

Jani Kuusisto

TYÖHYVINVOINTI LOGISTIIKKA-ALAN YRITYKSESSÄ

Logistiikan koulutusohjelma

2015

TYÖHYVINVOINTI LOGISTIIKKA-ALAN YRITYKSESSÄ

Kuusisto, Jani
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Logistiikan koulutusohjelma
Tammikuu 2015
Ohjaaja: Karinen, Liisa
Sivumäärä: 50
Liitteitä: 1

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisö, työuupumus

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tutkia työhyvinvointia Valtasiirto Oy:ssä. Työssä oli tarkoitus tutkia työhyvinvoinnin nykytilaa ja etsiä keinoja, miten työhyvinvointia pitäisi ylläpitää yrityksessä. Samalla myös selvitettiin erilaisia kehityskohteita työhyvinvoinnin parantamiseksi entisestään.

Aluksi työssä käytiin läpi työhyvinvoinnin teoriaa yleisesti, mistä hyvinvointi rakentuu yksilö- ja yritystasolla ja selvitettiin millä erilaisilla mittareilla työhyvinvointia voidaan mitata yrityksessä. Tutkimusosuus toteutettiin keräämällä tietoa yrityksen eri työhyvinvoinnin mittareiden tilasta tällä hetkellä ja järjestämällä työhyvinvointikysely yrityksen henkilöstölle.

Mittareiden ja työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella voidaan sanoa työhyvinvoinnin olevan hyvällä mallilla yrityksessä. Joihinkin asioihin oltiin hyvin tyytyväisiä, mutta löytyi myös osa-alueita, joissa on vielä parannettavaa. Kyselyn avulla ilmeni myös hyviä ehdotuksia, miten työhyvinvointia voisi kehittää tulevaisuudessa.

OCCUPATIONAL HEALTH IN A COMPANY FROM THE FIELD OF LOGISTICS

Kuusisto, Jani

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Logistics

January 2015

Supervisor: Karinen, Liisa

Number of pages: 50

Appendices: 1

Keywords: Work well-being, work community, burnout

The purpose of this thesis was to investigate the occupational health in the Valtasiirto Ltd. The goal was to examine the current state of the occupational health and look for ways to maintain it in the company. At the same time, a variety of development projects for improving occupation health further were studied.

At first, the study surveyed the theory of occupational health in general, what it consists of on individual and corporate levels, and examined by a variety of indicators used to measure the occupational health in the company. The research part was carried out by collecting information on the current state of the company's indicators for occupation health and by organizing a survey for the company personnel.

Based on the indicators and the results of the survey, it can be said that occupational health is in good state at the moment. Some issues very considered very satisfying, but also areas that still require improvement were found. The questionnaire also brought up good suggestions on how to enhance the occupational health in the future.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	7
2.1	Tutkimusongelmat ja tavoitteet.....	7
2.2	Tutkimusmenetelmät.....	7
2.3	Aineiston kerääminen & kyselyn järjestäminen	8
3	TYÖHYVINVOINTI	9
3.1	Työhyvinvoinnin merkitys.....	9
3.2	Hyvinvoiva työyhteisö	9
3.3	Työhyvinvoinnin portaat.....	10
4	YKSILÖN TYÖHYVINVOINTI.....	13
4.1	Yksilön hyvinvointi	13
4.2	Fyysinen hyvinvointi	13
4.3	Psyykinen hyvinvointi	14
4.4	Sosiaalinen hyvinvointi.....	14
4.5	Työssä jaksaminen	14
4.6	Työuupumus	15
4.7	Työn imu	16
5	YRITYKSEN ROOLI TYÖHYVINVOINNISSA	18
5.1	Työ ja työympäristö	18
5.2	Työolosuhteet.....	18
5.3	Turvallisuus ja työsuojelu	19
5.4	Työterveyshuolto	20
5.5	Tykytoiminta.....	21
6	HYVINVOINNIN MITTARIT	23
6.1	Hyvinvoinnin mittaaminen	23
6.2	Sairauspoissaolot.....	23
6.3	Työtapaturmat	23
6.4	Vaihtuvuus	24
6.5	Aikaisemmat työhyvinvointi projektit/-kyselyt	24
7	KOHDEORGANISAATIO	25
7.1	Yritysesittely	25
7.2	Kysely työntekijöille.....	26
7.3	Työhyvinvoinnin nykytilanne.....	36
7.3.1	Vaihtuvuus	36
7.3.2	Työtapaturmat	36
7.3.3	Sairauslomat	37

7.3.4 Ylityöt	38
7.3.5 Aikaisemmat työhyvinvointiprojektit.....	39
8 YHTEENVETO, YLLÄPITO JA KEHITYSEHDOTUKSET.....	41
8.1 Yhteenveto työhyvinvoinnin nykytilanteesta	41
8.2 Ylläpito- & Kehitysehdotukset	44
8.2.1 Ehdotus 1	44
8.2.2 Ehdotus 2	45
8.2.3 Ehdotus 3	46
8.3 Loppupäätelmät.....	47
LÄHTEET.....	49
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työhyvinvointia, arvioida sen nykytilaa yrityksessä ja tutkia keinoja sen ylläpitämiseksi ja parantamiseksi tulevaisuudessa. Kohdeyrityksenä tässä työssä on Valtasiirto Oy Harjavallasta, jossa olen itse työskennellyt autonkuljettajana useamman vuoden. Työn aihe sai alkunsa yrityksen jatkuvasta halusta kehittyä ja viedä asioita eteenpäin yhä edelleen. Yrityksessä on vuosien varrella panostettu työhyvinvoinnin kehittämiseen erilaisten projektien ja kyselyiden muodossa järjestelmällisesti, joten lähtökohdat työn tekemiseen olivat hyvät. Hyvinvoiva työyhteisö tarkoittaa väheneviä työperäisiä sairauksia, työtapaturmia ja niistä johtuvia sairauspoissaoloja ja toisaalta myös tehokkaammin toimivia työntekijöitä ja yhteisöä, joka puhaltaa yhteiseen hiileen. Tällöin yritys pystyy vastaamaan paremmin koko ajan muuttuviin ja ajoittain haastaviin työoloihin ilman, että työt jää hoitamatta tai jäädään jälkeen kehityksessä.

Työn aihe sisältää työhyvinvoinnin teorian tutkimisen yksilö- ja yritystasolla, jonka jälkeen tutkitaan ja kerätään tietoa, mitä yrityksessä on jo tehty ja mitä vielä voitaisiin tehdä hyvinvoinnin parantamiseksi. Rajaukseksi sovittiin, että työ koskee vain Valtasiirron henkilöstöä ja sen ulkopuolelle jätetään kumppanuusyritysten työntekijät.

Työ tehdään aluksi tutkien teoriaa aiheesta, jonka jälkeen tulee työn empiirinen osuus, joka käsittelee Valtasiirtoa. Empiirisessä osassa havainnoidaan ja kerätään tietoa yritykseltä aikaisemmista työhyvinvointiprojekteista ja kyselyistä, sairauslomista ja työtapaturmista. Lisäksi osalle työntekijöistä toimitaan työhyvinvointiin liittyvä kyselomake, jossa kysytään työntekijöiltä työhyvinvoinnin nykytilasta ja tulevaisuuden näkymistä. Näiden tietojen avulla pyritään määrittämään työhyvinvoinnin nykytilaa yrityksessä ja onko aikaisemmillä projekteilla ollut vaikutusta. Samalla tavoitteena on löytää uusia näkökulmia työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen yrityksessä tulevaisuudessa.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tutkimusongelmat ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen yrityksessä ja erilaisten kehitys- ja parannusmahdollisuuksien löytäminen. Tutkimuksella pyritään kartoittamaan nykytilaa, aikaisempien projektien vaikutuksia ja työntekijöiden arvioita nykytilasta ja kehitysmahdollisuuksista. Työntekijöille jaettavassa kyselyssä pyydetään arvioita työhyvinvoinnin ja viihtyvyyden eri osa-alueista. Työn avulla pyritään viemään työhyvinvointia eteenpäin ja kehittämään työyhteisön työilmapiiriä, viihtyvyyttä, työssä jaksamista ja henkilöstön työmotivaatiota.

2.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön empiirinen osuus tehdään keräämällä tietoa yrityksen työhyvinvoinnin mittareista ja järjestämällä henkilöstölle kysely liittyen työhyvinvoinnin tilaan yrityksessä. Tiedonkeruun mittareiksi työssä valittiin työntekijöiden vaihtuvuus yrityksessä, sairauslomat, työtapaturmat, ylityöt ja aikaisemmista työhyvinvointiprojekteista saatu palaute ja materiaali. Kysely järjestetään niin sanottuna paperikyselynä eli työnjohtajien avustuksella työntekijöille jaetaan paperinen kysely, johon he vastaavat ja palauttavat sen jälkeen lomakkeen takaisin esimiehilleen. Kyselylomakkeessa tiedustellaan yrityksen työntekijöiltä heidän arviotaan työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja pyydetään antamaan lyhyttä vapaata kirjallista arviota työhyvinvoinnista ja miten työhyvinvointia pitäisi kehittää. Lomakkeet palautetaan ilman nimeä ja vastaukset jaotellaan työssä ainoastaan työpaikan sijainnin mukaan. Varsinainen kyselylomake löytyy liitteenä.

2.3 Aineiston kerääminen & kyselyn järjestäminen

Aineisto työhön kerätään sähköpostitse tiedustelemalla ja järjestämällä paperinen kysely yrityksen työntekijöille. Kysely järjestetään yrityksessä tapahtuvan palkkiopalkkaus arvioinnin yhteydessä. Tähän ratkaisuun päädyttiin, jotta saataisiin mahdollisimman suuri osa kyselyistä takaisin, eikä kyselystä aiheudu liikaa ylimääräistä vaivaa henkilöstölle. Noin 130 työntekijästä 55:lle lähetetään kysely ja noin 30 kappaletta odotetaan takaisin saatavaksi. Kyselyyn vastaajat jaettiin eri toimipisteiden kesken seuraavasti Harjavalta autopuoli 10kpl, Harjavalta konepuoli 25kpl ja Porin toimipiste 10kpl ja Kaanaan toimipiste 10kpl eli yhteensä 55kpl Kyselylomakkeen rakenne käytiin läpi yhdessä yrityksen työn valvojan kanssa. Kyselyn 12 kysymyksestä kymmeneen ensimmäiseen vastataan Likertin asteikon mukaisesti 1-5. 1=Täysin eri mieltä ja 5=Täysin samaa mieltä. Kysymyksiin 11 ja 12 sai vastata lyhyesti kirjoittamalla. Näin sovittiin, jotta tulosten analysoiminen ja läpikäynti oli mahdollisimman selkeää ja yksinkertaista. Tällä pyrittiin helpottamaan ja nopeuttamaan henkilöstön kyselyyn vastaamista.

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin merkitys

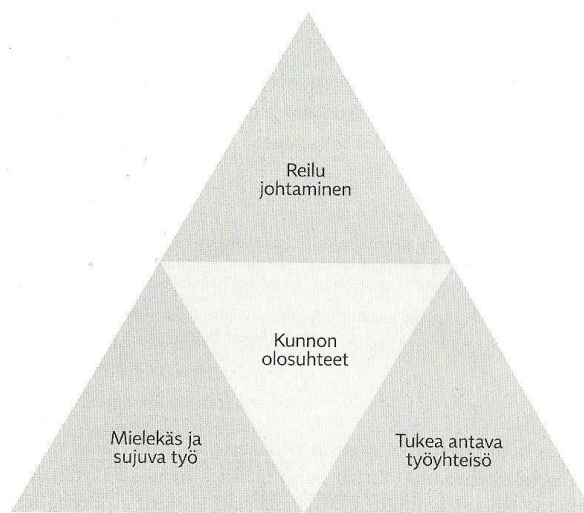
Työhyvinvoinnin voidaan sanoa olevan ihmisten ja työn yhteen sovittamista. Kun työn sisältö ja vaatimustaso kohtaavat sopivissa suhteissa työntekijän kiinnostuksen-kohteiden ja ammattitaidon kanssa, työn tekeminen on mielekästä ja siinä viihdytään. Näin ollen myös työssä jaksaminen paranee. Työhyvinvointi rakentuu fyysisistä, taloudellisista ja sosiaalisista puitteista. Kun työn tekemiseen tarvittavat tilat ja välineet ovat hyvät, voidaan sanoa fyysisen puolen olevan kunnossa. Jos saa työstään haluamansa palkkion, joka voi olla rahaa tai vaikka onnistumisen tunne, voidaan sanoa työn olevan taloudellisesti kannattavaa. Jos yhteistyö työtovereiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa on sujuvaa, voidaan sanoa että työ on myös sosiaalisesti hyvin toimivaa. (Luukkala 2011, 16–17.)

Työhyvinvoinnin ollessa kunnossa työllä voi olla sen tekijälle monia merkityksiä. Näistä tärkeimpinä voisi mainita toimeentulo, sisältöä elämälle, kunnia-asia, yhteisöön kuuluminen ja ajankäytön jäsentäjä. Kun työntekijä on tyytyväinen työhönsä, se lisää hänen hyvinvointiaan taloudellisella, sosiaalisella ja henkisellä tasolla. Työtyytyväisyys sitouttaa työntekijän usein pitkäksi aikaa työnantajaansa. Näin ollen työntekijöiden vaihtuvuus pienenee yrityksessä ja uusien työntekijöiden perehdytystarve vähenee ja työurat pidentyvät. Kunnossa oleva työhyvinvointi on siis myös työnantajan etu. (Luukkala 2011 22–23.)

3.2 Hyvinvoiva työyhteisö

Terveen ja hyvinvoivan työyhteisön luominen on pitkäjänteistä työtä ja sen keskeisimpiä asioita on luottamus ja työtovereiden arvostus. Tämä näkyy työyhteisössä muun muassa kommunikointina, asioista puhumisena, toisten kannustamisena ja näkökantojen ilmaisuna, myös kriittisten sellaisten. Luottamuksen ilmapiirin saavuttaminen edellyttää sovitusta asioista, aikatauluista ja laatutasosta kiinni pitämistä, niin työntekijä- kuin esimiestasolla. Luottamuksen ollessa oikealla tasolla vältytään liialliselta valvonnan ilmapiiriltä ja viestintä on rakentavaa, eikä ketään syyllistävää. Alla

olevassa kuviossa 1 on kuvattu työhyvinvoinnin tärkeimmät osa-alueet. (Jabe 2012, 10.)



Kuvio 1. Hyvinvoivan, tuottavan ja voimaantuvan työyhteisön perusainekset. (Kehusmaa 2011, 112)

3.3 Työhyvinvoinnin portaat

Perustarpeet ja arvot muodostavat ihmisen hyvinvoinnin niin työssä kuin kotona. Jos ja kun nämä tarpeet eivät täyty tai toiminta ei ole omien arvojen mukaista, hyvinvointi kärsii. Työpaikalla turvallinen, terveellinen työ ja työympäristö vaikuttavat tarpeiden täyttymiseen ja arvojen noudattamiseen keskeisesti. Jos asiat on hoidettu hyvin, työ on tuloksellista ja työhyvinvointi hyvällä mallilla. Työpaikalla pitää myös olla avoin, arvostava, luottamuksellinen ja vastuullinen ilmapiiri. Yrityksen osaaminen ja työntekijöiden ammattitaito vahvistavat organisaation kilpailukykyä ja lisäävät valmiutta vastata nopeasti vaihtuviin haastaviinkin työoloihin. Talouden realiteettien hallinta ja samalla ihmisten ja työn välisten yhteyksien ymmärtäminen on olennainen osa työhyvinvoinnin johtamisen kokonaisvaltaista ymmärtämistä. Työhyvinvoinnin ollessa hyvällä mallilla, työ on tuloksellista ja tuottavaa ja ihmisen hyvinvointia tukevaa. (Työturvan www-sivut, 2014a.)

Työhyvinvoinnin portaat koostuvat niihin vaikuttavista tekijöistä niin yksilön kuin yrityksenkin näkökulmasta. Jokaiseen portaaseen on koottu erilaisia mittareita ja arviointimenetelmiä. Apuna portaiden luomisessa on käytetty jo olemassa olevia tyky-

ja työhyvinvointimalleja ja niitä on yhdistelty kuvan 2 Maslow:n tarvehierarkian mukaisesti. Tällaisen portaikon kehittämisen ajatuksena on ollut löytää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja toimimismalleja, joiden avulla yritykset voisivat kehittää omaa työhyvinvointiaan pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti. Tällaisella ajattelutavalla ja mallinnuksella pyritään löytämään keskeiset toimintaan vaikuttavat tekijät, joita muuttamalla saadaan hyvinvointia parannettua pitkällä aikavälillä. Tämän avulla voidaan myös ymmärtää eri osien vaikutusta kokonaisuuteen. (Työturvan www-sivut, 2014a.)

Seuraavana on esitetty työhyvinvointiportaait ja tärkeimmät kohdat työntekijöiden ja organisaation näkökulmasta.

Porras 1: Psykofysiologiset perustarpeet

- Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto
- Työntekijä: Terveelliset elintavat
- Arviointi: Kyselyt, tarkastukset, fyysiset kunnon mittaukset

Lyhyesti pääasiat: Oikein kuormitettu työ, jolta jää aikaa virikkeeseen vapaa-aikaan, terveellinen ruoka-valio, liikunta ja sairauksien ehkäisy ja hoito.

Porras 2: Turvallisuuden tarve

- Organisaatio: Työsuhde, työolot
- Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset työ- ja toimintatavat
- Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys

Lyhyesti: Turvallinen työ ja työympäristö, työnpysyvyys, toimeentulo, oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.

Porras 3: Liittymisen tarve

- Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot
- Työntekijä: Joustavuus, kehitysmuotoisuus, erilaisuuden hyväksyminen
- Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset

Lyhyesti: Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.

Porras 4: Arvostuksen tarve

– Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous. Palkitseminen, palaute ja kehityskeskustelut

– Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito

– Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset

Lyhyesti: Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkkio, toiminnan arviointi ja kehittäminen.

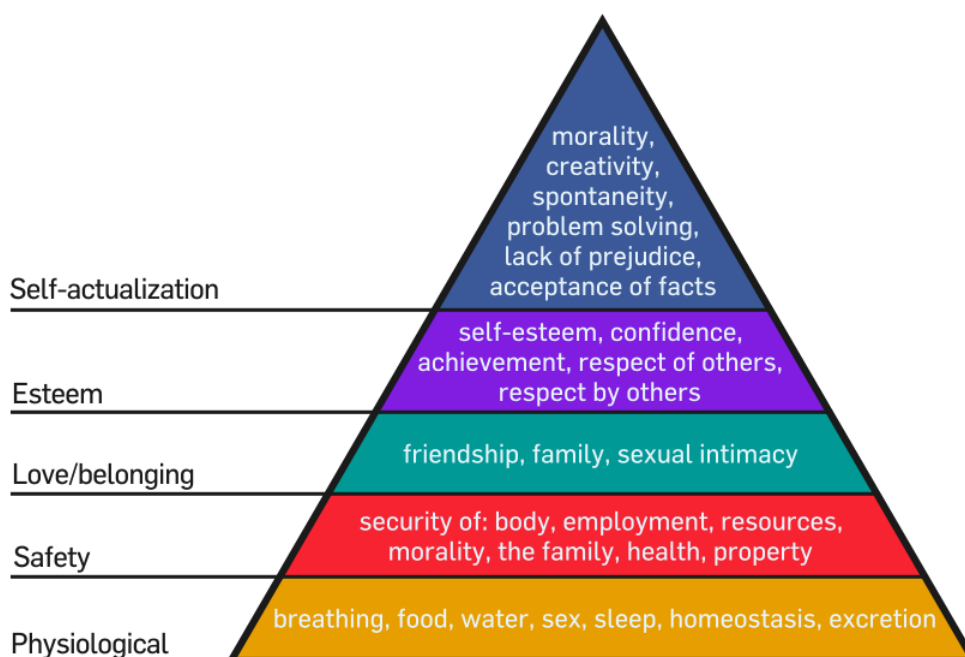
Porras 5: Itsensä toteuttamisen tarve

– Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus

– Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito

– Arviointi: kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset

Lyhyesti: Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset. (Työturvan www-sivut, 2014a.)



Mazlow's Hierarchy of Needs

Kuvio 2. Mazlowin tarvehierarkia. (Wikipedian www-sivut, 2014)

4 YKSILÖN TYÖHYVINVOINTI

4.1 Yksilön hyvinvointi

Yksilön hyvinvoinnin kulmakiviksi voidaan luetella terveellinen ruokavalio, riittävä lepääminen ja liikunnan harrastaminen sopivissa määrissä. Erilaiset mielenkiintoiset harrastukset ja sosiaaliset kontaktit vapaa-ajalla pitävät mielen virkeänä ja tukevat hyvinvoinnin henkistä osa-aluetta. Työpaikallaan hyvinvoinnista ja jaksamisesta voi huolehtia esimerkiksi kehittämällä työtapoja, jotka kuormittavat vähemmän tai uudelleen järjestämällä työtään ja katsomalla etteivät työajat veny liian pitkiksi. Uusien asioiden oppiminen ja ammattitaidon vieminen eteenpäin vahvistaa työmotivaatiota, joka on kunnossa ollessaan tärkeä tukija työssä jaksamiselle. Aina on myös hyvä muistaa, että elämä ei ole vain pelkkää työtä ja siitä murehtimista. Positiivisesta asenteesta yleensä syntyy positiivisia asioita, jotka taas auttavat jaksamaan ja selviytymään vaikeistakin tilanteista. (Takaisintoimeen [www-sivut](#), 2014b.)

4.2 Fyysinen hyvinvointi

Työnkuva ja laatu ovat erityisen merkittäviä mietittäessä fyysistä työhyvinvointia ja siihen kuuluvia tekijöitä. Työ voi kuormittaa fyysisesti, jos siinä joudutaan liikuttelemaan raskaita taakkoja käsin tai paljon istumista vaativassa toimistotyössä työergonomia ei ole kohdallaan. Työn tekeminen ei saa aiheuttaa tekijälleen vaarallista kuormaa, vaan työ pitäisi suunnitella siten, että vaaratekijät joko poistetaan tai minimoidaan jo työn suunnitteluvaiheessa. Fyysiseen työkuormaan voidaan vaikuttaa antamalla työntekijälle säädettävät työvälineet ja työn vaatimuksiin nähden sopivat taukohetket. (Takaisintoimeen [www-sivut](#), 2014c.)

Työntekijän fyysinen kunto on työ- ja toimintakyvyn perusta. Hyvä fyysinen kunto ja työkyky luovat pohjan myös sosiaaliselle ja psyykkiselle kunnolle. Hyvästä fyysisestä kunnosta voi huolehtia varsin yksinkertaisin keinoin, vaikkapa valitsemalla portaat hissien sijaan tai esimerkiksi kävelemällä työmatkat. Näillä pienillä teoilla voi olla jo yhdessä suuri piristävä vaikutus työkykyyn. Liikunnan olisi hyvä olla monipuolista ja kuntoa kohottavaa, hyviä lajeja ovat esimerkiksi sauvakävely, uinti ja erilaiset palloi-

lulajit. Pitää myös muistaa, että liikkumisesta huolehtiminen on jokaisen yksilön itse huolehdittavissa, vaikka työpaikka ja työterveyshuolto voivat sitä tukea omalla toiminnallaan. (Työterveyslaitoksen www-sivut, 2014.)

4.3 Psyykinen hyvinvointi

Psyykkisen hyvinvoinnin kannalta ensiarvoisen tärkeänä voidaan pitää riittävää unta, säännöllistä rytmiä ja terveellisiä elintapoja liikuntoineen ja monipuolisine ruokavalioineen. Yleensä töissä ja vuorotyössä ilmenevä väsymys johtuu unen häiriintymisestä ja siitä, että työ tehdään oman vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan, esimerkiksi aikaisin aamulla tai yöllä. Yövuorojen alussa saattaa olla vaikeaa nukkua ”ennakkoon”, joten valveaika voi venyä hyvinkin pitkäksi. Virkeänä oloon työssä vaikuttavat myös monet muut asiat, kuten unen laatu ja pituus, työtehtävien yksi- tai monipuolisuus sekä yksilölliset tekijät.. (Työterveyslaitoksen www-sivut, 2014c.)

4.4 Sosiaalinen hyvinvointi

Yksi eniten sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on työaika, eli työpäivän pituus, vuorokaudenaika, työaikojen säännöllisyys/epäsäännöllisyys. Pitkät työpäivät ja viikot sekä ylityöt vievät aikaa pois harrastuksilta, ihmissuhteilta ja joutenololta. Jatkuva vuorotyö tai viikonloppuisin työskentely tarkoittaa, että elää yleensä aivan eri rytmistä elämää kuin muu perhe ja ystävät. Epävarmuutta lisää mahdollinen vuorotyön epäsäännöllisyys ja epätietoisuus tulevista työvuoroista. Tällöin ei voi suunnitella eikä tietää milloin voi viettää aikaa harrastuksen tai perheen kanssa. (Työterveyslaitoksen www-sivut, 2014c.)

4.5 Työssä jaksaminen

Työnteon onnistumisen ja työssä jaksamisen perusedellytys on, että työntekijän kyvyt kohtaavat työn vaatimusten kanssa. Mikäli näin ei ole, seuraa mahdollisesti työhön väsymistä ja työuupumusta, joka taas voi johtaa työuupumukseen ja edelleen

työkyvyttömyyteen ja pitkiin sairauslomiin. Työn jaksamisen perusedellytys on edellä mainittujen seikkojen lisäksi on, että ylitöiden määrän ja työn kiireellisyyden on oltava kohtuullisella tasolla, esimerkiksi toistuvat ylityöt ja jatkuva kiire voi ”syödä” ammattitaitoisen työntekijän energiat. Huono työilmapiiri on omiaan heikentämään työssä jaksamista. Näihin kyseisiin seikkoihin voidaan puuttua monilla tavoilla. Keskeisin jaksamisen mahdollistava asia on työaikalaki, joka määrittää muun muassa työajan enimmäispituuden. Työpaikalla tehtävässä töiden jaossa voidaan vaikuttaa yksittäisen työntekijöiden työkuormaan ja toteuttaa erilaisia työkykyä lisääviä toimenpiteitä. Jokainen työntekijä voi myös auttaa ja parantaa muiden ja omaa työssä jaksamista pienillä teoilla. Jos oma työssä jaksaminen alkaa mietityttää, kannattaa kääntyä työterveyshuollon puoleen. Työterveyshuolto toimii työterveysasioiden hoitajana työnantajan tukena. Jos omissa työtehtävissä tuntuu ylikuormitusta, ensimmäisenä asioista kannattaa keskustella oman lähimmän esimiehen kanssa ja selvittää muutosmahdollisuuksia. (Takaisintoimeen www-sivut, 2014a.)

4.6 Työuupumus

Työuupumus johtuu yleensä useista eri syistä, jonka takia uupumuksen syyt on aina selvitettävä tapauskohtaisesti. Yleisimpiä työuupumuksen syitä ja taustatekijöitä ovat yleensä työtehtävä, työolosuhteet, työntekijä itse, työyhteisö, tähänastinen työura, yrityksen johtamiskulttuuri, nykyinen elämäntilanne ja aikaisemmat kokemukset elämässä. Työuupumuksen tutkinta kannattaa aloittaa ensimmäiseksi itse työstä ja sen ulkoisista olosuhteista. Se, minkä takia yleensä oman työn äärelle uuvutaan, johtuu yleensä liiasta, liian vaativasta työstä tai sisällöltään ristiriitaisista työtehtävistä. Syyksi muodostuu tällöin liiallinen työmäärä. Esimerkiksi yrityksen resurssien vähentämisen yhteydessä edellytetään edelleen aiempaa tulosta. Tämä on omiaan lisäämään ristiriitaisia ajatuksia. Työn jatkuva korkea vaatimustaso voi myös aiheuttaa työuupumusta ja on tärkeää, että työssä olisi välillä helpompia jaksoja, jotta voidaan välttää väsymistä. Työn vaativuudesta johtuva uupuminen saa alkunsa oman osaamisen äärirajoilla työskentelemisestä. Myös ristiriitaiset odotukset saattavat aiheuttaa väsymystä. Käytännön esimerkkinä voidaan ottaa se, että työntekijän pitäisi tehdä työnsä yhä nopeammin ja samalla työn laatu ei silti saisi kärsiä. (Luukkala 2011, 59–60.)

Työolosuhteiden tärkeyttä ei voi ikinä liikaa nostaa esille, kun puhutaan työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Esimerkkinä voidaan ottaa vaikkapa liiallinen melu tai kylmyys, jotka nostavat työn kuormittavuutta yllättävän paljon. Samoin huono valaistus kuormittaa silmien alueen lihaksia ja tämä taas voi aiheuttaa joillakin päänsärkyä. Huono näkyvyys lisää myös turvallisuuteen liittyviä riskejä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksia ehkäisemiseksi on tärkeää huolehtia oikeasta työergonomiasta. Tuolit, pöydät, laitteet ja koneet pitää olla kunnossa ja oikein säädetty. Työuupumuksen syy voi olla myös meissä itsessämme jos tunnemme, että ammattitaidossamme on puutetta. Jos tuntee osaavansa työnsä, silloin myös työssä säilyy sen hallinnan tunne. Tämän ansiosta rentous työn tekemiseen säilyy ja jaksaminen työssä paranee. Itsestä johtuva työuupumuksen aiheuttaja voi olla vääränlainen asenne työhön, esimerkiksi vaaditaan itseltä liikaa tai ei osata vuorovaikuttaa muiden työtovereiden kanssa ja oma työtaakka jatkaa kasvamistaan. Työyhteisökin voi toimia työuupumuksen lähteenä, jos työilmapiiri on huono, eivätkä työntekijät tule toimeen keskenään. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että työntekijät puhuvat toisistaan pahaa, käyttävät virheitä ja niistä huomauttelevat niistä ilkeästi tai vähättelevät toisen tekemää työpanosta, jättävät kertomatta tärkeitä työyhteisöön liittyviä asioita. Tästä seurauksena voi olla työuupumusta ja jopa pahimmassa tapauksessa irtisanoutuminen yrityksestä. (Luukkala 2011, 60–61.)

4.7 Työn imu

Työn imu -termiä voidaan käyttää kun kolme selkeää merkkiä täyttyy: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työ, joka haastaa ihmisen ja saa käyttämään voimavaroja, saa tuntemaan olon energiseksi työpäivän aikana ja jälkeen. Tästä seuraa tarmokkuutta. Kun työtä tehdään vain pakosta ja taloudellisista syistä, siitä tulee helposti uuvuttavaa ja väsyttävää. Omistautumista kuvaa esimerkiksi usko olla saman työnantajan palveluksessa vielä vuosienkin kuluttua. Samalla se osoittaa, että arvostamme työnantajan tuottamaa palvelua tai tuotetta, joka valmistetaan työntekijöiden toimesta. Päinvastainen tilanne taas syntyy, kun työnantajaa arvostellaan tai kritisoidaan tai esimerkiksi haetaan aktiivisesti töitä muualta, tällöin voidaan sanoa työntekijän olevan ei-omistautunut. Uppoutumista voidaan verrata nykyään usein törmäävään

flow-tila termiin, joka tarkoittaa virtauskokemusta, jolloin asiat sujuvat ja aika kuluu nopeasti. Työnteko ja siihen kuluva aika menee nopeasti ja tuntuu jopa välillä loppuvan kesken. Joskus töitä jopa halua jatkua illalla kotona. (Luukkala 2011, 38.)

Edellä mainittuun ”työn imuun” ja flow-tilaan pääsemiseksi tulee vähintään seuraavien osa-asioiden olla kunnossa; työsopimus, ammatti-identiteetti, työn luonne ja autonomia/itsenäisyys. Työsopimus tehdään yleensä kirjallisesti ja siihen määritellään työn ehdot ja työtehtävä, velvollisuudet ja oikeudet. Sopimus kannattaa tehdä huolella, koska se on juridisesti pätevä asiakirja ja sinne on jälkepäin vaikea lisätä mitään. Ammatti-identiteetti on taas mielikuva tai ajatus omasta itsestä työntekijänä. Se voi olla laaja tai suppea. Suppeassa kuvassa ammattia voi harjoittaa vain tietyllä alueella ja laajassa ammattia voi harjoittaa taas päinvastainen eli muuallakin kuin sillä alueella jossa on omimmillaan. Työn luonne voi olla ihmis- tai asiakaskeistä ja tämä määrittää työn toimintatilaa ja työn imuun pääsemistä. Ihmiskeskeinen on tunneperistä kun taas asiakaskeinen useasti on laskelmien tai muun suunnittelutyön tapaista. Autonomia eli itsenäisyys on tärkeä tekijä työn imua ajatellessa, eli silloin kun saa työskennellä itsenäisesti ja saa priorisoida tehtävät. Tällöin työtä pääsee tekemään oman personaan kautta yksilöllisesti ja saa siitä haluamaansa tyydytystä. (Luukkala 2011, 39–40.)

5 YRITYKSEN ROOLI TYÖHYVINVOINNISSA

5.1 Työ ja työympäristö

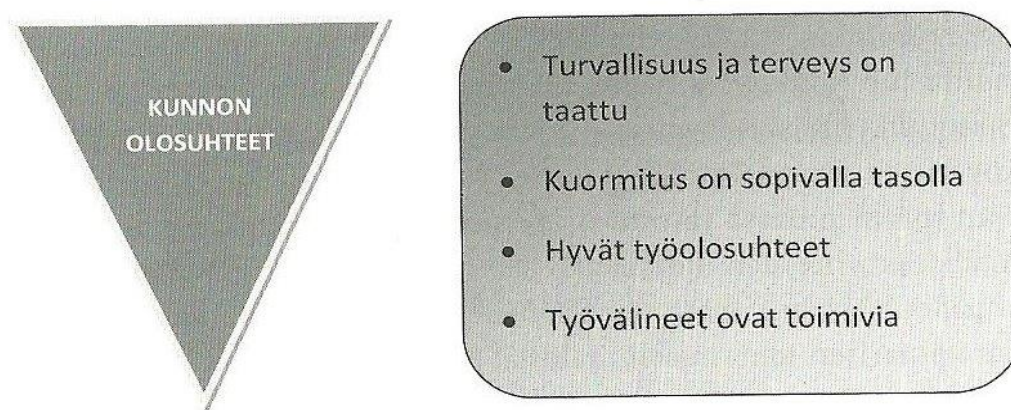
Työympäristö voidaan jaotella tekniseen ja toiminnalliseen sekä psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Kun työympäristö on hyvä ja laadukas, se tukee omalta osaltaan työtä ja työntekijää, joka taas mahdollistaa täysipainoisen ja laadukkaan työnteon. Tällaisen työympäristön tunnusmerkkejä ovat turvallisuus, tarkoituksenmukaisuus, viihtyisyys ja terveellisyys. Työympäristön toimiessa oikealla tavalla, siellä voidaan keskittyä varsinaiseen työn tekemiseen. Fyysisessä ja teknisessä työympäristössä tärkeintä on pitää työtilat toimivina, pitää yllä järjestystä ja siisteyttä ja pitää huolta työn tekemiseen tarkoitettujen välineiden kunnosta ja säädöistä. Hyvä työympäristö on avara ja selkeä, ei ole liian iso eikä pieni, viihtyisä ja mahdolliset laitteet ja työkoneet on sijoitettu niin, että se ne tukevat työn tekemistä. Tiivistetysti voidaan sanoa, että tärkeintä on tilojen koko ja niissä tehtävien töiden oikea sijoittelu. (Rauramo 2008, 101.)

Turvallisen ja terveellisen työympäristön perusasioista lähdettäessä liikkeelle kannattaa kiinnittää huomio siisteyden ja järjestyksen ylläpitämiseen. Lattialla ja pöydillä lojuvat esineet, työkalut tai roskat lisäävät merkittävästi kompastumis- tai loukkaantumisriskiä. Pölyisyys, roskat ja turhat sähköjohdot ja -laitteet ovat omiaan myös lisäämään tulipaloriskiä. On selvää, että oikeat tavarat oikeilla paikoilla lisäävät myös työn sujuvuutta, eikä aikaa kulu tavaroiden etsimiseen. Hyvä järjestys ja siisteys lisäävät työntekijöiden omaa viihtyvyyttä työpaikalla ja samalla siisti ympäristö on myös käyntikortti asiakkaiden ja sidosryhmien silmissä. (Rauramo 2008, 101–102.)

5.2 Työolosuhteet

Työolosuhteiden perusvaatimus on taata turvallinen ja terveellinen työympäristö. Kun perusvaatimukset ovat kunnossa, myös työn kuormitus psyykkisellä ja fyysisellä tasolla on oikeassa suhteessa työntekijän kykyihin nähden. Jotta työkuormitus on sopiva, pitää työn tekemisen välineiden myös olla toimivia ja juuri sen työn tekemiseen tarkoitettuja. Työolosuhteilla on suuri merkitys työhyvinvointiin kokonaisuutena ja

sen eri osa-alueilla. Jotta työ voisi olla mielekästä ja hyvinvointia lisäävää, se toteutuu vain asiallisten olosuhteiden kautta. Esimerkiksi omaa terveyttä haittaava, vaarallinen ja joko liian vähän tai paljon kuormittava työ ei ole mielekästä tehdä. Jos työ koetaan tärkeäksi ja sillä koetaan olevan jokin tarkoitus, se myös hyvin usein koetaan merkitykselliseksi tehdä. Yleensä myös tällöin työntekijä kokee arvostavansa omaa työtään ja vastavuoroisesti saavansa arvotusta työyhteisöltään ja työympäristöltään. Alla olevassa kuviossa 3 on listattu työolosuhteiden tärkeimmät osa-alueet. (Kehusmaa 2011, 113.)



Kuvio 3. Kunnan olosuhteet ovat työhyvinvoinnin ydin. (Kehusmaa 2011, 113)

5.3 Turvallisuus ja työsuojelu

Työsuojelulla pyritään turvaamaan työntekijöille turvalliset ja terveelliset työolot, jotka tukevat työntekijän työkykyä. Toimiva ja hyvä työsuojelu on järjestelmällistä ja siihen kuuluu työpaikan riskien arviointi ja yhdessä tehdyt suunnitelmat. Kun työsuojelu on osa yrityksen jokapäiväistä toimintaa, sen avulla on helppo luoda yhteisiä työsuojelukäytäntöjä ja toimintatapoja. Työsuojelussa on tärkeää, että jokainen työntekijä tuntee oman työnsä ja siihen sisältyvät riskit ja vaarat ja ennen kaikkea osaa tarvittaessa suojautua niiltä. Työsuojelu koskee kaikkia työntekijöitä ja jokainen on velvollinen noudattamaan siihen kuuluvia ohjeita, ilmoittamaan poikkeamista eteenpäin esimiehelleen ja ottamaan huomioon vaaratekijät. (Työturvan www-sivut, 2014d.)

5.4 Työterveyshuolto

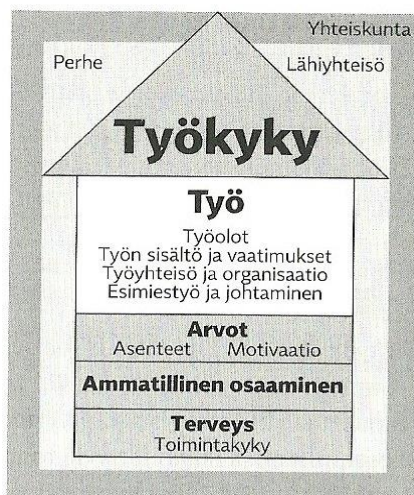
Työnantajan vastuulla on järjestää lakisääteinen työterveyshuolto. Seuraavassa on listattu Työturvallisuuskeskuksen määrittelemät lakisääteiset työterveyshuollon vaatimukset:

- Työpaikan terveysvaarojen selvittäminen työpaikkaselvityksen avulla
- Työpaikan terveysriskeihin perustuvat terveystarkastukset
- Toimenpide-ehdotusten tekeminen työolojen parantamiseksi sekä työkyvyn edistämiseksi
- Neuvonta ja ohjaus sekä tietojen antaminen koskien työolojen kehittämistä ja työntekijöiden terveyttä
- Työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistuminen
- Työpaikan ensiapuvalmiuden ohjaus
- Työkyvyn heiketessä työntekijän terveyden seuranta, työssä selviytymisen edistäminen, kuntoutusneuvonta sekä kuntoutukseen ohjaaminen. (Työturvan www-sivut, 2014c.)

Työterveyshuoltopalvelut järjestetään yleensä niin, että yrityksellä on joko oma terveysasema tai yhdistetty oma terveysasema muiden yritysten kanssa tai palvelut hankitaan täysin ulkopuoliselta terveysasemalta. Tällöin toimija voi olla joko kunnallinen tai yksityinen, kunhan laitoksella on siihen tarvittava lupa ja oikeus tarjota työterveyshuoltopalveluita. Palveluiden laajuus voi koskea vain lakisääteisiä palveluita tai siihen on voitu sisällyttää vapaaehtoisia laboratoripalveluita, yleis- tai erikoislääkäripalveluita. Lakisääteinen työterveyshuolto ei sisällä työntekijöiden sairaalahoitoa. Normaalisti työntekijöiden terveydentilaa seurataan säännöllisin lakisääteisin terveystarkastuksin, työsuhteen alussa ja sen jälkeen määräajoin. Lakisääteisten tarkastusten tarve ja kohderyhmä selviää työpaikkaselvityksen tuloksen perusteella. Työnantaja voi myös halutessaan järjestää vapaaehtoisia terveystarkastuksia, esimerkiksi jollekin tietylle ikä- tai ammattiryhmälle. (Työturvan www-sivut, 2014c)

5.5 Tykytoiminta

Tykytoiminta on toimintaa, jolla tuetaan ja parannetaan jokaisen työelämässä olevan henkilön työ- ja toimintakykyä työuran kaikissa vaiheissa ja johon osallistuvat kaikki työyhteisöön ja organisaatioon kuuluvat yhdessä. Tällä toiminnalla siis pyritään vaikuttamaan työssä jaksamiseen ja työkyvyn säilymiseen, pitkällä aikavälillä ja ammattitaitoisesti toteutettuna se myös parantaa yrityksen kannattavuutta ja toimintakykyä kestäväällä tavalla. Tämän kaltainen toiminta yleensä toteutetaan työpaikan omana toimintana, jossa mukana on henkilöstö ja työnantaja, kuten kuviossa 4 olevassa Juhani Ilmarisen työkyky-talossa on kuvattu.



Kuvio 4. Juhani Ilmarisen työkykytalo, Työterveyslaitos. (Kehusmaa 2011, 28)

Työterveyshuolto voi osallistua toiminnan aloittamiseen ja ylläpitoon. Vastuu jakautuu siis kaikille: työnantajalle, esimiehille, yhteisö- ja henkilöstöryhmille ja yksittäisille työntekijöille. Tärkeimmät asiat tässä toiminnassa ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaatioiden edistäminen, työntekijän ammattitaidon ja terveyden ylläpidon parantaminen. Jotta tällaisella toiminnalla saavutettaisiin tuloksia, sen pitää olla hyvin suunniteltua ja siinä pitää olla selkeät tavoitteet mihin pyritään. Myös kaikkien toiminnan osapuolten pitää sitoutua ja osallistua aktiivisesti tykytoimintaan. Työkykyä voidaan arvioida vertaamalla työn vaatimuksia sitä tekevän ihmisen voimavaroihin, jotka riippuvat työn fyysisistä ja psyykkisistä vaatimuksista ja työympäristön toimivuudesta ja koko työyhteisöstä. Tulevaisuudessa ty-

kytoimintaa tulee viedä eteenpäin niin, että se auttaa fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisen lisäksi henkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn, ikääntyneen työkyvyn ja osaamisen varmistamiseen. (Työterveyslaitoksen www-sivut, 2014a.)

6 HYVINVOINNIN MITTARIT

6.1 Hyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvointia voidaan mitata monenlaisilla indikaattoreilla tai mittareilla. Voidaan seurata joko jotain tiettyä ilmiötä tai yksittäistä asiaa tai jotain laajempaa, kokonaisvaltaista ilmiötä. Pelkästään tiedon kerääminen ei riitä, vaan lisäksi yrityksen johdon tarvitsee aktiivisesti analysoida ja tulkita henkilöstöä koskevaa tietoa. Kun mahdollisia hyvinvointiprojekteja suunnitellaan, olisi samalla myös hyvä sopia seurannasta, jotta nähdään mahdolliset hyödyt ja haitat. Mittareiden käytössä on hyvä muistaa, että sisältöä tärkeämpää on mittareiden säännöllinen seuraaminen, jotta nähdään toimenpiteiden vaikutukset ja suunta. Kuten jo aikaisemminkin on mainittu työhyvinvointi ja sen kehittäminen ja ylläpitäminen vaatii pitkäjänteistä työtä. Seuraamiseen vaaditaan monipuolista mittaristoa, jotta pysytään selvillä henkilöstön tilasta ja mihin suuntaan henkilöstön tila on kehittymässä, pelkät rahamääräiset mittarit eivät riitä. (Ojala, Ahonen 2005, 162.)

6.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen mittaaminen perustuu yleensä määrään ja on helposti tulkittavissa. Selkeänä jakona voidaan ottaa erikseen lyhytaikaiset ja pitkäaikaiset sairauspoissaolot, esimerkiksi lyhyet 1-3vrk ja pitkät yli 9 vrk. Jos lyhyitä poissaoloja on paljon, voidaan arvella työyhteisön toiminnassa olevan jotain ongelmia. Jos vastaavasti pitkiä poissaoloja on paljon, voidaan tulkita, että henkilöstön objektiivisessa terveydentilassa on ongelmia. Saatuja tietoja voidaan verrata johonkin sopivaan vertailuryhmään tai saman toimialan keskiarvoon. (Ojala, Ahonen 2005, 163.)

6.3 Työtaturmat

Työtaturmien mittaamista voidaan suorittaa jaottelemalla ne vakavuuden, taajuuden, niistä johtuvien poissaolojen tai työ-/toimipisteen mukaan tai yhdistelemällä

näitä kaikkia. Jokaisesta työtaturmasta tulee aina yritykselle kustannuksia, joiksi voidaan luetella esimerkiksi menetetyn työajan kustannukset, heikentynyt työteho, sijais- tai ylityökustannukset, mahdolliset raivaus- ja pelastuskustannukset, yrityksen maineelle aiheutuneet vahingot ja tapauksen selvittelyyn kuuluvat kustannukset. (Työturvan www-sivut, 2014c.)

6.4 Vaihtuvuus

Työntekijöiden vaihtuvuutta yrityksessä voidaan pitää yhtenä työhyvinvoinnin mittarina. Suuri vaihtuvuus kertoo yleensä ongelmista jossain päin organisaatiota. Rehellinen kommunikointi ja palaute työntekijöiden ja esimiesten välillä puuttuu, työntekijä ei koe voivansa vaikuttaa omiin työtehtäviinsä. Työ voi tuntua merkityksettömältä, eikä työtä ole mielekästä tehdä eikä omaa osaamista ole mahdollista kehittää eikä näin ollen ei voi edetä omalla työurallaan. Säännöllinen vaihtuvuus on jossain määrin ennustettavissa, mutta välillä saattaa tulla yllättäviä irtisanoutumisia, jotka voivat aiheuttaa suuriakin ongelmia. Tällöin olisi hyvin tärkeää yrittää selvittää, miksi työntekijä on lähdössä ja mahdollisuuksien mukaan yrittää suostutella hänet jäämään vielä taloon. (Monsterin www-sivut, 2014.)

6.5 Aikaisemmat työhyvinvointi projektit/-kyselyt

Jos yrityksessä on jo aikaisemmin järjestetty työhyvinvointiin liittyviä projekteja tai kyselyitä, voidaan niiden tuloksia ja mahdollisia vaikutuksia tutkia. Selvityksen kohteena voisivat olla esimerkiksi pinnalle nousseet ongelmat sekä niiden mahdolliset ratkaisutavat. Niin ikään niin muutokset kuin suunnat sairauslomien ja tapaturmien määrissä on syytä selvittää.

7 KOHDEORGANISAATIO

7.1 Yritysesittely

Valtasiirto Oy on Länsi-Suomen alueella toimiva logistiikkapalveluja tarjoava yritys, jonka toiminta on keskittynyt erityisesti teollisuuden ympärille. Yritys toimii Harjavallassa Suurteollisuuspuistossa, Porissa Kupariteollisuuspuistossa ja Meri-Porissa Kaanaan teollisuuspuistossa hoitaen niissä toimivien yritysten sisä- ja ulkologiikkaa. Nämä pitävät sisällään ulkoiset ja sisäiset kuljetukset ja siirrot, konepalvelut, korjaamo- ja huoltopalvelut ja ulkoalueiden hoidon. Tällä hetkellä Valtasiirrossa työskentelee kaiken kaikkiaan noin 130 henkeä. Kalustoon kuuluu kaikenkokoisia pyöräkuormaajia, trukkeja, kaivinkoneita, kuonankuljetustrukkeja, dumppereita, harja-autoja, paketti- ja kuorma-autoja ja yhdistelmäajoneuvoja. Kuvassa 1 on pyöräkuormaaja, jota käytetään muun muassa nikkeli- ja kuparirikasteiden syötössä. (Valtasiirto Oy:n www-sivut, 2014a.)



Kuva 1. Pyöräkuormaaja VOLVO L250G. (Valtasiirto Oy:n www-sivut, 2014b)

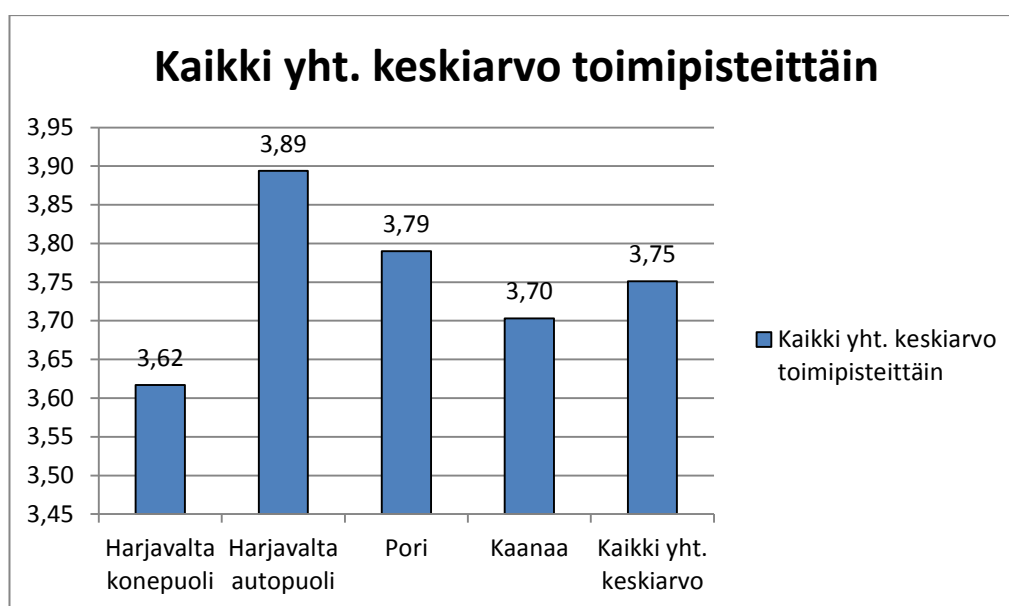
Valtasiirto on perustettu vuonna 1999 Outokumpu Harjavalta Metals Oy:n tukipalveluiden verkottamisprosessin seurauksena. Vuonna 2000 yritys laajensi toimintaansa Porin kupariteollisuuspuistoon ja vuonna 2005 toiminta laajeni Kaanaan teollisuuspuistoon, jossa hoidettavaksi tulivat sekä Sachtleben Pigmentsin ja Porin voimalai-

toksen sisäiset kuljetukset että ajoneuvokorjaamo ja 2008 myös yhteistyökumppaneiden ulkoiset kuljetukset. (Valtasiirto Oy:n www-sivut, 2014a.)

7.2 Kysely työntekijöille

Työntekijöille järjestetään kysely, jossa pyydetään arvioimaan omaa ja yrityksen työhyvinvoinnin tilaa lyhyesti. Kysely sisältää 12 kysymystä, joihin ensimmäiseen kymmeneen vastataan Likertin asteikolla niin, että 1=Täysin eri mieltä ja 5=Täysin samaa mieltä. Kysymyksiin 11–12 vastataan lyhyesti kirjoittamalla. Jakauma työntekijöiden kesken sovittiin niin, että lomakkeita jaetaan yhteensä 55 kappaletta ja tavoitteena oli saada noin puolet takaisin. Jakauma toimipisteiden kesken menee niin, että Harjavalta autopuoli 10 kpl, Harjavalta konepuoli 25kpl, Pori 10kpl ja Kaanaa 10kpl. Kysely järjestetään paperisesti yrityksessä tapahtuvan palkkiopalkkausarvioinnin yhteydessä.

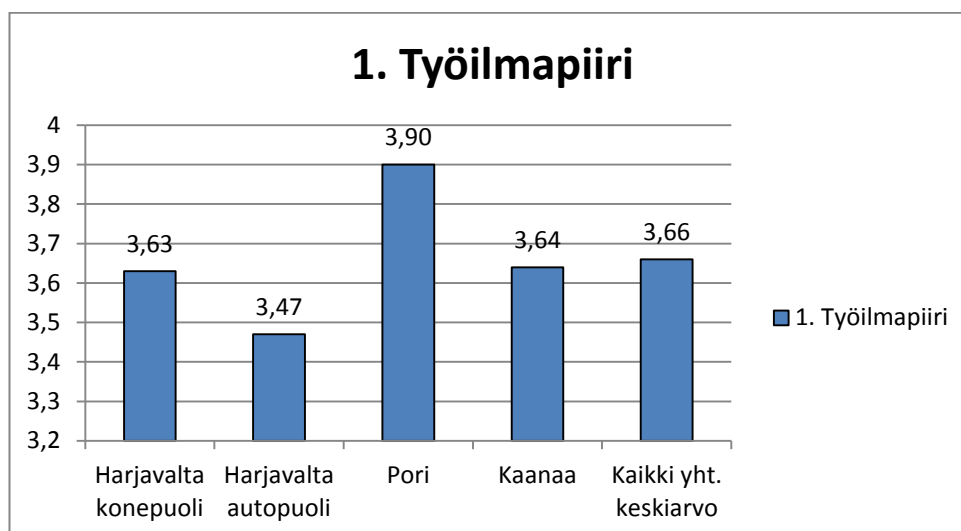
Vastauksia saatiin takaisin yhteensä 66 kappaletta eli 11 enemmän kuin oli alun perin tarkoitus jakaa. Vastauksia saatiin toimipisteittäin Harjavalta konepuoli 27kpl, autopuoli 18kpl, Pori 10kpl ja Kaanaa 11kpl. Seuraavana näkyvässä kuvio 5:ssä näkyy kyselyn kaikkien kysymysten tulosten keskiarvo toimipisteittäin ja koko kyselyn arvosana.



Kuvio 5. Kaikkien kysymysten keskiarvo toimipisteittäin ja koko kyselyn keskiarvo.

Seuraavana on analysoitu tuloksia yksityiskohtaisesti. Keskiarvon ollessa lähempänä 1 kysymyksestä ollaan oltu eri mieltä ja jos keskiarvo lähempänä 5 kysymyksestä ollaan oltu samaa mieltä. Jokaisessa kysymyksessä vastausten keskiarvo oli vähintään yli 3, alin keskiarvo 3,10 (Kaanaa työympäristö) ja korkein 4,59 (Harjavalta autopuoli työterveyshuolto). Tämä tarkoittanee asioiden olevan vähintäänkin hyvällä mallilla kyselyn kaikilla osa-alueilla, mutta silti myös parannettavaa löytyy. Erityisesti huomiota tulee kiinnittää, jos saman kysymyksen keskiarvo vaihtelee suuresti toimipisteiden kesken.

1. Ilmapiiiri, onko työpaikkasi työilmapiiri ja viihtyvyys kunnossa?



Kuvio 6. 1. kysymyksen vastausten keskiarvo toimipisteittäin ja keskiarvo yhteensä.

Kommentteja:

”Hyvä henki” (Harjavalta konepuoli)

”Tiedonkulku päätii” (Harjavalta konepuoli)

”Omalta kohdalta tiedän ettei kaikilla näin ole” (Harjavalta konepuoli)

”Parantamisen varaa löytyy” (Harjavalta konepuoli)

”Havaittavissa on kireyttä vuorojen välillä” (Harjavalta konepuoli)

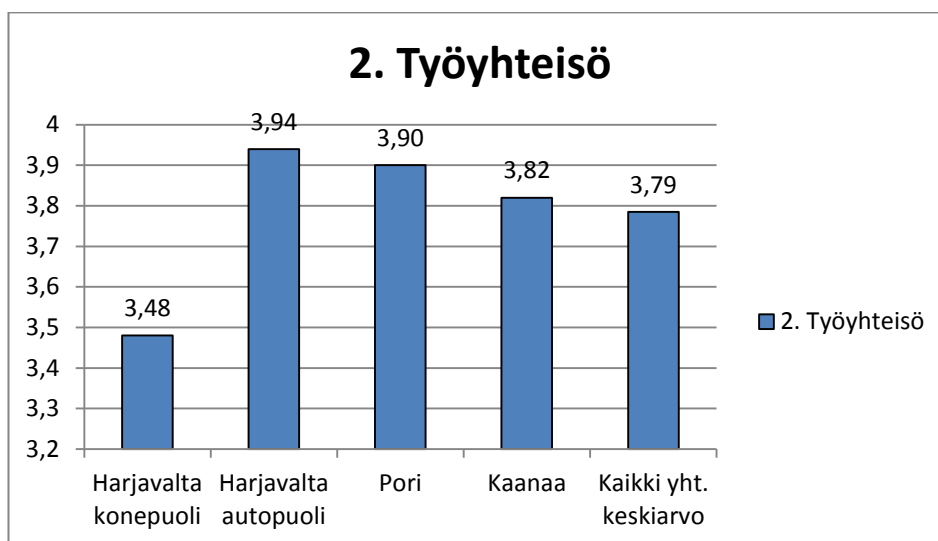
”On” (Harjavalta autopuoli)

”Kuppikunnat, epätasa-arvoisuus” (Harjavalta autopuoli)

”Vaihteleva, enimmäkseen 4” (Pori)

”Hyvä työyhteisö” (Pori)

2. Työyhteisö, yhteistyö toimii esimiesten ja työkavereiden kesken?



Kuvio 7. 2. kysymyksen vastausten keskiarvo toimipisteittäin ja keskiarvo yhteensä.

Kommentteja:

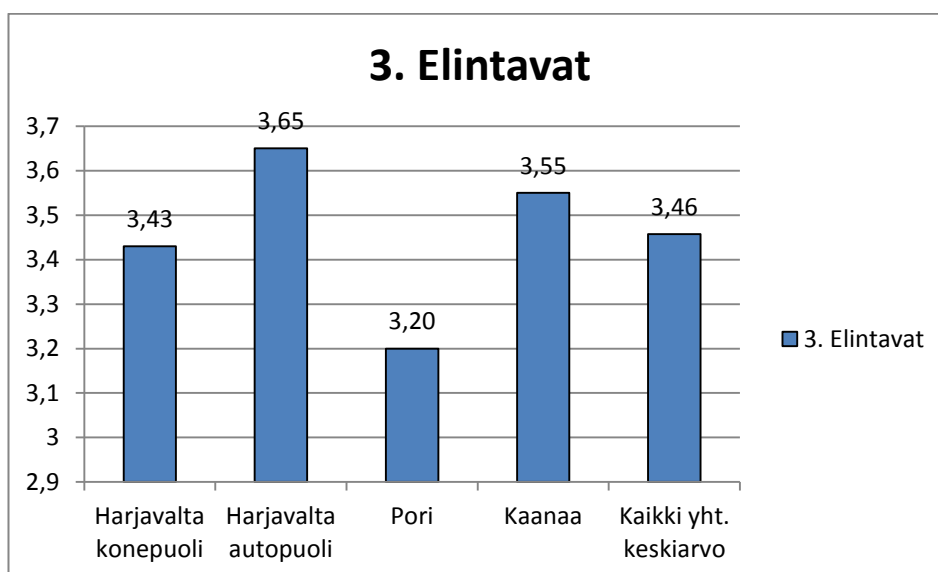
"Parantamisen varaa löytyy" (Harjavalta konepuoli)

"Esimies unohtaa asioita, ehkä ikä vaikuttaa" (Harjavalta autopuoli)

"Pääosin" (Pori)

"Ei valittamista" (Pori)

3. Elintavat, ovatko elintapasi terveelliset?



Kuvio 8. 3. kysymyksen vastausten keskiarvo toimipisteittäin ja keskiarvo yhteensä.

Kommentteja:

”Liikaa tupakkia, liian vähän liikuntaa” (Harjavalta konepuoli)

”Paremmatkin vois olla” (Harjavalta konepuoli)

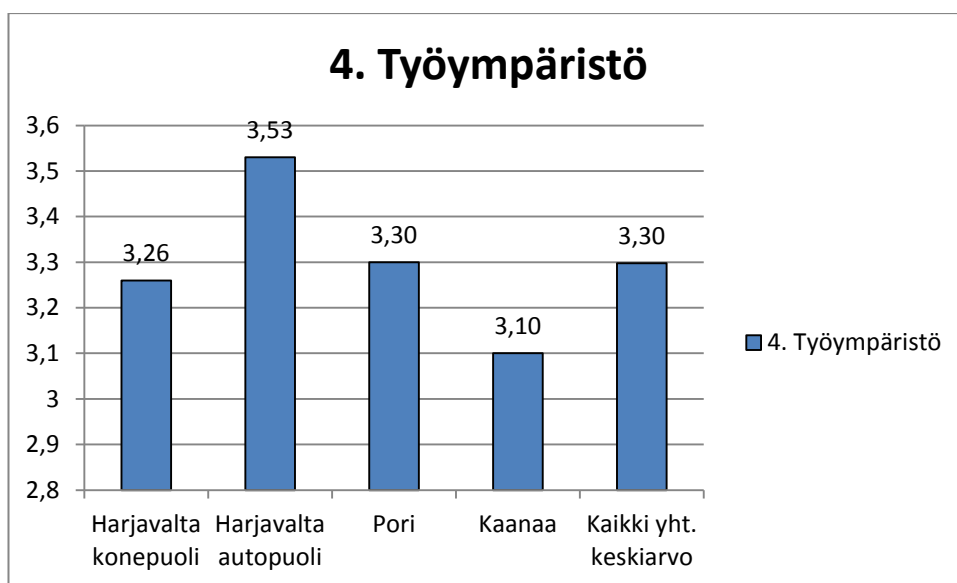
”Parantamisen varaa löytyy” (Harjavalta konepuoli)

”Parantamisen varaa” (Pori)

”Aina voisi parantaa” (Pori)

”Tupakka” (Kaanaa)

4. Työympäristö, tukeeko työympäristö työhyvinvointia?



Kuvio 9. 4. kysymyksen vastausten keskiarvo toimipisteittäin ja keskiarvo yhteensä.

Kommentteja:

”Enemmänkin saisi tukea” (Harjavalta konepuoli)

”Työilmapiiri huono” (Harjavalta autopuoli)

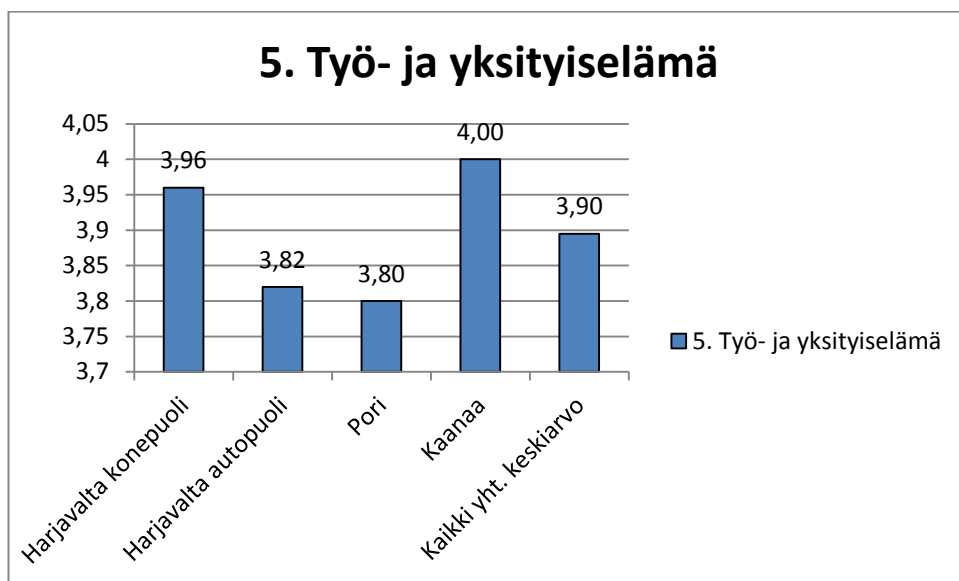
”Vaarallisia aineita, kemikaaleja, pölyjä” (Pori)

”Huonot kulkuväylät” (Pori)

”Työympäristö erittäin likainen” (Kaanaa)

”Ei” (Kaanaa)

5. Työ- ja yksityiselämä, koetko niiden olevan tasapainossa?

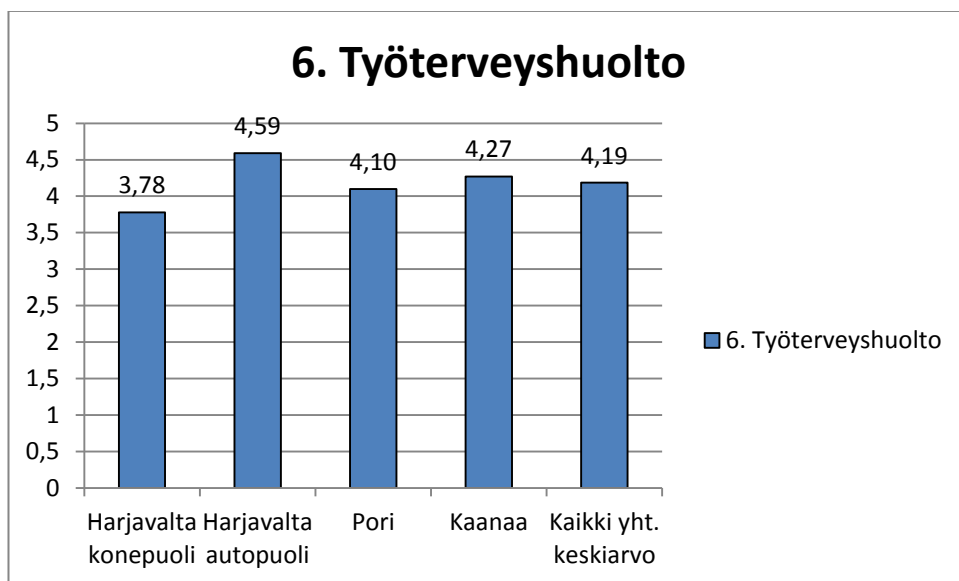


Kuvio 10. 5. kysymyksen vastausten keskiarvo toimipisteittäin ja keskiarvo yhteensä.

Kommentteja:

"Mikä yksityiselämä?" (Harjavalta autopuoli)

6. Työterveyshuolto, ovatko työterveyshuollon palvelut toimineet?



Kuvio 11. 6. kysymyksen vastausten keskiarvo toimipisteittäin ja keskiarvo yhteensä.

Kommentteja:

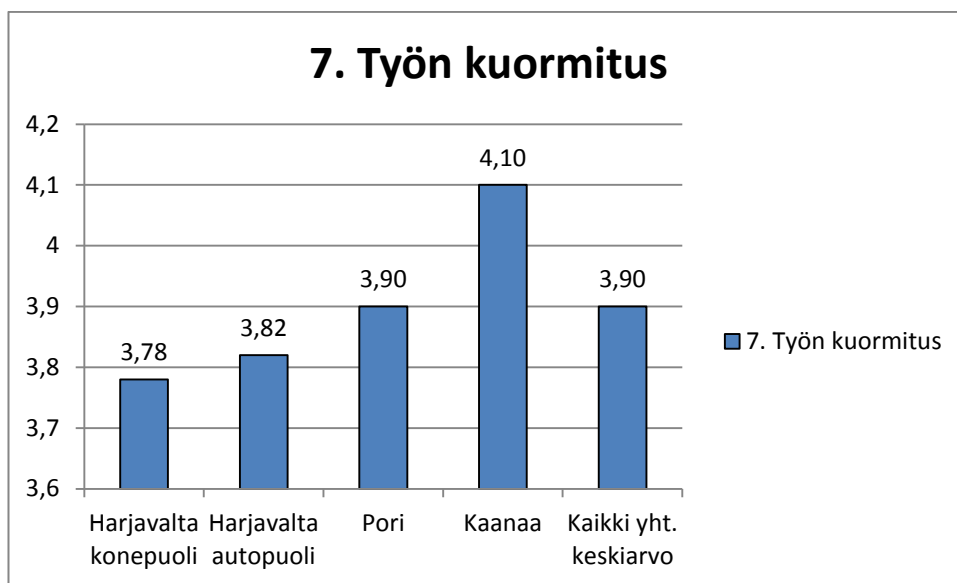
"Toimii hyvin" (Harjavalta konepuoli)

"Hyvä" (Harjavalta konepuoli)

"Porilaisena en juurikaan käytä Hvallan TTH:ta" (Harjavalta konepuoli)

"Erittäin hyvin" (Kaanaa)

7. Työn kuormitus, onko työn kuormitus sopivalla tasolla?



Kuvio 12. 7. kysymyksen vastausten keskiarvo toimipisteittäin ja keskiarvo yhteensä.

Kommentteja:

"Vaihtelee päivittäin" (Harjavalta autopuoli)

"Liian vähän töitä" (Harjavalta autopuoli)

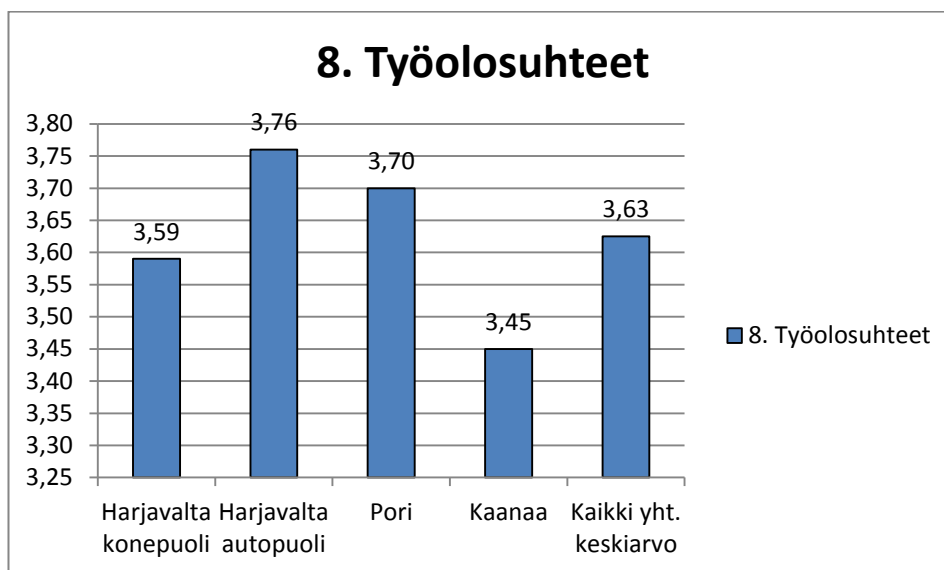
"Kuppikunnat ja epätasa-arvoisuus kuormittaa nykyisin paljon" (Harjavalta autopuoli)

"Vaihtelee" (Harjavalta autopuoli)

"Täysin samaa mieltä" (Kaanaa)

"Liian vähän töitä" (Kaanaa)

8. Työolosuhteet, ovatko työolosuhteet työhyvinvointia tukevia?



Kuvio 13. 8. kysymyksen vastausten keskiarvo toimipisteittäin ja keskiarvo yhteensä.

Kommentteja:

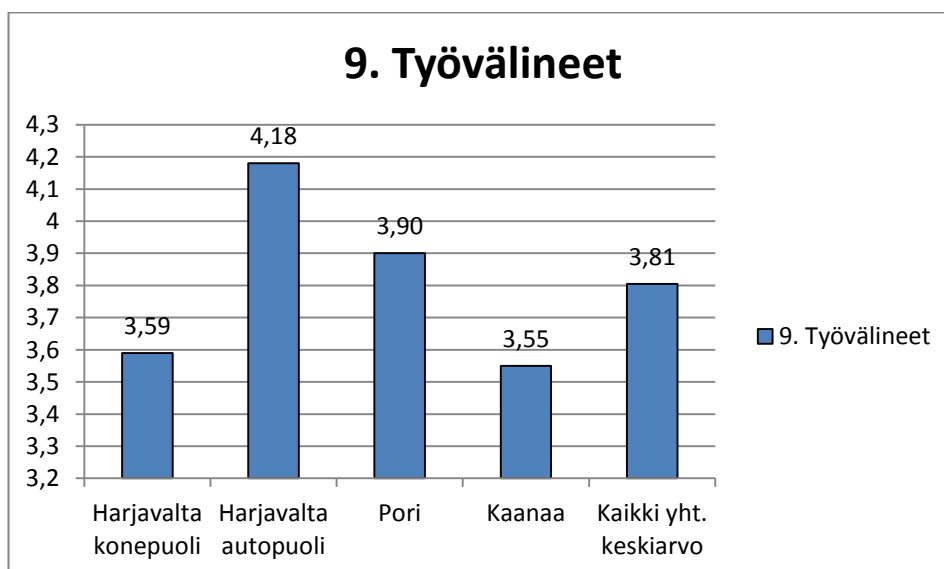
"Alueella paljon haitallisia pölyjä" (Harjavalta konepuoli)

"Matalampi auto + automaattivaihteet" (Harjavalta autopuoli)

"Tyky raha aina käyttämättä" (Harjavalta autopuoli)

"Oman työnantajan toimesta ovat" (Pori)

9. Työvälineet, koneet ja laitteet ovat kunnossa ja toimivat?



Kuvio 14. 9. kysymyksen vastausten keskiarvo toimipisteittäin ja keskiarvo yhteensä.

Kommentteja:

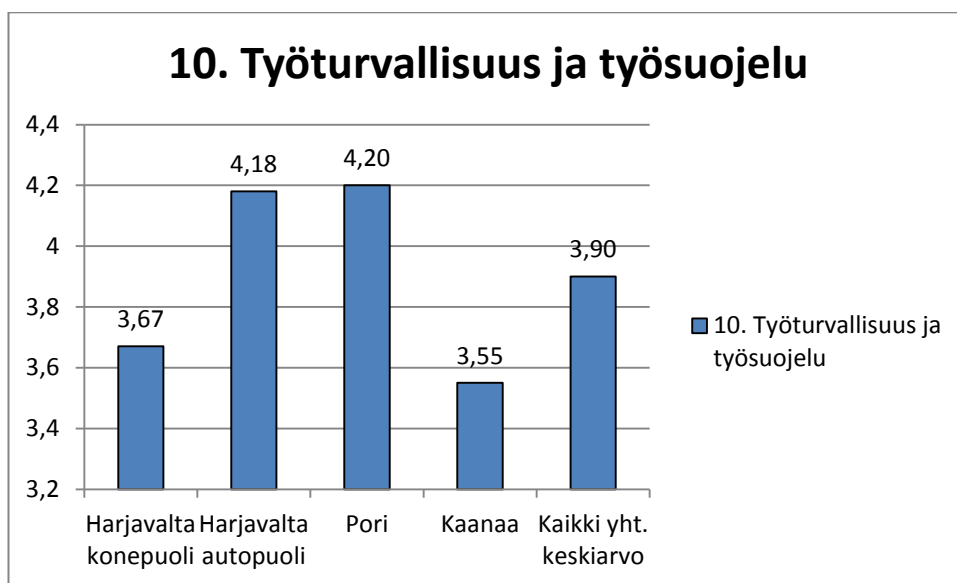
”Koko ajan parempaan suuntaan” (Harjavalta konepuoli)

”Paranemaan päin” (Harjavalta konepuoli)

”Vanhat kärryt pois niinivirta” (Harjavalta autopuoli)

”Kalustoa uusittu” (Pori)

10. Työturvallisuuden ja työsuojeluun on kiinnitetty tarpeeksi huomiota?



Kuvio 15. 10. kysymyksen vastausten keskiarvo toimipisteittäin ja keskiarvo yhteensä.

Kommentteja:

”Parannettavaa kyllä löytyisi” (Harjavalta autopuoli)

”Ja vähän liikaakin” (Harjavalta autopuoli)

”Nykyistä työsuojeluvälineitä ei näy, ei kuulu ja aikaansaannokset 0” (Harjavalta autopuoli)

”4/2 Valtasiirto/Asiakas” (Kaanaa)

11. Miten koet että työhyvinvointia ja työssä viihtymistä pitäisi kehittää?

”Koneet ja vehkeet kunhan toimivat ja pienimuotoista työtoimintaa niin hyvä!”

(Harjavalta konepuoli)

”Palkkaa lisää” (Harjavalta konepuoli)

”Enemmän saunailtoja” (Harjavalta konepuoli)

”Lisää tapahtumia” (Harjavalta konepuoli)

”Lisää tekemistä ns.firman piikkiin. Messureissuja yms.” (Harjavalta konepuoli)

”Esimieskin voisi käydä joskus kohteessa” (Harjavalta konepuoli)

”Äkkiseltään en keksi kehittämisen tarvetta” (Harjavalta konepuoli)

”Kuonan kuljetuksessa on vaaranpaikkoja” (Harjavalta konepuoli)

”Yhteisillä päätöksillä, yhteisellä tekemisellä” (Harjavalta konepuoli)

”Työturvallisuustaso paremmaksi kumppanuusyrytyksillä. Asenne meitä kohtaan paremmaksi. (Boha)” (Harjavalta konepuoli)

”Työilmapiiri pitäisi saada muuttumaan parempaan suuntaan, työnjohdon huutaminen ja kiroaminen pois” (Harjavalta autopuoli)

”Motivaation pitää korkealla” (Harjavalta autopuoli)

”Ei valittamista” (Harjavalta autopuoli)

”Tasa-arvoisuutta lisäämällä” (Harjavalta autopuoli)

”En koe” (Harjavalta autopuoli)

”Kohtelun pitäisi olla tasa-arvoista” (Harjavalta autopuoli)

”Työtoiminta helpommaksi” (Harjavalta autopuoli)

”Veltot työntekijät portista ulos” (Harjavalta autopuoli)

”Tyköpäivien järjestysvastuut sitoutuneille henkilöille – jollei löydy – ei kannata järjestää.” (Pori)

”Asioita pitää pitää esillä ja tuoda ihmisten tietoisuuteen” (Pori)

”Jokainen työntekijä yksilönä eli ei ”massa”ratkaisuja” (Pori)

”Palavereita tilaajan ja toimittajan välillä, työntekijä mukana” (Pori)

”Joustavuutta työnantajalta/työntekijältä suuntaan/toiseen” (Pori)

”Uudet koneet” (Pori)

”Hyvä ruoka, parempi mieli” (Kaanaa)

”Työnantajan kannustus työssä esim. kannustuslisät takaisin” (Kaanaa)

”Joulukinkulla” (Kaanaa)

”Koneet ja laitteet uusittava aika ajoin” (Kaanaa)

12. Vapaa sana liittyen työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen?

”Lisää palkkaa” (Harjavalta konepuoli)

”Viihdyn kohtuu hyvin” (Harjavalta konepuoli)

”Otetaan kaikki huomioon eikä aina vain vähätellä, hiljaiset saa aina kärsiä” (Harjavalta konepuoli)

”20 vuoden työhistorian eri työpaikoissa omaavana tämä on paras paikka olla töissä tähän mennessä” (Harjavalta konepuoli)

”Työtoverien kommentit / auttamisen pyytäminen ja ohjeistus on vastaus – ei kuulu toimeen tai että ! et ole työnjohtaja :(” (Harjavalta konepuoli)

”No comments” (Harjavalta konepuoli)

”Ei valittamista” (Harjavalta autopuoli)

”Yhteishenki laskenut (kuppikuntia syntyny)” (Harjavalta autopuoli)

”Työnjohto vaihtoon” (Harjavalta autopuoli)

”Lisää työkaluja” (Harjavalta autopuoli)

”Mielestäni yhtiön panos asioihin on riittävällä tasolla.” (Pori)

”Tärkeitä sanoja nykyisessä tarkkaan resursoidussa työelämässä” (Pori)

”Hyvä työporukka, välillä ”hiekkaa rattaissa”.” (Pori)

”Hyvin jaksaa painaa ja töihinkin mielellään tulee” (Pori)

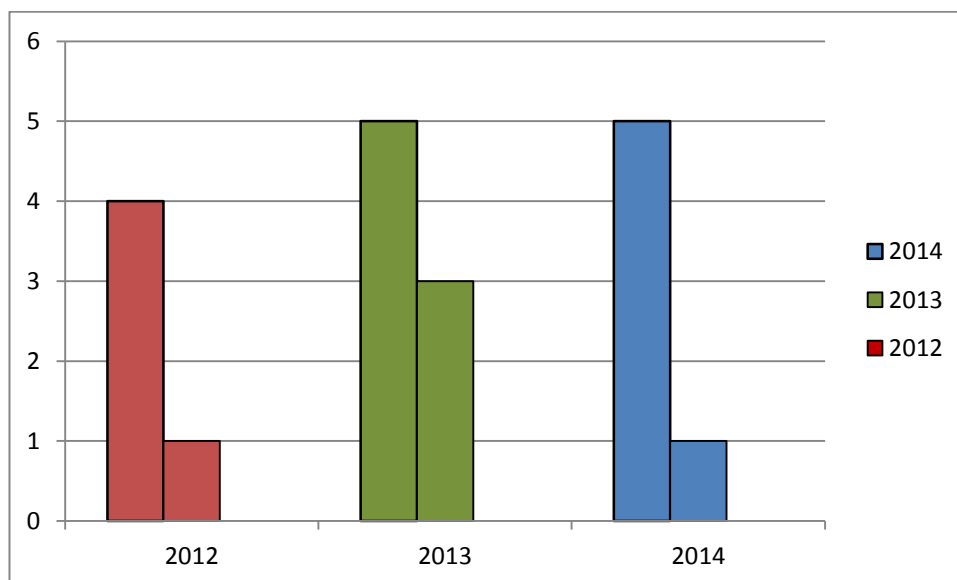
7.3 Työhyvinvoinnin nykytilanne

7.3.1 Vaihtuvuus

Vaihtuvuus työntekijöiden osalta yrityksessä on hyvin pientä, ainoat suuremmat piikit vaihtelussa johtuvat kausittaisesta kesälomien ajaksi tulevien kesätyöntekijöiden tulosta keväällä ja lähdistä syksyllä. Loput työntekijöiden vaihtuvuudesta tapahtuu yleensä normaalin eläköitymisprosessin kautta ja varsinainen työntekijöiden irtisanoutumien on vähäistä. Tästä jo voitaneen vetää johtopäätökset, että työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen liittyvät asiat lienevät varsin hyvin hoidettu yrityksessä. Työntekijät ovat sitoutuneita yritykseen ja omaan tekemiseensä ja uskovat jatkossakin olevansa yrityksen palveluksessa.

7.3.2 Työtaturmat

Työtaturmia tutkittiin viimeisen 3 vuoden ajalta vuosilta 2012–2014, selvitettiin niiden sisältöä ja toistuvuutta.



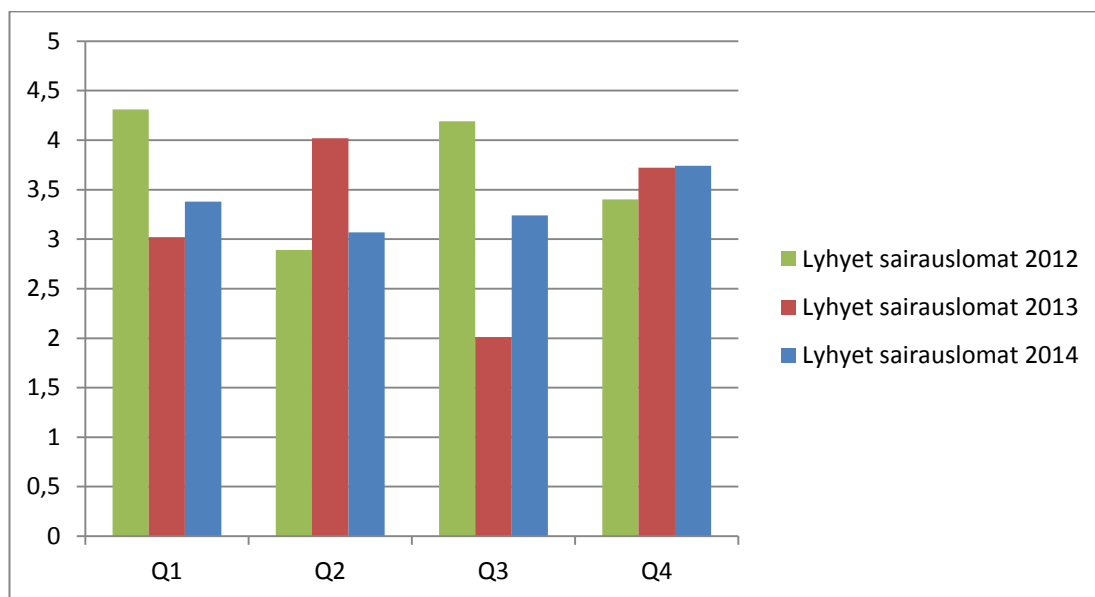
Kuvio 16. Työtaturmien määrä vuosina 2012–2014.

Kuviossa 16 näkyvässä taulukossa on kuvattu tapaturmien kokonaismäärä yrityksessä, mukaan lukien 0–tapaturmat. Tapaturmia oli ollut kaiken kaikkiaan 19 kappaletta.

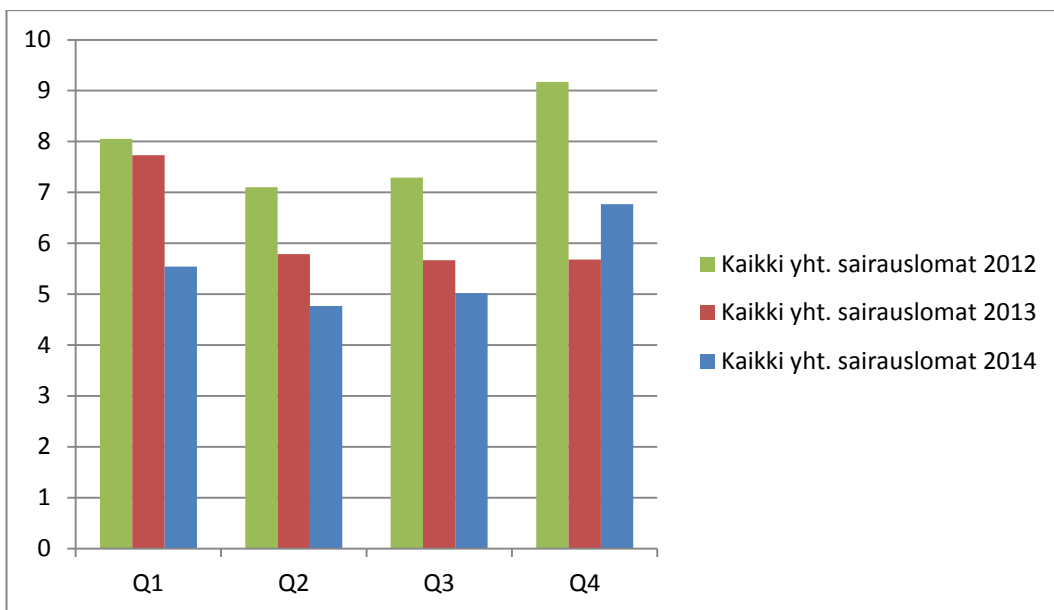
Vuoden 2014 tapaturmiin on laskettu mukaan kaikki tapaturmat marraskuuhun mennessä. Tapaturmatyyppejä tutkittaessa ilmeni, että kuudessa tapaturmassa kyse oli ollut jonkinlaisesta lihaksen revähdyksestä tai venähdyksestä. Neljässä tapaturmassa kyseessä oli työmatkatapaturma ja kolmessa tapaturmassa oli altistuttu vaarallisille aineille. Viisi tapaturmaa oli 0-tapaturmia. (Salmi sähköposti 5.11.2014.)

7.3.3 Sairauslomat

Seuraavana näkyvissä kuvioissa 17 ja 18 on esitetty keskiarvoprosentin avulla lyhyiden sairauslomien kehitys ja kaikkien sairauslomien yhteensä vuosina 2012–2014. Keskiarvon jaottelu tehtiin vuosineljännesten mukaan ja huomioitavaa on, että vuosi 2014 päättyi marraskuuhun. Tämä johtunee työn tekemisen ajankohdasta.



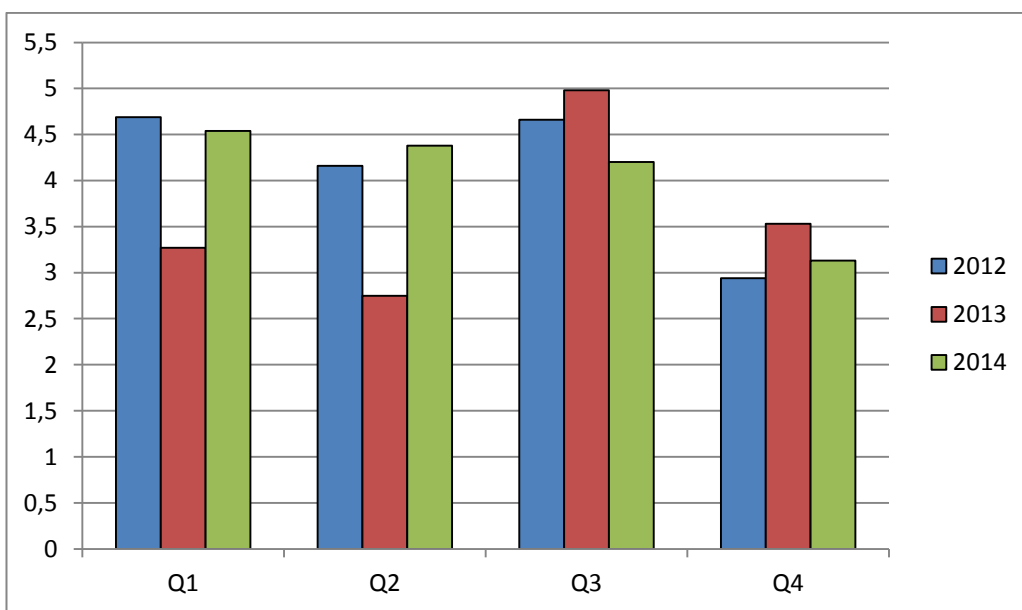
Kuvio 17. Lyhyiden sairauslomien keskiarvo % vuosilta 2012–2014 jaettuna eri vuosineljänneksille. (Salmi sähköposti 5.11.2014.)



Kuvio 18. Kaikkien sairauslomien yhteensä keskiarvo % vuosilta 2012–2014 jaettuna eri vuosi neljänneksille. (Salmi sähköposti 5.11.2014.)

7.3.4 Ylityöt

Seuraavana näkyvässä kuviossa 19 kuvataan ylityöiden kehittyminen vuosien 2012–2014 aikana.



Kuvio 19. Ylityöiden keskiarvo prosentti vuosilta 2012–2014 jaettuna vuosineljänneksille. (Salmi sähköposti 5.11.2014.)

7.3.5 Aikaisemmat työhyvinvointiprojektit

Tähän kappaleeseen on kerätty tiivistetysti tietoa Valtasiirrolla järjestetyistä kolmesta isommasta kampanjasta työhyvinvointiin liittyen.

1. Kuntokampanja kävelen Helsingistä Ouluun

- Toteutus 2 x 3 kk jaksoissa, ensimmäinen jakso 23.5.2011 toinen jakso alkoi 1.9.2011
- Jokainen sai askelmittarin
- Kehonkoostumusmittaus sisältyi tähän
- Ns. kilpailtiin ryhmissä, joissa kaikissa oli 5 - 10 henkilöä
- Suoritukset kirjattiin nettipohjaiseen järjestelmään
- Toteuttaja oli kuntopaikka HH Ay
- Kommentti: Oli paras kampanjoista, tähän kaikki osallistuivat innolla mukaan.

2. Seuraava kampanja oli nimeltään Paras Päivä Ikinä

- Toteutus oli vuonna 2012
- Toteuttaja oli Motivaatioverkko Oy Tuukka Nieminen yhdessä Rakastajat Teatterin kanssa
- Sisälsi: kuntomittaukset sekä monta eri teemailtapäivää
- Kommentti: Tämä oli liian pitkä ja liian paljon teemapäiviä osallistuminen oli heikkoa teema päiviin, kuitenkin kuntomittauksiin osallistujia oli hyvin.

3. Kuntokampanja joka jaksotettiin 2 osaan

- Ensimmäinen 3 kk vuoden 2014 keväällä ja toinen osa alkoi 20.10.14
- Jokainen sai aktiivisuusmittarin
- 2 x Inbody kehonkoostumusmittaukset sekä 2 x polkupyöräergometri-testit
- Anna Everin punttikoulu (Anna piti n. tunnin mittaisen punttikoulun Vuoksentein kuntosalilla)

- Osallistujia, jotka noutivat mittarit oli paljon, mittauksissa kävi ehkä puolet mittarien noutajista ja Annan punttikoulussa ehkä 2 -3 hlö/tunti (tunteja oli 3)
- Kaikki kuntosuoritukset on mahdollista kirjata muuan muassa raceen (mattimatssonrace.com) -netti sovellukseen, josta jokainen pääsee katsomaan omia suorituksia, mutta näkee myös muiden suoritukset ja vielä valtakunnallisestikin mikäli haluaa.
- Toteuttaja on kuntopaikka HH Ay
- Kommentti: Tämä on muuten hyvä, mutta aktiivisuusmittari jää josta-kuinkin huomioitta nettisovelluksessa eli se on vaan omaa mielenkiintoa ylläpitävä. Työntekijöiden osallistuminen oli todella heikkoa. (Mustonen sähköposti 21.11.2014.)

8 YHTEENVETO, YLLÄPITO JA KEHITYSEHDOTUKSET

8.1 Yhteenveto työhyvinvoinnin nykytilanteesta

Tässä kappaleessa käydään läpi Valtasiirron työhyvinvoinnin nykytilanteen mittarit ja kyselystä saatu palaute. Ensimmäisenä hyvinvoinnin mittareista lähdettiin liikkeelle arvioimaan yrityksen työntekijöiden vaihtuvuutta ja hyvin nopeasti selvisikin, että vaihtuvuus yrityksessä on hyvin pientä. Ainoat suuremmat piikit vaihtuvuudessa ovat kausittaisia eli kesätyöntekijöiden tuleminen ja lähteminen kesäisin. Tämän mittarin osalta ei ole siis suurta aiheutta huoleen.

Seuraavaksi käsittelemme tulivat työtapaturmat, niiden määrä ja laatu. Tapaturmien määrä oli hieman lähtenyt nousuun vuoden 2012 neljästä tapaturmasta sillä vuosina 2013 ja 2014 oli tapaturmia tapahtunut yksi enemmän ja vuonna 2013 0-tapaturmia 2 enemmän kuin vuonna 2012. Vuonna 2014 0-tapaturmien määrä oli kuitenkin jäänyt yhteen eli tapaturmien kokonaismäärä oli kääntynyt uudelleen laskuun, olettaen ettei uusia tapaturmia ole enää syntynyt kahden viimeisen kuukauden aikana. Työtapaturmien laatua tarkastellessa ilmeni, että suuri osa tapaturmista (6kpl) liittyi jonkinlaiseen lihaksen revähdykseen tai venähdykseen. Tämän kaltaisten tapaturmien välttäminen täysin voi olla hyvin vaikeaa. Ehkäiseviä keinoja voisi olla oman fyysisen kunnan ja lihaskunnan parantaminen, työhön keskittymisen lisääminen ja yksittäisten työntekijöiden liiallisen kuormittamisen välttäminen. Lisäksi neljä tapaturmaa oli tapahtunut työmatkalla ja kolmessa oli altistuttu vaarallisille aineille. Vaarallisille aineille altistuminen voitaisiin ainakin osittain välttää oikeanlaisten suojavarusteiden käytöllä ja ohjeistamalla niiden kanssa toimivia työntekijöitä riittävään varovaisuuteen.

Seuraavaksi tutkittiin sairauslomia yrityksessä viimeisen kolmen vuoden ajalta ja ne eroteltiin lyhyisiin ja kaikki yhteensä sairauslomiin, johon kuuluivat myös pitkät sairauslomat. Sairauslomien tutkimisessa apuna käytettiin yrityksessä ylläpidettävää palkkajaksoin jaoteltua seurantataulukkoa, jossa sairauslomien tuntimäärä on muutettu prosenteiksi suhteessa teoreettisiin työtunteihin. Jaottelu työssä tehtiin vuosineljännesten mukaan. Lyhyissä sairauslomissa vaihtelu eri neljännesten kesken oli suu-

rempaa, mutta joitakin johtopäätöksiä siitäkin voidaan vetää. Vuonna 2013 lyhyiden sairauslomien prosentti oli pudonnut vuoden 2012 tasosta kaikilla muilla paitsi viimeisellä (neljännellä) neljänneksellä. Viimeisellä neljänneksellä vuoden 2012 prosentti oli taas pienin. Vuonna 2013 sairauslomaprocentin vaihtelu on ollut suurinta eri neljännesten välillä. Vuonna 2014 lyhyiden sairauslomien keskiarvoprosentti on vaihdellut kaikista vähiten ja tulee mitä luultavimmin jäämään kaikista pienimmäksi, eli lyhyiden sairauslomien määrä on ollut laskusuunnassa aikaisempiin vuosiin verrattuna. Kaikki yhteensä sairauslomien, johon siis kuuluvat myös pitkät sairauslomat, tutkiminen ja jaottelu suoritettiin samalla tavalla kuin lyhyissä sairauslomissa. Nopeasti ilmeni, että vaihtelu eri vuosineljännesten kesken on huomattavasti vähäisempää, kuin lyhyissä sairauslomissa ja suunta on ollut viimeisen kolmen vuoden aikana laskemaan ja se on jäänytkin jo alle 5,0 %, joka on yrityksen tavoite. Ainoastaan vuonna 2014 viimeinen vuosineljännes on suurempi kuin vuonna 2013, mutta tämä luultavasti johtuu ainakin osittain siitä, että työssä oli käytössä sairauslomien seurantalista vuoden 2014 marraskuuhun asti. Tämä johtui työn tekemisen ajankohdasta.

Ylitöiden tutkiminen työssä tehtiin samalla periaatteella kuin sairauslomien, eli käytössä oli ylitöiden seurantalista, jossa oli ylityöprosentti palkkajaksoittain esitettynä. Työssä jaottelu tehtiin vuosineljännesten mukaan kolmelta viime vuodelta 2012–2014. Tutkittaessa ilmeni, että viimeinen vuosineljännes oli ollut selkeästi hiljaisiin eli ylityöprosentti jäi jokaisena vuonna 3,0–3,5 % tienoille. Muita huomioitavia asioita oli, että vuonna 2013 ylityöprosentti oli vaihdellut eniten ja kolmannella vuosineljänneksellä oli ollut suuremmillaan kuin kertaakaan kolmen vuoden aikana. Kuitenkaan mistään suurista eroista ei ole kyse. Koko tarkastelujakson aikana ylityötyöprosentti pysyi tavoitellussa alle 5 %.

Yrityksessä on ollut viime vuosina kolme suurempaa projektia työhyvinvointiin liittyen. Työssä tehdyn tutkimuksen perusteella, niistä yksi projekti on ollut selkeästi onnistunut, muissa ongelmaksi on tullut heikko osallistuminen ja kiinnostuksen loppaaminen. Tämä osittain saattaa johtua siitä, että projektit ovat olleet liian pitkiä ja niiden tavoitteet ja sisältö epäselviä työntekijöille. Kuitenkin joka projektissa olleisiin erilaisiin mittauksiin on ollut mielenkiintoa eli työntekijöitä kiinnostaa heidän oma terveydentilansa ja hyvinvointinsa. Parhaimman osallistumismäärän kerännyt askelmittariprojekti oli projekti jossa työntekijöille jaettiin omat askelmittarit ja he

päivittivät askelmääriään internet-sovellukseen ja kisasivat leikkimielisesti pienissä ryhmissä toisiaan vastaan.

Lopuksi tässä kappaleessa käydään läpi yrityksen henkilöstölle pidetyn työhyvinvointikyselyn palautetta ja siinä esille nousseita asioita. Huomioitavaa on myös vastanneiden työntekijöiden suhde verrattuna toimipisteen työntekijämäärään. Eniten vastauksia suhteessa työntekijöiden kokonaismäärään saatiin Kaanaan toimipisteeltä 11/13, sen jälkeen tulivat Porin toimipiste 10/18 ja Harjavallan autopuoli 18/27. Harjavallan konepuolen vastuksia, johon siis kuuluivat myös toimihenkilöiden vastaukset tuli takaisin 27/74. Kyselyssä ilmeni, että työilmapiirissä olisi vielä parantamisen varaa, erityisesti tiedonkulun, vuorojen yhteistyön ja yhteishengen osalta. Parhaimmaksi työilmapiiri koettiin Porin ja Kaanaan toimipisteissä. Työyhteisö ja sen toiminta sai selkeästi huonoimman arvosanan konepuolelta Harjavallasta. Elintapojen arvioinnissa selkeästi huonoimman keskiarvon sai Porin toimipiste ja parhaimman Harjavallan autopuoli. Huolenaiheina oli muun muassa tupakka ja liian vähäinen liikunta. Parantamisen varaa siis todettiin olevan. Työympäristöstä autopuoli antoi parhaan tuloksen, kun taas Kaanaata pidettiin heikoimpana työympäristönä. Epäkohdiksi nousivat vaaralliset aineet, pölyisyys, huonot kulkuväylät ja likaisuus. Työ- ja yksityiselämän yhteensopimista pidettiin parhaimpana Kaanaassa ja Harjavallassa konepuolella, kun taas Harjavallassa autopuolella ja Porin toimipisteellä se arvioitiin selkeästi heikommaksi. Työterveyshuolto sai koko kyselyn parhaimman keskiarvon ja sen toimimista pidettiin hyvänä jokaisella toimipisteellä. Työn kuormitusta pidettiin sopivana tai jopa liian vähäisenä, töitä toivottiin lisää. Kaanaan toimipiste sai tässä selvästi parhaimman arvion. Työolosuhteissa huonoimman arvosanan sai Kaanaan toimipiste, huolenaiheena taas pölyisyys ja vaaralliset aineet. Muiden toimipisteiden osalta ei tässä kohtaa syntynyt suuria eroja. Työvälineisiin oltiin eniten tyytyväisiä autopuolella ja Porissa. Kaanaa ja Harjavallan konepuoli jäivät tässä kohtaa hieman jälkeen. Kuten kommentoissa todettiin, suunta on paranemaan päin kaikilla toimipisteillä. Työturvallisuuden ja työsuojelun osalta parhaiten asiat oli hoidettu Kaanaassa ja autopuolella Harjavallassa, Porin toimipiste ja konepuoli Harjavallasta saivat hieman huonommat arviot näiltä osin. Kommentoissa nousi esiin muun muassa sellainen seikka, että yrityksen omat asiat ovat kyllä kunnossa, mutta joidenkin yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden asenteissa työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyen olisi parantamisen varaa.

Työhyvinvoinnin ja viihtymisen kehittämisehdotuksia tiedustellessa ilmeni, että kaivataan lisää saunailtoja, tykytoimintaa ja yrityksen järjestämää tekemistä. Oli myös ehdotettu tykytoiminnan muokkaamista helpommaksi ja että toiminnan järjestäjä olisivat sitoutuneita asiaansa. Esimiehen toivottiin käyvän kohteissa ja huomioivan työntekijöiden tasa-arvoisuutta ja yksilöllisyyttä. Koneiden toimivuus ja säännöllinen uusiminen nousi myös toivottujen asioiden listalle. Joustavuus työntekijöiden ja esimiesten välillä ja selkeä tiedotus löytyi muutamasta kyselylomakkeesta asiana, jossa olisi parantamisen varaa.

Viimeisessä niin sanotussa vapaan sanan kohdassa kyselyssä ilmeni, että monen vastaajan mielestä yrityksessä työhyvinvointiasioihin panostus on riittävällä tasolla ja omaan työpaikkaan ollaan tyytyväisiä. Kuitenkin esimerkiksi autopuolella oltiin huolissaan työilmapiirin heikentymisestä, epätasa-arvoisuudesta ja ”kuppikuntien” syntymisestä. Myös Harjavallan konepuolella oli mainittu työyhteisön toimivuudessa puutteita ja ongelmia asioiden tiedottamisessa.

8.2 Ylläpito- & Kehitysehdotukset

8.2.1 Ehdotus 1

Tässä kappaleessa käydään läpi asioita ja keinoja, joilla työhyvinvointia voidaan ylläpitää yrityksessä ilman suuria investointeja ja projekteja. Ensimmäisenä keinona työilmapiirin ja viihtyvyyden kannalta voidaan nostaa esille tykypäivät/-illat, eli pidetään kiinni niiden säännöllisestä järjestämisestä ja tykyrahan käyttämisestä. Kyselyn perusteella tällä osa-alueella on ollut puutteita, joko tykyraha on jäänyt kokonaan käyttämättä, mitään ei järjestetä tai tykytoimintaa hoitavat henkilöt eivät ole olleet sitoutuneita tekemiseensä. Erityisesti tässä kohtaa voidaan nostaa esille Harjavallan auto- ja konepuoli, jossa oli kyselyn perusteella merkkejä huonosta työilmapiiristä. Olisi syytä myös tutkia, mikä on aiheuttanut nopean työilmapiirin huonontumisen syksyn aikana autopuolella, kyselyssä ilmenneiden niin sanottujen kuppikuntien ja epätasa-arvoisuuden synnyn. Porin tai Kaanaan toimipisteiltä ei tällaista kyselyssä ilmennyt, vaan oltiin jopa tyytyväisiä ja keuhuttiin omaa työyhteisöä.

Tärkeää on myös kohdella jokaista työntekijää työyhteisössä tasa-arvoisesti ja yksilönä. Pidetään kiinni annetuista työtehtävistä ja työajoista, unohtamatta joustavuutta työntekijöiden ja esimiesten välillä. Nämä asiat nousivat esille kyselyssä melkein jokaisella toimipisteellä. Lisäksi selkeänä huolena monella toimipisteellä nousi esiin vaaralliset aineet, pölyt ja likaisuus. Yrityksen puolelta tähän voidaan vaikuttaa antamalla oikeat työvaatteet ja suojavaarusteet työtehtävistä riippuen ja ohjeistamalla työntekijöitä toimimisesta vaarallisten aineiden kanssa. Kaluston ja työvälineiden säännöllisellä puhdistuksella voidaan myös ehkäistä lian ja pölyn kulkeutumista joka paikkaan, tähän voi jokainen työntekijä vaikuttaa itse. Työn kuormituksen voidaan sanoa olevan hyvällä mallilla, ongelma oli enemmänkin positiivinen työntekijän näkökulmasta eli töitä on liian vähän ja niitä pyydettiin lisää. Tämä ilmeni useammalla toimipisteellä

8.2.2 Ehdotus 2

Toisena ehdotuksena nostetaan esille vastaavanlaisen askelmittariprojektin järjestämisen tulevaisuudessa, kuin jo aikaisemmin järjestetty projekti. Tämä siksi, että kyseinen projekti oli ollut selkeästi eniten aktivoiva ja onnistunein aikaisemmin järjestetyistä projekteista. Projektin ajatus voitaisiin pitää samana, seurattava asia voisi olla askelten sijaan esimerkiksi kulutetut kalorit tai vaikka vapaa-ajalla liikutut kilometrit. Työntekijät voitaisiin jakaa ryhmiin ja parhaiten menestyneet ryhmät palkittaisiin projektin päätyttyä. Projekti vaatisi yritykseltä jo hieman suurempia investointeja, koska tämän kaltainen palvelu yleensä ostetaan joltain ulkopuoliselta taholta.

8.2.3 Ehdotus 3

Kolmas ehdotus mukailee Marjatta Jaben Työhyvinvoinnin työkirjan mallia, jossa esitellään Pekka Niska Oy:ssä käytössä oleva kuntobonusjärjestelmä. Bonusjärjestelmän tarkoitus on kannustaa henkilöstöä terveellisiin elämän tapoihin ja liikkumaan. Raha motivoi paitsi työhön, niin myös liikkumiseen. Tällaisen sen järjestelmän toiminta perustuu luottamukseen ja siihen osallistuminen on vapaaehtoista. (Jabe 2012, 24–25.)

Seuraavana joitain esimerkkejä erilaisista palkkioista.

- Tupakanpolton lopettaminen 1000 €
- Ei tupakkaa 170 €/vuosi
- Ei käytä alkoholia 170 €/vuosi
- Osallistuu maraton juoksemiseen 170 €/vuosi
- Ei poissaoloja vuoden aikana 510 €
- Voittaa toimitusjohtajan leuanvedossa 170 €
- Lenkkeilee ja sauva kävelee vähintään 5km 1 €/km
- Pyöräilee töihin, vähintään 5km/suunta, 0,25 €/km
- suorittaa kilpailun jossain seuraavista lajeista 170 €
 - * Hiihto 60 km
 - * Suunnistus 25 km
 - * Soutu 50 km
 - * Pyöräily 120 km
 - * Triathlon (uinti 1500m + pyöräily 40 km + juoksu 10 km)

Pekka Niska Oy:ssä tällaisella järjestelmällä on saavutettu muun muassa sairauspoissaolojen vähenemistä, tupakointi on erittäin harvinaista, siitä on saatu etua rekrytoinneissa, työntekijöiden sitoutuneisuus on parantunut, entistä useampi lähtee terveenä eläkkeelle ja yritys on saanut paljon positiivista julkisuutta asian tiimoilta. (Jabe 2012, 24–25.)

8.3 Loppupäätelmät

Lopuksi vielä lyhyt yhteenveto työstä, sen vahvuuksista ja heikkouksista. Työ tehtiin alun perin suunnitellussa aikataulussa, eikä siinä tullut suuria poikkeamia. Ainoa huolta etukäteen aiheuttanut asia oli työhyvointikyselyn aikataulu ja sen onnistuminen, eli kuinka paljon vastauksia saataisiin takaisin. Aikataulun puolesta huoli se, että jos vastausten analysoinnille jäisi liian vähän aikaa tai toisena vaihtoehtona työn valmistumista olisi jouduttu siirtämään. Teoriaosuuden valmistelu sujui aikataulussa odotetusti, etukäteen jo tiedettiin materiaalia löytyvän kyseisestä aiheesta paljon. Teoriaosuudessa käytiin läpi työhyvinvoinnin tärkeimmät osa-alueet, kuitenkin menemättä liian syvälle niiden käsittelyssä, jotta työn laajuus pysyisi sopivassa mitassa. Työn alkuosuuden on tarkoitus avata lukijalleen erilaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita, ensiksi yleisesti, sitten yksilö- ja yritystasolla sekä vielä lopuksi ennen varsinaista tutkimusosuutta käydään läpi työhyvinvoinnin erilaiset mittarit yrityksessä.

Työn tutkimusosuudessa aluksi esitellään yritys lyhyesti, sen jälkeen käydään läpi työhyvinvoinnin mittarit ja kyselystä saatu palaute. Tämän jälkeen tehtiin yhteenveto nykytilasta ja tehtiin ylläpito- ja kehitysehdotuksia. Tutkimusosuuden materiaali kerättiin opinnäytetyönohjaajan kanssa palavereissa keskustelemalla, sähköpostitse tiedustelemalla ja järjestämällä kysely yrityksen henkilöstölle. Materiaalin keruu onnistui hyvin ja kaikki tarvittava tieto saatiin. Työhyvointikysely onnistui jopa paremmin kuin odotettiin, vastuksia saatiin yli odotusten ja vastaukset saatiin nopeasti takaisin.

Työn vahvuksina voidaan pitää hyvin onnistunutta kyselyä, joka vastaa lähes puolta koko yrityksen henkilöstöstä. Kyselyn ja työhön kerättyjen mittareiden avulla nähdään ja voidaan arvioida, mikä on ollut työhyvinvoinnin tila ja kehityssuunta vuoden 2014 loppupuolella. Missä asioissa yrityksessä on menty oikeaan suunta ja mihin pitää vielä kiinnittää huomiota. Esimerkkinä tästä voidaan nostaa työterveyshuollon saama hyvä palaute ja keskiarvo kyselyssä tai Harjavallan autopuolen työilmapiirin huonontuminen ja kuppikuntien synty. Heikkouksina voidaan pitää sitä, että työ ei juuri käsittele asiakasyritysten merkitystä työhyvinvointiin, kyselyssä ilmenneiden ongelmakohtien selvittämiseen ei pureuduta sen syvemmin ja kehitysehdotuksia kä-

sitellään vain pintapuolisesti. Tämä johtunee työn sovitusta rajauksista ja siitä, että työn laajuus jo nykyisellään täyttää reilusti opinnäytetyön mitat. Omasta mielestäni opinnäytetyö on onnistunut hyvin ja sen avulla saatiin tärkeää tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta yrityksessä ja miten sitä pitäisi lähteä viemään eteenpäin. Työstä saisi myös hyviä tutkimusaiheita uusille opinnäytetöille, jossa voitaisiin tutkia esimerkiksi asiakasyritysten vaikutusta työhyvinvointiin, työtoiminnan muokkaamista paremmaksi tai uuden työhyvinvointiprojektin / kuntobonusjärjestelmän suunnittelu yritykselle.

LÄHTEET

Heiske, P.2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Jabe, M.2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: Yrityskirjat Oy

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kaup-
pakamari / Helsingin Kamari Oy ja Kirsti Kehusmaa

Luukkala, J.2011. jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kus-
tannusosakeyhtiö Tammi.

Monsterin www-sivut. 2014. Viitattu 29.10.2014. www.monster.fi
[http://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/henkilostoasiat/henkiloston-
pysyvyys/vaihtuvuuden-vahentaminen.aspx](http://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/henkilostoasiat/henkiloston-
pysyvyys/vaihtuvuuden-vahentaminen.aspx)

Mustonen, K. Aineistoa opinnäytetyöhön. Vastaanottaja: kat-
ja.mustonen@valtasata.fi. Lähetetty 21.11.2014 klo 14:02. Viitattu 26.11.2014

Otala, L. Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Porvoo: WS Bookwell
Oy

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Päivi
Rauramo ja Edita Publishing Oy

Salmi, T. Opinnäytetyö. Vastaanottaja: tommy.salmi@valtasiirto.fi. Lähetetty: 5.
marraskuuta 2014 11:07. Viitattu 27.11.2014

Takaisintoimeen www-sivut. 2014a. Viitattu 27.10.2014. www.takaisintoimeen.fi.
<http://www.takaisintoimeen.fi/tyossa-jaksaminen>

Takaisintoimeen www-sivut. 2014b. Viitattu 27.10.2014. www.takaisintoimeen.fi.
http://www.takaisintoimeen.fi/omasta_jaksamisesta_huolehtiminen

Takaisintoimeen www-sivut. 2014c. Viitattu 27.10.2014. www.takaisintoimeen.fi.
<http://www.takaisintoimeen.fi/tyon-kuormitus>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2014a. Viitattu 20.10.2014. www.ttl.fi
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2014b. Viitattu 27.10.2014. www.ttl.fi.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2014c. Viitattu 29.10.2014. www.ttl.fi
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.a
spx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx)

Työturvan www-sivut. 2014a. Viitattu 14.10.2014. www.tyoturva.fi.
[http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvo
innin_portaat_-malli](http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvo
innin_portaat_-malli)

Työturvan www-sivut. 2014b. Viitattu 15.10.2014. www.ttk.fi
http://www.ttk.fi/files/2700/Mittaaminen_osana_tyoturvallisuuden_johtamista.pdf

Työturvan www-sivut. 2014c. Viitattu 21.10.2014. www.ttk.fi
<http://www.tyoturva.fi/tyoterveyshuolto>

Työturvan www-sivut. 2014d. Viitattu 21.10.2014. www.ttk.fi
<http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu>

Valtasiirto Oy www-sivut. 2014a. Viitattu 9.10.2014. www.valtasiirto.fi.
<http://www.valtasiirto.fi/valtasiirto-oy>

Valtasiirto Oy www-sivut. 2014b. Viitattu 20.11.2014. www.valtasiirto.fi.
<http://valtasiirto.fi/ajankohtaista-valtasiirto/items/esittelyssa-kalusto>

Wikipedian www-sivut. 2014. Viitattu 3.11.2014. www.wikipedia.fi
[http://fi.wikipedia.org/wiki/Maslow%E2%80%99n_tarvehierarkia#mediaviewer/File
:Mazlow%27s_Hierarchy_of_Needs.svg](http://fi.wikipedia.org/wiki/Maslow%E2%80%99n_tarvehierarkia#mediaviewer/File:Mazlow%27s_Hierarchy_of_Needs.svg)

Työhyvinvointikysely

12 kysymystä liittyen työhyvinvointiin. Kysely toteutetaan osana insinööriopiskelija Jani Kuusiston opinnäytetyötä ja kyselyn vastauksia tullaan käyttämään työssä. Kyselylomakkeet palautetaan ilman nimeä ja ne käsitellään opinnäytetyössä anonyymisti.

Ympyröi työpaikkasi sijainti a) Harjavalta konepuoli b) Harjavalta autopuoli c) Pori d) Kaanaa

Vastaa kysymyksiin asteikoilla 1-5, 1 = Täysin eri mieltä ja 5 = Täysin samaa mieltä. Voit jättää myös halutessasi lyhyen kommentin aihealueeseen liittyen. Kysymyksiin 11 ja 12 vastataan lyhyesti kirjoittamalla.

Kysymys	Arviointi	Kommentti
1. Ilmapiiri , onko työpaikkasi työilmapiiri ja viihtyvyys kunnossa?		
2. Työyhteisö , yhteistyö toimii esimiesten ja työkavereiden kesken?		
3. Elintavat , ovatko elintapasi terveelliset?		
4. Työympäristö , tukeeko työympäristö työhyvinvointia?		
5. Työ- ja yksityiselämä , koetko niiden olevan tasapainossa?		
6. Työterveyshuolto , ovatko työterveyshuollon palvelut toimineet?		
7. Työn kuormitus , onko työn kuormitus sopivalla tasolla?		
8. Työolosuhteet , ovatko työolosuhteet työhyvinvointia tukevia?		
9. Työvälineet , koneet ja laitteet ovat kunnossa ja toimivat?		
10. Työturvallisuuden ja työsuojeluun on kiinnitetty tarpeeksi huomiota?		

11. Miten koet että työhyvinvointia ja työssä viihtymistä pitäisi kehittää?

12. Vapaa sana liittyen työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen?