

Tomi Räsänen

Työhyvinvointikysely Yritys X:n palveluosastoille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

27.1.2016

Tekijä(t) Otsikko	Tomi Räsänen Työhyvinvointikysely Yritys X:n palveluosastoille
Sivumäärä Aika	36 sivua + 1 liite 27.1.2016
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalouden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja(t)	Lehtori Päivi Saariaho
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Yritys X:n palveluosastoiden työntekijöiden työhyvinvointia työhyvinvointikyselyn avulla. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tilan. Tavoitteena oli selvittää, millainen on työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila ja nostaa esille kehittämiskohteita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimuksesta saaduilla tuloksilla on tarkoitus olla yhtenä työkaluna työhyvinvoinnin kehittämiseksi, jota voivat hyödyntää yrityksen esimiehet, HR-osasto sekä työntekijät. Yrityksessä ei ole toteutettu osastokohtaista työhyvinvointikyselyä vuosiin, joten oli tärkeää toteuttaa työhyvinvointikysely Yritys X:n palveluosastoiden työntekijöille.</p> <p>Tutkimuksen kohderyhmä oli suurehko, joten tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Työhyvinvointikysely jaettiin 60 palveluosastojen työntekijällä, lukuun ottamatta osastojen esimiehiä ja päälliköitä. Tutkimuksesta saatuja tuloksia analysoin tilasto-ohjelman avulla.</p> <p>Tutkimustuloksista kävi ilmi, että työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila on hyvä, vaikka kehittämisen osa-alueitakin löytyi tuloksista. Kehittämisen kohteiksi esille nousivat viestintään, keskusteluihin, työvälineisiin sekä laitteisiin ja perehdyttämiseen liittyvät käsitteet. Tämän lisäksi osa työntekijöistä toivoisi saavansa enemmän palautetta työstään. Tuloksista esille nousseita kehittämiskohteita voidaan edistää pienillä parannuksilla. Parannuksiin pystyy vaikuttamaan jokainen Yritys X:n palveluosaston työntekijä sekä organisaatio.</p>	
Avainsanat	Työhyvinvointi, työyhteisö, esimiestyö

Author(s) Title	Tomi Räsänen Work wellbeing questionnaire for service departments of Company X
Number of Pages Date	36 pages + 1 appendices 27 Jan 2016
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor(s)	Päivi Saariaho Senior Lecturer
<p>The aim of this thesis was to study wellbeing at work among workers of company X by using questionnaire. The aim was to study how employees experience their work well fare and try find out how to develop it. Company X's management, HR-department and workers can use the results of questionnaire to improve their well fare. It was important to make this survey because there hasn't been made any research of well fare inside the company X for many years.</p> <p>The method of this thesis was quantitative due the large amount of answers. Work wellbeing questionnaire was given to 60 workers of service department excluding managers and team leaders. The results were analyzed by statistics program.</p> <p>The results show that in general work wellbeing is good inside the company. With results were found out that there is some part of well fare which could be improve. Those were communication between workers and organization and concept of familiarization. Also equipment and tools used at work could be more effective. Some of the workers also wished to get more feedback from their team leaders. These targets of development could be improve with small action. Both organization and employees in company X can affect to these improvements.</p>	
Keywords	wellbeing at work, work community, managerial work

Sisällys

1 Johdanto	1
1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	1
1.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen kohde	2
2 Työhyvinvointi	3
2.1 Työhyvinvoinnin perusta	4
2.2 Työhyvinvoinnin portaat	6
3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	9
3.1 Ihminen	10
3.2 Työ ja työtehtävät	11
3.3 Esimiestyö ja johtaminen	11
3.4 Yhteisö	12
3.5 Yritys	13
4 Tutkimus	13
4.1 Tutkimuksessa käytettävä menetelmä	14
4.2 Tutkimusongelma	14
4.3 Tutkimuksen toteutus	15
5 Tutkimustulokset	16
5.1 Demografiset tekijät	16
5.2 Työ	18
5.3 Esimiestyö	21
5.4 Työyhteisö	25
5.5 Organisaatio	28
6 Johtopäätökset	32

6.1 Työhyvinvoinnin tila	33
6.2 Kehitettävät osa-alueet	34
6.3 Kehittämiskeinot	35

LÄHTEET	37
---------	----

Liitteet

Liite 1. Työhyvinvointikysely Yritys X:n palveluosastoille

1 Johdanto

Suomi on maa, jossa kiireinen työtahti on arkipäivää. Tilastoissa selviää, että yli puolet työvoimasta ilmoittaa liialliseen kiireen haittaavan työntekoa sekä aiheuttavan stressiä. Lisäksi puolet ilmoittaa kokevansa väsymystä ja noin 8 % on vakavassa uupumisvaarassa. (Koivisto 2001, 18.) Tilastot antavat suuntaa sille, miten suuri merkitys työhyvinvoinnilla on työn jaksamisen kannalta. Hyvinvoiva työyhteisö on suoraan verrannollinen yrityksen tulokseen, joten on erittäin tärkeää, että työhyvinvointiin panostettaisiin yrityksissä.

Lähtökohtaisesti jokainen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Kuitenkin harva ihminen työskentelee täysin yksin. Useimmiten ympärillä on muita ihmisiä, joiden kanssa ollaan tekemisissä eri tavoin. Esimiehet, alaiset, työtoverit sekä asiakkaat ovat pääsääntöisesti niitä, joiden kanssa työelämässä toimitaan. Nämä ihmiset muodostavat työyhteisöjä, joissa työnteko tapahtuu. (Kylliäinen 2009, 8.) Jokainen voi vaikuttaa omalla aktiivisuudellaan työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen työympäristössään. Yksilön lisäksi organisaatiolla, työyhteisöllä sekä yhteiskunnalla on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvoinnin puute lisää kustannuksia yritykselle muun muassa poissaolojen, vähentyneen työtehokkuuden sekä työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi. Kylliäinen ottaa sitaatissaan kantaa tuloksetekopaineisiin.

”Onko työyhteisön pakko olla kuin taistelukenttä, jossa ihmiset hajoavat palasiksi ja vain onnekkaimmat jäävät eloon? Tarvitseeko työelämän olla niin armotonta kuin se nyt on? Olisiko jo aika kääntää katse pois tuloksesta- ja katsoa sen sijaan ihmistä?” (Kylliäinen 2009.)

Hyvinvoinnin käsitettä käytetään jatkuvasti mediassa, vuoropuheluissa sekä poliittisissa keskusteluissa. Hyvinvointi käsitteenä on tuttu, mutta hyvinvointiin sekä hyvinvointitutkimuksiin perehtyvä huomaa pian, että käsite on vaikea määritellä. Hyvinvointia voidaan tarkastella yhteiskunnan tasolla tai yksilötasolla. Makrotason tarkastelusta puhutaan silloin, kun käsitettä lähestytään yhteiskunnan tasolta. Yksilötason tarkastelua kutsutaan mikrotason tarkasteluksi. Hyvinvointia yksilötasolla tutkiessa lähestytään asiaa yksilön näkemyksen, tunteiden ja kokemusten pohjalta. (Väestöliitto 2011, 212.)

1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin tilaa Yritys X:n palveluosastojen työntekijöiden näkökulmasta. Tämän lisäksi työhyvinvointikyselyn tarkoituksena on nostaa esille työhyvinvoinnin osa-alueita, joita voisi kehittää työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa tutkin työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikysely on jaettu neljään pääryhmään, liittyen työhön, esimiehen työskentelyyn, työyhteisöön sekä organisaatioon. Näiden pääryhmien alla on yhteensä 20 täsmentävää kysymystä.

Teen opinnäytetyössäni työhyvinvointikyselyn yritykselle, joka toimii kaupan alalla. Toteutan tutkimuksen palveluosastoilla yhdessä yrityksen toimipisteessä. Jaan työhyvinvointikyselyn 60 palveluosastoiden työntekijällä, lukuun ottamatta osastojen esimiehiä ja päälliköitä. Yrityksessä ei ole toteutettu viime vuosina osastokohtaista työhyvinvointikyselyä palveluosastoille. Osastokohtaiset kyselyt ovat tärkeitä nykyisen työhyvinvoinnin tilan selvittämiseksi ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää Yritys X:n palveluosastoiden työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila ja nostaa esille kehittämiskohteita työhyvinvointiin liittyen. Tutkimuksesta saatavia tuloksia on mahdollista hyödyntää tulevaisuudessa, jotta voidaan kehittää työhyvinvoinnin eri osa-alueita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tuloksilla on tarkoitus olla yhtenä työkaluna työhyvinvoinnin kehittämiseksi yrityksen palveluosastoilla. Tulevaisuudessa tuloksia voivat hyödyntää esimiehet, HR-osasto sekä palveluosastojen työntekijät.

1.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen kohde

Teen opinnäytetyössä olevan työhyvinvointikyselyn kvantitatiivisena tutkimuksena ja havaintoaineiston kerään kirjekyselyn avulla. Kyselyssä on 20 monivalintakysymystä, joiden vastausvaihtoedot ovat numeraalisia. Monivalintakysymysten lisäksi, vastaajalla on mahdollisuus antaa avointa palautetta tai kehittämissuhteita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvointikyselyn jaan yhteensä 60 työntekijällä, jotka työskentelevät Yritys X:n palveluosastoilla. Tutkimusjoukko on suurehko, joten kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä sopii parhaiten tämän tutkimuksen toteutustavaksi. Kyselystä saatavia tuloksia analysoin tilasto-ohjelman avulla. Osa tuloksista näkyy opinnäytetyössä erilaisina kaavioina tai taulukoina, jotta niitä on helppo tulkita.

Yritys on kooltaan suuri, joka toimii Suomessa kaupan alalla. Kyselyn toteutin toimipisteessä, jossa työskentelee satoja ihmisiä. Tästä henkilöstömäärästä noin 80 henkilöä tekee työtä palveluosastoilla, jossa kysely toteutettiin. Yritys panostaa paljon henkilöstön työhyvinvointiin ja haluaa edistää sitä tulevaisuudessakin. Osastokohtaista työhyvinvointikyselyä ei ole järjestetty palveluosastoilla vuosiin, joten oli erittäin tärkeää, että toteutan työhyvinvointikyselyn.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista sekä tuottavaa työtä. Tällaista työtä tekevät työyhteisön jäsenet sekä työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa. Lisäksi he kokevat työnteon olevan palkitsevaa, mielekästä sekä tukevan omaa elämänhallintaansa. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

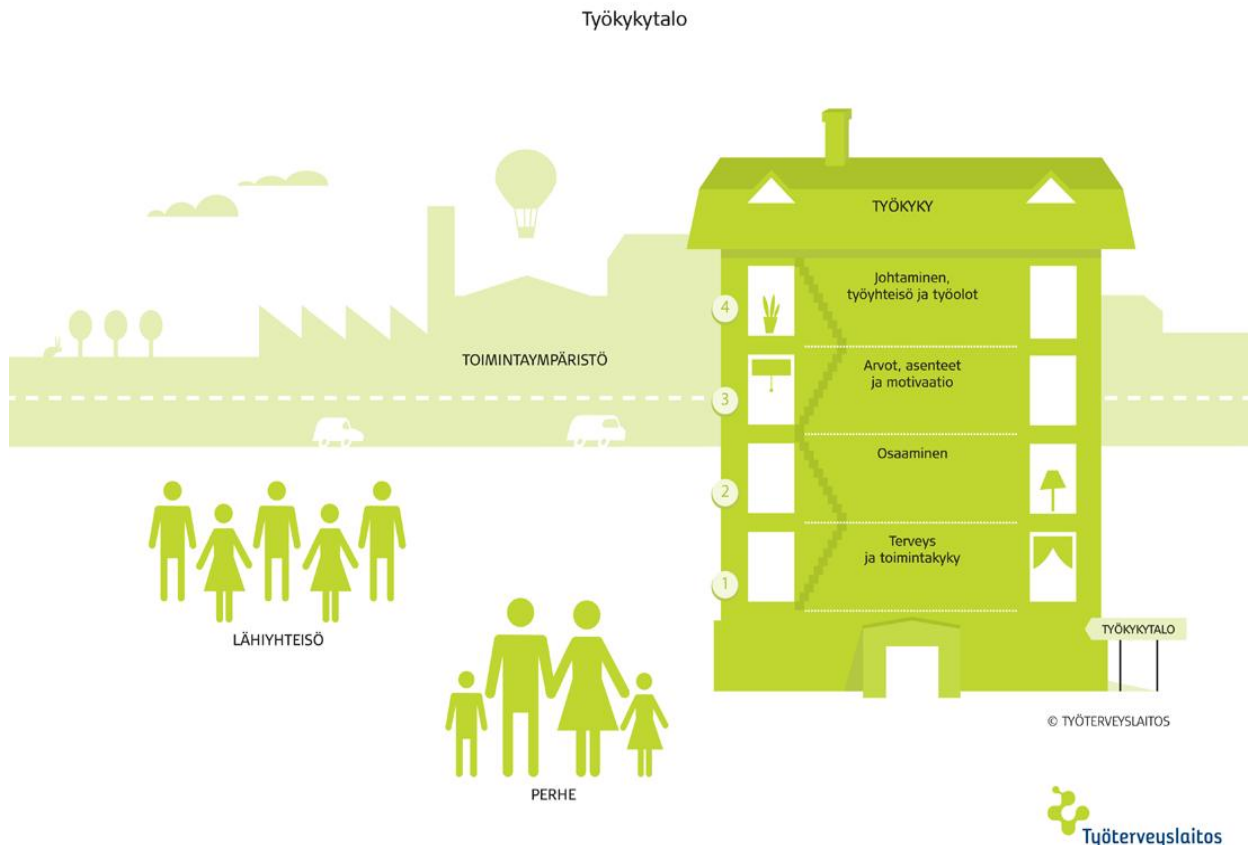
Työhyvinvointi on ilmiö, joka koskettaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Kaikki haluavat olla onnellisia vapaa-ajan lisäksi työelämässään. Työhyvinvointi on noussut nykyään yhä keskeisimmäksi asiaksi organisaatioissa sekä työntekijöiden keskuudessa. Työhyvinvointiin panostetaan nykyään enemmän ja siihen kiinnitetään huomiota laajemmin nykypäivänä. Henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa organisaation lisäksi työntekijän sekä yhteiskunnan etuun. Aikaisemmin motiivit työnteolle olivat raha ja toimeentulo. Näiden lisäksi työntekijät haluavat nykyään kehittyä työssään, oppia uutta sekä edetä uusien haasteiden kautta. Työhyvinvointi käsitteenä voi olla vieläkin hyvin yksipuolinen organisaatiolle sekä työntekijälle. Työhyvinvointi mielletään usein pelkästään fyysisen hyvinvoinnin käsitteeksi. Työhyvinvoinnin muut osa-alueet ovat fyysisen hyvinvoinnin lisäksi suuressa roolissa. (Virolainen 2012, 9–10.)

Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta on kokonaisuus, jossa yhdistyvät yksilön, työyhteisön, työympäristön, esimiestyön, organisaation ja osaamisen toiminta-alueet. Työhyvinvointiin panostaminen mielletään nykyään työyhteisön toiminnaksi yksilön toiminnan sijaan. Työhyvinvoinnin tulisi olla läsnä jokapäiväisessä työelämässä, jossa vastuu on jokaisella, johtoryhmästä työntekijöihin. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan ehkäistä suuria kustannuksia, jotka koituvat yrityksille vuosittain. Työhyvinvointiin panostaminen kannattaa, koska siihen panostamiselle saadaan kuusinkertainen hyöty siihen nähden. (Jabe 2012, 6.)

Puutteellisen työhyvinvoinnin kustannukset ovat yli 40 miljardia vuodessa. Erilaiset sairauspoissaolot, työtaturmat sekä vajaakuntoisena työssä käyminen maksavat yhteensä noin 16 miljardia euroa. Tämän lisäksi sairaanhoito- ja terveydenhoitokulut ovat 7 miljardin euron luokkaa. Ennenaikainen eläkkeelle jääminen maksaa eniten 18 miljardin euron hintalapullaan. (Työpahoinvoinnin hintalappu on raju: 40 miljardia 2013.)

2.1 Työhyvinvoinnin perusta

Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkyky- talomallin, joka esiintyy kuviossa 1. Työkykytalossa on neljä kerrosta. Kolme alimmaista kuvastavat yksilön voimavaroja ja neljäs kerros työoloja, johtamista sekä itse työtä. (Työterveyslaitos 2014.)



Kuvio 1. Tyky-talo (Työterveyslaitos 2014).

Talon perustan muodostavat terveys ja toimintakyky. Lisäksi työkyvyn perustaan luetaan fyysinen toimintakyky sekä psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toisessa kerrok-

sessä on osaaminen. Toisen kerroksen perustan muodostavat peruskoulutus sekä ammatillisesti saadut taidot ja tiedot. Elinikäinen kehittyminen sekä oppiminen ovat tärkeitä tietojen ja taitojen osalta. Näitä tulisikin kehittää ja päivittää jatkuvasti. Uusia osaamisen alueita ja työkykyvaatimuksia syntyy koko ajan kaikilla toimialoilla, joten kerroksen merkitys on korostunut viime vuosien aikana. (Työterveyslaitos 2014.)

Kolmannessa kerroksessa ovat asenteet, arvot ja motivaatio. Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat tässä kerroksessa. Työkykyyn vaikuttavat omat asenteet työntekoa kohtaan. Työkykyä vahvistaa se, että työ on sopivan haasteellista ja työ koetaan mielekkäänä. Yksilön työhyvinvointia ja työkykyä heikentää, jos työ koetaan pakolliselta osalta elämää, eikä se vastaa työntekijän odotuksia. Työ- ja eläkeasenteet voivat muuttua iän myötä ja voivat johtaa ennenaikaiseen syrjäytymiseen tai työelämästä luopumiseen. (Työterveyslaitos 2014.)

Neljännän kerroksen muodostavat työyhteisö, työolot sekä johtaminen. Konkreettisesti tämä kerros kuvaa työpaikkaa ja työtä. Tähän kerrokseen kuuluu lisäksi organisaatio, jolla on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Johtaminen ja esimiestyö ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa. Johtajilla ja esimiehillä on suuren vastuun lisäksi velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan toimintaa. (Työterveyslaitos 2014.)

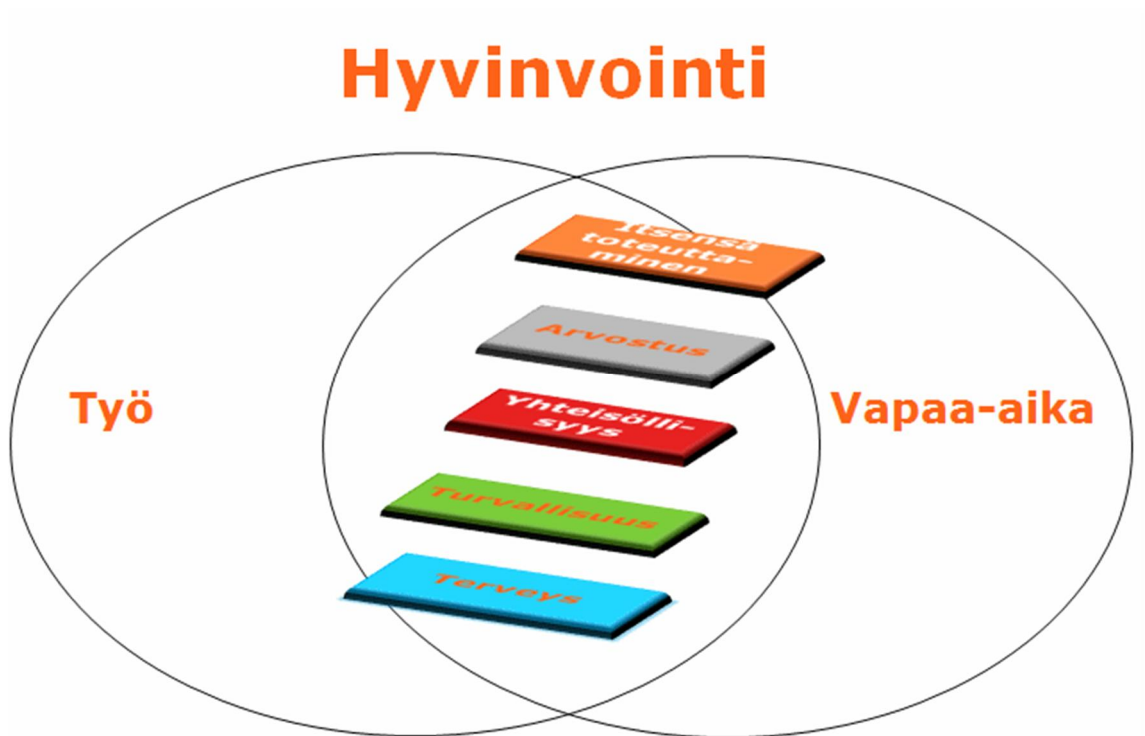
Talon kerrokset tukevat vahvasti toisiaan. Työkyvyssä määritellään se, miten ihmisen voimavarat ovat tasapainossa työn kanssa ja miten ne sopivat yhteen. Työkykytalo pysyy pystyssä ja toimii, mikäli kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Alemmissä kerroksissa, jotka kuvaavat yksilön voimavaroja tapahtuu muutoksia iän myötä. Työ saattaa muuttua nopeasti ja ihmisillä voi olla vaikeuksia vastata riittävästi muutoksiin. Neljäs kerros voi kasvaa liian raskaaksi ja tällöin painaa alakerroksia vakavin seurauksin. (Työterveyslaitos 2014.)

On erittäin tärkeää kehittää kaikkia kerroksia työuran aikana. Työn ja ihmisten muuttuessa tulisi tavoitella sitä, että kerrokset sopivat yhteen ja ovat tasapainossa. Työnantaja ja esimiehet vastaavat työoloista sekä työstä, mutta yksilö on päävastuussa omista henkisistä ja fyysisistä voimavaroistaan. Työnantaja voi tukea monin eri tavoin yksilön voimavarojen ylläpitoa ja kehittämistä. Työntekijällä on mahdollisuus kehittää sekä edistää työyhteisön hyvinvointia aktiivisella osallistumisella. (Työterveyslaitos 2014.)

Yksilöön vaikuttavat sukulaisista, perheestä ja kavereista koostuvat verkostot. Nämä verkostot vaikuttavat talon kerrokseen ja ympäröivät työkykyä. Yhteiskuntaa koskevat säännöt ja erilaiset rakenteet ovat vaikutuksissa yksilön työkyvyn kanssa. Yksilön työkyky jakaantuu näiden kolmen kesken, johon kuuluvat yksilö, yritys sekä yhteiskunta. (Työterveyslaitos 2014.)

2.2 Työhyvinvoinnin portaavat

Abraham Maslow on kehittänyt tunnetun motivaatioteorian jo 1940-luvulla. Malli on nykyäänkin käyttökelpoinen, ja se sopii työhyvinvoinnin kehittämisen sekä arvioimisen tueksi. Abraham Maslow'n malli koostuu viidestä portaasta, jotka muodostuvat fysiologisista tarpeista, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta sekä itsensä toteuttamisen tarpeista. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, miten nämä perustarpeet on tyydytetty työssä sekä yksityiselämässä. Työhyvinvointi portaavat-malli on luotu vertailemalla sekä hyödyntämällä olemassa olevia työhyvinvoinnin edistämisen malleja yhdistäen niiden sisältöä Maslow'n tarvehierarkian mukaisesti. Jokaiselle portaalille on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön sekä organisaation näkökulmasta. Mallin avulla on tarkoitus kehittää työyhteisön, organisaation sekä yksilön omaa työhyvinvointia porraskerrallaan. Portaavat on nimetty paremmin työelämään sopiviksi käsitteiksi: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen. (Rauramo 8-15.) Näiden portaiden päälle voidaan lisätä yksi taso lisää, johon kuuluvat henkisyys ja sisäinen voima. Näihin kuuluvat oma sisäinen energia, omat arvot ja motiivit. Nämä ohjaavat ihmisen innostuneisuutta sekä sitoutumista asioihin. Ihmisten on otettava enemmän vastuuta itsestään, ja viime kädessä hyvinvointi lähtee omasta itsestä, omista haluistaan sekä arvoista ja ihanteista. Mikäli ei itse halua vaalia omaa hyvinvointia, ei siihen auta silloin mitkään työnantajan toimetkaan. (Ojala & Ahonen 2003, 21–22.) Kuviossa 2 on kuvattu työhyvinvoinnin portaavat.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012).

Terveys koostuu työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta. Työn tulee olla mielekästä ja mahdollistaa aikaa vapaa-ajan harrastuksiin. Lisäksi terveyteen vaikuttavat laadukas ravinto, liikunta, sairauksien ehkäisy sekä niiden hoito. (Rauramo 2012, 14–15.) Työhyvinvoinnin perustana on ihmisen fyysinen hyvinvointi. Fysiologiset perustarpeet tulevat olla tasapainon lisäksi riittävät ihmisen terveyden ja fyysisen kunnon kannalta. Näihin tarpeisiin luetaan ravinnon ja nesteen saanti sekä laadukkaan unen tarpeet. (Ojala & Ahonen 2003, 20.) Yritykset voivat omalta osaltaan edesauttaa työntekijöiden terveydentilaa. Työntekijää voidaan kannustaa liikkumaan muun muassa liikuntaseteleiden, erilaisten liikuntakampanjoiden sekä muiden liikuntatapahtumien avulla. Lisäksi yritykset voivat tarjota paikan, missä voi harjoittaa liikuntaa taukojen aikana. Lisäksi yritys voi tarjota työntekijöilleen erilaisia ruokaetuja, seteleiden tai työpaikkaruokailun avulla.

Turvallisuuden tarpeen tyydyttäminen koostuu turvallisista toimintatavoista, turvallisesta työympäristö sekä toimeentulon mahdollistava palkkaus. Lisäksi työsuhteen vakaus sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö vaikuttavat turvallisuuden tarpeen tyydyttämiseen. (Rauramo 2012, 14–15.) Turvallisuuteen kuuluu myös työilmapiiri, johon ei kuulu kiusaaminen eikä pelko tekemisistään. Turvallisuuteen luetaan myös tieto siitä, mitä pitää tehdä ja miten omassa tekemisessään onnistuu. (Ojala & Ahonen 2003 20.)

Tasapuolinen kohtelu esimiehiltä, organisaatiolta sekä työtovereilta lisäävät turvallisuuden tunnetta ja positiivista energiaa työntekoa kohtaan. Kiusaaminen ja henkinen väkivalta eivät välttämättä aina näy tai kuulu selvästi. Henkistä väkivaltaa ja kiusaamista voi esiintyä muutenkin kuin sanallisen keinoin. Esimiehet tai työtoverit voivat vääristellä toisen henkilön tekemisiä sekä jättää huomioimatta mielipiteitä ja ehdotuksia. Lisäksi tehtävien yksipuolistamisena, vähentämisenä tai lisäämisenä yhdelle tai muutamalle henkilölle työyhteisössä täyttävät kriteerit, jotka eivät kuulu tasa-arvoiseen kohteluun. (Perkka-Jortikka 2007, 22–23.)

Yhteisöllisyys koostuu työyhteisön avoimesta ilmapiiristä, luottamuksesta sekä vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön ja työyhteisöä koskeviin muutoksiin. Esimies-alaisuuhteet, kokouskäytännöt ja henkilöstöstä huolehtiminen edistävät yhteisöllisyyttä ja ovat merkittävässä roolissa yksilön työhyvinvoinnin kannalta. (Rauramo 2012, 14–15.)

Kaikki yhteisöt tarvitsevat oikean määrän ihmisiä toimiakseen ja pysyäkseen toimintakykyisenä. Yhteisöön pyrkivät ihmiset haluavat tulla hyväksytyksi sellaisenaan kuin ovat omana itsenään. Yhteisön jäsenestä riippumatta henkilö tulisi hyväksyä puutteista, rajoitteista, vajaavaisuuksista sekä heikkouksista huolimatta. (Kylliäinen 2009, 45–46.) Jokainen haluaa kuulua johonkin yhteisöön, kuten työ-ammattiyhteisöön. Sosiaalista hyvinvointia tukevat ihmissuhteet työssä ja sen ulkopuolella. Kun sosiaalinen hyvinvointi on kunnossa, tukevat ne ihmisen työssä jaksamista sekä sitoutumista työhönsä. (Ojala & Ahonen 2003, 21.)

Yhteinen päämäärä, strategian mukainen toiminta ja arvojen noudattaminen päivittäisessä työssä ovat keskitienä arvostukselle. Oikeudenmukainen palkkaus, palautekäytännöt, toiminnan arviointi ja kehittäminen sekä samanlaiset mahdollisuudet palkitsemiseen tulisi olla arkipäivää työyhteisössä. (Rauramo 2012, 14–15.)

Arvostus tuo turvallisuutta työelämässä ja tukee sosiaalista hyvinvointia. Osaaminen ja ammattitaito määräävät pitkälti arvostuksen työelämässä. Useasti osaamisen perusteella työntekijä valitaan työryhmiin, tiimeihin ja itse työhön. (Ojala & Ahonen 2003, 21.)

Osaamisen kehittäminen tukee yksilön ja organisaation visiota, tavoitteita ja on kilpailuetuna organisaatiolle. Työn tulee tarjota oppimiskokemuksia, onnistumisen iloa ja omien taitojen täysipainoista hyödyntämistä. (Rauramo 2012, 14–15.) Yksilön osaamisen tarpeet muodostavat kasvun sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Näihin kuuluvat

mm. halu kehittää omaa työskentelyään, itseään, osaamistaan sekä halua saavuttaa päämääriä elämässään. (Ojala & Ahonen 2003, 21.)

Organisaation tulisi mahdollistaa jokaiselle henkilölle yhtäläinen mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan. Tämän lisäksi uralla kehittyminen ja eteneminen tulee olla mahdollista kaikille työyhteisön jäsenille. Osaamisen kehittämiseksi on suuri merkitys työn jakamisen kannalta. Mikä työn vaatimukset ja oma osaaminen eivät ole tasapainossa keskenään vaikuttaa tämä henkilön työhyvinvointiin. Työ voi olla liian haastavaa tai yksitoikkoista, jolloin työ ei ole mielekästä. Tällaisissa tilanteissa voidaan miettiä lisäkoulutuksia sekä työtehtävien vaihtamista mahdollisuuksien mukaan.

3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä. Siihen vaikuttavat organisaatio, esimiestoiminta, työyhteisö, työ mitä tehdään ja viime kädessä ihminen itse. Kaikkien tekijöiden yhteistyöllä saadaan hyvinvoiva työyhteisö. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on käsitelty tarkemmin alakäsitteinä. Kuviossa 3 on kuvattu Mankan näkemys työhyvinvoinnin tekijöistä.



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka 2007).

3.1 Ihminen

Työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä olevalle. Kuitenkin työhyvinvointi lähtee ensisijaisesti jokaisesta itsestään. Työntekijä on vastuussa omasta terveydestään sekä hyvinvoinnistaan. Ihminen pystyy vaikuttamaan omalla toiminnallaan henkiseen sekä fyysiseen hyvinvointiin. Riittävä liikunta, lepo, terveelliset elämäntavat ja oikeanlainen ravinto ovat tärkeitä asioita hyvinvoinnille. Työntekijä voi vaikuttaa niihin suuresti, mutta työnantaja pystyy omalla panoksellaan edesauttamaan niiden toteutumista.

Omien tavoitteiden asettaminen ja toteuttaminen luovat pohjan kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Hyvinvoinnin kannalta on oleellista, että keskeisimmät tavoitteet ovat sopusoinnussa omien pysyvien perusarvojen ja omaan kehittymiseen liittyvien toiveiden kanssa. Tärkeisiin tavoitteisiin pääseminen tuntuu hyvältä ja vaikuttaa myönteisesti elämään ja hyvinvointiin. Omien tarpeiden ja arvojen saavuttaminen tyydyttää ihmisen itsemääräämispyrkimystä. Itsemääräämispyrkimyksen toteutuessa ihmisen psykologiset

tarpeet tyydyttävät ja ihminen kokee olevansa suorituskykyinen, itsenäinen sekä yhteydessä tärkeisiin ihmisiin. Näiden perustarpeiden tyydyttäminen vaikuttaa välittömästi hyvinvointiin. (Moilanen & Varis 2001, 13.)

3.2 Työ ja työtehtävät

Työ koetaan monien mielestä elämän tärkeäksi hyvinvointitekijäksi. Työ on ihmisille keskeinen tapa toteuttaa itseään, kokea itsensä tarpeelliseksi sekä tuntea kuuluvansa johonkin. Ihminen viettää valveillaoloajastaan 24–60 % työssään, joten ei ole yhdentekevää, miten tuo aika käytetään ja millaisessa vireessä silloin ollaan. (Ojala & Ahonen 2003, 15.)

Työtehtävien tulisi olla selkeitä jokaiselle työyhteisön jäsenelle. Tällöin energia kohdistuu oikeisiin asioihin ja tekeminen on tehokasta. Lisäksi roolit ja vastuualueet tulee olla tiedossa kaikilla, jotta voidaan minimoida ristiriitoja. Työvälineiden sekä työssä tarvittavien laitteiden tulee olla riittävät ja kunnossa työn toimivuuden kannalta. Jaksamisen kannalta on erittäin tärkeää, että työn henkiset ja fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa omien voimavarojen kanssa.

Työn mielekkyyttä on arvioitava yksilötasolla ja on otettava huomioon, että jokaista yksilöllä motivoi erilaiset tarpeet. Organisaation jäseniä pitää kohdella yksilötasolla ja huomioida yksilön odotukset työtä kohtaan. Työn mielekkyys määräytyy pitkälti sillä, miten henkilö kokee oman roolinsa työyhteisössä. Oma työ pitäisi nähdä isona kokonaisuutena sekä työn tavoite tulisi olla yhteydessä organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Tavoite- ja kehityskeskusteluilla on vuosien ajan pyritty tämän yhteyden luomiseen. Oman työn merkitys tulee tiedostaa jokapäiväisessä työssä, jotta työ olisi mielekästä. Lisäksi työn tulee tyydyttää yksilöllisiä tarpeita ja oman työn sisältöön sekä sujuvuuteen tulisi voida vaikuttaa. (Kehusmaa 2001, 114–116.)

3.3 Esimiestyö ja johtaminen

Esimiestoiminta on työhyvinvoinnin kulmakivistä. Esimiesasemassa olevan henkilön tulee kohdella kaikkia yksilöinä sekä kohdella kaikkia tasapuolisesti. Kaikilla tulee olla samanlaiset mahdollisuudet pärjätä sekä edetä työssään. Esimiehen tulee luoda edellytykset tälle sekä pyrkiä edistämään sitä. Palautteen antaminen sekä vastaanottaminen ovat

tärkeitä ominaisuuksia esimiehellä. Palautetta tulisi antaa riittävästi esimiehiltä alaisille sekä alaisilta esimiehille. Erilaiset keskustelutilaisuudet, kuten kehityskeskustelut ovat mainio tilaisuus palautteen antamiselle sekä sen saamiselle. Näitä keskusteluja pitää olla riittävän usein ja niihin tulee varata riittävästi aikaa. Palautekäytännön tulisi kuitenkin olla jokapäiväistä eikä rajoittua pelkästään keskustelutilaisuuksiin.

Esimiehen tehtävänä on motivoida alaisia organisaation tavoitteisiin. Vuorovaikutus nousee tärkeäksi tekijäksi ja esimiehen tulisi rakentaa luottamusta kuuntelemalla sekä kannustamalla. Esimiehen tulee nähdä tulevaisuuden suuret linjat ja luoda edellytykset uudistumiselle. (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8.)

Esimiehellä on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen. Työyhteisön hyvinvointia voidaan kehittää monella eri tavalla ja esimiehellä on siinä keskeinen rooli. On paljon helpompaa aiheuttaa pahoinvointia kuin hyvinvointia ympärilleen. Paha olo voi levittää helposti ympärilleen ja paha olo tarttuu huomaamattomasti muihin ympärillä oleviin. Mikäli tällainen henkilö on esimiesasemassa, leviää paha olo entistä nopeammin ja vaikuttaa työilmapiiriin sekä jaksamiseen. (Vesterinen 2006, 83.)

3.4 Yhteisö

Työyhteisö käsitteellä tarkoitetaan lähiyhteisöä, jossa työssä käyvät työskentelevät. Organisaatiosta riippuen työyhteisöä voidaan kutsua, osastoksi, ryhmäksi, tiimiksi, jaostoksi tai tiimiksi. Työyhteisö on työntekijäryhmä, jossa työntekijät tapaavat toisiaan päivittäin, kuukausittain tai harvemmin. Yksintyöskentelyammatit tai kotona tehtävä etätö kuormittaa pitkään tehtynä sosiaalisen tuen puutetta. Työyhteisöä määrittää työtoveruus, johon eivät kuulu asiakkaat. (Perkka-Jortikka 1998, 11.)

Työyhteisön kivijalan muodostavat arvot, tavoitteet, missio, visiot, ydintehtävät, perustehtävät sekä toiminta-ajatus. Nämä antavat myös avaimet kehitykseen ja muutokseen. Työssä jaksamiseen liittyy omien ja työpaikan arvojen yhteensopivuus. Työntekoa voi haitata, mikäli työyhteisön arvot eivät kohtaa omaa arvo- ja ajattelumaailmaa. Työpaikan ja omien arvojen yhteensopimattomuus lisää työstressiä ja työssä viihtymättömyyttä. (Saramies & Solovjew & Raivio 2006, 14–15.)

Kognitiivinen terapeutti Robert Edelman on kuvannut perusedellytykset hankaluuksien välttämiseksi työyhteisön ihmissuhteissa. Hankaluuksien välttämiseksi työyhteisön työnjakojen tulee olla selvillä, jokaista tulee kohdella tasapuolisesti ja viestinnän tulee olla riittävää sekä laadukasta. Jokaisen tulee edistää hyvää ilmapiiriä, käyttäytyä asiallisesti, taata työrauha sekä keskittyä yhteisiin päämääriin. Epäselvissä työnjaossa voidaan altistua hankaluuksille, koska työtehtävät eivät ole välttämättä tasapainossa kaikkien työyhteisön jäsenien kesken. Epäselvät työnjaot voivat aiheuttaa ongelmia myös ihmissuhteille. Työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti ja kaikkien tulee olla samalla viivalla työyhteisössä. Riittävällä ja laadukkaalla viestinnällä varmistetaan hyvä tiedonkulku työyhteisön jäsenen välillä. Hyvä tiedonkulku työyhteisössä tarkoittaa yhteisten toimintatapojen ja sääntöjen sopimista. Lisäksi se vaatii jatkuvaa päivittämistä säännöllisissä ja tehokkaissa keskusteluissa. Hyvät käytöstavat ja hyvän yleisen ilmapiirin edellyttäminen on esimiesten ja jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla. Työrauhan rikkoutuminen tai siihen vaikuttavat häiriötekijät voivat pidentää työpäiviä. Työpäivien pitkittyminen voi vaikuttaa jaksamiseen ja voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen. (Räisänen & Roth 2007,37–39.)

3.5 Yritys

Organisaation tulisi suhtautua työhyvinvoinnin kehittämiseen kuluerän sijaan investointina. Organisaation on helpompi sitoutua työhyvinvoinnin kehittämiseen, kun se nähdään investointina. Työhyvinvoinnin kehittämisen tulee koskea koko organisaatio ja sen tulee olla suunnitelmallista sekä pitkäjänteistä. Paras tilanne olisi, että työhyvinvointi ja sen kehittäminen on osana organisaation kulttuuria. Työhyvinvoinnin ollessa osana organisaation palkitsemisjärjestelmää saadaan ohjattua organisaation jäsenet sekä johto kiinnittämään siihen enemmän huomiota. (Virolainen 2012, 134–141.)

Hyvinvoiva työyhteisö on tuottelias ja vaikuttaa yrityksen tulokseen. Yritys pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan työntekijöidensä työhyvinvointiin. Onnistuneista suorituksista tulisi palkita työntekijöitä riittävästi. Tämä motivoi työntekijöitä ja kannustaa ihmistä hyviin suorituksiin. Organisaation tehtävä on myös näyttää, että se arvostaa työntekijöidensä työtä.

4 Tutkimus

Tutkimuksen toteutin tilastollisena tutkimuksena. Tilastollinen tutkimus on havainnoivaa tutkimusta, joka hyödyntää tilastotieteen kehittämiä menetelmiä. Havainnoivaa tutkimusta kutsutaan empiiriseksi tutkimukseksi. Nämä menetelmät perustuvat todennäköisyyslaskentaan ja mahdollistavat suurien tietomäärien käsittelyn tilasto-ohjelmien avulla. Tilastollisessa tutkimuksessa suuret tietomäärät esitetään tiivistettyinä tilastoina. Tiivistetyt tilastot koostuvat yleensä taulukoista, tunnusluvuista sekä graafisista esityksistä. (Holopainen & Pulkkinen 2001, 8– 9.)

4.1 Tutkimuksessa käytettävä menetelmä

Kvantitatiivinen tutkimus on määrällistä tutkimusta ja kvalitatiivinen laadullista tutkimusta. Opinnäytetyössä käytettävän tutkimuksen toteutin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiiviset eli määrälliset tai numeeriset muuttujat mittaavat suuruutta, järjestystä tai määrää. Muuttujien yleinen ominaisuus on se, että mittaustulos on aina numeroarvo. Muuttujia voidaan mitata erilaisilla asteikoilla, kuten järjestys-, suhde- tai absoluuttisella asteikolla. (Nummenmaa 2008, 33.)

Tutkimuksen tulee mitata niitä asioita, joita sen on tarkoitus mitata. Tällöin tutkimuksen validiteetti eli vastaavuus on hyvä. Luotettavuus eli reliabiliteetti on hyvä, jos tulokset eivät ole sattuman aiheuttajia, vaan pysyvät lähes samoina toista otosta käyttäen. Tutkimuksen kysymykset tulee laatia siten, että validiteetti olisi mahdollisimman hyvä. Luotettavuus eli reliabiliteetti liittyy muuttujien mittausvirheisiin sekä mittaustapaan. (Holopainen & Pulkkinen 2001, 12.)

Tutkimuksen toteuttaminen noudattaa yleensä samoja vaiheita, riippumatta siitä, mitä tutkimusasetelmaa on käytetty. Vaiheet koostuvat neljästä osasta, jotka ovat

- tutkimuksen suunnittelu
- aineiston kerääminen
- aineiston analysoiminen
- tulosten raportointi. (Nummenmaa 2008, 29.)

4.2 Tutkimusongelma

Tutkimus aloitetaan aina siitä, että on jokin tutkimusongelma. Tutkimusongelma on ilmiö, josta olemme kiinnostuneita ja jota haluamme tutkia. Tutkimusongelma kannattaa rajata

yleensä tarkkaan, koska yhdessä tutkimuksessa voidaan selvittää rajallinen määrä asioita. Kun alustava suunnitelma on valmis, selvitetään, miten ilmiötä on tutkittu ja mitä siitä tiedetään etukäteen. Tässä tilanteessa tarkoitetaan kirjallisuuteen perehtymistä ja aikaisempien tutkimusten tarkastelua. (Nummenmaa 2008, 29–30.)

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää millainen on Yritys X:n palveluosastojen työntekijöiden työhyvinvoinnintila. Tutkimuskysymyksenä voidaan pitää: Minkälainen on Yritys X:n tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila palveluosastojen työntekijöiden näkökulmasta?

Alaongelmina voidaan pitää näitä:

1. Millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tilan?
2. Mitä työhyvinvoinnin osa-alueita voidaan kehittää?

4.3 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyössä toteutin työhyvinvointikyselyn Yritys X:n palveluosastoiden työntekijöille. Kysely koostui monivalintakysymyksistä, jota opinnäytetyön teoreettinen viitekehys tuki. Monivalintakysymykset jaettiin neljään pääryhmään, jotka sisälsivät tarkentavia kohtia viiden kysymyksen verran. Kysymyksiä tuli yhteensä 20 ja koin sen oikeana määränä tässä kyselyssä. Mikäli kysymyksiä olisi ollut enemmän, olisivat vastaajat voineet kokea kyselyn liian pitkäksi ja jättää vastamatta sen takia. Vastausvaihtoehdot määriteltiin neljään kategoriaan. Vastausvaihtoehdot olivat 1= täysin eri mieltä, 2= osittain eri mieltä, 3= osittain samaa mieltä ja 4= täysin samaa mieltä. Tällä pyrittiin siihen, että vastaaja ottaa kantaa jokaiseen kysymykseen. Työhyvinvointikyselyssä pystyi antamaan kirjallisesti avointa palautetta sekä kehittämisideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Vastausvaihtoehdot oli määritelty ennakkoon, joten avoin palaute mahdollisti laajemman tiedon saannin työhyvinvoinnintilasta sekä kehittämisideoista työhyvinvoinnin kannalta.

Palveluosastoilla työskentelee yhteensä lähes 80 työntekijää. Heistä esimiehiä sekä päälliköitä on vajaa kymmenen, jotka eivät olleet osallisina kyselyyn. Opinto- ja vanhempainvapaiden takia muutama henkilö ei pystynyt vastaamaan kyselyyn, joten kokonaisuutena tuli 60 henkilöä. Demografisia tekijöitä kyselyssä olivat sukupuoli sekä työvuodet Yritys X:ssä. Nämä tekijät valittiin kyselyyn, jotta pystyttiin vertailemaan onko sukupuolella sekä työvuosilla vaikutusta työhyvinvoinnin tilaan.

Tutkimuksessa hyödynsin jo käytettyjä tai käytettävissä olevia työhyvinvointikyselyjä. Kysely räätälöitiin Yritys X:lle sopivaksi yhdessä palveluosaston esimiehen kanssa. Tutkimuksessa käytettävä kyselylomake oli jaettu neljään pääryhmään, joita olivat työ, esimiestyö, työyhteisö sekä organisaatio. Jokainen kysymys analysoitiin erikseen tilasto-ohjelmaa apuna käyttäen.

Tässä tutkimuksessa käytin paperiversiota kyselyn toteutukselle. Paperiversioon päädyin siitä syystä, että uskoin sen antavan suurimman vastaajamäärään tutkimukseen. Tällä toteutuksella annettiin vastaajalle myös mahdollisuus vastata kyselyyn kotona rauhassa, mikäli vastaaja näin halusi. Paperiversioon päädyin myös siitä syystä, että vastaajilla ei ollut säännöllisessä käytössä tietokonetta tai sähköpostia. Kyselyt jaettiin jokaisen vastaajan henkilökohtaiseen lokeroon. Tämän lisäksi osastojen esimiehet laittoivat sähköpostiviestin vastaajille, jossa kerrottiin kyseisestä tutkimuksesta. Vastausaikaa kyselyssä oli 10 päivää ja valmiit kyselyt palautettiin ennalta määrättyyn lokeriin. Tällä varmistettiin se, että vastauksia ei voi yhdistää kyselyyn vastaajaan.

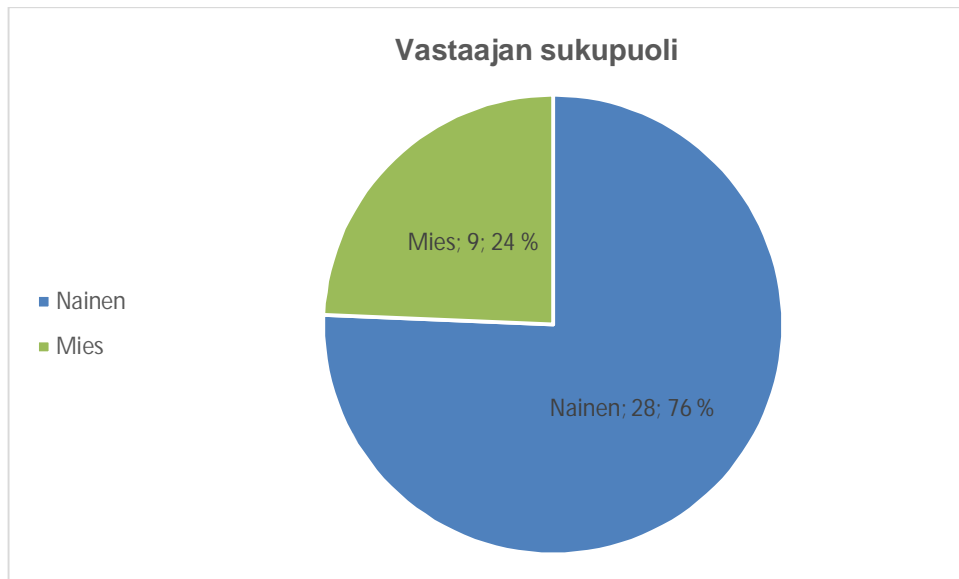
5 Tutkimustulokset

Työhyvinvointikyselyyn osallistui 60 palveluosastontyöntekijää. Vastauksia tuli yhteensä 37, joten vastausprosentiksi muodostui 62. Kaikki kyselystä saadut vastaukset analysoin tilasto-ohjelmaa apuna käyttäen. Osa tutkimustuloksista on esitetty erilaisten pylväiden ja kaavioiden avulla opinnäytetyössä. Tämän lisäksi tuloksissa esiintyy vastaajien avoimena palautteena tai kehittämisehdotuksina saamia kirjallisia vastauksia.

5.1 Demografiset tekijät

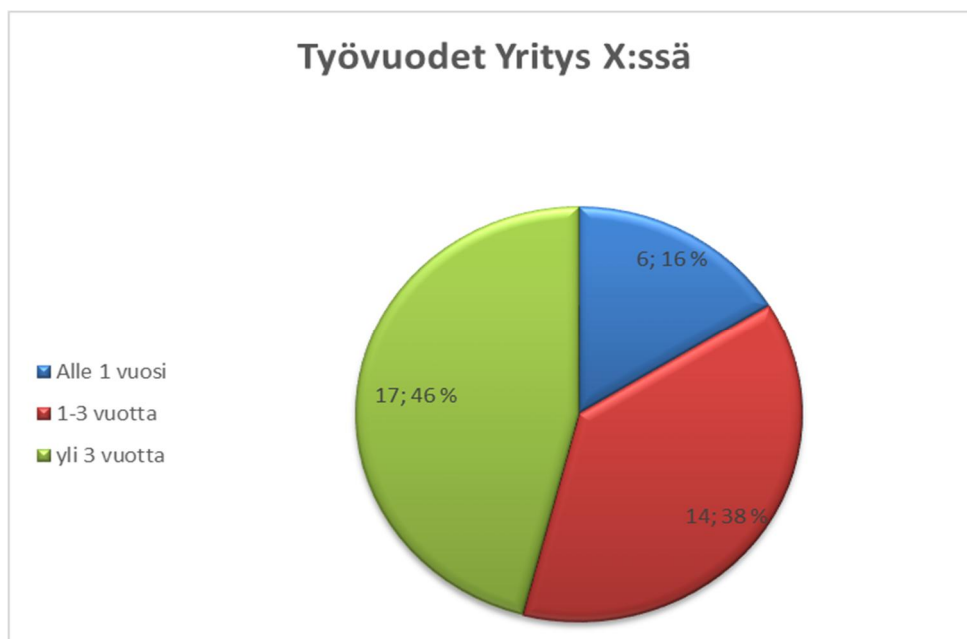
Kyselyn demografisiksi tekijöiksi valitsin vastaajan sukupuolen sekä työvuodet Yritys X:ssä. Valitsin nämä tekijät vastaajien taustatiedoiksi siitä syystä, että pystyin tutkimaan, onko vastaajien sukupuolella tai työvuosilla vaikutusta työhyvinvoinnin tilaan.

Kuviosta 4 nähdään vastaajien jakauma sukupuolten välillä. Vastaajista naisia oli 28 henkilöä ja miehiä yhdeksän henkilöä. Suurin osa vastaajista oli naisia joiden osuus oli 76 prosenttia. Miesten osuus vastaajista oli 24 prosenttia. Vastaajien määrää miesten ja naisten välillä voidaan perustella sillä, että Yritys X:n palveluosastoilla työskentelevistä suurin osa on naisia.



Kuvio 4. Vastaajan sukupuoli.

Kuvio 5 esittää vastaajien työvuosia Yritys X:ssä. Työvuosien määrä jakaantui tasaisesti 1–3 vuotta sekä yli kolme vuotta työskennelleiden kesken. Yli kolme vuotta yrityksessä työskennelleistä oli 17 henkilöä ja prosenttiosuus koko vastaajamäärästä on 46 prosenttia. Vastaajista 14 on tehnyt töitä yrityksessä 1–3 vuotta, joka on 38 prosenttia kaikista vastaajista. Vastaajista kuusi on tehnyt työtä yrityksessä alle vuoden. Alle vuoden työskennelleiden prosenttiosuus vastaajista on 16 prosenttia.



Kuvio 5. Työvuodet Yritys X:ssä.

5.2 Työ

Ensimmäisessä osiossa vastaajilta kysyttiin työhön liittyviä kysymyksiä. Ensimmäisenä kysyttiin, ovatko työtehtävät, roolit sekä vastualueet kaikille selkeät. Tämän jälkeen vastaajilta kysyttiin, ovatko työssä tarvittavat välineet sekä laitteet riittävät ja kunnossa. Kolmantena kysyttiin, vastaako oma osaaminen työn vaatimia vaatimuksia. Neljännessä kysymyksessä kysyttiin, ovatko voimavarat tasapainossa työn fyysisten vaatimusten kanssa. Viimeisessä työhön liittyvässä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, ovatko voimavarat tasapainossa työn henkisten vaatimusten kanssa.

Työssä tarvittavien välineiden sekä laitteiden riittävydestä ja kunnosta oltiin vastaajien keskuudessa montaa mieltä. Vastaukset hajaantuivat kaikkien eri vastausvaihtoehtojen kesken. Vastaajista yli puolet oli osittain samaa mieltä välineiden sekä laitteiden riittävydestä ja kunnosta. Täysin samaa mieltä oli 16 prosenttia vastaajista. Vähän alle neljäsosa vastaajista koki, etteivät työssä tarvittavat välineet sekä laitteet ole riittävät ja kunnossa. Kolme prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä välineiden sekä laitteiden riittävydestä ja kunnosta. Kuvio 6 kuvaa vastaajien tuloksia, työssä tarvittavien välineiden sekä laitteiden riittävydestä ja kunnosta.

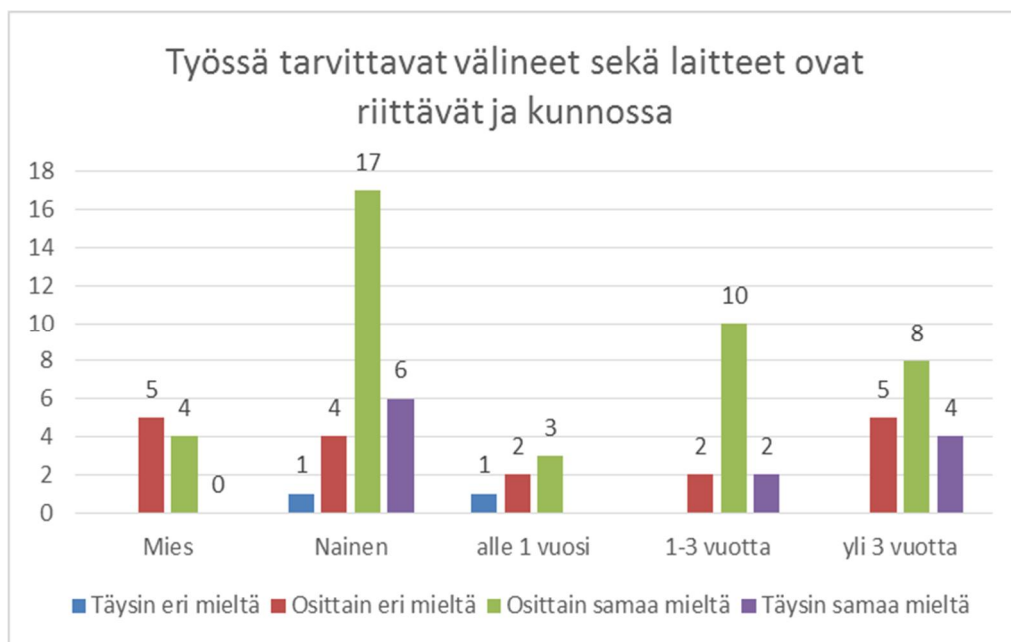


Kuvio 6. Työssä tarvittavat välineet sekä laitteet ovat riittävät ja kunnossa.

Miesten osuus jakaantui tasaisesti osittain samaa ja eri mieltä olleiden kanssa. Kuitenkin pieni enemmistö miesvastaajista oli osittain eri mieltä työssä tarvittavien välineiden sekä

laitteiden riittävydestä ja kunnosta. Naisten vastaukset jakaantuivat laajemmin, kuitenkin enemmistön ollessa osittain samaa mieltä. Kuusi naisvastaajista oli täysin samaa mieltä, neljä osittain eri mieltä ja yksi oli täysin eri mieltä välineiden sekä laitteiden riittävydestä ja kunnosta.

Alle vuoden yrityksessä työskennelleistä puolet oli osittain samaa mieltä sen kanssa, että työssä tarvittavat välineet sekä laitteet ovat riittävät ja kunnossa. Loput vastaukset jakaantuivat osittain tai täysin eri mieltä olleiden välillä. Yrityksessä 1–3 vuotta työskennelleistä 71 prosenttia oli osittain samaa mieltä sen kanssa, että työssä tarvittavat välineet sekä laitteet ovat riittävät ja kunnossa. Loput 29 prosenttia jakaantuivat tasaisesti täysin samaa mieltä ja osittain eri mieltä olevien kanssa. Yli kolme vuotta työskennelleistä enemmistö koki, että työssä tarvittavat välineet sekä laitteet ovat riittävät ja kunnossa. Osa tästä ryhmästä kuitenkin koki, että välineiden sekä laitteiden riittävydessä ja kunnossa olisi kehitettävää. Kuvio 7 esittää tuloksia vastaajien demografisten tekijöiden välillä.



Kuvio 7. Työssä tarvittavat välineet sekä laitteet ovat riittävät ja kunnossa.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin ovatko työtehtävät, roolit sekä vastualueet kaikille selkeät. Vastaajat olivat selkeästi samoilla linjoilla vastauksien kanssa. Kaikista vastaajista 32 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja loput 68 prosenttia osittain samaa mieltä siitä, että työtehtävät, roolit sekä vastualueet ovat kaikille selkeät. Miesvastaajista kaikki olivat osittain samaa mieltä asiasta. Naisten osuus jakaantui 42 prosenttia ollessa täysin

samaa mieltä ja 58 prosentin ollessa osittain samaa mieltä. Vastaajat olivat myös samoille linjoilla työvuosista riippumatta. Suurin osa näistä ryhmistä oli sitä mieltä, että työtehtävät, roolit sekä vastuualueet ovat kaikille selkeät.

Tämän jälkeen vastaajilta kysyttiin, miten työn vaatimukset vastaavat omaa osaamistani. Vastaajista enemmistö, 54 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että oma osaaminen vastaa työn vaatimia vaatimuksia. 35 prosenttia kaikista vastaajista oli osittain samaa mieltä ja 11 prosenttia osittain eri mieltä.

Miesten ja naisten välisistä vastauksista havaittiin pieniä eroja. Naisista osa koki, etteivät oma osaaminen ole tasapainossa työn vaatimien vaatimuksien kanssa. Miesten vastaukset jakaantuivat tasaisesti, 56 prosentin ollessa osittain samaa mieltä ja 46 prosentin ollessa täysin samaa mieltä. Naisvastaajista suurin osa, 57 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työn vaatimukset vastaavat omaa osaamistaan. Loput naisten vastauksista jakaantuivat, 29 prosentin osittain samaa mieltä ja 14 prosentin osittain eri mieltä olevien kanssa.

Alle vuoden työskennelleistä selkeä enemmistö koki, että työn vaatimat vaatimukset vastaavat omaa osaamista. 79 prosenttia 1–3 vuotta työskennelleistä oli täysin samaa mieltä omasta osaamisestaan ja 21 prosenttia osittain samaa mieltä. Lähes puolet yli kolme vuotta työskennelleistä oli täysin samaa mieltä siitä, että työn vaatimat vaatimukset ja oma osaaminen kohtaavat. Tämän ryhmän muut vastaukset jakaantuivat 41 prosentin ollessa osittain samaa mieltä sekä 12 prosentin ollessa osittain eri mieltä.

Työhön liittyvissä kysymyksissä, kaksi viimeistä kysymystä käsittelivät vastaajan fyysisten- ja henkisten voimavarojen tasapainoa työn vaatimuksien kanssa. Vastauksissa ei ollut pääsääntöisesti eroja vastaajien keskuudessa, kun kysyttiin omien voimavarojen tasapainossa olemista työn fyysisten vaatimuksien kanssa. Vastaajista kaikki olivat täysin tai osittain samaa mieltä, että omat voimavarat ovat tasapainossa työn fyysisten vaatimuksien kanssa.

Miehistä 44 prosenttia oli osittain samaa mieltä ja 56 prosenttia täysin samaa mieltä. Naisten osuus jakaantui 35 prosenttia osittain ja 65 prosenttia täysin samaa mieltä olleiden kanssa. Työvuosista riippumatta, vastaajat kokivat omien voimavarojen olevan tasapainossa työn fyysisten vaatimuksien kanssa. Avoimesta palautteesta tuli ilmi, että onnistuneet asiakaskohtaamiset edesauttavat jaksamista.

”Onnistunut asiakaskohtaaminen (sis/ulk) edesauttaa jaksamista”

Vastaajilta kysyttiin, miten omat voimavarat ovat tasapainossa työn henkisten vaatimusten kanssa. Vastauksissa ei pääsääntöisesti havaittu eroja vastaajien välillä. Muutamaa vastaajaa lukuun ottamatta suurin osa oli osittain tai täysin samaa mieltä, että omat voimavarat ovat tasapainossa työn henkisten vaatimusten kanssa.

Nais- ja miesvastaajista pieni osa oli osittain eri mieltä työn henkisten vaatimusten ja omien voimavarojen tasapainosta. Suurin osa nais- ja miesvastaajista kuitenkin koki, että omat voimavarat ovat tasapainossa työn henkisten vaatimusten kanssa. Yli kolme vuotta ja alle vuoden yrityksessä olleiden vastaukset jakaantuivat tasaisesti täysin- tai osittain samaa mieltä olevien kanssa. Kolme henkilöä 1–3 vuotta työskennelleistä koki, etteivät omat voimavarat ole täysin tasapainossa työn henkisten vaatimusten kanssa ja olivat osittain eri mieltä asiasta. Tämän joukon loppujen vastaajien mielipiteet jakaantuivat tasaisesti täysin tai osittain samaa mieltä olevien kesken.

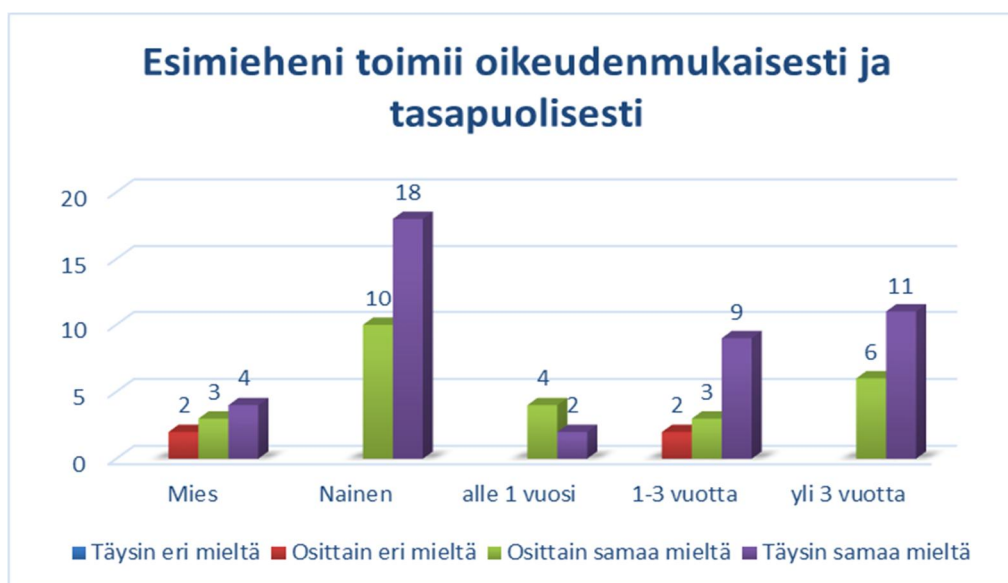
5.3 Esimiestyö

Esimiehen työskentelyyn liittyvissä kysymyksissä vastaajilta kysyttiin esimiehen toimimisesta oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta. Näiden lisäksi kysyttiin, käykö esimies riittävästi keskusteluja sekä kannustaako esimies etenemään työssään sekä urallaan.

Esimiehen toimiminen oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sai vastaajilta pääsääntöisesti positiivisia vastauksia. 59 prosenttia kaikista vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että esimies toimii oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. 35 prosenttia oli osittain samaa mieltä ja vain viisi prosenttia osittain eri mieltä asiasta.

Naisten ja miesten välisissä vastauksissa havaittiin jonkin verran eroja. Suurin osa naisista, 65 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että esimies toimii oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Loput naisvastaajista olivat osittain samaa mieltä. Miesten vastauksissa oli enemmän hajontaa, enemmistön kuitenkin ollessa täysin tai osittain samaa mieltä. Noin viidesosa miehistä oli osittain eri mieltä esimiehen toimimisesta oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.

Yrityksessä alle vuoden työskennelleiden vastaukset jakaantuivat osittain tai täysin samaa mieltä olleiden kanssa. 1–3 vuotta ja yli kolme vuotta työskennelleistä vastaajista suurin osa oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Ainoastaan kaksi henkilöä 1–3 vuotta työskennelleistä oli osittain eri mieltä siitä, että esimies toimii oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Kuviossa 8 esitetään esimiehen toimimista oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.



Kuvio 8. Esimieheni toimii oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.

Vastaajilta kysyttiin, miten esimies kannustaa etenemään työssään ja urallaan. Miesvastaajien vastaukset jakaantuivat tasaisesti kolmeen osaan. Kolme oli täysin samaa mieltä, kolme osittain samaa mieltä ja loput osittain eri mieltä. Naisista yli 50 prosenttia, oli täysin samaa mieltä, että oma lähimies kannustaa etenemään työssäni sekä urallani. Loput naisten vastaukset jakaantuivat, kahden ollessa osittain eri mieltä ja loppujen 11 vastaajan ollessa osittain samaa mieltä. Avoimesta palautteesta ilmeni, että esimiestyöhön voisi varata enemmän aikaa. Tällöin esimiehellä olisi aikaa hoitaa työnsä perusteellisesti.

”Esimiestyö ei mielestäni ole varattu riittävästi aikaa, välillä tuntuu ettei esimiehellä ole aikaa hoitaa perusjuttujaan huolella (työtuntien tarkistus ym.)”

Työvuosien välisistä vastauksista havaittiin pieniä eroja. Pieni osa kokeneimmista työntekijöistä oli sitä mieltä, että esimies voisi kannustaa enemmän etenemään työssään sekä urallaan. Alle vuoden työsuhteessa olleet vastaajat kokivat, että esimies kannustaa

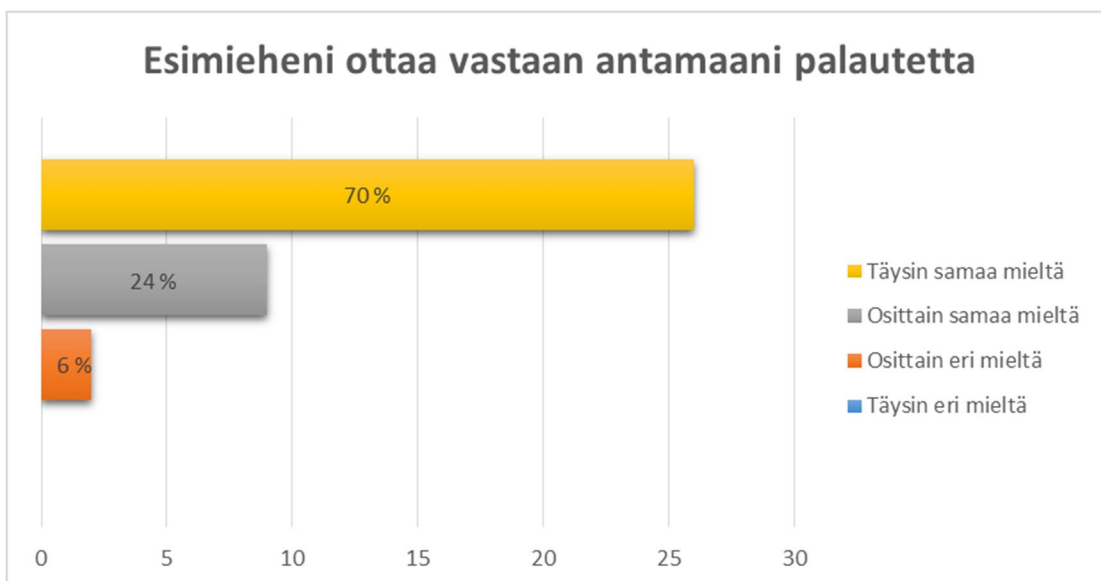
riittävästi etenemään työssään sekä urallaan. 1–3 vuotta yrityksessä työskennelleistä suurin osa, yhdeksän vastaajaa oli täysin samaa mieltä, kolme osittain samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä asiasta. Yli 3 vuotta työskennelleiden vastaukset jakaantuivat kahdeksan olleen täysin samaa mieltä, kuuden olleen osittain samaa mieltä ja kolmen olleen osittain eri mieltä.

Riittävästä keskustelujen määrästä havaittiin eroja miesten ja naisten välillä. Miehistä 22 prosenttia oli osittain eri mieltä keskustelujen määrästä. Kuitenkin enemmistö miesvastaajista koki, että keskusteluja käydään riittävästi. Naisvastaajien kesken mielipiteet eivät jakaantuneet yhtä eriävästi. Naisista 71 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että käy riittävästi keskusteluja oman esimiehensä kanssa. Loput 29 prosenttia olivat osittain samaa mieltä riittävästä keskustelujen määrästä.

Vastaajista joiden työsuhte oli kestänyt alle vuoden tai yli kolme vuotta olivat pääsääntöisesti samaa mieltä siitä, että keskusteluja käydään riittävästi. Yrityksessä 1–3 vuotta työskennelleistä vastaajista pieni osa koki, etteivät käy riittävästi keskusteluja esimiehen kanssa. Yrityksessä 1–3 vuotta työskennelleistä työntekijöistä kaksi oli osittain eri mieltä, kolme osittain samaa mieltä ja suurin osa, yhdeksän vastaajaa täysin samaa mieltä. Alle vuoden ja yli kolme vuotta yrityksessä työskennelleet vastaajat olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että käy riittävästi keskusteluja esimiehen kanssa.

Pääsääntöisesti kaikki vastaajat kokivat, että esimies ottaa vastaan saamaansa palautetta. Vastaajista 70 prosenttia oli täysin samaa mieltä asiasta. Ainoastaan kuusi prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä, ja koki ettei esimies ota saamaansa palautetta vastaan. Nais- ja miesvastaajien keskuudessa havaittiin eroja. Kaikki naisvastaajat olivat sitä mieltä, että esimies ottaa vastaan saamaansa palautetta. Miesten vastauksissa oli enemmän hajontaa. Miehistä 22 prosenttia oli osittain eri mieltä, 33 prosenttia osittain samaa mieltä ja 45 prosenttia täysin samaa mieltä siitä, että esimies ottaa vastaan vastaajan antamaa palautetta.

Alle vuoden ja yli kolme vuotta työskennelleistä vastaajat olivat yhtä mieltä esimiehen kyvystä ottaa palautetta vastaan. 1–3 vuotta työskennelleiden ryhmästä kaksi oli osittain eri mieltä, neljä osittain samaa mieltä ja suurin osa, kahdeksan vastaajaa täysin samaa mieltä asiasta. Kuviossa 9 esitetään tuloksia esimiehen kyvystä ottaa vastaan saamaansa palautetta.



Kuvio 9. Esimieheni ottaa vastaan antamaani palautetta.

Työstä riittävän palautteen saaminen rakentavan ja kiitoksen osalta jakoi mielipiteitä vastaajien keskuudessa. Miehistä enemmistö, 45 prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä siitä, että saa työstään riittävää palautetta. Kolmasosa miehistä oli osittain samaa mieltä ja 22 prosenttia täysin samaa mieltä. Naisvastaajista yli puolet, 53 prosenttia oli osittain samaa mieltä riittävästä palautteen saamisesta. Loput naisten vastauksista jakaantuivat, 36 prosentin täysin samaa mieltä ja 11 prosenttia osittain eri mieltä olleiden kanssa.

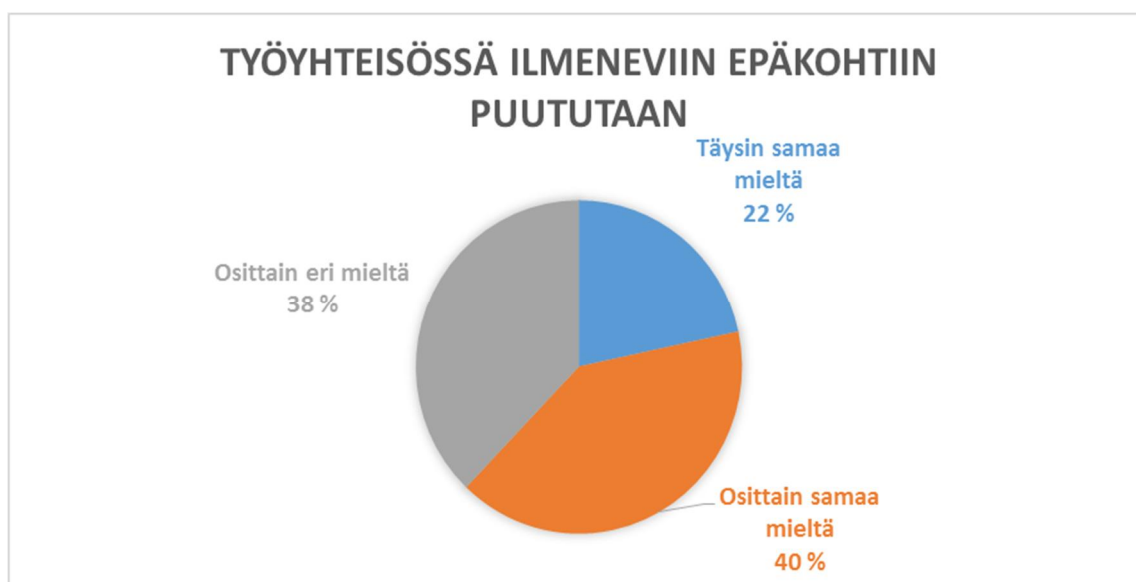
Yrityksessä alle vuoden ja yli vuoden vastaajien vastauksissa havaittiin eroja. Alle vuoden työskennelleiden vastaajien vastaukset jakaantuivat 50 prosenttia osittain samaa mieltä olevien ja 50 prosenttia täysin samaa mieltä olevien kanssa. Enemmistö 1–3 vuotta yrityksessä työtä tekevästä koki, että saa riittävää palautetta esimieheltään. 29 prosenttia oli kuitenkin sitä mieltä, että palautetta saisi antaa enemmän. Yli 3 vuotta yrityksessä olleet olivat samoilla linjoilla. Vastaajista 12 prosenttia koki, että palautteen määrä ei ole riittävää. Loput kokivat saavansa riittävästi palautetta esimieheltä. Vastaajan avoimesta palautteesta tuli ilmi, että esimiehet antavat paljon palautetta työstä. Lisäksi vastaaja koki, että hyvinvoinnista pidetään huolta muun muassa puuttamalla liialliseen työntekoon. Tämä on yksi keino, millä pystytään ennaltaehkäisemään työuupumusta.

”Hyvinvoinnistani pidetään todella hyvää huolta ja saan paljon kiitosta työstäni. Rakastan työntekoa, joskus jopa liikaa, mutta esimiehet pitävät huolta, etten tee liikaa töitä!”

5.4 Työyhteisö

Työyhteisöön liittyvissä kysymyksissä tutkittiin työyhteisön ilmapiiriä, työyhteisön viestinnän toimivuutta ja avoimuutta. Yksi työyhteisöä koskeva kysymys käsitteli työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puuttumista. Näiden lisäksi tutkimuksessa tutkittiin miten apua saadaan tarvittaessa sekä käyttäydytäänkö työyhteisössä asiallisesti.

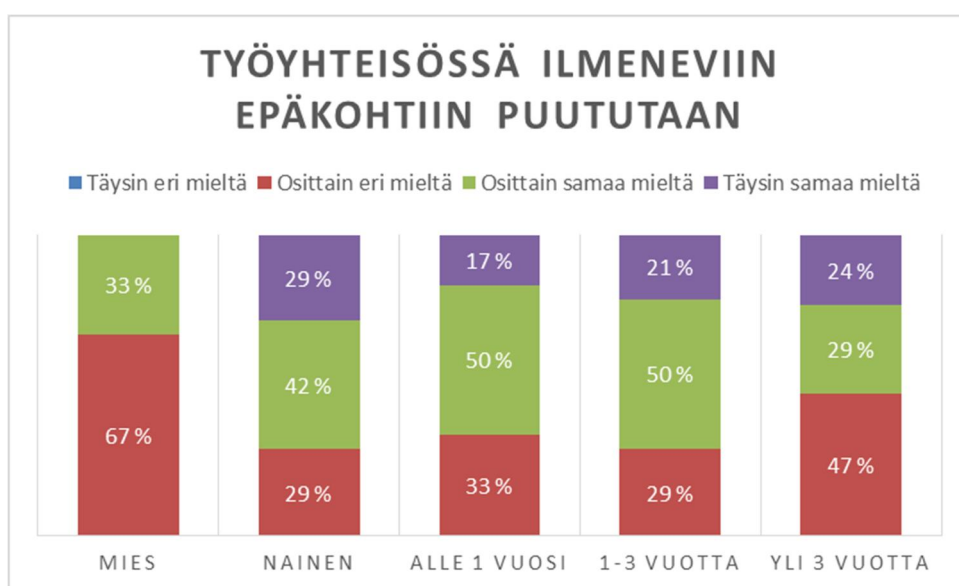
Vastaajista 40 prosenttia oli osittain sitä mieltä, että työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puututaan. 38 prosenttia oli osittain eri mieltä ja 22 täysin samaa mieltä epäkohtiin puuttumisesta. Kuvio 10 kuvaa tuloksia työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puuttumisesta.



Kuvio 10. Työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puututaan.

Miesten ja naisten välisissä vastauksissa havaittiin eroja, liittyen työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puuttumisesta. Miehistä suurin osa, 67 prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puuttumisesta. Kolmasosa miehistä oli osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puututaan. Naisvastaajista enemmistö koki, että työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puututaan riittävästi. Kuitenkin lähes kolmasosa naisista koki, että työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin voitaisiin puuttua enemmän. Naisista 42 prosenttia oli osittain samaa mieltä työyhteisössä epäkohtiin puuttumisesta. Loput jakaantuivat tasaisesti 29 prosentin olleen osittain eri mieltä ja 29 prosentin olleen täysin samaa mieltä.

Puolet alle vuoden työskennelleistä oli osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puututaan. Kolmasosa tästä ryhmästä oli osittain eri mieltä ja vajaa viidesosa oli täysin samaa mieltä epäkohtiin puuttumisesta. 1–3 vuotta yrityksessä työskennelleistä vastaajista, 50 prosenttia oli osittain samaa mieltä, 21 prosenttia täysin samaa mieltä ja 29 prosenttia osittain eri mieltä. Lähes puolet kokeneimmista työntekijöistä koki, ettei työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puututa riittävästi. Loput yli kolme vuotta työskennelleiden vastaukset jakaantuivat 29 prosentin ollessa osittain samaa mieltä ja 24 prosentin ollessa täysin samaa mieltä. Kuviossa 11 tarkastellaan naisten, miesten ja työntekijöiden työvuosien välisiä vastauksia työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puuttumisesta.



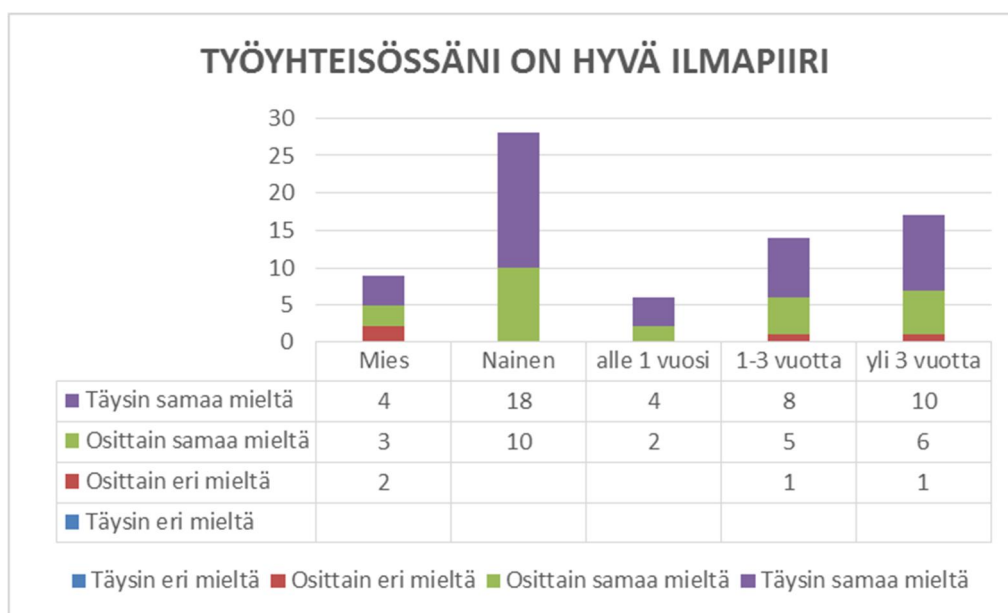
Kuvio 11. Työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puututaan.

Lähes kaikki vastaajat kokivat, että työyhteisössä käytäydytään asiallisesti. Tämän kysymyksen vastauksissa ei tullut suurta hajontaa, ainoastaan yhden vastaajan mielipide poikkesi muista vastauksista. Kaikki naisvastaajat, alle vuoden- ja yli kolme vuotta työskennelleistä olivat täysin- tai osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä käytäydytään asiallisesti. Lähes kaikki miehistä ja 1–3 vuotta työskennelleistä olivat sitä mieltä, että työyhteisössä käytäydytään asiallisesti. Ainoastaan yksi vastaaja vastasi olevansa osittain eri mieltä asiasta.

Työyhteisön hyvästä ilmapiiristä havaittiin pieniä eroja naisten ja miesten välillä. Naisvastaajista enemmistö, 18 vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on

hyvä ilmapiiri. Loput 10 naisvastaaja oli osittain samaa mieltä hyvästä ilmapiiristä. Miehistä lähes neljäsosa oli osittain eri mieltä siitä, että työyhteisössä on hyvä ilmapiiri. Kuitenkin enemmistö miehistä oli osittain tai täysin samaa mieltä työyhteisön hyvästä ilmapiiristä.

Yli kolme vuotta työskennelleistä suurin osa, 10 vastaajaa koki olevan täysin samaa mieltä hyvästä ilmapiiristä työyhteisössä. Tästä ryhmästä yksi oli osittain eri mieltä ja kuusi osittain samaa mieltä. 1–3 vuotta yrityksessä työskennelleistä vastaajista yksi oli osittain eri mieltä hyvästä ilmapiiristä, loppujen vastaajien ollessa osittain tai täysin samaa mieltä asiasta. Kaikki alle vuoden työskennelleistä vastaajista kokivat, että työyhteisössä on hyvä ilmapiiri. Kuvio 13 esittää tuloksia työyhteisön hyvästä ilmapiiristä.



Kuvio 13. Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri.

Työyhteisön toimivasta ja avoimesta viestinnästä oltiin montaa mieltä vastaajien keskuudessa. Naisten osuus jakaantui 57 prosenttiin olleen osittain samaa mieltä, 25 prosenttiin olleen täysin samaa mieltä ja 18 prosenttiin olleen osittain eri mieltä työyhteisön viestinnän toimivuudesta ja avoimuudesta. Miesvastaajista enemmistö, 78 prosenttia vastaajista oli osittain samaa mieltä viestinnän toimivuudesta ja avoimuudesta. Loput 22 prosenttia miehistä olivat osittain eri mieltä toimivasta ja avoimesta viestinnästä.

Puolet vastaajista, jotka olivat työskennelleet alle vuoden yrityksessä, olivat täysin samaa mieltä työyhteisön toimivasta ja avoimesta viestinnästä. Kolmasosa tämän ryhmän

vastaajista olivat osittain samaa mieltä ja 17 prosenttia osittain eri mieltä. Enemmistö, 79 prosenttia 1–3 vuotta yrityksessä työskennelleistä oli osittain samaa mieltä työyhteisön toimivasta ja avoimesta viestinnästä. Loppujen vastaajien prosenttiosuudet jakaantuivat 14 prosentin ollessa osittain eri mieltä ja 7 prosentin ollessa täysin samaa mieltä viestinnän avoimuudesta ja sen toimivuudesta. 53 prosenttia vastaajista, joille työvuosia oli kertynyt yli kolme vuotta, olivat osittain samaa mieltä työyhteisön toimivasta ja avoimesta viestinnästä. Samasta ryhmästä 24 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 23 prosenttia oli osittain eri mieltä viestinnän toimivuudesta ja avoimuudesta. Yksi vastaajista koki, että yrityksen toisessa yksikössä tietoa jaetaan enemmän työntekijöille.

”Työskentelen myös toisessa Yritys X:n yksikössä, jossa tietoa jaetaan paljon enemmän kuin tässä yksikössä. Esim. kampanjat, jotka ovat yhteisiä molemmissa yksiköissä”

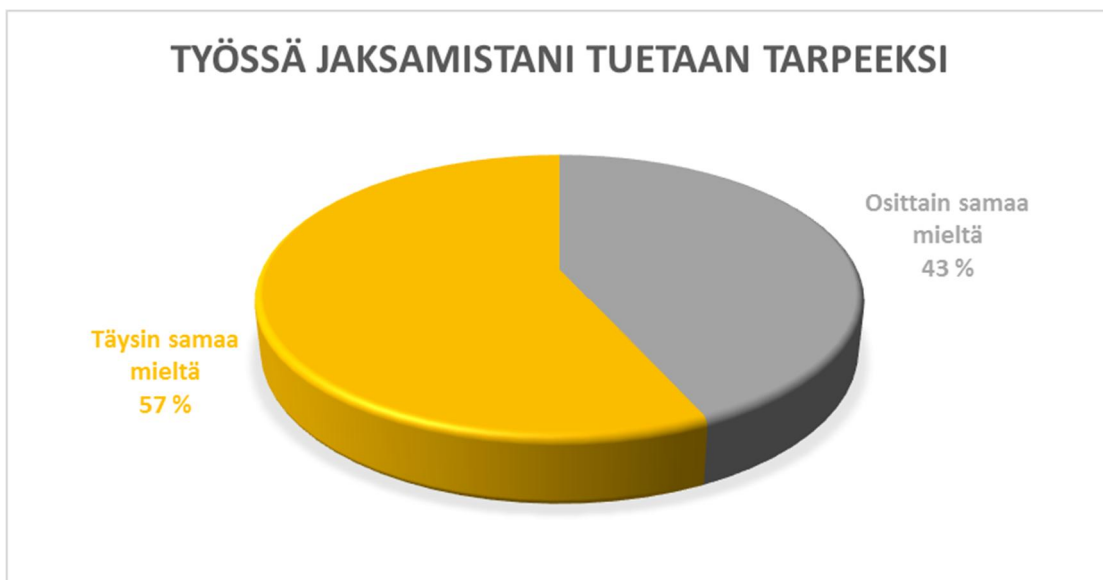
Vastaajilta kysyttiin mielipidettä siihen, miten työpaikalla saadaan apua tarvittaessa. Kaikki naisvastaajat olivat sitä mieltä, että työpaikalla saadaan apua tarvittaessa. Miesvastaajista viisi oli osittain samaa mieltä, että apua saa tarvittaessa. Loput miesvastaajien vastaukset jakaantuivat tasaisesti osittain eri mieltä ja täysin samaa mieltä olleiden kanssa.

Kaikki alle vuoden työsuhteessa olleista olivat täysin samaa mieltä siitä, että apua saa tarvittaessa. 1–3 vuotta työskennelleistä yksi oli osittain eri mieltä, viisi osittain samaa mieltä ja suurin osa, kahdeksan vastaajaa oli täysin samaa mieltä avun saamisesta työpaikallaan. Yli kolme vuotta yrityksen kirjoilla olleista vastaajista, 10 oli täysin samaa mieltä, että apua saa tarvittaessa. Yksi oli osittain eri mieltä avun saamisesta ja kuusi oli osittain samaa mieltä.

5.5 Organisaatio

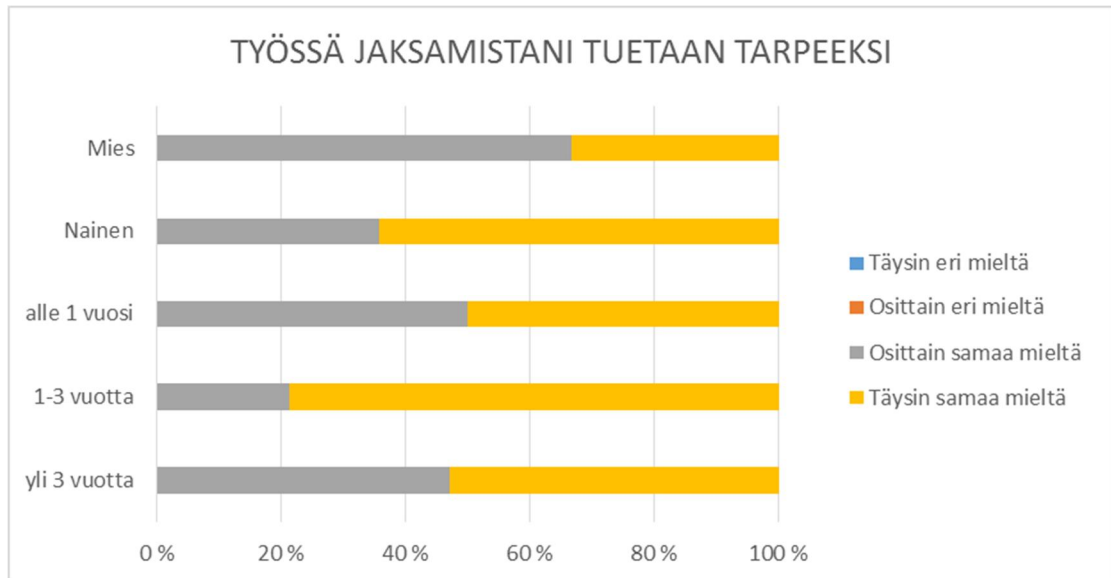
Kyselyssä yksi pääryhmistä oli organisaatio. Organisaatioon liittyviä kysymyksiä oli viisi, muiden pääryhmien tapaan. Yhdessä kysymyksessä kysyttiin, ymmärtääkö vastaaja miten hänen tekemä työnsä vaikuttaa organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Lisäksi vastaajilta kysyttiin, palkitaanko onnistuneista suorituksista riittävästi sekä onko perehdyttäminen riittävä. Näiden kysymysten lisäksi vastaajilta kysyttiin, arvostetaanko hänen tekemäänsä työtä ja tuetaanko työssä jaksamista tarpeeksi.

Vastaajat kokivat, että työssä jaksamista tuetaan tarpeeksi organisaatiossa. Kaikista vastaajista 57 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 43 prosenttia oli osittain samaa mieltä siitä, että heidän työssä jaksamistaan tuetaan tarpeeksi. Kuvio 13 kuvaa tuloksia työssä jaksamisen tarpeeksi tukemisesta.



Kuvio 13. Työssä jaksamistani tuetaan tarpeeksi.

Miehistä 66 prosenttia oli osittain samaa mieltä ja 34 prosenttia täysin samaa mieltä. Naisvastaajien mielipiteet jakaantuivat 64 prosentin ollessa täysin samaa mieltä ja 36 prosentin ollessa osittain samaa mieltä. Alle vuoden työsuhteessa olleiden vastaukset jakaantuivat puoliksi osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä olleiden kanssa. 1–3 vuotta työskennelleistä enemmistö oli täysin samaa mieltä ja vähemmistö 22 prosenttia vastaajista oli osittain samaa mieltä. Yli vuotta kolme yrityksen palkkalistoilla olleiden vastaukset jakaantuivat lähes tasaisesti täysin samaa mieltä sekä osittain samaa mieltä olevien kanssa. Kuvio 14 kuvaa taustamuuttujien välisiä vastauksia työssä jaksamisen tuen riittävydestä.



Kuvio 14. Työssä jaksamistani tuetaan tarpeeksi.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, ymmärrän miten työni vaikuttaa organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Enemmistö kaikista vastaajista koki ymmärtävänsä miten heidän työnsä vaikuttaa organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Kolme prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä ja etteivät olleet täysin varmoja, miten heidän työnsä vaikuttaa organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Naisten osuus jakaantui, 18 vastaajan ollessa täysin samaa mieltä ja 10 ollessa osittain samaa mieltä. Miehistä yksi oli osittain eri mieltä ja loput jakaantuivat tasaisesti täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä olevien kanssa.

Alle vuoden työsuhteessa olleiden vastaajien mielipiteet jakaantuivat 50 prosentin ollessa täysin samaa mieltä ja 50 prosentin ollessa osittain samaa mieltä. 1–3 vuotta yrityksessä työskennelleistä vastaajista 50 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että ymmärtää miten työnsä vaikuttaa organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Saman työvuosien määrän omaavista vastaajista, 43 prosenttia oli osittain samaa mieltä ja seitsemän prosenttia oli osittain eri mieltä. Yli kolme vuotta työskennelleistä suurin osa tiesi miten heidän työnsä vaikuttaa organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Ainoastaan pieni osa tämän ryhmän vastaajista oli osittain eri mieltä asiasta.

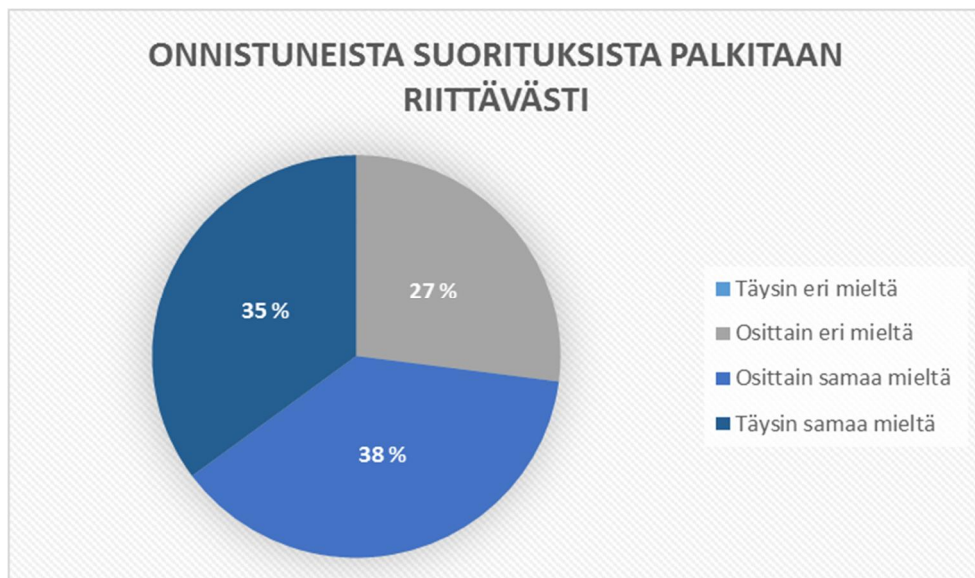
Enemmistö vastaajista koki, että heidän työtään arvostetaan. Kaikista vastaajista 43 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 46 prosenttia osittain samaa mieltä. Ainoastaan 11 prosenttia oli osittain eri mieltä heidän työnsä arvostamisesta. Miesten vastaukset jakaantuivat, 44 prosentin täysin samaa mieltä olleiden, 33 prosentin osittain samaa mieltä

olleiden ja 23 prosentin osittain eri mieltä olleiden kanssa. Naisista 46 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 46 prosenttia osittain samaa mieltä. Kahdeksan prosenttia naisista oli osittain eri mieltä asiasta.

Alle vuoden työskennelleistä selkeä enemmistö oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän työtään arvostetaan. 1–3 vuotta ja yli kolme vuotta työskennelleiden vastaukset jakaantuivat samansuuntaisesti. Näiden ryhmien enemmistö oli osittain tai täysin samaa mieltä. Pieni osa oli osittain eri mieltä siitä, että heidän työtään arvostetaan.

Onnistuneiden suoritusten riittävä palkitseminen jakoi vastaajien mielipiteitä. 73 prosenttia kaikista vastaajista koki saavansa riittävää palkintoa onnistuneista suorituksista. Näistä 73 prosentista 35 prosenttia oli täysin samaa mieltä. Vastaajista 27 prosenttia oli osittain eri mieltä ja koki ettei onnistuneista suorituksista palkita riittävästi.

Miehistä kolmasosa oli osittain eri mieltä riittävästä palkitsemisesta. Loput miesvastaajista kuitenkin koki, että palkitseminen on riittävää. Naisista enemmistö, 75 prosenttia koki, että onnistuneista suorituksista palkitaan riittävästi. Neljäs osa naisista oli osittain eri mieltä siitä, että onnistuneista suorituksista palkitaan riittävästi. Vastaajien työvuosista riippumatta enemmistö koki, että palkitseminen on riittävää. Kuvio 15 kuvaa onnistuneiden suoritusten riittävää palkitsemista.



Kuvio 15. Onnistuneista suorituksista palkitaan riittävästi.

Vastaajien vastaukset hajaantuivat, kun kysyttiin perehdyttämisen riittävydestä. 24 prosenttia vastaajista koki, ettei perehdyttäminen ole riittävää. 75 prosenttia oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä perehdyttämisen riittävydestä. Naisten ja miesten välillä oli selviä eroja siitä, onko perehdyttäminen riittävää. Miehistä enemmistö, 67 prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä perehdyttämisen riittävydestä. Loput miesvastaajista kokivat, että perehdyttäminen on riittävää. Naisista 89 prosenttia piti perehdyttämistä riittävänä. 11 prosenttia oli osittain eri mieltä asiasta.

Alle vuoden työsuhteessa olleet vastaajat olivat sitä mieltä, että perehdyttäminen on riittäväällä tasolla. 1–3 vuotta ja yli kolme vuotta työskennelleiden vastauksissa havaittiin eroja. Molempien ryhmien enemmistö koki perehdyttämisen olevan riittävää organisaatiossa. 36 prosenttia 1–3 vuotta työskennelleistä ja vastaavasti 24 prosenttia yli kolme vuotta työskennelleistä vastaajista olivat osittain eri mieltä siitä, ettei perehdyttäminen ole riittävää.

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Yritys X:n palveluosastojen työntekijöiden työhyvinvointitilaa työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikyselyn tavoitteena oli selvittää työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila. Tämän lisäksi tutkimuksen avulla oli nostaa esille työhyvinvoinnin osa-alueita sen kehittämiseksi. Yritys X:ssä ei ole viime vuosina toteutettu osastokohtaisia työhyvinvointikyselyjä, joten oli tärkeää toteuttaa työhyvinvointikysely palveluosastojen työntekijöille. Työhyvinvointikyselyn avulla sain vastauksia opinnäytetyöni tutkimusongelmiin. Tutkimuksen avulla sain selville, minkälainen työhyvinvoinnin tila on sekä esille nousi työhyvinvoinnin osa-alueita, joita voi kehittää tulevaisuudessa.

Työhyvinvointikysely jaettiin 60:lle palveluosaston työntekijälle. Työhyvinvointikyselyyn vastasi 37 palveluosaston työntekijää, joten vastausprosentiksi muodostui 62 prosenttia. Vastausprosentin korkeasta määrästä voidaan päätellä, että työntekijät ovat kiinnostuneita omasta työhyvinvoinnistaan ja mahdollisuudesta kehittää sitä työpaikallaan. Tämän lisäksi pyrin omalla aktiivisuudellani kannustamaan vastaajia vastaamaan kyselyyn, jotta vastausprosentti olisi mahdollisimman korkea.

Työhyvinvointikyselyyn vastattiin nimettömästi, jotta vastaajia ei pysty yhdistämään vastauksiin. Tällä tavalla pyrittiin myös lisäämään tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta tukee myös se, että kaikki vastaajat olivat vastanneet jokaiseen kysymykseen. Tämän lisäksi vastaukset olivat selkeästi merkitty, joten vastauksien tulkinta oli selkeää. Korkeaan vastausprosenttiin verrattuna, avointa palautetta sekä kehittämisehdotuksia olisin kaivannut vastaajilta enemmän. Avoimen palautteen ja kehitysideoiden avulla olisi saatu enemmän konkreettisia esimerkkejä, jolla voisi kehittää työhyvinvointia.

6.1 Työhyvinvoinnin tila

Yritys X panostaa paljon henkilöstönsä työhyvinvointiin. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella voidaan sanoa, että panostaminen näkyy työntekijöiden työhyvinvoinnin tilassa. Vaikka pääsääntöisesti työhyvinvoinnin tila on hyvä, nousi tutkimuksesta esille muutamia osa-alueita, joita voisi kehittää. Työhyvinvointikysely oli jaettu neljään pääryhmään ja jokaisesta pääryhmästä nousikin esille osa-alueita, joita voi kehittää. Kehittämisen osa-alueiden lisäksi sain selville, mihin osa-alueisiin vastaajat olivat tyytyväisiä.

Tutkimuksessa kysyttiin työhön liittyviä kysymyksiä ja tulokset osoittivat pääsääntöisesti positiivisia tuloksia. Vastaajat kokivat, että omat henkiset ja fyysiset voimavarat ovat tasapainossa, työn vaatimien vaatimuksien kanssa. Pääsääntöisesti kaikki vastaajat myös kokivat oman osaamisen olevan tasapainossa työn vaatimien vaatimuksien kanssa. Työtehtävät, roolit sekä vastualueet koettiin selkeiksi työyhteisön keskuudessa. Sen sijaan työssä tarvittavien välineiden kunnosta ja riittävydestä havaittiin puutteita vastaajien keskuudessa.

Tutkimuksessa tutkittiin vastaajien mielipidettä esimiehen työskentelyyn. Suurin osa Yritys X:n työntekijöistä olivat yksimielisiä, että esimies toimii oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työntekijöitä kohtaan. Vähemmistö vastaajista koki, ettei esimies kannusta tarpeeksi etenemään työssään sekä urallaan. Riittävästä keskustelujen määrästä esimiehen kanssa havaittiin pieniä eroja vastaajien keskuudessa. Miehistä lähes neljäsosa koki, ettei käy riittävästi keskustelua esimiehen kanssa. Pääsääntöisesti muiden vastaajien keskuudessa koettiin keskustelujen määrän olevan riittävää. Pääsääntöisesti vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että esimies ottaa vastaan saamaansa palautetta. Varsinkin miehet kokivat, etteivät saa riittävää palautetta esimieheltään.

Työyhteisön liittyvissä kysymyksistä ja näistä saaduista tuloksista havaitsin, että työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puuttumisessa sekä työyhteisön toimivasta ja avoimesta viestinnässä olisi kehittämistä. Avoimista vastauksista tuli, että sähköpostin lisäksi kaivattiin toista viestintäkanavaa. Tämän lisäksi avoimesta palautteesta ilmeni, että yrityksen toisessa yksikössä jaetaan enemmän tietoa, esimerkiksi yhteisistä kampanjoista. Lähes kaikki vastaajat kokivat, että työyhteisössä käyttäydytään asiallisesti sekä työpäivällä saadaan apua tarvittaessa. Tutkimuksesta ilmeni, että suurin osa vastaajista koki työyhteisön ilmapiirin hyvänä. Lähes 40 prosenttia vastaajista koki, ettei työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puututa riittävästi. Erityisesti miehet pitivät työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puuttumista puutteellisena.

Vastaajat olivat täysin yksimielisiä siitä, että organisaatio tukee heidän työssä jaksamistaan tarpeeksi. Lisäksi enemmistö vastaajista ymmärsi miten heidän työnsä vaikuttaa organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Tämän lisäksi suurin osa vastaajista koki, että heidän työtään arvostetaan organisaatiossa. Lähes kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, ettei organisaatio palkitse riittävästi onnistuneista suorituksista. Neljäsosa kaikista vastaajista koki, ettei perehdyttäminen ole riittävää organisaatiossa.

6.2 Kehitettävät osa-alueet

Tutkimustuloksia analysoitaessa ilmeni työhyvinvoinnin osa-alueita, joita voisi kehittää tulevaisuudessa. Kehittämisen kohteiksi nousivat viestintä, perehdyttäminen, työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puuttuminen sekä työvälineiden kunto sekä riittävyys. Näiden lisäksi osa vastaajista koki, ettei onnistuneista suorituksista palkita riittävästi organisaation puolesta sekä osa vastaajista koki, ettei saa riittävästi palautetta. Kehitettäviä osa-alueita tuli esille eri taustamuuttujien välisistä vastauksista.

Työhyvinvointikyselyn tuloksista selvisi, että viestintään ja yleiseen keskusteluun tulisi panostaa jatkossa enemmän. Varsinkin miehet kokivat naisia enemmän, etteivät käy riittävästi keskustelua esimiehensä kanssa. Viestinnän alle voidaan luokitella rakentavan ja positiivinen palautteen saaminen. Naiset kokivat saavansa miehiä enemmän palautetta työstään. Riittämätön viestintä voi aiheuttaa epäselvyyttä työyhteisön keskuudessa ja aiheuttaa ylimääräistä stressiä työntekijöissä. Viestinnän tärkeys ja riittävä tiedonkulku edistävät henkilön työhyvinvointia. Kun viestintä on riittävä ja selkeää, pystyy työntekijä tällöin keskittymään täysillä työhönsä. Tästä seurauksena on tehokas ja tuottava työ.

Näiden lisäksi kehittämisen kohteiksi nousi työvälineiden sekä laitteiden kunto ja riittävyys. Noin neljäsosa kaikista vastaajista ei pitänyt työssä tarvittavia välineitä sekä laitteita riittävinä sekä koki, että ne eivät ole täysin kunnossa. Riittämättömät tai puutteelliset työvälineet sekä laitteet voivat aiheuttaa ylimääräistä stressiä tai turhautumista työntekijöissä. Tämä vaikuttaa pääsääntöisesti työntekoon ja sitä kautta yksilön hyvinvointiin.

Kyselyyn vastaajien vastauksista ilmeni, ettei työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puututa riittävästi. Työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin pitäisi puuttua mahdollisimman nopeasti. Epäkohtia voi ilmetä muun muassa henkilökemioissa, laitteissa tai muussa työhön liittyvässä asiassa. Pitkään jatkuneet epäkohdat voivat hiertää työntekijöiden välejä, aiheuttaa juoruilua tai haitata päivittäistä työntekoa.

Lisäksi osa vastaajista koki, ettei perehdyttäminen ole täysin riittävää työpaikalla. Varsinkin miehet sekä työntekijät, jotka olivat työskennelleet yrityksessä yli vuoden, kokivat perehdyttämisessä olevan kehitettävää. Tuloksista selvisi, että selvä enemmistö naisista sekä alle vuoden työskennelleistä piti perehdyttämistä riittävänä. Perehdyttämisellä on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Riittämätön perehdytys aiheuttaa työntekijällä stressiä ja jopa pelkotiloja työntekijässä, koska työnteko voi haasteellista puutteellisen osaamisen vuoksi.

6.3 Kehittämiskeinot

Vastaajien avoimista palautteista tuli ilmi, että sähköpostien lisäksi olisi hyvä olla toinenkin viestintäkanava. Tällaisella kanavalla pystyttäisiin seuraamaan tärkeimpiä ilmoituksia työyhteisöä koskevissa asioissa ja keskustelemaan mahdollisista puutteista. Viestintäkanavana voisi olla jonkinlainen ilmoitustaulu, missä ilmoitetaan päivän tai viikon tärkeimmät asiat sähköpostin lisäksi.

Työvälineiden sekä laitteiden kunto ja riittävyys koettiin puutteelliseksi osan vastaajien keskuudessa. Työvälineiden sekä laitteiden kunto on kaikkien työntekijöiden vastuulla. Jokaisella on velvollisuus pitää niistä huolta parhaimpansa mukaan ja ilmoittaa mahdollisista ongelmista eteenpäin. Työyhteisössä ilmenevissä epäkohdissa voidaan toimia samalla tavalla. Työntekijöillä on vastuu ilmoittaa epäkohdista eteenpäin. Tämän jälkeen vastuu on esimiehillä sekä organisaatiolla, jotta epäkohdat saadaan korjattua.

Osa vastaajista koki perehdyttämisen olevan puutteellista. Perehdyttämiseen tulisi varata riittävästi aikaa ja perehdyttämisen tulisi olla aina perusteellisesta uutta työtä tai työtehtävää opetellessa. Työntekijälläkin on oma vastuu perehdyttämisessä ja työntekijän tulee ilmoittaa, mikäli kokee tarvitsevänsä lisää perehdytystä tehtäväänsä. Työnkuvien muuttuessa tai kasvaessa tulisi perehdyttämisen olla mukana jatkuvasti, vaikka työntekijä onkin työskennellyt yrityksessä jo vuosia. Perehdyttämissuunnitelma on hyvä olla tukena perehdyttämisessä. Perehdytysuunnitelmassa tulisi olla perusrunko, jota voi muokata yksilön tarpeiden mukaan.

Vastauksista ilmeni, että osa vastaajista koki saavansa liian vähän palautetta. Palautteen saaminen ja antaminen on tärkeää työn sekä työntekijän kehittymisen kannalta. Palautteen antaminen ja saaminen olisi hyvä olla läsnä jokapäiväisessä työssä. Palaute voi olla yksittäisiä sanojakin esimerkiksi hyvin tehdystä työstä.

Pääsääntöisesti Yritys X:n palveluosastojen työhyvinvointi on hyvällä tasolla. Työhyvinvoinnin kehittämisen osa-alueita pystyy parantamaan pienillä muutoksilla, johon jokainen voi vaikuttaa. Jokainen osaston työntekijä voi parantaa omalla viestinnällään tiedonkulkua omalla työpaikallaan. Tiedon jakaminen, erilaisista työtavoista kertominen sekä puutteista kertominen parantavat työnjälkeä ja ovat suoraan verrannollisia omaan työhyvinvointiin sekä yrityksen tulokseen.

LÄHTEET

Docendum 2007. <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/> Luettu 30.8.2015

Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2001. Tilastolliset menetelmät. WSOY, Helsinki.

Jabe, Marjatta 2012. Työhyvinvoinnin työkirja: voitko hyvin työssäsi?. Suomen Yrityskirjat, Helsinki.

Juvonen, Anna 2013. Työpahoinvoinnin hintalappu on raju: 40miljardia. 16.5.2013 <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/tyopahoinvoinnin-hintalappu-on-raju-40-miljar-dia/vKPbJ2Gz>. Luettu 30.8.2015

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari, Helsinki.

Koivisto, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Gummerus, Helsinki.

Kylliäinen, Antti 2009. Armoa työhön. Otava, Helsinki.

Manka, Liisa & Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön: Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampereen Yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto, Tampere.

Moilanen, Liisa & Varis, Laura 2001. Omat tavoitteet työvireen tukena. Työterveyslaitos, Helsinki.

Nummenmaa, Lauri 2008. Tilastolliset menetelmät. Tammi, Helsinki.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY Porvoo.

Perkka-Jortikka, Katriina 1998. Reilu peli työelämässä. Edita, Helsinki.

Perkka-Jortikka, Katriina 2007. Hankalan ihmisen kohtaaminen. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Räisänen, Kirsi & Roth, Kaarina 2007. Hankalat tyypit työelämässä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Saramies, Arja & Solovjew, Marja-Leena & Raivio, Marjo 2006. Tyytyväisenä työssä. Toimihenkilöjärjestöjen sivistysliitto, Helsinki.

Työterveyslaitos 2014. Mitä työkyky on? 6.3.2014 http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyky-toiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx. Luettu 29.4.2015

Työturvallisuuskeskus 2012. Hyvä työ ja elämä [http://www.tyoturva.fi/blogi/blgit_2012/hyva_ty_o_ja_elama.2435.blog?3248_o=36%20\[vii-tattu%2022.3.2015\]](http://www.tyoturva.fi/blogi/blgit_2012/hyva_ty_o_ja_elama.2435.blog?3248_o=36%20[vii-tattu%2022.3.2015]). Luettu 28.8.2015

Vesterinen, Pirkko 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOY, Helsinki.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand, Helsinki.

Väestöliitto 2011. Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus. VL-Markkinointi Oy, Helsinki.

Työhyvinvointikysely Yritys X:n palveluosastoille

Hei!

Tämä on työhyvinvointikysely Yritys X:n palveluosastoiden työntekijöille. Kyselyn tarkoitus on tutkia, millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tilan työpaikallaan. Kyselyyn vastataan nimettömästi ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Kyselystä saatavia tuloksia on tarkoitus hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvointikysely on osa opinnäytetyötäni. Kyselyyn vastaaminen kestää n.10 minuuttia. Toivon mahdollisimman monen vastaavan kyselyyn 11.10.2015 mennessä.

Työvuodet Yritys X:ssä:

alle 1 vuosi

1-3 vuotta

yli 3 vuotta

Sukupuoli

Nainen

Mies

Arvioi alla olevalla asteikolla 1-4 työhösi, esimiehesi työhön, työyhteisön ja organisaatioon liittyviin kysymyksiin. Kyselyn lopussa voit antaa avointa palautetta tai ehdotuksia kohtaan: **Avoin palaute/ Miten työhyvinvointia voisi kehittää?**

1 = täysin eri mieltä

2 = osittain eri mieltä

3 = osittain samaa mieltä

4 = täysin samaa mieltä

Työ

1. Työtehtävät, roolit sekä vastualueet ovat kaikille selkeät	1 2 3 4
2 Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa	1 2 3 4
3. Oma osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	1 2 3 4
4. Voimavarani ovat tasapainossa työn fyysisten vaatimuksien kanssa	1 2 3 4
5. Voimavarani ovat tasapainossa työn henkisten vaatimuksien kanssa	1 2 3 4

Esimiestyö

6. Esimieheni toimii oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	1	2	3	4
7. Käyn riittävästi keskustelua esimieheni kanssa (esim. kehityskeskustelut)	1	2	3	4
8. Saan riittävästä palautetta työstä (kiitosta sekä rakentavaa palautetta)	1	2	3	4
9. Esimieheni kannustaa minua etenemään työssäni/urallani	1	2	3	4
10. Esimieheni ottaa vastaan antamaani palautetta	1	2	3	4

Työyhteisö

11. Työyhteisössäni viestintä on toimivaa ja avointa	1	2	3	4
12. Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri	1	2	3	4
13. Työpaikallani saa apua tarvittaessa	1	2	3	4
14. Työyhteisössä käyttäydytään asiallisesti	1	2	3	4
15. Työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin puututaan	1	2	3	4

Organisaatio

16. Ymmärrän miten työni vaikuttaa organisaation yhteisiin tavoitteisiin	1	2	3	4
17. Työtäni arvostetaan	1	2	3	4
18. Työssä jaksamistani tuetaan tarpeeksi	1	2	3	4
19. Onnistuneista suorituksista palkitaan riittävästi	1	2	3	4
20. Perehdyttäminen on riittävä	1	2	3	4

Avoin palaute ja ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi:

Kiitos vastauksista!