

Jonne Aapajärvi

**TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI JA
ILMAPIIRI**
Ilmapiiiritutkimus

Opinnäytetyö
Tradenomi

2018



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Jonne Aapajarvi	Tradenomi (AMK)	Joulukuu 2018
Opinnäytetyön nimi		51 sivua 14 liitesivua
Työyhteisön hyvinvointi ja ilmapiiri Ilmapiiritutkimus		
Toimeksiantaja		
Yritys X Oy		
Ohjaaja		
Anna-Liisa Immonen		
Tiivistelmä		
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee työyhteisön hyvinvointia ja ilmapiiriä, niiden vaikutuksia organisaatioon sekä niiden tutkimista ja kehittämistä. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii ympäristöalan yritys Itä-Suomesta.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus perustuu aiheesta saatavilla olevaan kirjallisuuteen ja elektronisiin aineistoihin. Opinnäytetyössä käsitellään työyhteisön hyvinvoinnin ja työilmapiirin osa-alueita. Työhyvinvoinnin ensimmäinen osa-alue käsittelee työhyvinvoinnin muodostumista. Toisen osa-alueen aiheena on työhyvinvointia tukeva johtaminen. Kolmannessa osiossa käsitellään työterveyshuoltoa ja neljännessä työuupumusta. Viidennessä osiossa käsitellään elämäntapoja ja niiden vaikutusta työssä jaksamiseen.</p> <p>Työyhteisön ilmapiiri on jaettu kuuteen eri osa-alueeseen. Ensimmäinen osa-alue käsittelee työilmapiirin muodostumista. Toinen osa-alue käsittelee työyhteisön vuorovaikutusta. Kolmannen osa-alueen aiheena on työilmapiiriä tukeva johtaminen. Työpaikan ristiriidat on neljännen osa-alueen aiheena. Viides osa-alue käsittelee työpaikkaähäirintää. Kuudes ja viimeinen osa-alue käsittelee kateutta työelämässä.</p> <p>Empiirinen osuus koostuu kvantitatiivisesta ilmapiiritutkimuksesta, joka toteutettiin sähköisenä kyselynä syyskuussa 2018.</p> <p>Ilmapiiritutkimus on tehokas keino selvittää työyhteisössä mahdollisesti piileviä ongelmia ja tyytymättömyyttä. Pelkkä tilanteen kartoittaminen ei kuitenkaan riitä, vaan yrityksen johdon on myös oltava valmis käynnistämään tarpeelliset toimenpiteet selvitysten pohjalta.</p>		
Asiasanat		
Työyhteisö, ilmapiiri, hyvinvointi		

Author (authors)	Degree	Time
Jonne Aapajärvi	Bachelor of Business Administration	December 2018
Thesis title		51 pages
Welfare and atmosphere of workplace Atmosphere research		14 pages of appendices
Commissioned by		
Yritys X Oy		
Supervisor		
Anna-Liisa Immonen		
Abstract		
<p>This thesis deals with the well-being of the work community and the organisation of their effects on the climate, as well as to their examination and further development. This is the thesis of principal works in the field of the environment business from Eastern Finland.</p>		
<p>The thesis is based on the theory of the subject available literature and electronic materials. The Bachelor's thesis work deals with the well-being and working environment. In the workplace, the first part of the area will deal with in the workplace. The subject of the second part of the area is the well-being of a supportive management. The third section deals with the health care system and Burnout is the fourth part. The fifth section deals with the ways of life and their impact on the work of endurance.</p>		
<p>The atmosphere of the workplace is divided into six different sections. The first part deals with the working environment. The second part deals with the workplace interactions. The subject of the third part of the area is the management of labour relations support. Workplace conflicts is the fourth part. The fifth area deals with workplace harassment. The sixth and final section deals with the jealousy in the workplace.</p>		
<p>An empirical investigation quantitative standpoint the climate component of this assistance shall consist of an electronic questionnaire, which was completed in September 2018.</p>		
<p>Climate research is an effective way to find out along with hidden problems and discontent. A simple identification of the situation, however, it is not enough, but the management of the enterprise is also to be ready to launch the necessary measures on the basis of the reports.</p>		
Keywords		
workplace, atmosphere, welfare		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työhyvinnön muodostuminen.....	7
2.2	Työhyvinnön tukeva johtaminen	8
2.3	Työterveyshuolto	9
2.4	Työuupumus.....	10
2.5	Elämäntavat	11
3	TYÖILMAPIIRI	14
3.1	Työilmapiirin muodostuminen	14
3.2	Työyhteisön vuorovaikutus	15
3.3	Työskentelyä tukeva johtaminen.....	16
3.4	Työpaikan ristiriidat.....	18
3.5	Työpaikkahäirintä	19
3.6	Kateus työelämässä	22
4	YRITYSESITTELY	23
5	TUTKIMUS.....	24
5.1	Aineiston hankinta	24
5.2	Aineiston analyysi.....	25
6	TULOKSEN ANALYSOINTI	26
6.1	Työn sisältö ja organisointi	27
6.2	Työn kannustavuus	27
6.3	Sisäinen tiedonkulku.....	28
6.4	Esimies ja hänen johtamistapansa	29
6.5	Työilmapiiri, yhteishenki ja työtoverit	30
6.6	Palkkaus ja palkitseminen	31
6.7	Yritys	31
6.8	Elämäntavat	32

7	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	32
7.1	Johtopäätökset.....	32
7.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	34
8	LOPUKSI.....	35
	LÄHTEET.....	37

KUVALUETTELO

LIITTEET

Liite 1. Työilmapiirikyselylomake

Liite 2. Kaaviot

1 JOHDANTO

Meillä jokaisella on kaikki mahdollisuudet olla onnellisia työssä ja suomalaisessa työelämässä on erittäin paljon hyvää. Kehittymistä se kuitenkin vaatii. Ja se koskee sekä kaikkia työelämän toimijoita että työelämää. Perinteisiä vahvuuksia suomalaisessa työelämässä ovat mm. oikeudenmukaisuus ja korruption vähäisyys. Näiden lisäksi myös hyvä luottamus työnantajan ja työntekijän välillä sekä sosiaalista vastuuta korostava työpaikkahenki.

(Aro 2006, 6.)

Toki työelämässä on viime vuosina tapahtunut ja on edelleen tapahtumassa sellaisia asioita, jotka saavat pienen ihmisen hämmennyksen valtaan. Työn dehumanisointi eli epäinhimillistäminen on meneillään oleva valtatrendi. Tätä tehdään tuottavuuden parantamisen takia yrityksissä sekä säästöjen nimissä julkisella sektorilla. Tämä näkyy muiden muassa siinä, että yritykset saneeraavat tuotantoa irtisanomalla työntekijöitä ja korvaavat heidät koneilla. Näin säästetään työvoimakustannuksissa. Julkisella sektorilla tämä taas tarkoittaa sitä, että palvelut siirretään yhä enemmän sähköseen muotoon eli verkkopalveluun. Samalla henkilökohtaista palvelua on yhä vähemmän saatavilla, kuten on tapahtunut mm. pankkipalveluissa. (Aro 2006, 7.)

Työ voi olla ihmiselle joko suuri siunaus tai se voi tehdä elämästä syvää kärsimystä. Kirjahyllyt ovat täynnä tietoa hyvän työn edellytyksistä ja piirteistä. Työelämän laadun kehittämistä on kyse ihmisen tietoisista valinnoista ja pyrkimyksistä. Mutta pienillä säästöillä tai ulkokohtaisella kehittämistyöllä ei muuteta työtä hyväksi. Työelämässä tarvitaan perustavanlaatuaista asennemuutosta, joka heijastuu niin johtamisessa, työyhteisöjen toiminnassa kuin organisaatioratkaisuissakin. (Aro 2006, 7.)

Työn aiheena on työilmapiiri ja sen pohjalta on tarkoitus tehdä ilmapiiritutkimus. Toimeksiantajana on Yritys X Oy Itä-Suomesta. Tutkimusta varten tehdään sähköinen kysely, jonka kysymyksiä on tarkoitus muuttaa. Tavoitteena on tehdä kysely ja analysoida vastauksia. Kohdeilmiotä katsotaan toimeksiantajan työntekijöiden näkökulmasta. Työ rajataan koskemaan vain Yritys X Oy:n työntekijöitä. Tutkimusongelmana on, että minkälainen on toimeksiantajan tämänhetkinen ilmapiiri ja miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tason.

2 TYÖHYVINVOINTI

Opinnäytetyön toisessa osassa käsitellään työhyvinvointia ja aihe on jaettu viiteen alalukuun. Ensimmäinen alaluku käsittelee työhyvinvoinnin muodostumista. Toinen alaluku käsittelee työhyvinvointia tukevaa johtamista. Kolmas alaluku taas käsittelee työterveyshuoltoa ja neljäs alaluku käsittelee työuupumusta. Viides alaluku käsittelee elämäntapoja ja sitä miten ne vaikuttavat työssä jaksamiseen.

2.1 Työhyvinvoinnin muodostuminen

Työhyvinvointi on monen tekijän summa. Työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota jo monen vuosikymmenten ajan kaikista työhyvinvoinnin alueista. Turvallisuudentunne ja luottamus ovat monella tavalla hyvinvoinnin perustana. Tärkeä osa nykypäivän työhyvinvointia on myös tuloksellisuus sekä työyhteisön että yksilön asiana. Toki yhteydessä yksilön hyvinvointikokemuksiin ovat töiden sujuminen ja häiriöttömyys. Juuri työhyvinvoinnin puutteistahan suuri osa työn keskeytyksistä johtuu. Tuloksellisuutta vähentävät sairauspoissaolot, työtapaturmat, ennenaikaiset eläköitymiset ja lähtövaihtuvuus. (Virtanen & Sinokki 2014, 141.)

Keinoissa vähentää sairauspoissaoloja pitää kuitenkin olla tarkkana. Esimerkiksi tulopalkkauksen kriteerinä vähäiset sairauspoissaolot voi olla hyvinkin kyseenalainen mittari. Tietäessään tulevien poissaolojen vaikuttavan myös koko työyhteisön mahdolliseen palkitsemiseen, joutuu vakavasti sairastunut suunnattoman stressin valtaan sairautensa lisäksi. Sairauden pahenemisen riski, yleensä alentunut työteho ja työn laatu sekä mahdollisesti kasvanut tapaturma-alttius liittyvät presenteismiin eli sairaana läsnäoloon. Monisäkeinen kokonaisuus, jossa on syy-seuraussuhteita kaikkiin suuntiin, syntyy työturvallisuudesta, työkyvystä, työssä jaksamisesta, henkisestä hyvinvoinnista, turvallisuudentunteesta ja tuloksellisuudesta eli työhyvinvoinnin osa-alueista. (Virtanen & Sinokki 2014, 141.)

Koko Suomen kansantaloudelle ja siten koko hyvinvointiyhteiskunnallemme on työhyvinvoinnilla ja työkykyisellä työvoimalla suuri taloudellinen merkitys. Kokonaistuottavuuteen sekä sairaus-, eläke- ja työttömyyskuluihin työkykyinen ja hyvinvoiva työvoima vaikuttaa. Suorituskykyyn, urankehitykseen, työllisyyteen, sairauskuluihin ja ansiotasoon ja siten siis elintasoon ja elämänlaatuun yksilön työhyvinvoinnilla ja työkyvyllä on vaikutusta. (Virtanen & Sinokki 2014, 143.)

Työaikakuluihin, tehokkaan työajan määrään, sairaus- ja tapaturmakuluihin ja muihin tuotantokuluihin sekä toimintaan ja siten tuottavuuteen ja kannattavuuteen sairauspoissaolot, yksilötuottavuus, mahdolliset ennenaikaiset eläkkeet tai peräti kuolemat vaikuttavat työpaikalla. Henkilöstön halu olla töissä, voimavarat, motivaatio, sitoutuminen ja innovatiivisuus kasvavat työhyvinvointia lisäävillä toimenpiteillä. Näin tehokas työaika lisääntyy ja yksilötuottavuus kasvaa, sairaus- ja tapaturmakustannukset vähenevät. Työn tuottavuus ja laatu paranevat ja kannattavuus taas kaiken kaikkiaan lisääntyy tämän seurauksena. (Virtanen & Sinokki 2014, 143.)

2.2 Työhyvinvointia tukeva johtaminen

Johtaminen on merkitysten muovaamista muiden ihmisten käyttöön. Toiminnalleen ihmiset tarvitsevat mielekkään sisällön ja päämäärän. Toiminta, jolla ei ole ihmisen hyväksi kokemia päämääriä ja josta ei seuraa ihmisen arvokkaana pitämiä seurauksia, muodostuu väkisinkin vähitellen vailla mieltä olevaksi, jopa inhottavaksi toiminnaksi. Mielen ja merkityksen luominen toimintaan onkin johtamisen keskeinen tehtävä. (Juuti & Vuorela 2015, 139.)

Se, että johtaminen selventää ja kehittää yhteistä toimintaa, on aina johtamisessa tiedostettu. Polulla kulkemisen metaforan avulla voitaisiin johtamista kuvata. Kaikki mukana olevat tietävät, että polulla on mutkia, mäkiä ja sumuisia kohtia, mutta kukaan ei ole kulkenut polulla aikaisemmin. Sitä, minne polku johtaa ja mitä seuraavan mäen tai mutkan takana heitä odottaa, joutuvat ihmiset arvaamaan. (Juuti & Vuorela 2015, 139.)

Erilaisten näkökulmien avaaminen ja yhteisten merkitysten etsiminen on osa johtamista. Samalla se on uudenlaisten viitekehysten luomista siitä, mitä yhteisesti on löydetty. Pimeässä hapuilua voidaan ikään kuin olettaa suuren osan johtamisesta olevan. Ihmiset, jotka joutuvat sokkona taluttamaan toisiaan löytääkseen jotakin, eivät tiedä millaisessa ympäristössä he ovat ja mihin heidän tulisi mennä, mihin he voisivat ajattelussaan nojata. (Juuti & Vuorela 2015, 140.)

Keskustelu ja siinä käytetty kieli ovat merkistysten muovaamisessa keskeisimpiä työkaluja. Valitut käsitteet ja keskustelun synnyttämät tarinat keskustelussa auttavat keskittymään olennaiseen. Jokaisen tarina on kooste monista osasista, joita voitaisiin

monin eri tavoin liittää yhteen. Tietyllä tavalla tarinan juoni liittää nuo irralliset osat yhteen. Juoni suuntaa tulkintoja, mutta samalla se myös järjestää kokemuksia. Tarinan juonen etsiminen ja muokkaaminen kuuluvat johtamiseen. Tapahtumat alkavat saada ihmisten mielessä myös järjestystä, kun juoni alkaa hahmottua, jonka avulla he kykenevät ymmärtämään menneitä, nykyisiä ja tulevia tapahtumia. Tilanteen mukaan monissa eri rooleissa toimiminen on esimiehen rooli työyhteisössä. Tarinan juonen etsijänä, joskus taas tarinan käsikirjoittajana ja välillä näyttämöestarinana sekä ohjaajanakin tulee esimiehen joskus toimia. (Juuti & Vuorela 2015, 141.)

Johtaminen on yhteinen tuote. Yhteisiä ovat myös sen tulokset. Ihmisten välisen yhteistyön ja hyvien työtuloksien taustalla on hyvä johtaminen. Ellei toiminnan perustaa ole rakennettu yhdessä ja jollei työskentelyprosessi perustu jatkuvalla yhteiselle keskustelulle, ei hyvää yhteistyötä voida kuitenkaan saavuttaa. Keskusteleva ja hyvinvoiva työyhteisö on hyviä tuloksia saavuttava työyhteisö. (Juuti & Vuorela 2015, 142.)

2.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto kuuluu kaikille työssä käyville työntekijöille ja yrittäjille sekä omaa työtään tekeville henkilöille. Esim. omalla toiminimellä toimivalla henkilöllä tarkoitetaan omaa työtä tekeviä henkilöitä. Työpaikan tarpeisiin perustuvan työterveyshuollon sisällön ja toimet suunnittelevat työnantaja, työpaikan henkilöstön edustaja ja työterveyshuollon palveluntuottaja yhdessä. Työterveyshuollon toimivuutta ja toteutumista he myös seuraavat ja arvioivat. Terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäiseminen sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen ovat työterveyshuollon toiminnan tavoitteena. (Työsuojelu)

Parhaaseen monitieteiseen tutkimustietoon tai kokemuseräiseen näyttöön tulee työterveyshuollon toiminnan sisällön perustua. Se, että valittu sisältö toteutetaan mahdollisimman laadukkaasti ja tehokkaasti, tulee prosessien mahdollistaa. (Uitti 2014, 26.)

Työterveyshuollon toiminnan tulee olla työpaikan käytännön tarpeiden mukaista. Tiedon hankinta, sen analysointi, johtopäätösten teko työn terveydellisen merkityksen arvioimiseksi, tehtävien toimenpiteiden kiirreellisyysasteen määrittely ja niiden

pohjalta toiminnan tavoitteiden asettaminen kuuluvat tarpeiden arviointiin, joka on jatkuvaa toimintaa. (Uitti 2014, 26.)

Työterveysyhteistyö on periaate ja toimintatapa, joka liittyy kaikkiin työterveyshuollon prosesseihin. Työpaikkaselvitys, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, terveystarkastukset sekä neuvonta ja ohjaus ovat työterveyshuollon ehkäiseviä prosesseja. Myös kuntoutustarpeen tunnistaminen, kuntoutukseen ohjaus ja työntekijöiden työssä jatkamisen tukeminen ja seuranta kuuluvat ehkäisevään toimintaan. (Uitti 2014, 28.)

Työnantaja voi myös sopia sairaanhoidosta, joka on työnantajalle vapaaehtoista. Ns. työterveyspainotteisessa sairaanhoidossa, jolla tuetaan terveyteen ja työkykyyn kohdistuvia ehkäisytoimenpiteitä, on pääpaino sairaanhoidossa.

Työterveyspainotteisuudella tarkoitetaan sitä, että työhön liittyvien sairauksien tunnistamiseen ja työkyvyn arviointiin sairausvastaanotto ensisijaisesti keskittyy. Kaikki ne sairaudet, joita työ voi pahentaa tai aiheuttaa tai jotka rajoittavat työssä selviytymistä, ymmärretään työhön liittyvillä sairauksilla. Lisäksi niiden hoitamisessa työhön liittyvillä seikoilla on merkitystä. (Uitti 2014, 28.)

2.4 Työuupumus

Työstressi, työuupumus ja masennus ovat käsitteitä, jotka herkästi arkikielessä menevät sekaisin. Varsin tavanomaista tilapäinen työstressi on eikä se ole vaaraksi terveydelle. Työstressi saattaa johtaa työuupumukseen, mikäli se muodostuu hyvin pitkäaikaiseksi ilman palautumisvaiheita, ellei tilannetta pystytä yhteistoiminnassa muuttamaan tai voimavaroja lisäämään. (Martimo & Antti-Poika & Uitti 2010, 75.)

Työuupumuksella tarkoitetaan psykologista oireyhtymää, joka voi kehittyä jatkuvan työstressin seurauksena. Sekä työn että työntekijän ominaisuuksiin työuupumus liittyy. Tilanteissa, joissa suuret työn vaatimukset yhdistyvät vähäisiin työn voimavaroihin, työuupumuksen todennäköisyys on kohonnut. Kokemus vähäisemmästä työuupumusriskistä liittyy elämän ymmärrettävyyteen, hallittavuuteen ja mielekkyyteen. Sen sijaan kun työn vaatimukset ovat suuret, kun velvollisuudentunne altistaa työuupumukselle. (Martimo & Antti-Poika & Uitti 2010, 75 – 76.)

Työuupumusta voidaan luonnehtia työntekijän kriisinä suhteessa työhönsä. Ilman riittäviä voimavaroja, työuupumus ilmenee kokonaisvaltaisena väsymyksenä, joka kertyy pitkään jatkuneesta pinnistelystä tavoitteiden saavuttamiseksi. Uupuneen työntekijän asenteet omaan työhön muuttuvat väsymyksen lisäksi. Samoin käsitykset omasta osaamisesta ja aikaansaamisesta. Työn merkityksen ja mielekkyyden menettämisen työuupunut kokee, ja myös hänen ammatillisen pystyvyyden tunteensa vähenee. (Martimo & Antti-Poika & Uitti 2010, 76.)

2.5 Elämäntavat

On totuttu erottamaan ihmisen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen puoli työhyvinvoinnista puhuttaessa. Jaottelu on keinotekoinen ja aina päällekkäisyyksiä sisältävä. Toisiinsa nämä osa-alueet lisäksi vaikuttavat. Jollakin alueella pahoinvoiva ihminen ei voi olla työssään hyvinvoiva, sillä jollakin tavoin tuo pahoinvointi heijautuu myös muuhun elämään. Se, että ihminen voi hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin, on työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana. Työssään hyvinvoiva ja terve ihminen kykenee suoritukseen, jotka hyödyttävät asiakkaita, organisaatiota ja häntä itseään. (Juuti & Vuorela 2015, 85.)

Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja niihin kuhunkin liittyvät tekijät ovat monin tavoin yhteydessä toistensa kanssa. Mielenrauhaa ja iloista mieltä ihminen saa liikuntaa harrastamalla. Ystävyysuhteiden antamalla positiivisella energialla sosiaalisesti aktiivinen ihminen täyttää mielensä, minkä on muun muassa sairauksien puhkeamista todettu estävän. Suuren päämäärän aktiivinen oppija saa opiskelusta elämällään, joka sinänsä antaa energiaa. Myös psyykkisesti aktiivisena hänet pitävät oppimisen kokemukset. Fyysinen terveys, sosiaalinen aktiivisuus ja mielen vireyys liittyvät toisiinsa kaikissa edellä mainituissa tapauksissa. (Juuti & Vuorela 2015, 85 – 86.)

Monet ilmiöt ovat taipuvaisia kasautumaan ihmisten elämässä ja toiminnassa. Pahoinvointi kasautuu toisille ja hyvinvointi toisille. Tämä kasautuva malli tarjoaa monia mahdollisuuksia hyvän olon kehittämisen kannalta. Ne alkavat vahvistaa myönteistä kehitystä myös muilla elämänalueilla, kunhan myönteisiä muutoksia saadaan edes aikaan. Muutokset heijastuvat koko ihmisen hyväksi millä tahansa elämänalueella. (Juuti & Vuorela 2015, 86.)

Työpaikalla pidetyt koulutustilaisuudet saattavat tuntua vaativilta, mutta niiden aikana tutustuu muihin ihmisiin ja kuulee heidän kommenttejaan. Ystävyysuhteita solmitaan ja luodaan yhteisiä kokemuksia erilaisissa tilaisuuksissa. Vaikeitakin haasteita on entistä helpompi kohdata ystävien kanssa. Myönteinen kierre on jälleen valmis. (Juuti & Vuorela 2015, 86.)

LIIKUNTA

Liikunnan avulla on monilla työpaikoilla alettu onnistuneesti kehittää työkykyä. Useimpien mielestä liikunta liittyy pääosin ihmisen fyysiseen puoleen. Onkin totta, että muun muassa aineenvaihduntaan, hapenottokykyyn, lihasmassaan sekä hermoston ja aistien yhteistyöhön liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia. Nämä vaikutukset ovat tärkeitä, mutteivät ehkä sittenkään tärkeimpiä liikunnan vaikutuksia. Liikunnalla on myös myönteisiä vaikutuksia sosiaalisiin suhteisiin ja ihmisen psyykkiseen olotilaan. (Juuti & Vuorela 2015, 88.)

Työpaikan sosiaalisia suhteita liikunta antaa mahdollisuuksia kehittää. Työpaikan ihmiset saavat mahdollisuuden tutustua toisiinsa myös työelämän ulkopuolella, mikäli liikuntaan liittyy yhteisiä tapahtumia. Se auttaa hyväksymään ihmisen entistä paremmin, kun hänet tuntee muutoinkin kuin työroolissa. Työpaikalla työskentelevät henkilöt eivät ole roolien hoitajia, vaan ihmisiä. Suhde maailmaan ja olemassaoloonsa on kaikilla ihmisillä. Tämän suhteen havaitseminen myös toisissa auttaa meitä ymmärtämään sekä itseämme että toisia. Tätä maailmassa olemisen herkkää aluetta uudella tavalla avaa yhdessä liikkuminen. Lisäksi keskinäisen ajatustenvaihdon ja ystävyystymisen yhdessä liikkuminen yhdistää. (Juuti & Vuorela 2015, 88.)

Myös ihmisen psyykkiseen tilaan liikunnalla on myönteinen vaikutus. Koska se luo myönteisen tunteen siitä, että kykenee saavuttamaan tavoitteitaan, antaa liikunta itseluottamusta. Mielen kannalta liikunnalla on myös itseisarvoa, sillä tyhjennämme mieltämme ja vapaudumme mieltämme painavista asioista liikunnan kuluessa. Myönteisen itsearvostuksen syntymistä on liikunnan suoma mielihyvä ja onnistumisen tunne omiaan auttamaan. Se näkyy hänen koko olemuksestaan, kun henkilö kokee olevansa hyvä ja arvokas. Myös liikunnan luoma hyvä olo heijastuu muille elämänalueille. (Juuti & Vuorela 2015, 88.)

Se, että fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen puoli eivät sittenkään ole kovin kaukana toisistaan, saattaa meistä tuntua oudolta ajatella. Kehollisina olioina olemme olemassa. Ihmisen psyykkiseen ja sosiaaliseen puoleen keho yhdistää ihmisen fyysisen olemuksen. Myös keholla on muisti. Miten ihminen on kohdellut itseään elämänsä aikana ja millaisia suhteita muihin hän on kyennyt luomaan, voi päätellä hänen kehosta ja sen eleistä. Tätä kehollista tilaa liikuntaa auttaa muuttamaan. Tässä maailmassa liikunta on itsensä hemmottelamista. (Juuti & Vuorela 2015, 89.)

PERHE-ELÄMÄ

Perhe on useimmille ihmisille primääri tunnetasoisten prosessien kenttä. Niin myönteisiä kuin kielteisiäkin tunteita tutussa ja turvallisessa ympäristössä antaa hyvin toimiva perhe tilaa työstää. Useimpien nykyajan ihmisten työlle vastavoiman tarjoaa perhe. Useimpien työt vaativat ihmistä liiaksi tukahduttamaan tunteensa ja ovat tiedollisesti ylikuormittuneita. Näiden prosessien työstämiselle perhe-elämä tarjoaa parhaimmillaan foorumin. (Juuti & Vuorela 2015, 91.)

Monia parisuhteesta aiheutuvia ongelmia, jotka saattavat heijastua myös työelämään, liittyvät myös perhe-elämään. Ihmisen kypsyessä parisuhde käy lävitse erilaisia kehitysvaiheita. Ensimmäisessä vaiheessa muodostuu pari. Voimakas yhteen sulautuminen, jossa kumpikin osapuoli ihanteellistaa toisensa, liittyy usein parin muodostumiseen. Myös ahdistavia puolia saattaa liittyä parin muodostumiseen. Ihmisen mielessä voi käydä kysymys, onko löydetty kumppani se oikea? Myös omasta taloudellisesta asemasta voidaan lisäksi olla epävarmoja. (Juuti & Vuorela 2015, 92.)

Kun perheeseen tulee lapsi, alkaa toinen vaihe. Monia ahdistavia ja vaikeita vaiheita liittyy lasten saamiseen ja kasvattamiseen. Pienet lapset saattavat valvottaa vanhempia. Koulukäyntiin liittyviä murheita voi olla isompien lasten kanssa. Perheen taloutta verottaa melkoisesti kasvavat lapset. Lapset muuttavat muualle kolmannessa vaiheessa. Luopumisen aiheuttamaan ahdistusta joudutaan tässä vaiheessa työstämään. Joskus luopumisen tunteet kohdataan kotona ja töissä yhtä aikaa. (Juuti & Vuorela 2015, 92.)

Työelämän alttarille monet uhraavat itsensä ja perheensä. Se, ettei aikaa perheelle ja itselle jää lainkaan, saattaa pyrkimys menestyä uralla ja ammatissa vaatia niin paljon.

Myös tilanteeseen, jossa puoliset kilpailevat keskenään uralla menestymisestä, ovat jotkut parit ajautuneet. (Juuti & Vuorela 2015, 92.)

On hyvä muistaa kasautumisen lain pitävän paikkansa myös tässä, olipa ihmisen tilanne työelämän ja perhe-elämän saralla mikä tahansa. Toisiin hyviin seikkoihin ja niin edelleen hyvät seikat johtavat. Myös muita tilanteita verottaen niissä mahdollisesti sijaitsevia voimavaroja vastaavasti kuormittavat tilanteet kuormittavat. (Juuti & Vuorela 2015, 93.)

Oma tilanteensa onkin hyvä tunnistaa. Kannattaa tarkastella myös oman perhe-elämänsä tilannetta, jos on sellaisessa tilanteessa, että työhön kuluu liiaksi voimia. Se, että perhe-elämäänkin on jatkuvasti panostettava ennalta, jotta siellä olevat voimavarat säilyisivät, on edelleen hyvä muistaa. (Juuti & Vuorela 2015, 93.)

3 TYÖILMAPIIRI

Kolmas luku käsittelee työn varsinaista aihetta eli työilmapiiriä. Työilmapiiri-osio on jaettu kuuteen alalukuun ja ensimmäinen alaluku käsittelee työilmapiirin muodostumista. Toinen alaluku käsittelee työyhteisön vuorovaikutusta ja kolmas alaluku käsittelee työskentelyä tukevaa johtamista. Neljännen alaluvun aiheena on työpaikan ristiriidat ja viidennen alaluvun aiheena on työpaikkahäirintä. Kuudes alaluku käsittelee kateutta työelämässä.

3.1 Työilmapiirin muodostuminen

Monista erilaisista tekijöistä, kuten oikeudenmukaisesta palkkauksesta, mielekkäistä tehtävistä, hyvästä johtajuudesta ja turvallisesta työympäristöstä muodostuu hyvä työyhteisön ilmapiiri. Myönteisen asennoitumisen merkitys on nyt ainoastaan pohdinnan aiheena. Kyse on positiivisten, rakentavien, humorististen ja ihmisiä kunnioittavien menetelmien käytöstä eli 4. avaimen käytöstä. (Dunderfelt 2012, 152 – 153.)

Vallalla on monta väärinkäsitystä positiivisuudesta. Luonnostaan jotkut ihmiset ovat melko myönteisiä, ja positiivisuus on heille ns. ”psykologista happea”. He käyttävät sitä yhtä luonnollisesti kuin hengittävät ilmaa. Sen sijaan positiivisuus voi toisten mielestä tuntua hyvinkin vaivalloiselta ja teennäiseltä. Todenmukaisuus ja maailman pahuuden

kohtaaminen sellaisena kuin se ilmenee on heidän mielestään ainoa oikea tapa. He eivät halua vääntää kaikesta jotain myönteistä. (Dunderfelt 2012, 153.)

Omalle elämänfilosofialleen konkreettisesta elämästä molempien näkemysten kannattajat löytävät todisteita. Myönteinen asennoituminen ei kuitenkaan ole vain myötäsyyntyistä. Eikä se elämän raakuuksien ja vaikeuksien kieltämistä missään nimessä ole. Sitä, että hyvän yhteistyön nimissä suostutaan huomaamaan ja puhumaan hyvistä asioista ja tarvittaessa tehdään töitä sen puolesta, että vaikeuksista selvittää yhdessä mahdollisimman rakentavalla tavalla, tarkoittaa 4. avaimen tietoista käyttöä. (Dunderfelt 2012, 153.)

Kääntönopeudesta puhuminen on yksi tapa kuvata myönteistä toimintaa. Kääntönopeus on hauska ilmaisu sille, miten nopeasti pystymme irrottamaan ajatuksemme tapahtuneesta. Sama koskee myöskin sitä, että kuinka nopeasti pystymme suuntaamaan ajatusenergiamme kohti tavoitetta ja ratkaisua. (Dunderfelt 2012, 153.)

3.2 Työyhteisön vuorovaikutus

Aineellisten ja taloudellisten tekijöiden lisäksi myös psyykkisistä, henkilökohtaisista ja elämyksellisistä tosiasioista muodostuu työhyvinvointi, ja hyvinvoiva ja onnellinen elämä. Tutkimuksen ja teorian tasolla tähän on herätty vasta viime aikoina. Tämä on tiedetty työelämän käytännön tasolla jo pitkään. Kuitenkin esimiehet ja alaiset riitelevät, vaikka koneet toimivat moitteettomasti ja tehdas tuottaa hyviä hyödykkeitä. Tai yksittäinen ihminen kokee, että hänen oikeuksiaan poljetaan. Tai että ihmiset tekevät töitä liikaa ja väärällä tavalla, kunnes palavat loppuun, jotta tuotanto toimii. (Dunderfelt 2012, 16.)

Ihmiset, jotka kärsivät myös esim. johdon huonoista ihmssuhdetaidoista, ovat usein stressaantuneita. Ajan myötä he alkavat tehdä vähemmän hyödyllistä ja arvokasta työtä. Kun ihmiset voivat psyykkisesti ja sosiaalisesti huonosti, niin organisaatio alkaa yskiä ja sairastua ja tulokset heikkenevät. Tämä koskee organisaation kaikkia tasoja. Niin johtoporrasta kuin juoksupoikiakin. (Dunderfelt 2012, 16.)

Se, että ihmisten hyvinvointiin täytyy osata vaikuttaa rakentavalla tavalla, on nykyään itsestään selvä asia. Samalla hyvinvoiva ja energinen ihminen on tärkeä

menestystekijä organisaatiolle. Vaikka käytännön tasolla ei aina ymmärretä, miten hyvää vointia ja rakentavaa yhteistyötä saadaan aikaan, on tämä kuitenkin tiedostettu. (Dunderfelt 2012, 16.)

Psykkisiin ja ihmisten välisiin asioihin tietoinen satsaaminen on perusoivallus. Itsestään eivätkä käskemällä ne eivät kuitenkaan hoidu. Psykkistä ja sosiaalista kuntoa ei pelkästään ohjeistamalla saada nostettua. Myöskään tarpeellinen teoreettisesti hyvin perusteltu tutkimus ei sinänsä riitä. Mitä ja miten edetään ihmisten kanssa käytännön työtilanteissa, on myös työntekijöiden ja johdon tarkalleen tiedettävä. Tällainen käytännön tieto ja harjoittelu on vielä työpaikoilla lastenkengissä. (Dunderfelt 2012, 18.)

Ihmisten välisten suhteiden laatuun ja käytännön vuorovaikutustaitojen kehittämiseen tulisi nykyään kiinnittämään yhä enemmän konkreettista huomiota. Viime aikoina käyttöön otetut termit liittyvät tähän. Termit ovat nimeltään sosiaalinen pääoma, psykologinen kompetenssi ja psykologinen pääoma. Kaikki tämä kuuluu organisaation niin sanottuun aineettomaan pääomaan. (Dunderfelt 2012, 19 – 20.)

Sosiaalinen pääoma ilmenee esimiehen ja työntekijöiden välisenä vuorovaikutuksena sekä työntekijöiden keskinäisten suhteiden summana organisaation sisällä. Sosiaaliseen pääomaan kuuluvat myös organisaation ulkopuolelle suuntautuvat yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden väliset vuorovaikutussuhteet. (Dunderfelt 2012, 19.)

3.3 Työskentelyä tukeva johtaminen

Suhteellisen paljon on kirjoitettu johtamisen ja työyhteisön hyvinvoinnin välisestä yhteydestä. Johtamisen lisäksi työhyvinvointiin on tutkimuksissa todettu vaikuttavan muuan muassa seuraavien tekijöiden:

- työn sisältö
- työolosuhteet
- työyhteisön ihmissuhteet ja ilmapiiri
- henkilön osaaminen
- henkilön omat elämäntavat (Juuti & Vuorela 2015, 23.)

Näiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden joukossa kuitenkin johtamisella on erityinen asema, sillä näihin kaikkiin tekijöihin voidaan johtamisen avulla vaikuttaa.

Työyhteisön ihmissuhteilla ja ilmapiirillä on jokseenkin suora yhteys johtamiseen. Myös työn sisältöön ja työympäristöön liittyvät tekijät jäsentyvät johtamisen kautta. Johtamisen avulla voidaan käynnistää näihin seikkoihin liittyvää kehittämistä, ja siksi johtaminen on merkittävässä asemassa. (Juuti & Vuorela 2015, 23.)

Eri työyhteisöissä johtamisen taso ja laatu vaihtelee suuresti. Työyhteisön hyvä ilmapiiri ja terveyttä edistävä toimintatapa voidaan kuitenkin luoda vain hyvän johtamisen avulla. Hyvä johtaminen on jaettua. Kaikki ovat sitoutuneet samoihin päämääriin ja myös pääsevät vaikuttamaan asioihin. Mikäli he pääsevät osallistumaan työyhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen, niin ihmisistä tulee osa työyhteisöä. Voidaan hyvällä syyllä kysyä, missä ovat hyvät ihmisten johtajat? Vaikka tämä tiedetään sekä tutkimusten että lukuisten käytännön kokemusten perusteella. Edelleen voidaan kysyä, miksi organisaatiossa esiintyy runsaasti toimintaan ja ihmissuhteisiin liittyviä pulmia? Eikö organisaatioita kyetä tai haluta kehittää työskentelyä tukeviksi ha ihmisten hyvinvointia edistäviksi työyhteisöiksi? (Juuti & Vuorela 2015, 23 – 24.)

Se, että esimies keskustelee työntekijöiden kanssa ja ottaa huomioon heidän mielipiteensä, on se yleisperiaatteena hyvälle ja henkilöstön hyvinvointia tukevalle johtamiselle. Ongelmien ratkaisemisessa ihmiset ovat hyviä, mutta huonoja tottelemaan käskyjä. Osallistuminen lisää sitoutumista ja työmotivaatiota sekä tuottaa uusia ideoita. Esimiehet valittavat usein, että palavereita on runsaasti eikä heidän aikansa tahdo riittää. On kuitenkin muistettava, että erilaisten näkökulmien yhteensovittaminen niin, että työhön liittyvät päämäärät voidaan saavuttaa, on esimiehen työtä. Muutoin kuin yhdessä keskustelemalla tätä ei voida saada aikaan. (Juuti & Vuorela 2015, 24.)

Sitä paitsi, kuinka esimies voisi tietää kaikki vastuuhenkilöidensä töihin liittyvät asiat, jollei niistä keskustella? Tätä keskustelevan johtamisen yleisperiaatetta vaikeuttaa aikapulan ohella se, että paljon kokemuksellisesti opittua ainesta ja syvällistä äänitöntä taitoa liittyy jokaiseen työhön, jota edes työn tekijä itse ei helposti voi sanoiksi pukea. Pyrkiäkseen täysimääräisesti käyttämään ja kehittämään työntekijän osaamista, onkin esimiehen harjaannuttava herkäksi vuorovaikutuksessaan opittava vertauskuvia ja tarinoita käyttämään, joiden avulla toisen kokemuksellinen syvälinen tieto saadaan esille. (Juuti & Vuorela 2015, 24.)

Esimiehen ja työntekijän näkökulmat usein poikkeavat toisistaan keskusteltaessa työhön liittyvistä seikoista. Kumpikin pitää omaa näkökulmaansa oikeana etsittäessä yhteisymmärrystä. Siksi, että esimiehellä on korkeampi asema, jää hänen näkökulmansa useimmiten voimaan. Silloin on keskustelu epäonnistunut, kun näin käy. Ihmisten ajatuksia ei voi kahlita, vaikka he alituvatkin pakon edessä. Jossakin muodossa alistuneen työntekijän hampaankoloon kertynyt kuona pyrkii ulos. Lisäksi tilanteet, joissa henkilö on joutunut luopumaan omista ajatuksistaan ja hyväksymään esimiehen näkökulmat, alentavat hänen työmotivaatiotaan ja heikentävät työyhteisön ilmapiiriä. (Juuti & Vuorela 2015, 25.)

3.4 Työpaikan ristiriidat

Tavallinen työelämä on ristiriitojen ja konfliktien kasvualusta. Mitään erityistä ei tarvita niiden puhkeamiseksi. Se, että on joukko ihmisiä, joilla on erilaisia mielipiteitä, niin se riittää. Konflikti on jo muhimassa, jos omaa kantaa ei pysty sovittamaan muiden näkökulmiin eikä yhteistä keskustelua onnistuta käymään. (Laine & Salonen 2014, 9.)

On muutama tilanne, jossa työyhteisö on erityisen altis konflikteille. Konfliktiin sysäävinä voimina voivat ensinnäkin toimia erilaiset muutokset. Näitä ovat esim. saneeraus, fuusio, lomautukset, organisaatiomuutokset tai suuret toimintatapojen muutokset. Isot muutokset ovat kuin työyhteisöön kohdistuvia kolhuja, joista se tarvitsee mahdollisuuden käsitellä asiaa selviytyäkseen. Vaara lipsua työhön liittyvän ahdistuksen liialliseen purkamiseen ja menneiden aikojen kritiikittömään haikailuun kuitenkin juuri asian käsittelyssä piilee. (Laine & Salonen 2014, 9.)

Toiseksi, jos on mahdollisuus käyttää aikaa erilaisten mielipiteiden ruotimiseen työssä, on konfliktilla tilaa itää ja kasvaa. Pääsääntöisesti työpaikoilla on nykypäivänä kiire. Kuitenkin toisinaan on tilanteita, jossa asiakkaalle tai johdolle ei heti näy työn tekemisen viivästyminen. Voidaan luisua ruotimaan tunteita herättävän konfliktin eri puolia työn tekemisen sijaan ajan salliessa. Työ jumiutuu helposti paikalleen ja kokee olevansa uhri, kun ryhmä unohtaa tai hylkää työn tekemisen. Tällöin kaikki hankala, joihin itse ei voida vaikuttaa, koetaan muiden tekoina. (Laine & Salonen 2014, 9.)

Kolmanneksi työyhteisön ristiriidoille altistaa puhumattomuus. Jos ei ole sovittu viestintäkanavia ja säännöllisiä palavereja organisaation eri tasoille, voi viestinnän vähyyks johtua rakenteista. Joskus huonot välit voivat johtua puhumattomuudesta.

Tuloksena on yleensä kasauma väärinkäsityksiä ja harhaluuloja sekä monta pieleen mennyttä asiaa, oli syy organisaatorakenteissa tai ihmisissä. Käytännössä sekä rakennetasoa että ihmisten välejä kohennetaan yleensä samanaikaisesti, jotta rakenteita voidaan yhdessä parantaa ja samalla on luotava rakenteet, joissa ihmiset voivat käydä tarvittavia keskusteluja, on ihmisten kyettävä keskustelemaan. (Laine & Salonen 2014, 10.)

Rakenteet on yleensä helpompi korjata kuin ihmiset. Lisäksi rakenteiden puuttuessa on ihmisten vaikea voida hyvin. Ennen kuin aloitetaan mittava ihmishuonokorjaus on purkamisen kannattaa siksi tarkistaa organisaation rakenteet. Ainakin palaverirakenne, sisäiset tiedotuskanavat ja esimiesten sekä johdon yhteistyön toimivuus kannattaa tarkastaa organisaation konfliktitilanteissa. Palaverirakenteen tarkistaminen on käytännössä sitä, että välttämättömät keskustelut ennalta sovitussa palaverissa katsotaan onko kaikilla työntekijöillä mahdollisuus käydä työn kannalta. (Laine & Salonen 2014, 10.)

3.5 Työpaikkahäirintä

Yleisellä tasolla osaksi suomalaista työelämää on vakiintunut käsite työpaikkahäirintä. Se on toisaalta surullista, toisaalta taas tietynlaisen kehityksen tulosta. Jopa 55,3 prosenttia uusimpaan työolobarometriin vastaajista ilmoitti, että henkistä väkivaltaa tai kiusaamista joskus tai jatkuvasti esiintyy heidän työpaikallaan. Kiusaamista tapahtuu sekä työtovereiden, työnantajien kuin myös asiakkaiden taholta. Työpaikoilla koettiin myös fyysisen väkivallan uhan lisääntyneen. (Pyykönen 2017, 1.)

Työpaikkakiusaaminen ei ole laissa määritelty kovinkaan tarkasti ja sen määritelmä ei ole yksiselitteinen. Tarinassa on paljon tunneperäisiä ja suuressa määrin sekavia asioita kysyttäessä henkilöltä hänen kokemustaan työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaamiseen liittyy myös pahaa oloa ja fyysisiä tuntemuksia. Tunnetta on myös siitä, että työntekijästä halutaan päästä eroon, sanatonta ja sanallista vähättelyä ja toimintaa tai toimimattomuutta, joka aiheuttaa epämukavuutta. (Pyykönen 2017, 5.)

Työpaikalla voi mitä moninaisimmissa muodoissa ilmetä häirintää, syrjintää tai kiusaamista. Yleinen työpaikkakiusaamisen muoto on sosiaalinen eristäminen. Työyhteisössä ihmisillä on usein tarve tulla hyväksytyksi. Kohtelun kohteena oleva työntekijä voi olla vaarassa menettää työkykynsä, jos asiaan ei millään tavoin puututa.

Työnantajan velvollisuutena on puuttua työpaikalla tapahtuvaan kiusaamiseen ja häirintään. Työnantajan on työturvallisuuslain 10 §:n mukaan huolehdittava, ettei vaaraa tai haittaa aiheudu työntekijän terveydelle. Tällä tarkoitetaan myös henkistä kuormittumista. Työntekijöiden välisten suhteiden edistäminen ja työpaikan ilmapiiriä huolehtiminen kuuluvat myös työnantajan velvollisuuksiin. (Pyykönen 2017, 6 - 7.)

Kaikista 88 prosenttia Palvelualojen ammattiliiton (PAM) vuonna 2015 teettämään tutkimukseen vastanneiden mukaan häirinnän ilmenevän suullisina kommentteina. Henkilön ulkonäkö, pukeutuminen tai työn tekemisen laatu voivat olla kommenttien kohteina. Lisäksi muiden työntekijöiden silmissä henkilöä voidaan pilkata ja hänet voidaan saattaa naurunalaiseksi. Huutaminen, solvaaminen ja haukkuminen muiden nähden tai kahden kesken voivat olla sanallisen häirinnän muotoja. Myös juoruilu, pilkkaaminen, aseman tai maineen loukkaaminen ja perättömien asioiden kertominen. Huomattakoon, että sanallisten loukkaamisten osalta kyse voi olla myös kunnianloukkausasiasta työsuojelurikoksen lisäksi. (Pyykönen 2017, 9.)

Eri sosiaalisissa medioissa tapahtuva häirintä, tekstiviesteillä tapahtuva häirintä tai sähköpostilla tapahtuva häirintä ovat kiusaamisen uudempia muotoja. On syytä muistaa näiden häirintämuotojen osalta, että ne on yleensä mahdollista dokumentoida helpommin kuin esimerkiksi kahdenkeskinen sanallinen häirintä. Sosiaalisen median tai tekstiviestien tai sähköpostien kautta tapahtuvaa kiusaamista on vaikea huomata, vaikka työnantajan edellytetään tarkkailevan säännöllisesti työyhteisön tilaa. (Pyykönen 2017, 10.)

Työtoverin mustamaalaaminen nettiyhteisöissä ovat hankalimpia tapauksia. Varsinkin kun työnantajalla ei ole pääsyä näihin yhteisöihin ja kirjoittelu tapahtuu lisäksi vapaa-ajalla. Rikoslaisissa tarkoitettu herjaus tai perätön lausuma voivat tällöin tulla kyseeseen. Ei niinkään työturvallisuuslaissa tarkoitettu häirintä. Perustuslaissa turvattu sananvapaus voi myös nousta ongelmaksi tässä asiassa. (Pyykönen 2017, 10 – 11.)

Ns. ”ovella hengailija” eli henkilö, joka häiritsee muiden työntekoa, tuntuu löytyvän lähes jokaiselta työpaikalta. Hänellä on tapana jäädä juttelemaan liian usein ja liian pitkään toisten työntekijöiden työhuoneiden ovensuihin. Myös on sellainen henkilö, joka ei osaa lopettaa ”chattailua” tai sähköpostien lähettämistä, vaan jatkaa niiden lähettämistä tuntikaupalla. Joskus kuuluu väitteitä myös siitä, että kyse on jo työpaikkakiusaamisesta, kun henkilö koetaan häiritsevänä. Tätä

työpaikkahäirintämuotoa kutsutaan työn jatkuvaksi häiritsemiseksi. Hyvin häiritseminen ei ole tahallista, koska on yksinkertaisesti henkilöitä, jotka puhuvat tosi paljon eivätkä he siksi ymmärrä, että se häiritsee toisten työntekoa. (Pyykönen 2017, 11.)

Yksi työpaikkakiusaamismuoto on fyysinen loukkaaminen ja uhkailut. Fyysinen loukkaaminen liittyy varsin usein seksuaaliseen häirintään, mutta fyysistä loukkaamista on myös paljon muutakin. Se voi olla myös kaikki muu kiusattuun kohdistuva fyysinen koskeminen ilman seksuaalista tarkoitusta. Fyysisellä väkivallalla uhkaamisestakin voi olla kyse. Uhan kokeminen on jo riittävä eikä fyysistä väkivaltaa tarvitse tapahtua. Terveydelle haitallisiin työtehtäviin saatetaan henkilö pakottaa väkivallalla uhaten tai jopa pahoinpidellen. Fyysinen väkivalta on ollut oikeuskäytännössä peruste irtisanoa tai jopa purkaa työsuhde ilman irtisanomisaikaa, jos se kohdistuu toiseen työntekijään tai työnantajaan. (Pyykönen 2017, 12.)

Kun työntekijän työskentelyolosuhteet, työn tekemisen edellytykset ja työssä menestymismahdollisuudet tehdään käytännössä mahdottomiksi, on kyseessä silloin työnteon vaikeuttaminen. Hurjimmissa tarinoissa henkilö on laitettu istumaan työhuoneeseen, jossa ei ole kuin pöytä ja tuoli, eikä edes kynää tai muuta työvälinettä, jolla työ olisi mahdollista tehdä. Myös panttaamalla tietoa tai antamalla virheellisiä tietoja henkilöille voidaan vaikeuttaa työntekoa. On varsin paikkansa pitävä sellainenkin sanonta kuin ”tieto on valtaa”. (Pyykönen 2017, 13.)

Varsin yleisesti koettu työpaikkahäirinnän muoto on sukupuolinen ahdistelu ja häirintä. Lähes joka toinen eli 45 % palvelualalla työskentelevä nainen kertoo kokeneensa seksuaalista häirintää asiakkaan taholta PAM:in vuonna 2015 tekemän tutkimuksen mukaan. Miehistä näin on kokenut noin joka kuudes eli noin 16 %. Ilmenemismuotoja seksuaalisessa häirinnässä on useita. Toistuvasti sukupuolisesti vihjailevat eleet ja ilmeet voivat olla häirintää. Samoin härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset. Niin ikään seksuaalista häirintää ovat myös toistuvina, seksuaalisesti värittyneet kirjeet, puhelinsoitot tai esille asetetut pornoaineistot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset sekä raiskaus tai sen yritys. (Pyykönen 2017, 14 – 15.)

3.6 Kateus työelämässä

Kateus on ihmiselle luontaista. Kuitenkin voi suunnata kateuden sisältämää energiaa rakentavasti. Itsessämme ja muissa se edellyttää kateuden tunnistamista.

Voimakkaiden tunteiden tunnistaminen kateudeksi on vaikeaa vaikka ne liittyvät kateuteen. Se, että ajattelemme jostakin kanssaihmisestämme pahaa, on kateus siihen usein syynä. Tulkitsemalla kadehdittavan ylpeäksi tai vaikkapa sillä, etteivät henkilökemiamme kohtaa toisiaan, peitämme usein tiedostamattomasti oman kateutemme. Itsereflektiota eli omien havaintojen, tuntemusten ja niitä seuraavien tulkintojen tarkastelua puolueettomasti kateuden tiedostaminen vaatii. (Vesterinen 2013, 131.)

Kateuden tunnistaminen muille on vaikeaa siihen liittyvän häpeäntunteen vuoksi, vaikka tunnistaisimme itsessämme kateuden. Itsetuntemusta, itsetuntoa, nöyryyttä ja henkistä kypsyyttä kateuden myöntämiseen tarvitaan. Kateuden tuottamasta ahdistuksesta ja keskittämään energiamme kadehtimisen sijaan omaan elämäämme meitä auttaa selviytymään riittävä itsetunto. (Vesterinen 2013, 131.)

Kateudessa on runsaasti energiaa, joka pitäisi purkaa johonkin. Yksilökohtaisia eroja on siinä, mihin ja millä tavoin tuon energian kohdistamme. Itsensä vähättelyä, joka voi johtaa lamaantumiseen tai jopa masennukseen, voi kateus ensinnäkin saada aikaan. Myös kadehdittavan tilanteen tai aseman heikentämiseen voidaan toisaalta kateuden sisältämä energia suunnata. Oman itsen huonommuden tunteina, kadehdittavan työn ja saavutusten passiivis-aggressiivisena vähättelynä tai jopa kadehtimamme ihmisen tekemisten suoranaishana sabotointina voi asiantuntijaorganisaatiossa kateus näin ollen purkautua. (Vesterinen 2013, 132.)

Kateelliset puhuvat yleensä kateuden kohteesta pahaa hänen ollessa poissa. Ne saattavat tunnistaa kadehditun selän takan pahaa puhuvien motiivit kateuden mobilisoimiksi, jotka eivät tunne kateutta tai ovat kateutensa kanssa sinut. Tilanne voi johtaa helposti kadehditun kiusaamiseen, kun useampi yhteisön ihminen on kateellinen samalle ihmiselle. Yksi yleisimmistä kiusaamisen muodoista on sosiaalinen eristäminen. Sitä esiintyy lapsilla ja aikuisilla päiväkodeista ja kouluista työyhteisöihin. (Vesterinen 2013, 132.)

Kadehtijat tuntevat yleensä vahingoniloa, mikäli kadehdittu epäonnistuu jossakin asiassa. Kun kadehtimamme ihminen kokee vastoinkäymisen, johon emme itse ole vaikuttaneet, voimme myös tuntea vahingoniloa. Persoonallisuudeltaan suhteellisen terveelle ihmiselle häpeäntunne on tärkeä signaali. Kiusaaja saattaa lopettaa kiusaamisen, myös sosiaalisen eristämisen, kun ymmärtää häpeän ansiosta asettaa itsensä kiusattavan asemaan. (Vesterinen 2013, 133.)

Ihminen kokee usein ensimmäiseksi ja helposti tiedostamattomasti kateuden ajatuksissaan erinomaisen suorituksen havaittuaan esim. näin: "Hitto, miten tuo onnistui mua paremmin?" Ihminen, jolla on terve itsetunto, kääntää kuitenkin kateuden varsin nopeasti ihailuksi, jonka tarjoaa toiselle positiivisena sanallisena palautteena esim. seuraavasti: "Wau, että sä teit tuon upeesti!" Se, miten nopeasti ihminen kykenee prosessoimaan kateelliset ajatuksensa positiiviseksi sanalliseksi ihailuksi vai jääkö kateus negatiiviseksi, on kysymys siitä. (Vesterinen 2013, 133.)

4 YRITYSESITTELY

Yritys X Oy on johtava ympäristöalan yritys Itä-Suomesta ja se on perustettu vuonna 1989. Yrityksellä on kolme toimipaikkaa kolmella eri paikkakunnalla ja sillä on yli 30 työntekijää. Sellu- ja paperiteollisuus, kaivosteollisuus ja voimalaitokset ovat Yritys X Oy:n teollisia asiakkaita ja se toteuttaa ratkaisuja muiden muassa jäteveden käsittelyyn

Sekä tehtaan sisäisten kiertovesien käsittelyyn että raaka- ja prosessiveden käsittelyyn on yrityksellä ratkaisut. Yritys tarjoaa kotimaan olosuhteisiin räätälöityä osaamista kaivosteollisuuden asiakkaille. Yritys tarjoaa teknisesti ja taloudellisesti parhaat ratkaisut asiakkaiden tarpeet huomioon ottaen. Myös henkilöstön laajaa kokemusta erilaisista prosesseista ja laitoksista hyödynnetään ratkaisuvaihtoehdoissa oman kattavan tuotekannan tarjoamien mahdollisuuksien lisäksi.

Yritys X Oy:n vuonna 2017 tekemän ilmapiiritutkimuksen mukaan parantuneita asioita olivat työergonomia ja työskentelyrauha, työn haastavuus, toisten oikeudenmukainen kohtelu, henkilön arvostaminen työyhteisössä ja asiakkaiden palvelu suurta vastuuta tuntien. Lisäksi taloudellisesta tilanteesta tiedottaminen sekä henkilöstön kehittämisestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen ovat myös parantuneet. Vuosien 2014

ja 2017 välisenä aikana työilmapiiri ja yhteishenki Yritys X Oy:ssä ovat parantuneet vuosi vuodelta.

5 TUTKIMUS

Opinnäytetyön viidennessä osiossa käsitellään aineiston hankintaa ja aineiston analyysia. Tutkimusmenetelmänä on kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus. Valitsin määrällisen eli kvantitatiivinen tutkimus, koska se on tämän kaltaisessa työssä ainoa oikea vaihtoehto. Syy tähän se, että tätä ilmapiiritutkimusta varten olen laatinut kysymykset etukäteen, joihin tutkimushenkilöt vastaavat, kun taas kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa heillä on mahdollisuus kertoa aihealuetta koskevia kokemuksiaan vapaaehtoisesti.

5.1 Aineiston hankinta

Tutkimusongelmat tai tutkimustehtävä ovat tutkimusaineiston hankinnan lähtökohtana. Aineiston keruun menetelmät valitaan niiden perusteella. Toisinaan jo olemassa olevaan aineistoon saatetaan etsiä uutta näkökulmaa ja tutkimusongelmaa eli edetä päinvastaisessa järjestyksessä. Alkuperäisissä tutkimuksissa arkistoituja aineistoja on hyödynnetty toisinaan vain osin ja laadulliset aineistot ovat usein laajoja. Tavallisesti halutaan myös hankkia tutkimusta varten oma aineisto, vaikka arkistoaineistoja voi käyttää niin primaariaineistona kuin lisä- tai vertailuaineistonakin. Sen, millainen aineisto kerätään tai hankitaan, tutkimusongelma määrittää keskeisesti. (KvaliMoTv)

Tieteellisen kyselyn onnistuminen edellyttää, että vastaajien ajan, halun ja taidot vastata kyselyyn tutkija osaa ottaa laaja-alaisesti huomioon. Tutkimuksen onnistumiseen vaikuttavat ratkaisevasti lomakkeen huolellinen suunnittelu ja testaaminen, mutta yksin hyvä lomake ei suinkaan riitä. Myös muihin kyselyn toteuttamiseen liittyviin seikkoihin on kiinnitettävä huomiota. (KvantiMoTv)

Sekä vastaajalle että myöhemmin tietojen tallentajalle lomakkeen kohtuullinen pituus ja ulkoasun selkeys ovat erittäin tärkeitä. Lomakkeen pituudesta ja ulkoasusta lomakkeen suunnittelussa huomioitavien seikkojen listaus alkaa aivan tarkoituksella. Loistavasti suunnitellun aineiston voi pilata huono vastausprosentti. Lomakkeen taitto on syytä tehdä pääsääntöisesti siten, että kysymykset etenevät ylhäältä alaspäin, jotta vastaaja ja tiedon tallentaja huomaavat kaikki kysymykset. Tiiviseen ja pienehköllä, mutta selkeällä kirjasimella tehtyyn lomakkeeseen kannattaa pyrkiä. Tilaa säästetään

ja lomake saadaan näyttämään ja tuntumaan lyhyemmältä myös palstoittamisen avulla. (KvantiMoTv)

Tutkimusongelman kannalta kattavaan, mutta samalla yksinkertaiseen ja helppotajuiseen kysymyksenasetteluun lomaketutkimuksissa on pyrittävä. Paitsi, että jaksaa vastata, täytyy lomakkeen potentiaalisten palauttajien osata myös vastata kyselyyn. Käytettävissä olevien resurssien puitteissa myös kyselyn kohdejoukkoon kuuluvat kielivähemmistöt tulee ottaa huomioon. Ettei vastaajien tarvitse huolehtia antamiensa tietojen väärinkäyttömahdollisuuksista, on kyselylomake laadittava tietosuojanäkökohtia ja vastaamishalua silmällä pitäen. (KvantiMoTv)

Aineiston hankintatapoja on useita. Näitä ovat mm. kirje- eli postikysely, henkilökohtainen haastattelu, puhelinhaastattelu ja internetkysely. Kirjekysely eroaa haastattelututkimuksista siten, että kysyjä ja vastaaja eivät ole välittömässä vuorovaikutuksessa keskenään, vaan viestintä tapahtuu postitse kyselylomakkeen välityksellä. Pelättävissä olevan suuren kadon lisäksi postikyselyn haittoina on se, ettei voida olla varmoja, onko vastaukset antanut otokseen valittu henkilö vai joku muu. Toisaalta postitse lähetetty lomake tavoittaa haastattelijaa paremmin vastaanottajan. (Heikkilä 2014, 63.)

Tätä tutkimusta varten olen laatinut kyselylomakkeen, joka jaettiin yrityksen työntekijöille. Kysely oli tarkoitettu koko henkilöstölle eli yli 30 henkilölle. Kysely lähetettiin työntekijöille 3. syyskuuta ja sen vastausmääräaika oli 21. syyskuuta eli vastausaikaa annettiin kolme viikkoa. Kyselyyn vastasi lopulta 28 työntekijää. (Liite 1.)

5.2 Aineiston analyysi

Kuvailevan tilastoanalyysin ja tilastollisen päättelyn välillä tehdään usein ero määrällisen aineiston analyysissä. Jonkin määrällisen muuttujan jakaumaa tai useamman määrällisen muuttujan yhteisvaihtelua kuvaileva tilastoanalyysi pyrkii nimensä mukaan kuvailemaan ja tiivistämään pyrkimättä kuitenkaan tekemään tulosten pohjalta yleistyksiä mihinkään laajempaan perusjoukkoon. Otantaan perustuvissa yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa ollaan kiinnostuneita otoksen perusjoukon ominaisuuksista eikä niinkään itse otoksesta. Se, että kuinka hyvin otoksesta saadut tulokset pitävät paikkansa perusjoukossa, voidaan tilastollisen päättelyn avulla arvioida. Kyse on siis siitä, kuinka todennäköisesti otoksen avulla

saadut tulokset voidaan yleistää koko perusjoukkoa koskeviksi tuloksiksi.

(KvantiMoTv)

Luottamusväli ja luottamustaso ovat tilastollisen päättelyn kaksi keskeistä käsitettä. Luottamusväli kertoo millä tietyllä todennäköisyydellä todellinen perusjoukon tunnusluvun arvo on. Luottamustaso kertoo, millä todennäköisyydellä perusjoukkoa kuvaava tunnusluku on jollain tietyllä luottamusvälillä. Esimerkiksi 40-50 % suomalaisista haluaa Suomen liittyvän Natoon 95 %:n todennäköisyydellä. Tällöin luottamustaso on 95 %:n todennäköisyys. Täysin toisiinsa sitoutuneita käsitteitä luottamustaso ja luottamusväli siis ovat. Jos ei ole tietoa luottamustasosta ja päinvastoin, tieto luottamusvälistä ei ole mielekäs. (KvantiMoTv)

Otantajakauman käsitettä tarvitaan luottamusvälin ja luottamustason ymmärtämiseksi ja laskemiseksi. Kuvitellaan, että 1000 hengen satunnaisotosta on käytetty tehtäen edellä esimerkkinä käytettyä Nato-kyselyä. Suomen Nato-jäsenyyttä kannattaa 45 % tämän otoksen vastaajista. Koska tiedetään, että otokseen valintaan vaikuttavat satunnaiset tekijät, on luultavaa, että Nato-jäsenyyden kannatus ei olisi tässä uudessa otoksessa täsmälleen sama kuin ensimmäisessä otoksessa, jos sama tutkimus tehtäisiin uudelleen käyttäen jälleen 1000 hengen otosta. (KvantiMoTv)

Erilaisia analysointimenetelmiä on käytettävissä, jotka ainakin osittain voivat korvata toisensa. Ennen kuin tutkimuskysymykseen löytyy vastaus, joutuu menetelmiä valittaessa usein kokeilemaan useaa kyseisille muuttujille sopivaa menetelmää. Asiantuntemusta vaativia toimenpiteitä analysointimenetelmät ovat. Jos menetelmiin ei ole kunnolla perehtynyt, voi tilasto-ohjelmien käytön vaivattomuus johtaa helposti väärinkäyttöön. (Heikkilä 2014, 174.)

Kun kyselyn vastaukset tulivat, niin tein exceliin erillisen taulukon kaikille vastauksille. Sen jälkeen erittelin vastaukset aihealueittain eri väreillä ja tein niiden pohjalta pylväskaaviot. Tarkoitus on laskea keskiarvoja sekä koko yrityksen sisällä että toimipisteiden välillä.

6 TULOKSEN ANALYSOINTI

Tässä luvussa tulen käsittelemään ilmapiiirikyselyn tuloksia.

6.1 Työn sisältö ja organisointi

Ilmapiirikysely on jaettu kahdeksaan eri osioon ja niillä on omat kysymyspatteristot. Kyselyn ensimmäisen osion aihe on työn sisältö ja organisointi. Osion ensimmäinen väittämä kuuluu, että olen tyytyväinen työni sisältöön kokonaisuutena. Väittämään vastasi 25 henkilöä ja heistä kolme oli täysin samaa mieltä, 18 melko samaa mieltä ja neljä ei osannut sanoa. (Liite 2) (Kuva 1)

Toinen väittämä on, että työni päämäärät ja tavoitteet ovat selkeitä. Tähän vastasi 28 henkilöä ja heistä suurin osa oli joko täysin samaa mieltä (10) tai melko samaa mieltä (12). Loput kuusi henkilöä ei osannut sanoa. Kolmas väittämä on, että työni on haastavaa. Myös tähän väittämään vastasi 28, joista 11 oli täysin samaa mieltä ja 13 oli melko samaa mieltä. Neljäs väittämä on, että työni on kiinnostavaa. Väittämään vastasi 28 henkilöä, joista 10 oli täysin samaa mieltä ja 15 melko samaa mieltä. (Liite 2) (Kuva 1)

Viides väittämä on, että koen, että tehtävämme on jaettu oikeudenmukaisesti. Väittämään vastasi kaikkiaan 28 henkilöä ja heistä 15 oli melko samaa mieltä ja peräti viisi oli melko eri mieltä siitä, että tehtävät on jaettu oikeudenmukaisesti. Kuudes väittämä on, että voimavarani riittävät työtehtävieni hoitamiseen. Kaikista vastanneista kahdeksan oli täysin samaa mieltä ja 14 oli melko samaa mieltä. Myös tähän väittämään vastasi 28 henkilöä. Seitsemäs väittämä on, että suoriudun työtehtävistäni työaikani puitteissa. Vastanneista seitsemän oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan melko samaa mieltä. Kymmenen ei osannut sanoa. Kahdeksas väittämä on, että meillä on toimivat sijaisuusjärjestelyt. Tähän on vastannut 27 henkilöä ja vain kaksi oli täysin samaa mieltä ja seitsemän melko samaa mieltä. Peräti 13 ei osannut vastata ja neljä oli melko eri mieltä ja yksi oli täysin eri mieltä siitä, että sijaisuusjärjestelyt toimivat. Osion yhdeksäs ja viimeinen väittämä on, että uusien työntekijöiden perehdyttäminen hoidetaan hyvin. Vastanneista neljä oli täysin samaa mieltä ja kymmenen oli melko samaa mieltä ja yksitoista ei osannut sanoa. (Liite 2) (Kuva 1)

6.2 Työn kannustavuus

Toisen osion aihe on työn kannustavuus ja se on jaettu kahdeksaan väittämään. Ensimmäinen väittämä on, että työmotivaationi on hyvä. Vastanneista 12 oli täysin samaa mieltä ja 11 oli melko samaa mieltä. Tulen mielelläni töihin on toinen väittämä. Vastanneista 14 oli täysin samaa mieltä ja 10 melko samaa mieltä. Kolmas väittämä

on, että pidän työstäni. Tämänkin kohdalla suurin osa oli joko täysin samaa mieltä (10) tai melko samaa mieltä (13). (Liite 2) (Kuva 2)

Neljäs väittämä on, että työni antaa minulle onnistumisen elämyksiä. Vastanneista yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja 14 oli melko samaa mieltä. Viides väittämä on, että voin vaikuttaa työhöni ja sen sisältöön. Kahdeksan vastanneista oli täysin samaa mieltä. Vastanneista 13 oli melko samaa mieltä ja kuusi ei osannut sanoa. (Liite 2) (Kuva 2)

Kuudes väittämä on, että osaamiseni on riittävä työhöni kuuluvien tehtävien hoitamiseen. Vastanneista yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja 16 oli melko samaa mieltä. Väittämä numero seitsemän on, että osaamistani arvostetaan. Vastanneista viisi oli täysin samaa mieltä ja 14 melko samaa mieltä. Kahdeksas ja viimeinen väittämä on, että olen tyytyväinen koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin. Vastanneista neljä oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan oli melko samaa mieltä. Vastanneista peräti 11 ei osannut sanoa. (Liite 2) (Kuva 2)

6.3 Sisäinen tiedonkulku

Kolmas osio on nimeltään sisäinen tiedonkulku ja siihen kuuluu kahdeksan kohtaa. Ensimmäinen kohta on, että millainen sisäinen tiedonkulku on kokonaisuutena. Vastanneista 12 oli taas sitä mieltä, että sisäinen tiedonkulku toimii melko hyvin. Toinen kohta koskee strategiaa ja tavoitteista tiedottamista. Vastanneista 3 vastasi, että erittäin hyvin ja 11 melko hyvin. Kahdeksan ei osannut sanoa ja kuusi vastasi, että melko huonosti. Kolmas kohta koskee taloudellisesta tilaanteesta tiedottamisesta. Vastanneista 8 oli sitä mieltä, että erittäin hyvin ja 17 oli vastannut, että melko hyvin. (Liite 2) (Kuva 3)

Neljäs kohta koskee sisäisten tiedotuskanavien toimintaa. Vastanneista kaksi oli sitä mieltä, että erittäin hyvin ja 11 vastasi melko hyvin. Vastanneista seitsemän ei osannut sanoa ja kahdeksan vastasi, että melko huono. Viidennen kohdan aiheena on oman yksiyön toiminnasta ja asioista viestiminen. Vastanneista neljä vastasi erittäin hyvin ja 16 melko hyvin. Kuudennen kohdan aiheena on esimiehen ja alaisten välinen tiedonkulku. Vastanneista kolme vastasi erittäin hyvin ja 19 melko hyvin. Lisäksi kuusi ei osannut sanoa. (Liite 2) (Kuva 3)

Seitsemannen kohdan aiheena on osastojen välinen tiedonkulku. Yksi vastasi erittäin hyvin ja neljä vastasi melko hyvin. Peräti 17 vastanneista ei osannut sanoa ja kuusi vastasi melko huonon. Kahdeksannen ja viimeisen kohdan aiheena on palaverien toimivuus. Yhden mielestä palaverit toimivat erittäin hyvin ja 11 mielestä melko hyvin. Toiset 11 vastaajaa ei osannut sanoa ja neljän mielestä palaverit toimivat melko huonosti. (Liite 2) (Kuva 3)

6.4 Esimies ja hänen johtamistapansa

Neljäs osio on nimeltään esimies ja hänen johtamistapansa ja siihen sisältyy 12 väittämää. Ensimmäinen väittämä on, että esimiehen toiminta on hyvä. Vastanneista kuusi oli täysin samaa mieltä ja 17 melko samaa mieltä. Toinen väittämä on, että yhteistyö esimiehen kanssa sujuu hyvin. Vastanneista yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja 17 melko samaa mieltä. Kolmas väittämä on, että saan riittävästi palautetta onnistumisesta lähimmältä esimieheltäni. Kolme vastanneista oli täysin samaa mieltä ja 16 oli melko samaa mieltä. Kaksi vastanneista oli melko eri mieltä ja seitsemän ei osannut sanoa. (Liite 2) (Kuva 4)

Neljäs väittämä on, että esimieheni kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti. Seitsemän vastanneista oli täysin samaa mieltä ja 17 melko samaa mieltä. Neljä ei osannut sanoa. Viides väittämä on, että esimieheni luottaa alaisiinsa, antaa vastuuta ja antaa heidän työskennellä itsenäisesti. Vastanneista 14 oli täysin samaa mieltä ja yhdeksän melko samaa mieltä. Yksi vastanneista oli melko eri mieltä ja neljä ei osannut sanoa. Kuudes väittämä on, että esimieheni kannustaa minua hyviin työsuorituksiin. Vastanneista yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja kymmenen melko samaa mieltä. Seitsemän ei osannut sanoa ja yksi oli melko eri mieltä. (Liite 2) (Kuva 4)

Seitsemäs väittämä on, että saan esimieheltäni tukea työntekooni. Vastanneista 11 oli täysin samaa mieltä ja 12 melko samaa mieltä. Neljä ei osannut sanoa ja yksi oli melko eri mieltä. Kahdeksas väittämä on, että esimieheni puuttuu ristiriitoihin, jos sellaisia ilmenee. Vastanneista seitsemän oli täysin samaa mieltä ja kymmenen melko samaa mieltä. Kuusi ei osannut sanoa ja yksi oli melko eri mieltä. Yhdeksäs väittämä on, että esimieheni on käynyt kanssani kehityskeskustelun viimeisimmän vuoden aikana. Vastanneista 17 oli täysin samaa mieltä ja neljä melko samaa mieltä eli kaikkiaan 21 oli osallistunut kehityskeskusteluun. Neljä oli täysin eri mieltä eli he eivät

ole käyneet kehityskeskustelua. Vastanneista kaksi ei osannut sanoa, koska he ovat tulleet yritykseen töihin edellisen kehityskeskustelukauden jälkeen. (Liite 2) (Kuva 4)

Kymmenes väittämä on, että valmistauduin hyvin kehityskeskusteluuni. Kuusi vastanneista oli täysin samaa mieltä ja kymmenen oli melko samaa mieltä. Kuusi ei osannut sanoa ja kaksi vastanneista oli joko täysin tai melko eri mieltä. Yhdestoista väittämä on, että koin käymäni kehityskeskustelun hyödylliseksi. Kaksitoista vastanneista oli joko täysin tai melko samaa mieltä. Peräti kymmenen ei osannut vastata ja kaksi oli melko eri mieltä. Kahdestoista ja viimeinen väittämä on, että esimies tukee kehityskeskustelussa sovitun kehittymissuunnitelman toteuttamista. Vastanneista neljä oli täysin samaa mieltä ja kymmenen melko samaa mieltä. Kahdeksan ei osannut sanoa ja kaksi oli melko eri mieltä. (Liite 2) (Kuva 4)

6.5 Työilmapiiri, yhteishenki ja työtoverit

Viides osio on nimeltään työilmapiiri, yhteishenki ja työtoverit. Osioon sisältyy kaikkiaan 11 väittämää. Ensimmäinen väittämä on, että työilmapiiri ja yhteishenki on kokonaisuutena hyvä. Vastanneista seitsemän oli täysin samaa mieltä ja 15 melko samaa mieltä. Lisäksi kuusi ei osannut sanoa. Toinen väittämä on, että luotamme toisiimme. Kuusi vastanneista oli täysin samaa mieltä ja 17 melko samaa mieltä. Neljä ei osannut vastata ja yksi oli melko eri mieltä. Kolmas väittämä on, että toimintamme on tehokasta. Vastanneista kaksi oli täysin samaa mieltä ja yhdeksän melko samaa mieltä. Peräti 13 vastanneista ei osannut sanoa. Lisäksi neljä oli melko eri mieltä. (Liite) (Kuva 5)

Neljäs väittämä on, että suunnittelemme ja kehitämme toimintaa yhdessä. Vastanneista kaksi oli täysin samaa mieltä ja 11 melko samaa mieltä. Kahdeksan ei osannut sanoa ja seitsemän oli melko eri mieltä. Viides väittämä on, että työtoverit tukevat ja kannustavat toisiaan. Kuusi vastanneista oli täysin samaa mieltä ja 15 oli melko samaa mieltä. Viisi ei osannut sanoa ja kaksi oli melko eri mieltä. Kuudes väittämä on, että saan tarvittaessa apua työssäni työtovereiltani. Vastanneista 13 oli täysin samaa mieltä ja 10 melko eri mieltä. Kolme ei osannut sanoa ja kaksi oli melko eri mieltä. Seitsemäs väittämä on, että minua arvostetaan työyhteisössä. Vastanneista yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja 10 oli melko samaa mieltä. Seitsemän ei osannut sanoa ja yksi oli melko eri mieltä. (Liite 2) (Kuva 5)

Koen itseni yksinäiseksi työyhteisössä on kahdeksas väittämä. Vastanneista kaksi oli täysin samaa mieltä ja yksi oli melko samaa mieltä. Vastanneista kahdeksan oli melko eri mieltä ja 10 oli täysin eri mieltä. Lisäksi seitsemän ei osannut sanoa. Yhdeksäs väittämä on, että kohtelemme toisiamme oikeudenmukaisesti. Vastanneista kahdeksan oli täysin samaa mieltä ja 11 oli melko samaa mieltä. Seitsemän ei osannut sanoa ja kaksi oli melko eri mieltä. Kymmenes väittämä on, että suvaitsemme erilaisuutta. Kuusi vastanneista oli täysin samaa mieltä ja yhdeksän melko samaa mieltä. Kymmenen ei osannut vastata ja kaksi oli melko eri mieltä. Yhdestoista ja viimeinen väittämä on, että työyhteisössä esiintyy työpaikkahäirintää. Vastanneista suurin osa eli 19 oli täysin eri mieltä ja kolme melko eri mieltä. Neljä ei osannut sanoa ja yksi oli täysin samaa mieltä. (Liite 2) (Kuva 5)

6.6 Palkkaus ja palkitseminen

Kuudes osio on nimeltään palkkaus ja palkitseminen ja siihen kuuluu neljä kohtaa. Ensimmäinen kohta on, että palkkaus ja palkitseminen kokonaisuutena. Vastanneista yksi oli vastannut erinomaisen ja 14 oli vastannut hyvän. Kymmenen oli vastannut tyydyttävän ja kolme oli vastannut välttävän. Toinen kohta on, että palkan kilpailukykyisyys. Vastanneista 11 oli vastannut hyvän ja yhdeksän oli vastannut tyydyttävän. Lisäksi kolme oli vastannut välttävän ja kaksi oli vastannut huonon.

Kolmas kohta koskee henkilöstöetuja. Vastanneista kolme oli sitä mieltä, että henkilöstöedut ovat erinomaisia ja yhdeksän mielestä henkilöstöedut ovat hyviä. Kahdentoista mielestä henkilöstöedut ovat tyydyttäviä ja kolme oli sitä mieltä, että ne ovat välttäviä. Palkitsemisjärjestelmän kannustavuus on neljännen ja viimeisen kohdan aiheena.. Vastanneista kaksi oli vastannut erinomaisen ja kymmenen oli vastannut hyvän. Kaksitoista oli vastannut tyydyttävän ja kolme oli vastannut välttävän. (Liite 2) (Kuva 6)

6.7 Yritys

Seitsemäs osio käsittelee itse yritystä ja siihen kuuluu seitsemän väittämää. Ensimmäisenä kuitenkin kysytään Yritys X Oy:stä yrityksenä ja työnantajana. Seitsemän mielestä Yritys X Oy on erinomainen työnantaja ja 16 oli taas sitä mieltä, että Yritys X Oy on hyvä työnantaja. Neljä oli vastannut tyydyttävän. Toinen väittämä on, että olen ylpeä siitä, että olen töissä Yritys X Oy:ssä. Vastanneista kahdeksan oli täysin samaa mieltä ja 12 oli melko samaa mieltä. Kolmas väittämä on, että yrityksellä

on hyvä maine. Vastanneista 10 oli täysin samaa mieltä ja 12 oli melko samaa mieltä. Lisäksi neljä vastanneista ei osannut sanoa. (Liite 2) (Kuva 7)

Neljäs väittämä on, että yrityksessä huolehditaan henkilöstön kehittämisestä ja hyvinvoinnista. Vastanneista viisi oli täysin samaa mieltä ja 12 oli melko samaa mieltä. Yhdeksän ei osannut sanoa ja kaksi oli melko eri mieltä. Viides väittämä on, että luottamukseni yrityksen johtoon on hyvä. Vastanneista yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja 12 oli melko samaa mieltä. Seitsemän ei osannut sanoa. Kuudes väittämä on, että luotan työsuhteeni jatkumiseen. Vastanneista yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja 15 melko samaa mieltä. Kolme ei osannut sanoa ja yksi oli melko eri mieltä. Seitsemäs ja viimeinen väittämä on, että yrityksen me-henki on hyvä. Vastanneista neljä oli täysin samaa mieltä ja 15 melko samaa mieltä. Vastanneista yhdeksän ei osannut sanoa. (Liite 2) (Kuva 7)

6.8 Elämäntavat

Kahdeksas ja viimeinen osio on nimeltään elämäntavat ja siihen sisältyy neljä väittämää. Ensimmäinen väittämä on, että nukun riittävästi. Vastanneista 18 nukkuu riittävästi ja 10 ei nuku riittävästi. Toinen väittämä on, että harrastan liikuntaa riittävästi. Seitsemäntoista oli vastannut kyllä ja 11 oli vastannut ei. Kolmas väittämä on, että syön terveellisesti. Vastanneista 20 oli vastannut kyllä ja kahdeksan oli vastannut ei. Neljäs ja viides väittämä on, että elämäntavat vaikuttavat työntekooni ja jaksamiseen. Vastanneista 24 oli vastannut kyllä ja neljä oli vastannut ei. (Liite 2) (Kuva 8)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa käsitellään johtopäätökset, jotka ovat tutkimuksen aikana syntyneet. Luvun toinen alaluku käsittelee tutkimuksen luotettavuutta teoriassa sekä tämän opinnäytetyön kannalta.

7.1 Johtopäätökset

Työilmapiiriä kannattaa kehittää monesta syystä esimiesten näkökulmasta. Yhteen hiileen puhaltava tiimi saavuttaa hyvän lopputuloksen pienemmällä ponnistelulla kuin kitkainen ja epäyhtenäinen tiimi. Toimiva työyhteisö lisää työtyytyväisyyttä, vähentää stressin tunnetta ja ehkäisee sairastelua. Perustelut työilmapiirin kehittämiseen

löytyvät sekä työn tehokkuudesta ja sujuvuudesta että ihmisten hyvinvoinnista. (Kauranen & Koskensalmi & Multanen & Vanhala 2011, 10.)

Kun halutaan selvittää ja kehittää työyhteisöä ja organisaatiota, on ilmapiirikysely hyvä ja paljon käytetty menetelmä. Osaksi laajempaa kehittämistoimintaa ilmapiirikysely on tärkeää hahmottaa. Kyselyprosessi ja tulosten hyödyntäminen tulee suunnitella siten, että ne tukevat organisaation johtamista ja muuta kehittämistoimintaa pitkäjänteisesti. Kysely ei ole päämäärä vaan keino, jonka avulla voidaan kohdentaa kehittämistoimenpiteitä. (Kauranen ym. 2011, 11.)

Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli selvittää toimeksiantajan tämänhetkinen työilmapiiri ja lisäksi miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tason. Tutkimusta varten laadittiin kyselylomake, joka jaettiin yrityksen työntekijöille ja lopulta ne palautettiin tulosten kera. Kyselylomake jaettiin kahdeksaan eri osioon. Ensimmäinen osio käsitteli työn sisältöä ja organisointia. Osio jaettiin yhdeksään väittämään ja näiden vastaustulosten kokonaiskeskiarvo on 3,8 eli työn sisältö ja organisointi on hyvällä tasolla.

Toinen osio käsitteli työn kannustavuutta ja se oli jaettu kahdeksaan väittämään. Vastausten kokonaiskeskiarvo on 4,0 eli myös työn kannustavuus on hyvällä tasolla. Kolmannen osion aiheena oli sisäinen tiedonkulku ja sekin jaettiin kahdeksaan eri kohtaan. Vastausten kokonaiskeskiarvo on 3,5 eli sisäinen tiedonkulku on tyydyttävällä tasolla. Neljäs osio käsitteli esimiestä ja hänen johtamistapaansa. Osio oli jaettu 12 eri väittämään ja näiden vastausten keskiarvo oli 4,0 eli esimiestyö on hyvällä tasolla.

Viides osio käsitteli työilmapiiriä ja yhteishenkeä ja se oli jaettu 11 eri väittämään. Näiden vastausten keskiarvo oli 3,6 eli tyydyttävällä tasolla. Kuudes osio käsitteli palkkausta ja palkitsemista ja se oli jaettu neljään kohtaan. Näiden vastausten keskiarvo oli 3,4 eli palkkaus on tyydyttävällä tasolla. Seitsemäs osio käsitteli itse yritystä ja sen mainetta työnantajana. Osio jaettiin seitsemään eri väittämään ja näiden vastausten keskiarvo oli 4,0 eli yrityksen maine työntekijöiden silmissä on hyvällä tasolla. Viimeinen osio käsitteli elämäntapoja ja niiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Tulosten mukaan noin 64 % vastanneista nukkuu mielestään riittävästi. Noin 60 % vastanneista harrastaa liikuntaa mielestään riittävästi. Lisäksi noin 70 % vastanneista syö mielestään terveellisesti. Lopuksi noin 85 % vastanneista ovat sitä mieltä, että elämäntavat vaikuttavat heidän työntekoon ja jaksamiseen.

Kyselyn tuloksista voi päätellä, että yrityksen työilmapiiri on hyvällä tasolla. Parhaimmat tulokset saivat työn kannustavuus, esimies ja hänen johtamistapansa sekä yritys. Kyselyn mukaan sisäisessä tiedonkulussa on kaikista osioista eniten parantamisen varaa. Lisäksi kyselyn mukaan työntekijät huolehtivat hyvinvoinnistaan omien elämäntapojen kautta 65 % keskiarvolla

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Suunnitelmallisuudella ja paneutumisella laadunvalvontaan voidaan luotettavuus saavuttaa. Jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa luotettavuus tulee ottaa huomioon. Tutkimustilanteet eivät ole toistettavissa tutkittaessa mm. ihmisten käyttäytymistä, sillä ympäristö muuttuu ja oppimista tapahtuu. Riskien hallinta voi olla vaikeaa tämän vuoksi. (Kananen 2014, 145-147.)

Vain havaintojen ja löydöksiä tekemistä yhteiskuntatieteellinen tutkimus ei ole. Vain mitä-kysymyksiin tutkimus ei vastaa, vaan ainakin yhteen miksi-kysymykseen tavalla tai toisella. Jokin "mysteeri" tulee aineiston avulla selittää. (Alasuutari 1999, 216.)

Yksi tapa tuottaa miksi-kysymyksiä on verrata itse tutkimuskohteesta saamaansa kuvaa siihen kuvaan, jonka siitä saa muita tutkimuksia lukemalla. Ollaan jo miksi-kysymysten jäljillä, jos näiden välillä on jotain ristiriitaisuuksia. On ensinnäkin mahdollista, että tutkija on erehtynyt, että muiden tutkimusten antama kuva on luotettavampi ja oikeampi. Tähänkin johtopäätökseen tullessa tutkija voi kuitenkin pohtia, mikä johti hänet aluksi harhaan, mistä se kertoo. (Alasuutari 1999, 219.)

Usein voi sijaan vaikuttaa siltä, että aiemmassa tutkimuksessa on jäänyt huomaamatta jotain oleellista, että siinä on kysytty väärää tai vain yhdenlaisia kysymyksiä tai että siinä on tehty virheellisiä tulkintoja. Tämä on sikäli kvalitatiivisen tutkimuksen ominta aluetta, että lomaketutkimukset tuottavat kyllä monenlaisia kiinnostavia tilastollisia yhteyksiä muuttujien välille, mutta tulkinnat siitä, mistä nämä korrelaatiot johtuvat, jäävät usein kursorisiksi tai ne ovat "hatusta vedettyjä". Siten lomaketutkimuksen tuloksia on hyvä lukea löytääkseen sellaisia tilastollisia löydöksiä, joihin oma kvalitatiivinen aineisto voisi tarjota mielekkään tai aiempaa paremman tulkinnan. Esimerkiksi sen ympärille oman tutkimuksen voi rakentaa, että aiemmat tutkimustulokset pyrkii osoittamaan virheelliksi. Tutkimuksessa voi myös pyrkiä

tekemään tulkinna siitä, mikä vääriä käsityksiä on ruokkinut. (Alasuutari 1999, 219-220.)

Tässä tutkimuksessa käytin aineistotyyppinä teorian tietoa eli kirjallista lähdemateriaalia sekä ilmapiirikyselyn kautta saatuja vastauksia. Kyselylomake tehtiin siten, että se jaettiin kahdeksaan eri aihealueeseen, joihin sisältyi eri määrä väittämiä. Näihin väittämiin kyselyyn osallistuneet vastasivat. Kyselyn teossa vaikeinta oli aloittaminen sekä se, että mitä kyselyn kautta voisi kysyä, jotta siinä ei mentäisi henkilökohtaisuuksiin. Myös se, että minkälainen kyselylomake olisi hyvä, osoittautui myös hankalaksi. Lopulta pääsin alkuun ja sain sen aika nopeasti valmiiksi. Lopulta lähetin sen toimeksiantajalle ja heidän edustajansa kanssa käytiin kyselyä läpi ja muokattiin se lopulliseen muotoonsa.

Teoriaosuus oli alussa hankala, kun ei tiennyt, että mistä aloittaisi ja mitä asioita erityisesti tullaan käsittelemään. Työilmapiiri on aiheena laaja, mutta koska ilmapiiri on mielestäni yhteydessä työhyvinvointiin, niin halusin laittaa ilmapiirin rinnalle myös hyvinvoinnin.

8 LOPUKSI

Vuoden alussa en ollut vielä täysin varma opinnäytetyön aiheesta ja toimeksiantajasta. Lopulta sekä aihe että toimeksiantaja löytyi toukokuussa ja heinäkuussa pääsin aloittamaan teorianosuuden. Sen jälkeen työ on kypsynyt pikkuhiljaa lopulliseen muotoon.

Päästessäni kirjoittamaan teoriaa alkoi mieleeni tulla lukuisia aiheita, joista voisi kirjoittaa ja niistä löytyi myös kirjallista lähdemateriaalia. Teoriaosuus eteni varsin nopeasti ja elokuussa aloin jo suunnitella ja laatia kyselylomaketta varten kysymyspatteristot. Nämä aihealueet tulivat toimeksiantajan edellisenä vuotena tehdyn tutkimuksen mukaan, joihin lisäsin myös omia ideoita. Kyselylomakkeen valmistuttua lähetin sen toimeksiantajalle, jonka kanssa vielä hieman muokattiin. Lomake jaettiin yrityksen työntekijöille syyskuun alussa ja vastausaikaa oli kaikkiaan kolme viikkoa. Lopulliset vastaukset saapuivat syyskuun loppupuolella.

Olen lopulta melko tyytyväinen tähän opinnäytetyöhön ja sain haluamani asiat tehtyä. Tässä opinnäytetyössä käsittelen aika laajalti työyhteisön ristiriitoja ja niiden ratkaisuja.

Erityisesti tässä työssä käsitellään paljon työpaikkahäirintää ja sen eri muotoja. Tämä opinnäytetyö auttaa varmasti ymmärtämään työpaikkahäirinnän yleisyyttä sekä sitä, että minkälainen on sopiva käytös ja mikä epäsopiva käytös työyhteisöissä.

Toimeksiantajalle tästä opinnäytetyöstä on hyötyä, koska he ovat tehneet ilmapiirikyselyä vuosittain. Voi olla, että tästä työstä ei ole niinkään hyötyä heidän varsinaisen toimintansa kannalta. Mutta uskon kuitenkin, että työilmapiirin kannalta tämä auttaa heitä pohtimaan, että mitkä asiat on hyvin ja mitkä ovat sellaisia, joita voisi vielä kehittää tai parantaa.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Aro, A. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita.

Dunderfelt, T. 2012. Konttorikemiaa – seitsemän avainta hyvään yhteistyöhön. Helsinki: Kauppakamari.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Juuti, P. ja Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. ja Vanhala, A. 2011. Ilmapiirikysely – tuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

KvaliMoTv. 2018. Aineiston hankinta.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6.html>.

KvantiMoTv. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. Päivitetty 26.8.2010.

KvantiMoTv. 2004. Tilastollinen päättely.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/paattely/paattely.html>. Päivitetty 4.7.2004.

Laine, N. ja Salonen, M. 2014. Ratkaise työpaikan ristiriidat. Tampere: Taurus Media.

Martimo, K-P., Antti-Poika, M. ja Uitti, J. 2010. Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim.

Pyykönen, M. 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Helsinki: Edita.

Työsuojelu. 2017. Työterveys ja -tapaturmat: työterveyshuolto.
<http://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>. Päivitetty 17.2.2017.

Uitti, J. 2014. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R. ja Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vesterinen, P-L. 2013. Kateus työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, P. ja Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

TYÖILMAPIIRIKYSELY 2018**TAUSTATIEDOT**

1. Toimipiste

- 1) Savonlinna
- 2) Helsinki
- 3) Naantali

TYÖN SISÄLTÖ JA ORGANISOINTI

1. Olen tyytyväinen työni sisältöön kokonaisuutena

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

2. Työni päämäärät ja tavoitteet ovat selkeitä

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

3. Työni on haastavaa

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

4. Työni on kiinnostavaa

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

5. Koen, että tehtävämme on jaettu oikeudenmukaisesti

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

6. Tunnen, että voimavarani riittävät työtehtävieni hoitamiseen

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

7. Meillä on toimivat sijaisuusjärjestelyt

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä

5) Täysin samaa mieltä

8. Organisaatiossamme uusien työntekijöiden työhön perehdyttäminen hoidetaan hyvin

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

TYÖN KANNUSTAVUUS

1. Työmotivaationi yleisarvosana

- 1) Huono
- 2) Välttävä
- 3) Tyydyttävä
- 4) Hyvä
- 5) Erinomainen

2. Tulen mielelläni töihini

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

3. Pidän työstäni

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

4. Työni antaa minulle onnistumisen elämyksiä

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

5. Voin vaikuttaa työhöni ja sen sisältöön

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

6. Osaamiseni on riittävä työhöni kuuluvien tehtävien hoitamiseen

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

7. Työn määrä on sopivalla tasolla ja suoriudun työtehtävistäni

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa

8. Tunnen, että osaamistani arvostetaan
- 4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä
- 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä
9. Olen tyytyväinen koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin
- 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä

SISÄINEN TIEDONKULKU

1. Sisäinen tiedonkulku kokonaisuutena
- 1) Erittäin huono
2) Melko huono
3) En osaa sanoa
4) Melko hyvä
5) Erittäin hyvä
2. Tiedottaminen strategiasta ja tavoitteista
- 1) Erittäin huono
2) Melko huono
3) En osaa sanoa
4) Melko hyvä
5) Erittäin hyvä
3. Tiedottaminen taloudellisesta tilanteesta
- 1) Erittäin huono
2) Melko huono
3) En osaa sanoa
4) Melko hyvin
5) Erittäin hyvin
4. Sisäisten tiedotuskanavien toiminta
- 1) Erittäin huono
2) Melko huono
3) En osaa sanoa
4) Melko hyvin
5) Erittäin hyvin
5. Viestiminen oman yksikön toiminnasta ja asioista
- 1) Erittäin huono
2) Melko huono
3) En osaa sanoa
4) Melko hyvin
5) Erittäin hyvin
6. Esimiehen ja alaisten välinen tiedonkulku
- 1) Erittäin huono
2) Melko huono
3) En osaa sanoa
4) Melko hyvin
5) Erittäin hyvin

7. Osastojen välinen tiedonkulku

- 1) Erittäin huono
- 2) Melko huono
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko hyvin
- 5) Erittäin hyvin

8. Palavereiden toimivuus

- 1) Erittäin huono
- 2) Melko huono
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko hyvin
- 5) Erittäin hyvin

ESIMIES JA HÄNEN JOHTAMISTAPANSA

1. Esimieheni toiminta kokonaisuutena

- 1) Huono
- 2) Välttävä
- 3) Tyydyttävä
- 4) Hyvä
- 5) Erinomainen

2. Yhteistyö esimiehen kanssa sujuu hyvin

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

3. Saan riittävästi palautetta onnistumisesta lähimmältä esimieheltäni

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

4. Esimieheni kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

5. Esimieheni luottaa alaisiinsa, antaa vastuuta ja antaa heidän työskennellä itsenäisesti

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

6. Esimieheni kannustaa minua hyviin työsuorituksiin

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

7. Saan esimieheltäni tukea työntekooni

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. En osaa sanoa
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

9. Esimies puuttuu ristiriitoihin jos sellaisia ilmenee

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

10. Esimieheni on käynyt kanssani kehityskeskustelun viimeisimmän vuoden aikana

aloittanut

jälkeen

- 1) Kyllä
2. Ei
3. En osaa sanoa / Olen työssäni edellisen kehityskeskustelukauden

11. Valmistauduin hyvin kehityskeskusteluuni

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

11. Koin käymäni kehityskeskustelun hyödylliseksi

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

12. Esimies tukee kehityskeskustelussa sovitun kehityssuunnitelman toteutumista

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

TYÖILMAPIIRI, YHTEISHENKI JA TYÖTOVERIT

1. Työilmapiiri ja yhteishenki kokonaisuutena

- 1) Huono
- 2) Välttävä
- 3) Tyydyttävä
- 4) Hyvä
- 5) Erinomainen

2. Luotamme toisiimme

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä

- | | |
|--|--|
| | 3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä |
| 3. Toimintamme on tehokasta | 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä |
| 4. Suunnittelemme ja kehitämme toimintaa yhdessä | 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä |
| 5. Työtoverit tukevat ja kannustavat toisiaan | 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä |
| 6. Saan tarvittaessa apua työssäni työtovereiltani | 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä |
| 7. Tunnen, että minua arvostetaan työyhteisössä | 1) Täysin eri mieltä
2) Melko samaa mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä |
| 8. Koen itseni yksinäiseksi työyhteisössä | 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä |
| 9. Kohtelemme toisiamme oikeudenmukaisesti | 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä |
| 10. Suvaitsemme erilaisuutta | 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä |

11. Työyhteisössä esiintyy työpaikkahäirintää/kiusaamista

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

1. Palkkaus ja palkitseminen kokonaisuutena

- 1) Huono
- 2) Välttävä
- 3) Tyydyttävä
- 4) Hyvä
- 5) Erinomainen

2. Palkkani kilpailukykyisyys verrattuna muihin samanlaista työtä tekeviin muissa yrityksissä

- 1) Huono
- 2) Välttävä
- 3) Tyydyttävä
- 4) Hyvä
- 5) Erinomainen

3. Henkilöstöedut

- 1) Huono
- 2) Välttävä
- 3) Tyydyttävä
- 4) Hyvä
- 5) Erinomainen

4. Palkitsemisjärjestelmän kannustavuus (tulos- ja projektipalkkiot)

- 1) Huono
- 2) Välttävä
- 3) Tyydyttävä
- 4) Hyvä
- 5) Erinomainen

YRITYS X OY YRITYKSENÄ

1. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuutena Yritys X Oy:öön yrityksenä ja työnantajana

- 1) Huono
- 2) Välttävä
- 3) Tyydyttävä
- 4) Hyvä
- 5) Erinomainen

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä

2. Olen ylpeä siitä, että olen töissä Yritys X Oy:ssä

- 1)) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä

3. Yritys X Oy:llä on hyvä maine
- 5) Täysin samaa mieltä
-) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä
4. Yrityksessämme huolehditaan henkilöstön kehittämisestä ja hyvinvoinnista
-) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä
5. Luottamukseni yrityksen ylimpään johtoon on hyvä
-) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä
6. Luotan työsuhteeni jatkumiseen
-) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä
7. Yrityksen me-henki on hyvä
-) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä

ELÄMÄNTAVAT

1. Nukun mielestäni riittävästi
- 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä
2. Harrastan liikuntaa riittävästi
- 1) Täysin eri mieltä
2) Melko eri mieltä
3) En osaa sanoa
4) Melko samaa mieltä
5) Täysin samaa mieltä

3. Syön terveellisesti

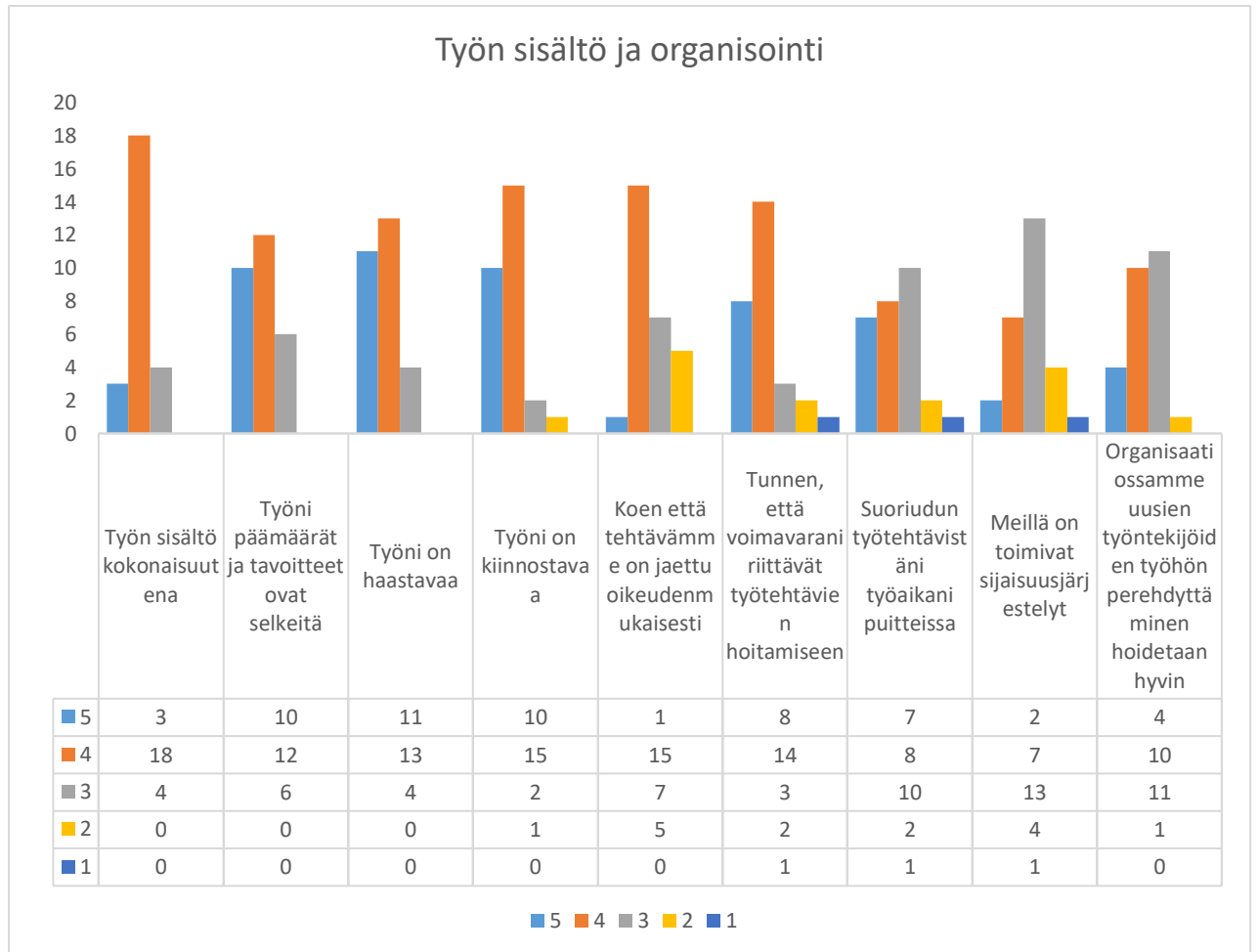
- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

4. Elämäntavat vaikuttavat työntekooni ja jaksamiseen

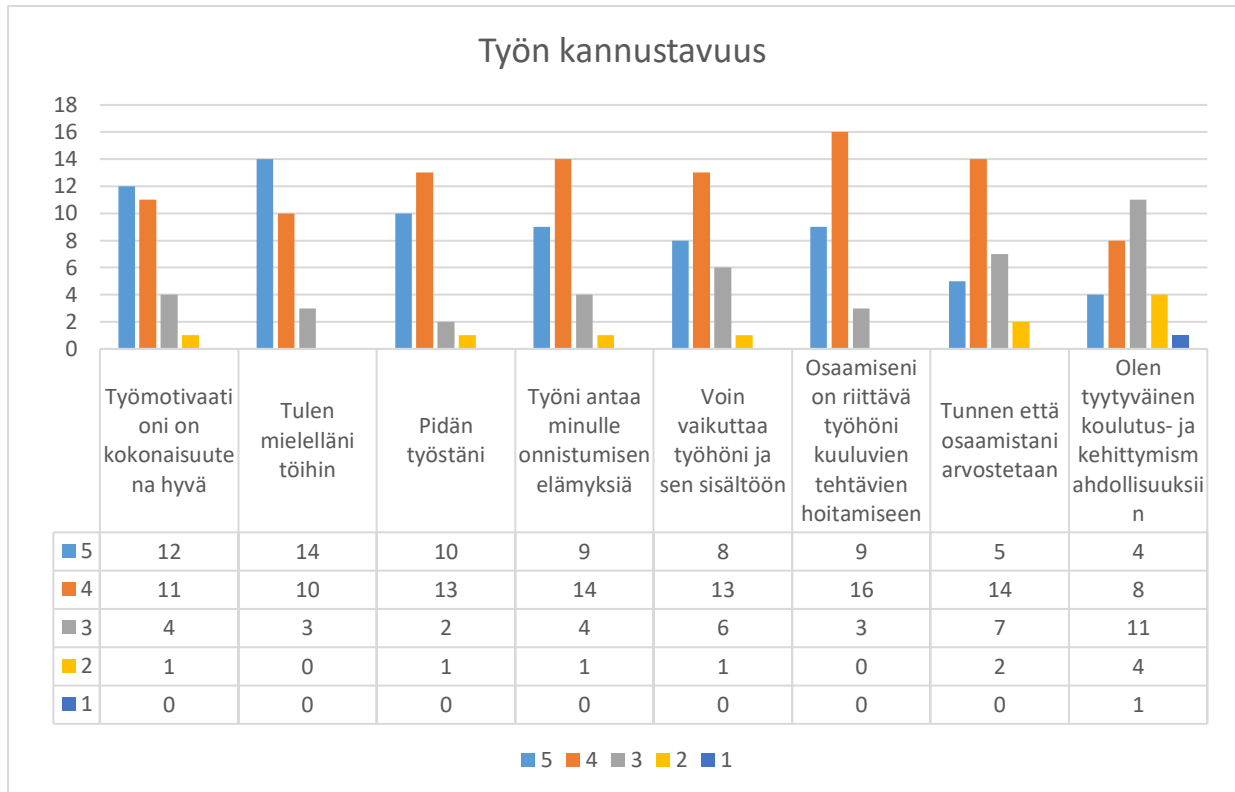
- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Melko eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Melko samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

Liite 1/2

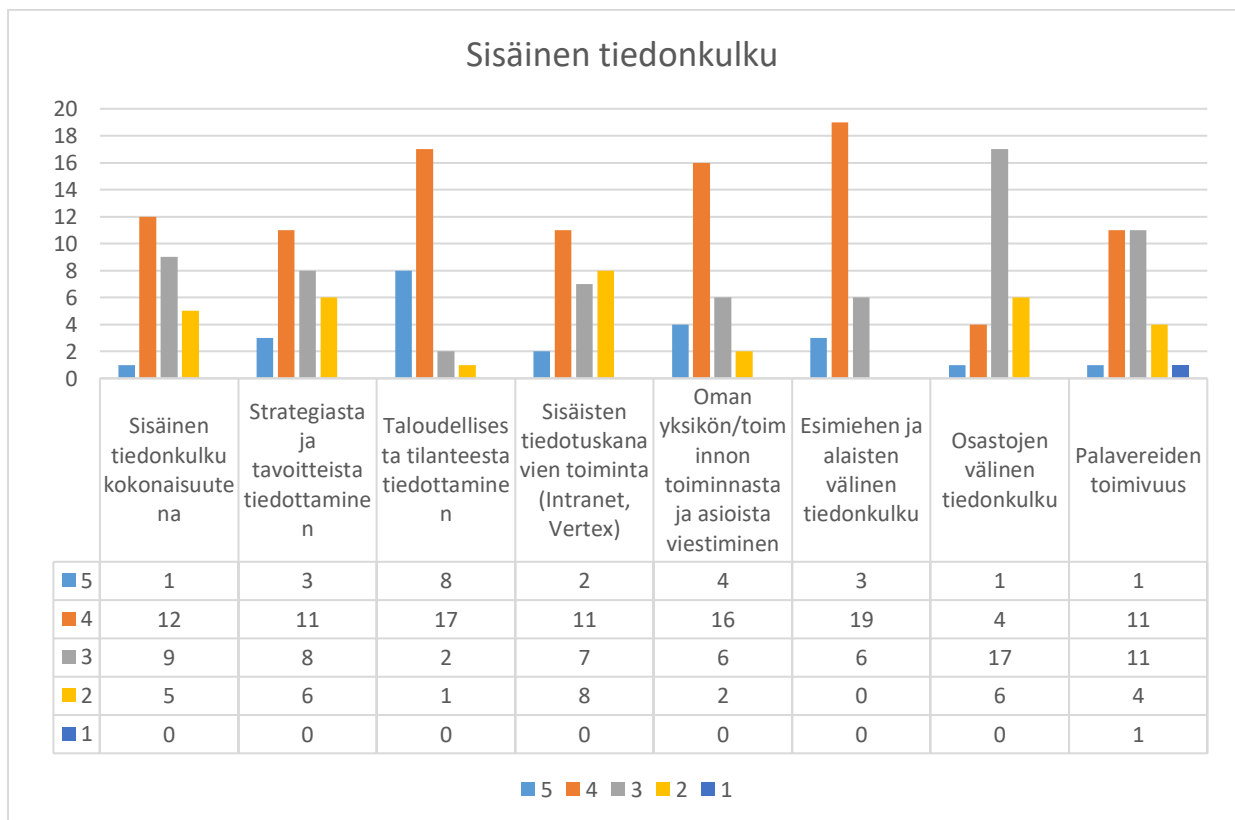
KAAVOJEN MERKINTÄ



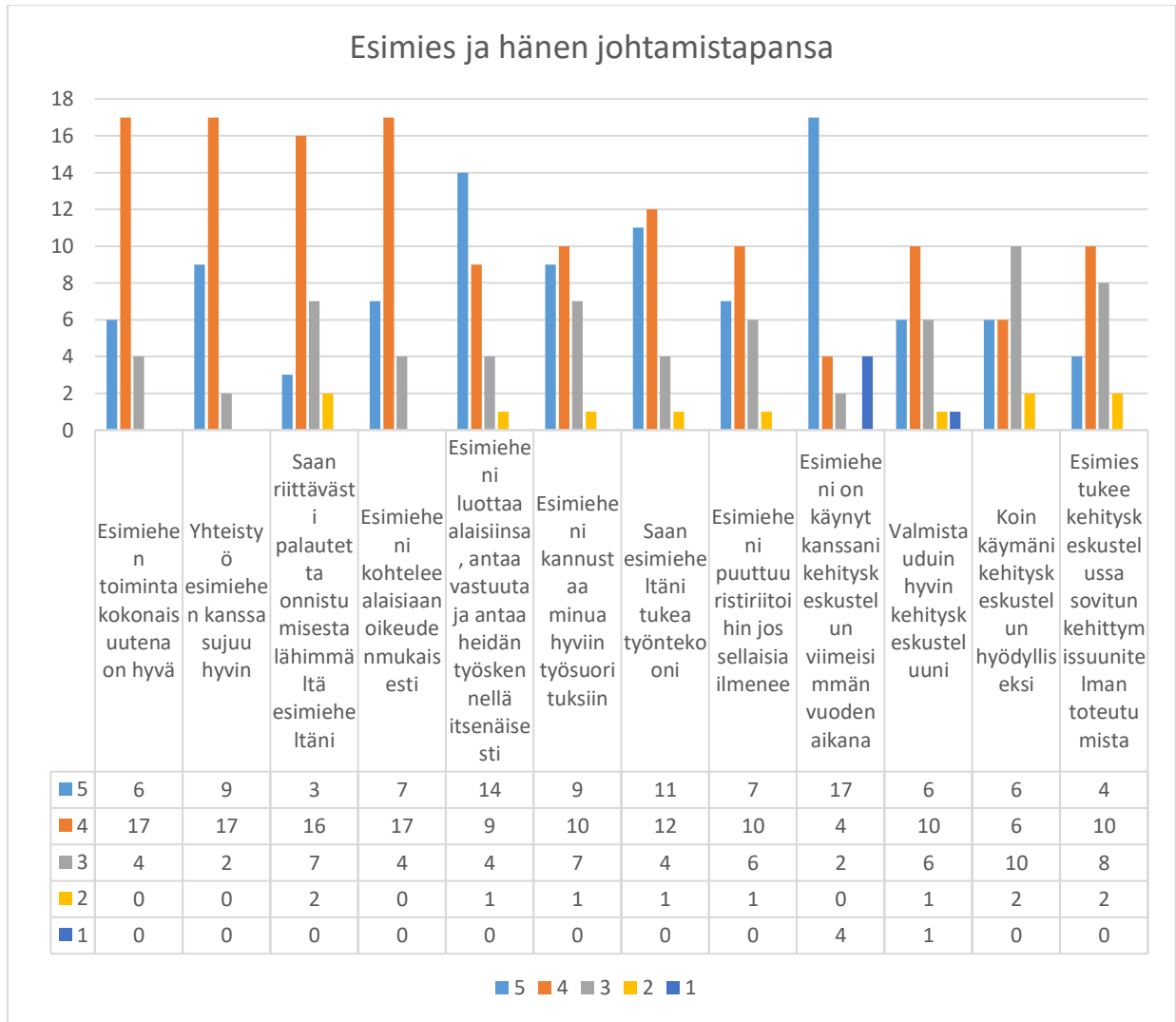
Kuva 1



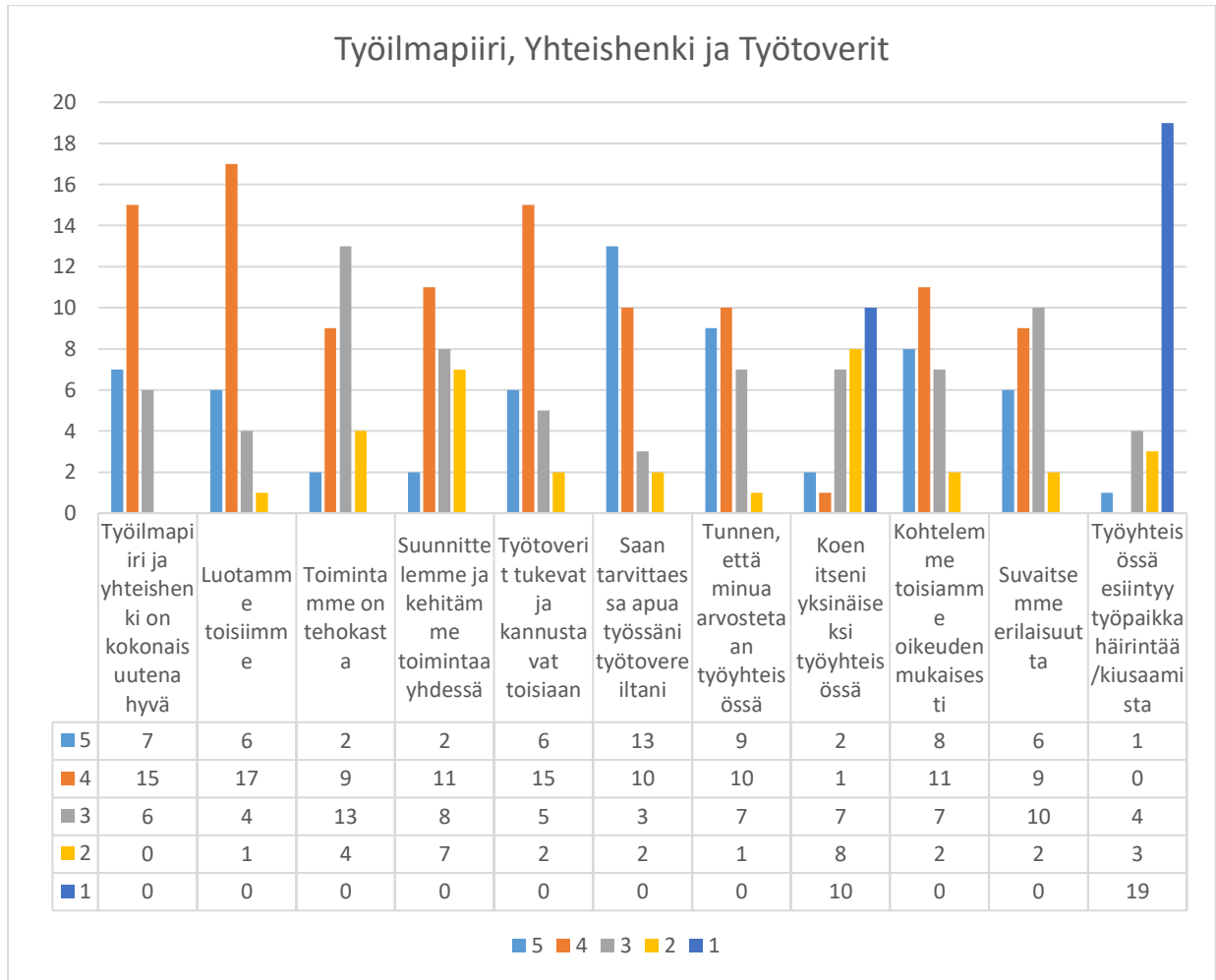
Kuva 2



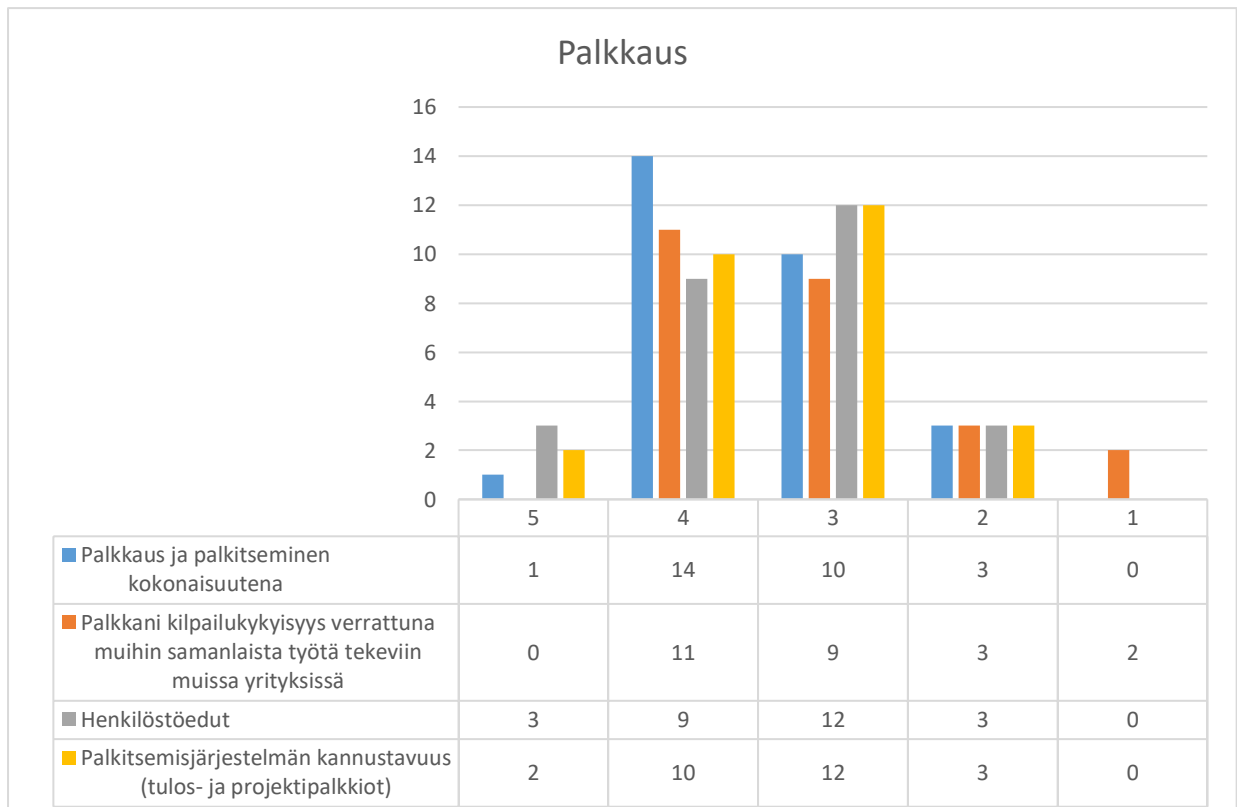
Kuva 3



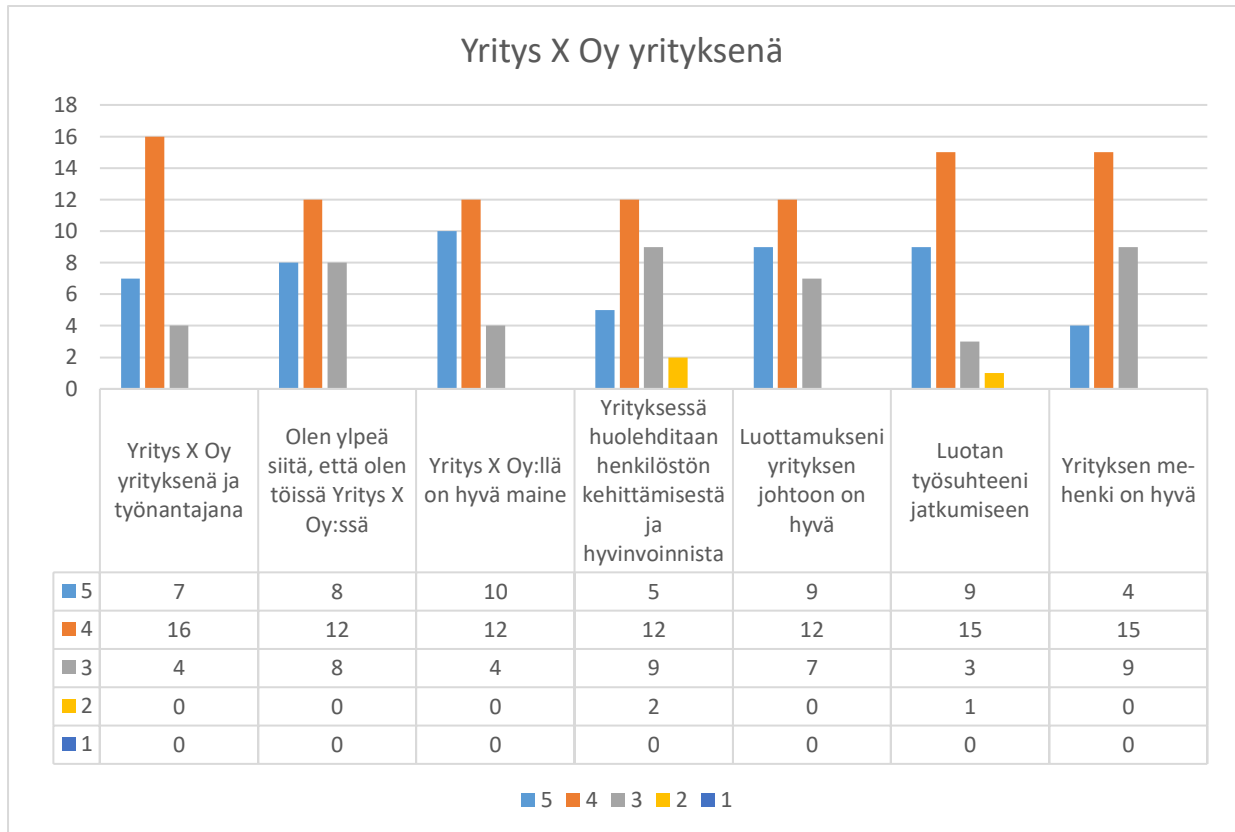
Kuva 4



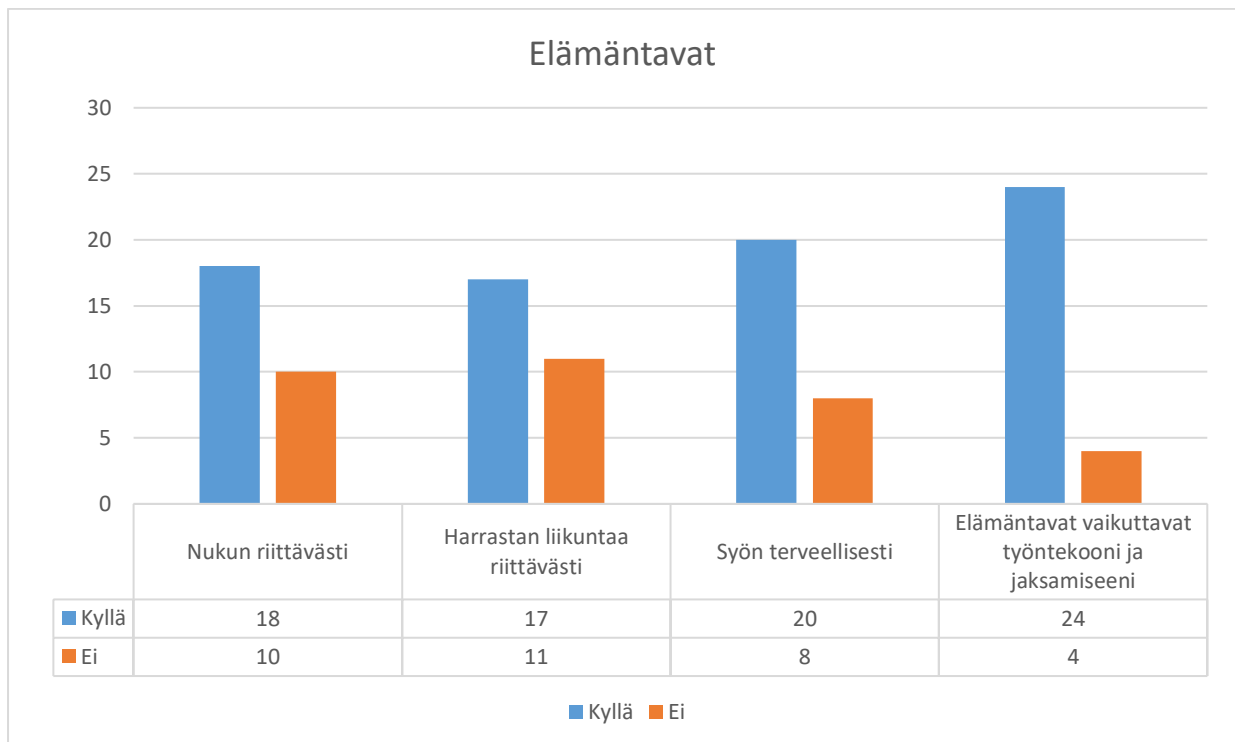
Kuva 5



Kuva 6



Kuva 7



Kuva 8