

Miia Romppanen

Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen työhyvinvoinnin tilan kartoitus



Tradenomi
Liiketalous
Kevät 2019



KAMK • University
of Applied Sciences

Tiivistelmä

Tekijä(t): Romppanen Miia

Työn nimi: Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen työhyvinvoinnin tilan kartoitus

Tutkintonimike: Tradenomi (AMK), liiketalous

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisö, työn imu, kvantitatiivinen tutkimus

Tämän opinnäytetyön aiheena on Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen työhyvinvoinnin tilan kartoitus. Tarkoituksena oli selvittää kohdeyrityksen eli Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen työhyvinvoinnin nykytila henkilöstön ja esimiesten näkökulmasta. Keskinäinen vakuutusyhtiö Fennia on suomalainen vakuutusyhtiö. Tavoitteena oli tiivistää työhyvinvointikyselyn pohjalta kattava aineisto tuloksista ja kehittämissuhteista toimeksiantajalle jatko-toimenpiteitä varten.

Opinnäytetyön teoriaosuus perustuu työhyvinvointia käsittelevään kirjallisuuteen ja sähköisiin aineistoihin. Teoriaosuudessa määritellään, mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja mitä se pitää sisällään. Teoriaosuudessa käsitellään myös työyhteisön toimivuuteen ja työnimuun vaikuttavia tekijöitä. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä. Kyselyyn sisältyi monivalintakysymyksiä sekä kaksi avointa kysymystä, joiden avulla kehitettiin kehittämissuhteita työhön perehdytykseen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kysymykset jaettiin kahdeksaan osioon, jotka käsittelevät eri aihealueita. Kysely toteutettiin vuoden 2019 helmi-maaliskuun aikana. Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelman avulla.

Kyselyn tulosten perusteella voi todeta, että Fennian Järvi-Suomen alueen työhyvinvoinnin tila keväällä 2019 on hyvä. Tulosten mukaan selkeä enemmistö oli tyytyväisiä esimiestyöskentelyyn ja työyhteisön toimivuuteen. Kehittämissuhteissa toivottiin käytännönläheisempää ja jatkuvampaa perehdyttämistä sekä lisää avointa keskustelua työyhteisöön.

Abstract

Author(s): Romppanen Miia

Title of the Publication: The current state of well-being at work in Fennia Mutual Insurance Company in Finnish Lakeland

Degree Title: Bachelor of Business Administration, Administration and law

Keywords: well-being at work, work community, positive motivation at work, quantitative research

The purpose of the thesis was to find out the current state of well-being at work in Fennia Mutual Insurance Company in Finnish Lakeland, from the perspective of personnel and supervisors. The aim was to sum up, on the basis of the wellbeing-at-work survey, a comprehensive literature of results and development suggestions for the client for further measures.

The theoretical part of the thesis is based on literature on well-being at work and electronic materials. The theory part defines what well-being at work means and what it contains. The theoretical part also discusses factors affecting the functioning of a work community and positive work motivation. The study was conducted as a quantitative research. The well-being-at-work survey was used as a data collection method. The survey included multiple-choice questions and two open-ended questions to collect development suggestions for work orientation and to improve well-being at work. The questions were divided into eight sections dealing with different topics. The survey was conducted during February-March in 2019. The material was analyzed with SPSS.

Based on the results of the survey, it could be stated that the state of well-being at work in the target company in spring 2019 was good. According to the results, a clear majority was satisfied with the leadership and the fluent functioning of the work community. In the development suggestions, more practical and continuous work orientation and open discussion were called for within the work community

Alkusanat

Haluan kiittää tämän opinnäytetyön toimeksiantajaa Keskinäistä vakuutusyhtiö Fenniaa opinnäytetyöaiheen tarjoamisesta sekä kannustavasta ja kehittävästä työympäristöstä. Kiitos kuuluu opinnäytetyön ohjaajalleni Arto Huuhtaselle ja opinnäytetyön tilastollisen osuuden ohjaajalle Simo Määtälle saamastani tuesta ja ohjauksesta tämän opinnäytetyön aikana. Erityiskiitoksen haluan osoittaa opinnäytetyön yhteyshenkilönä toimineelle Järvi-Suomen alueen myyntijohtajalle Mira Revolle.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Mitä työhyvinvointi pitää sisällään?	2
2.1	Työhyvinvoinnin määrittely.....	2
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	6
2.3	Vakuutusyhtiön rooli yrityksen henkilöstön hyvinvoinnin turvaamisessa.....	12
3	Työhyvinvoinnin merkitys työyhteisössä.....	13
3.1	Hyvinvoiva työntekijä	13
3.2	Työn imu.....	15
3.3	Toimiva työyhteisö	16
4	Tutkimuksen toteutus Fennian Järvi-Suomen alueelle	19
4.1	Tutkimusongelma.....	19
4.2	Tutkimusmenetelmä	20
4.3	Kysely aineistonkeruumenetelmänä	20
4.4	Kyselyn laadinta ja aikataulu	22
4.5	Reliabiliteetti ja validiteetti	23
5	Tulokset	25
5.1	Vastaaajien taustatiedot	25
5.2	Yleinen tyytyväisyys.....	27
5.3	Minä työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä	29
5.4	Esimiestyöskentely	33
5.5	Työ-olot	35
5.6	Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vaikutus työhyvinvointiin.....	38
5.7	Kehittämissuhteet	40
6	Yhteenveto ja pohdinta	42
	Lähteet	45

Liitteet

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen työhyvinvointia työntekijöiden ja Järvi-Suomen alueella toimivien esimiesten näkökulmasta. Idea tämän opinnäytetyön aiheeseen muodostui työharjoittelujakson aikana Fenniassa Joensuun toimipisteellä keskustellessa esimieheni kanssa aihealueeseen liittyen. Fennian Järvi-Suomen alueelle tämänkaltaista tutkimusta ei ole toteutettu aikaisemmin, joten aihevalinta osoittautuu ajankohtaiseksi. Työhyvinvointiin liittyen on tehty monenlaisia opinnäytetöitä, mutta omien tietojeni mukaan aikaisemmin Kajaanin ammattikorkeakoulussa ei ole tehty opinnäytetöitä työhyvinvoinnin tilan kartoituksesta vakuutusyhtiössä. Hyvinvointi on ollut aina itseäni kiinnostava aihe, joten työhyvinvoinnin tutkiminen työharjoittelupaikassani antoi loistavan mahdollisuuden kehittää myös omia ajatuksiani.

Keskinäinen vakuutusyhtiö Fennia kuuluu Fennia-konserniin, johon kuuluu lisäksi henkivakuutusyhtiö Henki-Fennia ja varainhoidollisia palveluja tarjoava Fennia Varainhoito Oy. Keskinäinen vakuutusyhtiö Fennia on suomalainen vuonna 1882 perustettu vakuutusyhtiö, joka tarjoaa kattavat palvelut vakuutusasioiden suunnitteluun, hoitamiseen, riskienhallintaan, säästämiseen sekä varainhoitoon. Fennian Järvi-Suomen alueeseen kuuluvat konttorit Joensuussa, Jyväskylässä, Kuopiossa ja Mikkelissä.

Tutkimuksen päätarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila ja kerätä kehittämisehdotuksia ja -ideoita työntekijöiltä työhyvinvointikyselyn avulla. Tarkoituksena oli koostaa työhyvinvointikyselyn pohjalta kattava aineisto Fennian Järvi-Suomen alueen henkilöstön kehittämisehdotuksista ja ajatuksista, jotta kyselyn tuloksia voidaan käyttää apuna organisaation sisällä mahdollisissa työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvissä toimenpiteissä.

Fennian Järvi-Suomen alueen henkilöstön työhyvinvoinnin tämänhetkisen tilan analysointi suoritettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, johon sisältyy sähköisen Google Forms -palvelun avulla tehty työhyvinvointikysely. Tämän menetelmän avulla pyrin keräämään itselleni empiiristä eli kokemusperäistä havaintoaineistoa.

Tämän opinnäytetyön alkuosassa käsitellään työhyvinvoinnin taustoja sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitystä. Keskiosassa kuvataan työyhteisön toimivuuteen vaikuttavia tekijöitä eri yksilöiden toimesta sekä työn imua ja työntöä aiheuttavia seikkoja. Loppuosassa käsitellään työhyvinvointikyselyn tuloksia sekä pohditaan tämän työhyvinvointitutkimuksen onnistumista.

2 Mitä työhyvinvointi pitää sisällään?

Tässä luvussa käsitellään yleisesti työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin määritelmiä sekä työhyvinvoinnin eri osa-alueita; niitä lisääviä ja kuormittavia tekijöitä. Loppuosassa kuvataan yleisesti vakuutusyhtiöiden roolia eri yritysten henkilöstön työhyvinvoinnin turvaamisessa.

Työhyvinvointi ja työterveys pohjautuvat työpaikalla tehtävään yhteistyöhön, jota myös ajantasainen lainsäädäntö sekä työterveyshuolto, joka lainsäädännön mukaan kuuluu työnantajan velvoitteisiin, tukevat (Elinkeinoelämän keskusliitto, n.d.). Työhyvinvoinnin johtaminen on merkittävä osa johtamisen kokonaisuutta ja työyhteisön päivittäistä toimintaa (Rauramo 2012, 19).

2.1 Työhyvinvoinnin määrittely

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sata vuotta, mutta painopisteet ovat ajan kuluessa muuttuneet. Työhyvinvointitutkimus sai alkunsa lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla, jolloin tutkimuksessa oli kohteena yksilö. Fysiologiset reaktiot kuten kylmyys ja myrkylliset aineet liitettiin stressin syntymiseen, kun taas kielteiset tuntemukset edelsivät näitä fysiologisia reaktioita, jotka puolestaan saattoivat johtaa sairauksien kehittymiseen. Sitten teoriaan yhdistettiin myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Tämän teorian myötä työntekijää haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Manka & Manka 2016, 33.)

Yksilöiden reaktioiden lisäksi myös ympäristön aiheuttamien ärsykkeiden synnyttämät stressiä lisäävät vaikutukset otettiin myös myöhemmin huomioon tässä reaktioperustaisessa stressimalissa. Ympäristön aiheuttamilla ärsykkeillä tarkoitetaan muun muassa työn ja työolosuhteiden aiheuttamia ärsykeitä. Yksilön tilalle tutkimuskohteeksi vaihtui ympäristön piirteet. Tätä teoriaa alettiin kutsua tasapainomalliksi. (Manka & Manka 2016, 33.)

Sanaa työhyvinvointi alettiin käyttää Suomessa laajemmin 2000-luvulla. Tuolloin myös työn mielekkyys -määritelmä täytyi saada laajennettua työkykymääritelmän alle. Työntekijän pitää pystyä tekemään työnsä, mutta hänen pitää myös nauttia työn tekemisestä, sillä työn mielekkyyden ajatus on tärkeä. (Alahautala & Huhta 2018, 18.)

Työhyvinvointi on sanana erittäin epämääräinen; siitä on yhtä monta määritelmää kuin on määrittelijöitäkin (Alahautala & Huhta 2018, 16). Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus puolestaan lausuu, että työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito (Työhyvinvointi, n.d.). Työhyvinvointi on subjektiivinen käsite, joka perustuu ihmisten yksilöllisiin ajatuksiin ja omakohtaisiin kokemuksiin.

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työyhteisöt ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työhyvinvointi, n.d.) Työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista, sillä yksityiselämä ihmissuhteineen, taloudellisine tilanteineen ja elämäntapoineen heijastuu osiltaan työhön. Työ on iso osa ihmisen elämää ja näin ollen myös keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työ on toimeentulon mahdollistaja, elämän rytmittäjä sekä se tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. (Rauramo 2012, 10.) Tästä voi päätellä, että työllisyys itsessään on hyvinvoinnin perusedellytys.

Suomalaisista työntekijöistä on kiva ja töihin on hauska mennä. Tutkijankielellä sanottuna työelämän laatu on Suomessa korkea. Työelämän korkean laadun salaisuus suomalaisilla on hyvä koulutus. Kun työntekijä on osaava ja koulutettu, heillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työnsä sisältöön, käyttää ammattitaitoaan monipuolisesti, työskennellä itsenäisesti ja antaa kehittämissuhteita. (Kärki 2018.)

Wellsin (2010, 94) mukaan terveys tekee ihmiset onnelliseksi ja onnellisuus vahvistaa ihmisen terveyttä. Rauramo (2012, 10-11) lausuu, että onnellisuuden käsite on hyvin läheinen hyvinvoinnin käsitteelle. Onnellisuutta voidaan pitää ihmisen elämään vireyttä tuovana voimana, minkä vuoksi sitä kannattaa edistää. Oleellista onnellisuuden tavoittelemisessa on tunnistaa oman onnellisuutensa esteet ja pyrkiä poistamaan niitä, sekä tunnistaa myös ne voimavaratekijät, jotka lisäävät onnellisuutta ja vaalia niitä. Onnellisuustutkimuksen mukaan onnelliset ihmiset myös työllistyvät ja menestyvät työelämässä keskimääräistä paremmin. (Rauramo 2012, 10-11.) Työhyvinvointi ei tarkoita pelkästään sitä, että omasta hyvinvoinnista pidetään huolta liikkumalla tarpeeksi ja syömällä hyvin työajan ulkopuolella. Työhyvinvointi perustuu siihen, että työntekijät voivat hyvin jo mennessään työpaikalle, eikä ajatus kahdeksan tuntisesta työpäivästä herätä ahdistavia tunteita jo ennen töihin menoa.

Onnellisuuden työssä katsotaan lisäävän myös hyvinvointia, jonka on todettu olevan vahvasti yhteydessä työhyvinvoinnin kokemiseen. Onnellisuus työssä katsotaan vaikuttavan myös työssä edistymiseen ja sitä kautta ylennyksiin, parempaan palkkaukseen, parempaan ja luovempaan ideointiin, tavoitteiden nopeampaan saavuttamiseen, parempaan kanssakäymiseen kollegoiden ja esimiesten kanssa, parempaan oppimiskykyyn sekä menestykseen. (Pryce-Jones 2010, 2.)

Mediassa puolestaan nykyään yleistynyt termi työpahoinvointi, eli puutteellinen työhyvinvointi, on suuressa roolissa. Työpahoinvointi voi ilmetä voimattomana ja ahdistuneena olona, väsymyksenä ja unettomuutena tai heikentyneellä ammatillisena itsetuntona. Työikäisistä suomalaisista melkein neljäsosa on kärsinyt kuukausittain työuupumuksen oireista. Finanssikriisi ja sen myötä tiukat taloudelliset ajat 2000-luvun vaihteessa ovat johtaneet lukuisiin yt-neuvotteluihin ja irtisanomisiin. Näiden toimenpiteiden aiheuttama työntekijöiden vähentyminen johti työmäärän lisääntymiseen yhtä työntekijää kohden, ja työmäärän kasvun seuraukset ovat alkaneet näkyä lisääntyvinä sairauspoissaoloina viime vuosien aikana. Hallituksen suunnitelma työurien pidentämisestä nostattaa karvat pystyyn, etenkin kun työkykyä ylläpitävään toimintaan ei olla valmiita sijoittamaan. (Mansikkamäki 2015.)

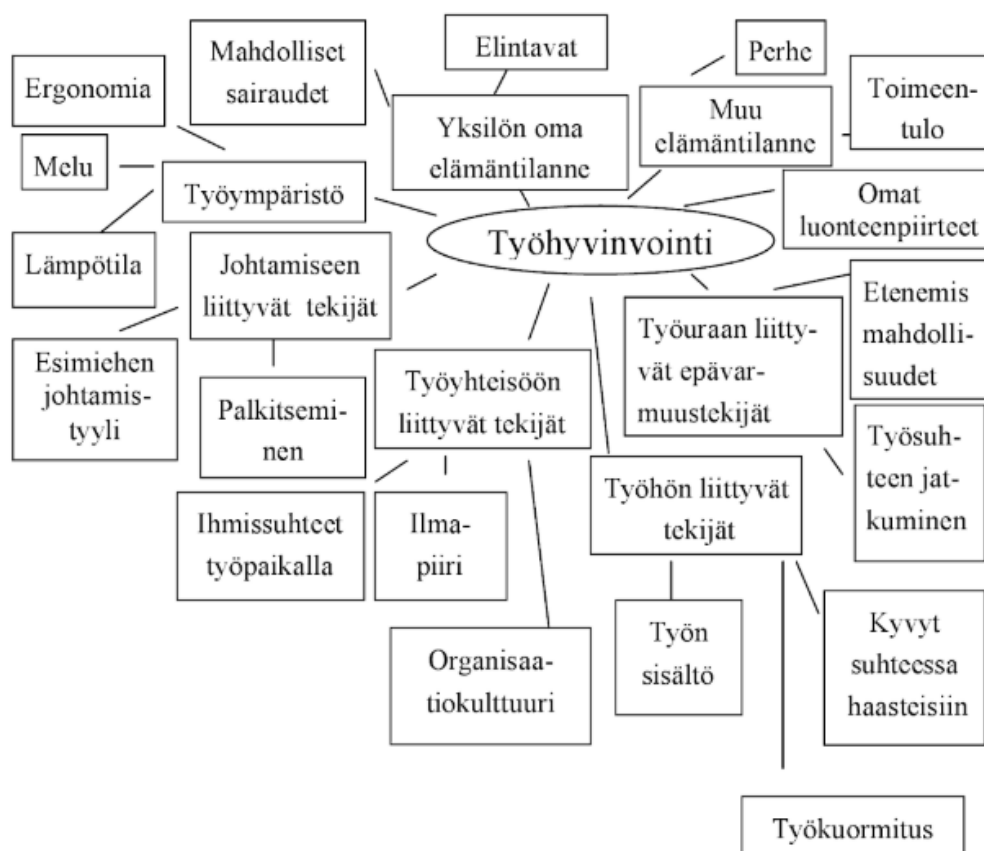
”Sanan ’työ’ voi viivata yli. Ihminen joko voi tai ei voi hyvin. Ei meillä ole kotihyvinvointia, vapaa-aikahyvinvointia eikä edes kotimatkahyvinvointia.”, toteaa hyvinvointivalmentaja Matti Vire Yle uutisten haastattelussa. (Koskinen 2016.)

Eläketurvakeskuksen vuoden 2017 julkaisemista tiedoista ilmenee, että yleisimmät työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syyt ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Työeläkejärjestelmästä jäi viime vuonna 18 600 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle, joista 34 prosentilla syy oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja 29 prosentilla syy oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Masennus on yhä suurin yksittäinen syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. (Pihlava 2018.)

Työ- ja vapaa-ajan erottaminen on varsinkin asiantuntijatyössä nykyään entistä haastavampaa, mikä tuo mukanaan lisähaasteita hyvinvoinnin näkökulmasta, mistä voitaneen tehdä johtopäätös, että yleensä arjessa hyvinvoiva ihminen voi hyvin myös työssään. (Tyköpäivä kerran vuodessa ei riitä 2017.) Artikkelin mukaan voidaan todeta, että kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin panostaminen on nykypäivänä ja myös tulevaisuudessa suuremmassa asemassa kuin pelkästään työhyvinvointiin panostaminen. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin panostaminen tarkoittaa sitä, että lepoon, ravintoon, aktiivisuuteen ja stressinhallintaan liittyvät asiat olisivat itse kullakin kunnossa.

Työhyvinvoinnin laatua voidaan seurata erilaisten mittareiden ja testien avulla. Teoksessa *Well-being at and Through Work* (2017, 4) kerrotaan Stiglitzin, Senin ja Fitoussin Raportista (2009), joka käsittelee hyvinvointia ja sen mittaamista eri ulottuvuuksien avulla, joita ovat terveys, elintaso, koulutus, työt, sosiaaliset suhteet, ympäristö ja taloudellinen sekä fyysinen epävarmuus. Mittareilla ja testeillä voidaan tarkastella jotain tiettyä asiaa tai ilmiötä, kuten yksilöitä, työyhteisöä tai työympäristöä. Johdonmukaisesti tapahtuvalla mittaamisella saadaan hyvissä ajoin tietoa, mitkä asiat organisaatiossa ovat kunnossa ja mitä asioita on kehitettävä. Ongelmien ennaltaehkäisyn avulla pystytään vähentämään riskejä, mutta kaikkeen ei aina voi ennalta vaikuttaa, joten ennaltaehkäisyn lisäksi tarvitaan myös korjaavia toimenpiteitä. Henkilöstö ei aina pidä ilmapiiri- tai työhyvinvointikyselyitä hyödyllisinä, koska yleensä kyselyt eivät heidän mielestään johda toimenpiteisiin. Kyselyjä olisi hyvä käyttää kehittämisen apuna, jos niitä tehdään. Onnistumisen edellytykseen kuuluu johdon ja henkilöstön sitoutuminen erilaisiin mittauksiin ja kehittämiseen. (Manka & Manka 2016, 106; Manka & Hakala 2011, 47-48.) Näin ollen henkilöstön jättäessä osallistumatta esimerkiksi työhyvinvointikyselyyn vastaamiseen, se osoittaa välinpitämättömyyttä ja haluttomuutta edistää työhyvinvointia, minkä johdosta organisaation johdolla voi olla vaikeaa kehittää työhyvinvointia eteenpäin, ainakin henkilöstön mielipiteisiin perustuen.

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa. Koettuun työhyvinvointiin vaikuttavat työelämän lisäksi yksilön omat elintavat ja terveydentila sekä muu elämäntilanne, kuten perhe ja elämänsen. (Virolainen 2012, 12.) Seuraavassa kuviossa, (Kuva 1), on esitetty kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja.



Kuva 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (mukaillen Virolainen 2012).

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, jotka tukevat toisiaan. Nämä osa-alueet ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Psykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista käytetään myös nimitystä psykososiaalinen työhyvinvointi.

Hyvä fyysinen kunto parantaa työssä jaksamista sekä vapaa-ajasta nauttimista. Kohtuullisen, säännöllisen, monipuolisen ja omia mieltymyksiä vastaavan liikunnan vaikutukset terveyteen ja työkykyyn ovat merkittäviä, sillä liikunnan avulla voidaan edistää työ- ja toimintakykyä. Liikunta voi lisätä voimavaroja jopa 20 vuotta. Liikuntaa suositellaan harrastettavan 2-5 kertaa viikossa puolesta tunnista tuntiin kerrallaan, mutta jo lyhyempikestoisemmastakin liikunnasta on hyötyä. (Rauramo 2012, 27.) Fyysisen työhyvinvoinnin edistäminen ruumiillisessa työssä voi olla helpompaa kuin toimistotyössä, sillä ”ihmisen keho on luotu liikkumaan eikä pysymään paikallaan”, niin

kuin vanha sanonta kertoo. Terveellinen ja kullekin sopiva määrä fyysistä rasitusta ehkäisee monia ongelmia ja näin ollen edistää hyvinvointia.

Fyysistä työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä ovat työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Työtehtävien suorittamiseen tarvitaan erilaisia ominaisuuksia ja taitoja, kuten lihasvoimaa, kehon hallintaa, nopeutta ja tarkkuutta. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Kun tutkitaan työhyvinvoinnin fyysistä osa-aluetta, on järkevää ottaa huomioon se, että työn fyysinen kuormitus ilmenee eri tavalla eri ammattiryhmissä. Esimerkiksi rakennustyömaalla työskentelevän työ on fyysisesti raskasta, mutta mikäli toimistotyössä työskentelevän työpisteen ergonomiassa on puutteita, voi ilmetä monia niska-, hartia- ja selkäkipuja, mikä tekee toimistotyöstä kuormittavaa ja vaikuttaa osaltaan työhyvinvointiin laskevasti. Rakennusalan työt ovat fyysisesti raskaampia, jonka vuoksi ammattitaudit voivat olla eri tyyppisiä kuin toimistotyössä. (Työsuojelu.fi 2018.)

Paljon paikallaan istumista tai seisomista vaativat työt – esimerkiksi puhelinmyynti tai kassatyö – ovat haastavampaa fyysisen työhyvinvoinnin kannalta. Paikallaan olemisesta kipeytynyt ihmiskeho on jäykkä ja kömpelö ja sen aukaiseminen vie aikaa. (Työsuojelu.fi 2018.) Ergonomia ja sen tuomat vaikutukset näkyvät enemmän istumatyössä. Ergonomia on tekniikan ja käytännön toiminnan yhteensovittamista ihmisille. Sen avulla pyritään parempaan turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin sekä häiriöttömään ja tehokkaaseen toimintaan. Työntekijän voimavarojen sekä työ- ja toimintakyvyn säilyminen mahdollisimman pitkään takaa myös hyvän työtuloksen aikaansaamisen. (Ergonomia, n.d.) Istumatyön haittojen ehkäisyyn on mahdollista pyytää apua ergonomian ammattilaisilta, kuten fysioterapeuteilta, suunnittelemaan ratkaisuja työympäristön parantamiseksi. Työpaikalla voidaan tarvittaessa tehdä ergonominen selvitys, kun työpaikalla esiintyy erityisiä tarpeita sen tekemiseksi. Ergonominen neuvonta ja ohjaus voidaan kohdistaa koko työyhteisöön tai valikoituihin ryhmiin tai yksilöihin. Neuvonnan tavoitteena on lisätä työpaikan tietoisuutta mm. hyvistä työoloista, työmenetelmistä ja työvälineistä, työtoiminnan vaihteluista, työn tauottamisesta sekä yksilökohtaisista työtavoista. (Työergonomia, n.d.)

Yhä useammin työ on henkisesti ja sosiaalisesti työntekijää kuormittavaa tietotyötä, sillä työssä korostuvat ihmissuhdetaidot, stressinsietokyky ja osaamisvaatimukset (Rauramo 2012, 64). Psykkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän viihtyvyys työssään, vastuun saaminen sekä sen kantaminen ja se, että työntekijä on tyytyväinen tekemänsä työn tulokseen. Työntekijän kannalta on tärkeää, että työ vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillista osaamista. Työntekijältä

vaaditaan aitoa halua tehdä työtä. Kehittymismahdollisuudet sekä kehittymistä edeltävät pienet haasteet tukevat psyykkistä työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus, n.d.).

Psyykkiset kuormitustekijät ovat niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat ristiriitaa työn vaatimusten ja voimavarojen välillä. Psyykinen työhyvinvointi voi kuormittua liiallisesta työn määrästä, työn laadusta, jos työn tulos ei täytä työntekijän odotuksia, työstä aiheutuvasta liiallisesta stressistä, huonosta työilmapiiristä, jatkuvasta kiireestä, mikä voi johtua henkilöstön vähäisyydestä, jatkuvista keskeytyksistä ja palautteen tai arvostuksen puutteesta. (Työturvallisuuskeskus, n.d.) Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja työllä pyritään jatkuvaan tuottavuuteen, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden pitäisi saada lyhyemmässä työajassa aikaan enemmän. Tämän johdosta monet voivat kokea työn henkisesti kuormittavaksi. Tiedon määrä ja ärsykkeet, mitä työntekijöiden täytyy nykyään soveltaa, on kasvanut suuresti, joka osaltaan tuo haastetta henkiseen kuormittavuuteen. (Työelämä 2025-katsaus, 2015.)

Eri tekijät, kuten tyytyväisyys elämään ja itsetuntoon vaikuttavat positiivisesti psyykkisen hyvinvointiin, kun taas esimerkiksi masennuksella on negatiivinen vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin. Puhuttaessa psyykkisestä hyvinvoinnista sukupuolen mukaan naiset pärjäävät paremmin ihmisten välisissä suhteissa ja henkilökohtaisessa kasvussa, kun taas miehet kokevat itsetunnon ja minäkuvan paremmin (Wells 2010, 78).

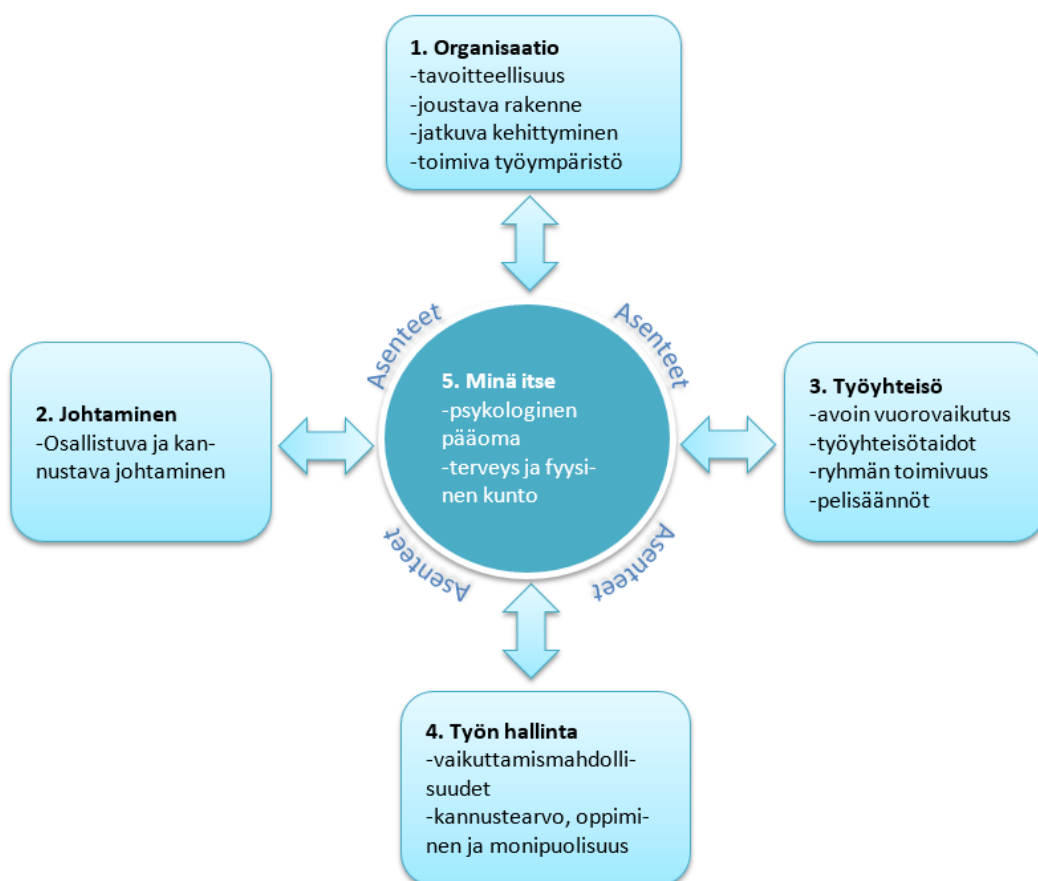
Psyykkisen työhyvinvoinnin kuormitus on nykyään Suomessa melko yleistä ja kiire liitetään siihen vahvana osatekijänä. Kuten kirjassa *Työhyvinvointi* sanotaan, ”*Viime vuosina noin puolet palkansaajista on arvioinut, että omalla työpaikalla on töitä enemmän kuin tekijöitä*”. Henkilökunnan vähäisyys vaikuttaa kiireen syntymiseen. Kiirettä voidaan purkaa muun muassa tukemalla henkilöä, jakamalla töitä sekä huolehtimalla työtaukojen ja vapaa-ajan riittävydestä. (Manka & Manka 2016, 10.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän tunne siitä, että hän kuuluu työyhteisöön sekä vuorovaikutuksen sujuvuus työyhteisön jäsenten välillä. Tasa-arvon ja luottamuksen kokeminen työyhteisössä sekä työnantajan kanssa kertovat sosiaalisen työhyvinvoinnin toteutumisesta. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liitetään myös omat sosiaaliset suhteet työn ulkopuolella, sillä se heijastuu työhön. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät asiat, kuten yksin työskentelystä johtuva eristyneisyys, heikko tiedonkulku, epäasiallinen kohtelu, haastavat asiakastilanteet, yhteistyöongelmat ja työn organisoimisen ongelmat. Sosiaalista työhyvin-

vointia voi hallita luomalla luotettavaa ja toimivaa vuorovaikutussuhdetta, vaalia sosiaalista elämää työajan ulkopuolella, käymällä kehityskeskusteluja ajoittain ja käyttäytymällä ystävällisesti sekä osoittamalla kiitollisuutta. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin olennaisena osana kuuluu myös mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikalla on mahdollista keskustella työhön liittyvistä asioista vapaasti työyhteisön kesken, työyhteisön jäsenten välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä. Yhteiset lounas- ja kahvihetket ovat oivia tilaisuuksia vaihtaa kuulumisia sekä tutustua työkavereihin. Sosiaaliset tilanteet työkavereiden kesken rakentavat positiivista ilmapiiriä. Työaikataulun ollessa kiireinen sosiaalinen kanssakäyminen voi jäädä vähäiseksi. (Virolainen 2012, 24.)

Manka (2016) on kehittänyt työhyvinvoinnin mallin (Kuva 2), jossa kuvataan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotka koostuvat työyhteisön työhyvinvointia edistävästä tekijöistä ja työntekijästä itsestään.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin tekijät (mukaillen Manka & Manka 2016, 41).

Kuvion perusteella voidaan tulkita, että työssä tulisi olla vaikutusmahdollisuus työtehtäviä kohtaan, pelkkä työtehtävien monipuolisuus ei riitä. Työssä tulisi tapahtua jatkuvaa oppimista. Mitä työyhteisöön tulee, niin työyhteisössä tulisi olla avoin vuorovaikutus työyhteisön jäsenten välillä, yhteiset pelisäännöt, joita kaikki noudattavat, joilla saavutetaan toimiva kokonaisuus. Huolimatta siitä, että kaikki työyhteisön tekijät tukisivat työhyvinvointia, jokainen työntekijä muodostaa mielikuvan työhyvinvoinnin laadusta omien henkilökohtaisten asenteiden pohjalta. Työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia voi vaihdella suurestikin saman työyhteisön sisällä. (Manka & Manka 2016, 41.) Työyhteisön toimivuutta käsitellään lisää luvussa 3.3.

Työntekijä ja työnantaja molemmat ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia yhdessä. Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Jokainen työntekijä vaikuttaa omalta osaltaan myös työpaikan ilma-
piiriin. (Työhyvinvointi, n.d.) Työsopimuslaissa (L 55/2001) säädetään työnantajan yleisvelvoitteesta edistää suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden välillä, huolehtia työntekijöiden kyvystä suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehittäessä ja pyrittävä edistämään työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä yhtenä tärkeimpänä kumppanina toimii työterveyshuolto. Työhyvinvointiin vaikuttavat hyvin monet eri tekijät, eikä työhyvinvointia rakenneta pelkästään työssä, vaan myös perusarjessa. Työhyvinvointia ei saavuteta yksittäisillä terveystempauksilla eikä kuuluisilla ihmedieeteillä. (Työhyvinvointi, n.d.) Työterveyshuollon tavoitteena on osaltaan edistää työntekijöiden turvallisuutta ja työkykyä ja hyvin toimivan työyhteisön rakentamista. Työterveyshuolto pyrkii ehkäisemään työstä ja työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja ja -haittoja. (Rauramo 2012, 37.)

Työterveyshuollon järjestäminen on lakisääteinen velvoite silloin, kun yrityksessä työskentelee vähintään yksi työsuhteinen työntekijä, ja sitä koskevat säännökset sisältyvät työterveyshuoltola-
kiin (L 1383/2001). Työterveyshuollon järjestäminen kuuluu työnantajan vastualueeseen. Työssä, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (työterveyshuoltolaki 2 §), sovelletaan työterveyshuoltolakia, poikkeuksena yrittäjät ja ammatinharjoittajat, joille työterveyshuollon järjestäminen ei ole pakollista. (Alahautala & Huhta 2018, 116.)

Hyvän työterveyshuollon tunnuspiirteitä ovat:

- vaikuttavuus ja tarkoituksenmukaisuus

- riittävyys ja saatavuus
- toimivuus
- tehokkuus
- hyvä tieteellis-tekninen laatu ja koettu laatu.

Vaikuttavuudella tarkoitetaan tavoitteiden laadintaa ja niiden toteutumisen seurantaan työpäällä. Niin kuin jo sanottu, työterveyshuollon päätavoite on ennaltaehkäistä ja edistää työntekijöiden työkykyä ja terveyttä ja *tarkoituksenmukainen* työterveyshuolto on sen tavoitteen tukena. *Saatavuudella* pyritään joustaviin aukioloaikoihin, henkilöstön tavoitettavuuteen, kohtuullisiin odotusaikoihin sekä toiminnan jatkuvuuteen. *Toimivuus* kuvaa työterveyshuollon yhteistyökykyä, ammattitaitoa, aloitteellisuutta, aktiivisuutta sekä sujuvuutta. *Tehokkuus* kuvaa niitä voimavaroja, joilla vaikutukset saadaan aikaan. *Hyvään tieteellis-tekniseen laatuun* kuuluu parhaiden mahdollisten menetelmien käyttö ja asiantuntijoiden konsultointi ammattitaitoisen henkilöstön lisäksi. Koettua laatua kuvaavia asioita ovat esimerkiksi asiakaslähtöisyys, hyvät vuorovaikutustaidot, toiminnan eettisyys sekä hyvä sisäinen yhteistyö ja positiivinen ilmapiiri. (Rauramo 2012, 38-39.)

Työterveyshuoltoa pidetään yleensä terveyden johtamisen kokonaisuuden tärkeimpänä toimijana työntekijöiden terveyden näkökulmasta. Työterveystoimijat ovatkin asemoituneet työnantajien kumppaneiksi työterveyshuollon järjestämisen lakisääteisyydestä johtuen. Lakisääteinen työterveyshuolto on kuitenkin vain pieni osa ostetuista työterveyshuollon palveluista; lakisääteisen veloitteen täyttämisen lisäksi työterveyshuollon avulla pyritään myös työntekijöiden työkyvyn nopeaan uudelleen synnyttämiseen sekä jopa yrityskuvan parantamiseen. (Alahautala & Huhta 2018, 115-116.) Työhyvinvoinnin edistämiseen kuuluu turvallisen työympäristön takaaminen. Työnantajan vastuulla on taata työntekijöilleen työympäristö, jossa on turvallista tehdä työtä ensiksi tunnistamalla työkyvyttömyys- ja terveystekijät ja sen jälkeen vaikuttaa niihin. Työntekijän vastuulla on noudattaa työnantajan määräämiä ohjeita ja sääntöjä, jotta työtapaturmiin johtavista turhista sääntörikkomuksista välttyttäisiin. (Rauramo 2012, 70,74.)

2.3 Vakuutusyhtiön rooli yrityksen henkilöstön hyvinvoinnin turvaamisessa

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan ottaa työtapaturmavakuutus valitsemastaan vahinkovakuutusyhtiöstä ennen työnteon aloittamista. Työtapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, odottamatonta, ulkoisten tekijöiden aiheuttamaa ja työntekijän loukkaantumiseen johtavaa tapahtumaa työssä. Työtapaturmaksi luokitellaan tapaturma, joka on sattunut omaan työpaikkaan kuuluvalla alueella, työmatkalla kotoa työhön ja päinvastoin tai työnantajan määräämän työ- tai asiointimatkan aikana. (Työsuojelu.fi 2019.)

Mikäli työ- tai virkasuhteessa työskentelevälle henkilölle sattuu työtapaturma, on hänellä oikeus saada korvauksia työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisesti. Korvauksien saamisen edellytyksenä on olemassa oleva työ- tai virkasuhde, joiden tunnusmerkkejä ovat työn tekeminen sopimuksesta toiselle, työnantajalle, tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä vastikkeen saaminen tehdystä työstä. Työtapaturmavakuutuksen työsuhde määritelmä on samanlainen, kuin työeläkevakuutuksessa. Molemmissa määritelmä pohjautuu työoikeudelliseen työsopimussuhteeseen. Yrityksillä on mahdollisuus tarjota työntekijöilleen myös vapaaehtoinen vapaa-ajan tapaturmavakuutus, mikä voi vaikuttaa mm. työntekijöiden sitoutuneisuuteen työssä. (Tapaturmavakuutuskeskus 2018.)

Tapaturmavakuutuskeskus valvoo, että työnantaja täyttää 3 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden. Työnantajan laiminlyödessä vakuuttamisvelvollisuuden tapaturmavakuutuskeskus ottaa työnantajan kustannuksella sille pakollisen vakuutuksen valitsemastaan vakuutusyhtiöstä, mikäli työnantaja ei korjaa laiminlyöntiään Tapaturmavakuutuskeskuksen asettamassa määräajassa. (L 459/2015.)

Yrittäjänä toimivan ei ole pakko vakuuttaa itseään työtapaturman tai ammattitaudin varalta, pois lukien maatalousyrittäjät, joille työtapaturmavakuutus on pakollinen. Työsuhteiset urheilijat eivät kuulu Suomessa yleiseen työntekijöiden työtapaturmavakuutukseen, vaan heillä on oma erilliseen lakiin perustuva tapaturmaturvansa. Lisäksi suomalaiseen sosiaaliturvaan kuuluu tiettyjä erityisryhmiä, joilla on pakollinen tapaturmavakuutus. Näitä ryhmiä ovat opiskelijat, kuntouttava työtoiminta, vammaisten henkilöiden työtoiminta, perhehoitajat, omaishoitajat, kuntien päätoimiset ja osa-aikaiset luottamushenkilöt, rangaistus- huolto- ja hoitolaitoksissa olevat henkilöt, virkatehtävässä apuna ollut henkilö ja pelastustoimintaan tai meripelastukseen osallistunut henkilö. Näillä ryhmillä on lainsäädännöllinen oikeus saada korvausta tapaturman johdosta. (Tapaturmavakuutuskeskus 2018.)

3 Työhyvinvoinnin merkitys työyhteisössä

Tässä luvussa käsitellään työyhteisön toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Kuten jo tiedämme, että työhyvinvointi on jokaiseen työssä käyvään ihmiseen vaikuttava asia, niin työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen ymmärtäisi oman vastuunsa myös kanssatyöntekijöiden huomioinnista. Työpaikalle, jossa on hyvä ilmapiiri ja toistensa kanssa toimeentulevia työntekijöitä, pitäisi olla työyhteisöön kuuluvuuden osalta kiva mennä.

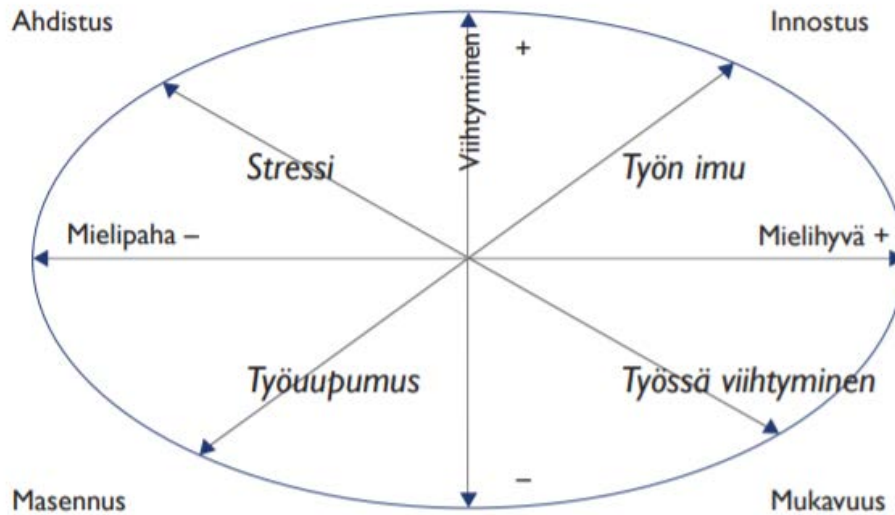
3.1 Hyvinvoiva työntekijä

Ihmisen ja työntekijän henkilökohtaiseen hyvinvointiin vaikuttavat ihmisen persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydytys, henkilökohtainen arvomaailma sekä päivittäinen tavoitteellinen toiminta valintoihin. Työssä käyvillä ihmisillä hyvinvointiin vaikuttaa myös työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutus. Hyvinvoinnin kannalta oleellista on, miten hyvin tarpeet tyydyttyvät ja miten hyvin yksilöt onnistuvat oman ajattelunsa jäsentämisessä ja sen johdosta elämään asetettujen arvojen mukaista elämää. (Rauramo 2012, 10.)

Ihmisen omat asenteet vaikuttavat siihen, miten hyvinvointi nähdään ja koetaan työpaikalla, sillä asenteet ovat suhteellisen pysyviä käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä, joiden perusteella ihminen havaitsee ja tulkitsee ympäristönsä tapahtumineen. Tämän vuoksi jokaisella on eri näkemys työpaikastaan. Tämän vuoksi jo mainitut persoonallisuus, osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen joko vähentämällä tai edistämällä sitä. Elämään on sisällyttävä muutakin kuin vain työtä: erään tutkimuksen mukaan henkilöt, joilla oli korkeat ja abstraktit työhön liittyvät tavoitteet olivat kaikista kuormittuneimpia verrattuna vähiten kuormittuneisiin henkilöihin, joiden vapaa-aikaa koskevat tavoitteet olivat korkealla. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8.)

Mankan ym. (2007, 6) mukaan Warr ja Hakanen (2004) ovat kehittäneet henkilökohtaisen työhyvinvoinnin mallin (Kuva 3), jossa henkilökohtainen hyvinvointi jaetaan tunnekokemuksiin virittyneisyyden ja mielihyvän välillä. Kuvion epätasapainoinen muoto kertoo siitä, että mielihyvääksellillä on suurempi painoarvo kuin virittyneisyydellä. Työtyytyväisyyttä on tutkittu suurimmaksi osaksi mielihyvä-mielipaha-akselin kautta. Vähäinen mielihyvä, mutta korkea virittyneisyys on rinnastettu stressiin ja työholismiin. Rentoutuneisuus ja työssä viihtyminen puolestaan kertovat mielihyvästä, mutta myöskin vähäisestä aktiivisuudesta. Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malliin

on kuvattu myös työn imun vaikutus yhtenä osatekijänä, mikä tarkoittaa mielihyvän ja viihtyvyyden kokemista. Työn imua tarkastellaan syvemmin luvussa 3.2.



Kuva 3. Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli (mukaillen Warr, P. 1990 & Hakanen, J. 2004).

Yle uutisiin työhyvinvointia koskevaan artikkeliin haastatellun, Matti Vireen, mukaan yritysten pitäisi ymmärtää, että mitä hyvinvoimpi työntekijä on, sitä tuottoisampi hän on verrattuna työntekijään, joka ei voi hyvin. Työhyvinvointiin satsattu raha tuottaa kuusinkertaisesti yritykselle takaisin. Hyvinvoivat ihmiset ovat luovempia, pystyvät uudistumaan paremmin, ovat joustavampia ja monella tapaa tehokkaampia. (Koskinen 2016.)

Työntekijän näkökulmasta työn itsenäisyys ja vaikuttamisen mahdollisuudet ovat tärkeä hyvän työelämän takaava perusta. Koulutuksen avulla työntekijä kehittää tietojaan ja taitojaan, jotka ilmenevät luottamuksena työnantajalta – kuten työntekijän itsenäisyytenä. Työnantaja saa puolestaan odottaa, että työntekijä käyttää hankkimiaan tietoja ja taitoja yhteisöä tukevalla tavalla. Tällöin työntekijän arvostelukykyyn, taitoihin ja tietoihin luotetaan, eikä hänelle tule tunnetta siitä, että olisi vain käskytettävä robotti. Työn teon itsenäisyys lisää työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista työhönsä, mikä taas lisää yksilön työhyvinvointia. (Kärki 2018.)

3.2 Työn imu

Järvisen (2008, 19) mukaan työ herättää ihmisessä hyvin vastakkaisia tuntemuksia ja kokemuksia, sekä myönteisiä että kielteisiä: työ toisaalta imee puoleensa ja toisaalta työntää luotaan.

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imua kokeva työntekijä lähtee aamuisin yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii työnteosta. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työntekijät, jotka kokevat työn imua, ovat aloitteellisia, uudistushakuisia ja sitoutuvaisia. He auttavat työkavereitaan ja levittävät työn imua työyhteisöönsä. Lisäksi he kokevat työn parantavan elämänlaatua ja ovat muutenkin onnellisempia kuin muut työntekijät. Työssä viihtymisen kokemus on positiivisessa yhteydessä työntekijän terveyteen, hyvään työsuorituskykyyn ja yrityksen taloudelliseen menestykseen. (Työn imu, n.d.)

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen puolestaan kuvaa työn imulla tilaa, jossa työn tekeminen tuntuu mielekkäältä ja innostavalta, jossa työ tuntuu merkitykselliseltä ja antaa voimaa myös muuhun elämään. Hakasen mukaan työn imua edistää se, että työ on sopivasti haastavaa, mutta työn tekemiseen on riittävästi voimavaroja työpaikalla. Se tarkoittaa, että työn tekemiseen saa tukea ja työyhteisössä tunnelma on hyvä. Olisi tärkeää miettiä, mikä omassa työssä innostaa ja on tärkeää. Jos työssä on jotain sellaista, mikä vähentää työn imua, kannattaisi miettiä, voisiko työtä muuttaa jollain tavalla. Työntekijä voi kokeilla tehdä pieniä muutoksia, esimerkiksi osallistua johonkin projektiin, ja katsoa muuttuuko työn sisältö kiinnostavammaksi. (Talouselämä 2018.)

Työn imulla tarkoitetaan maksimaalista hyvinvointia työssä. Työn imua kokevalla työntekijällä on mielekkäitä, mutta riittävän haastavia ja vaihtelevia työtehtäviä, joissa hänen osaaminen korostuu. Työn imua kokeva ihminen nauttii suunnattomasti työstään, samalla jopa unohtaen ajan kulun. Työn imulla ei kuitenkaan tarkoiteta kuormittavaa, työn imevää omaisuutta eli työholismia. Tällöin työntekijä työskentelee pakonomaisesti ilman muuta elämää, eikä voi henkisesti irtaantua työstään vapaa-ajallakaan. (Työhyvinvointi – miten voit edistää omaa hyvinvointiasi?, n.d.)

Ihmisellä on viharakkaussuhde työhön. Useimmiten ihminen pitää työstään, saa mielihyvää ja sisältöä elämäänsä, mutta toisaalta ihminen kokee työnsä rasittavana, jopa uuvuttavana, ja miettii, miten työstä pääsisi eroon. (Järvinen 2008, 18.) Seuraavaan taulukkoon (Taulukko 1) on listattu työn imuun sekä työntöön vaikuttavia asioita.

Imua aiheuttavat	Työntöä aiheuttavat
<ul style="list-style-type: none"> • kiinnostavat tehtävät 	<ul style="list-style-type: none"> • ikävät tehtävät
<ul style="list-style-type: none"> • töiden sujuminen 	<ul style="list-style-type: none"> • työt eivät suju
<ul style="list-style-type: none"> • innostavat haasteet 	<ul style="list-style-type: none"> • kyllästyttävät rutiinit
<ul style="list-style-type: none"> • hyvät keskittymismahdollisuudet 	<ul style="list-style-type: none"> • huonot keskittymismahdollisuudet
<ul style="list-style-type: none"> • onnistumiset 	<ul style="list-style-type: none"> • epäonnistumiset
<ul style="list-style-type: none"> • osaamisen ja hallinnan tunne 	<ul style="list-style-type: none"> • osaamattomuus ja hallitsemattomuus
<ul style="list-style-type: none"> • hyvät aikaansaannokset ja tulokset 	<ul style="list-style-type: none"> • huonot aikaansaannokset ja tulokset
<ul style="list-style-type: none"> • vaihtelu 	<ul style="list-style-type: none"> • toisto
<ul style="list-style-type: none"> • kiitos ja hyvä palaute 	<ul style="list-style-type: none"> • kiittämättömyys
<ul style="list-style-type: none"> • työn merkityksellisyys 	<ul style="list-style-type: none"> • työn merkityksettömyys
<ul style="list-style-type: none"> • työhön liittyvät sosiaaliset suhteet 	<ul style="list-style-type: none"> • työhön liittyvät sosiaaliset jännitteet

Taulukko 1. Työn imuun ja työntöön vaikuttavia tekijöitä (mukailien Järvinen 2008, 18).

Palkansaajista 90 prosenttia kokee työn imua viikoittain ja 40 prosenttia päivittäin Työ ja terveys Suomessa – tutkimuksen mukaan. Työhyvinvointiin keskittymisen ohella työpaikoilla pitäisi keskittyä luomaan mahdollisuuksia työntekijöiden aidon innostuksen sytyttämiseen, eli työn imun lisäämiseen. (Manka & Manka 2016, 22.)

3.3 Toimiva työyhteisö

Työhyvinvointi on yhtä tärkeää työnantajalle kuin työntekijälle, siitä tuskin on epäilystä. Ihminen haluaa tuntea olonsa ja itsensä rakastetuksi, hyväksytyksi, huomatuksi ja tarpeelliseksi. Yksilö ja

hänen persoonallisuutensa hehkuvat hyvässä yhteisössä. Alueellisesti rajattua vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden muodostumaa voidaan kutsua yhteisöksi. Hyvä yhteisö syntyy jaetuista päämääristä, joihin pyritään yhdessä toimimalla. Sellainen yhteisö, jossa ihminen voi kokea yhteenkuuluvuutta, on tärkeä. On arvioitu, että yhteisöllisyys on kokenut muutosta siltä osin, että se perustuu nykyään enemmän hetkellisyyteen kuin pysyvään sitoutumiseen. (Rauramo 2012, 104-105.)

Elämän varrella ihmiselle on luontaista liittyä erilaisiin yhteisöihin, joita ovat esimerkiksi perhe, ystävät, parisuhde, urheilu- ja harrasteseurat, uskonnolliset ja poliittiset ryhmät, ammattiliitot tai työyhteisöt. Työyhteisön rooli yhteisöllisyyden tuottajana voi olla joskus aika suuri. Vaikka työyhteisöjen hyviä ihmissuhteita ei voi väheksyä, ne eivät monesti pysty korvaamaan perinteisten läheisten ihmissuhteiden merkitystä, sillä niissä on jatkuvuutta, varmuutta ja syvyyttä. (Rauramo 2012, 104-105.)

Hyvä ja toimiva työyhteisö, jota pidetään yhteisöllisesti kasvavana ja kehittyvänä, pohjautuu enimmäkseen luottamuksen varaan. Luottamusta pidetään avoimuuden mahdollistajana. Avoimuus näkyy vuorovaikutuksen yhteydessä. Avoimuuteen liitetään muun muassa omien ajatusten ja mielipiteiden vapaaehtoinen jakaminen, rohkeus tarttua epäkohtiin, suorapuheisuus, johdonmukainen puhe positiivisissa ja negatiivisissa asioissa ja uskottavuus. (Rauramo 2012, 105-106.)

Järvisen (2008, 79-81) mukaan työyhteisö, jossa porukka on samanhenkistä ja kaikki ovat keskenään kavereita, ei välttämättä tarkoita hyvää työyhteisöä, vaikka työyhteisössä koetaan usein ongelmaksi se, että ihmisten henkilökiemiat eivät kohtaa. Kysymys kuuluukin niin, että: mikä on ihmissuhteiden merkitys työpaikalla? Vastausta voidaan hakea työpaikan perusmerkityksestä eli siitä, miksi töissä käydään ja mistä palkkaa maksetaan? Työntekijöiden pitäisi ymmärtää, että työyhteisö ei tarkoita perhettä, ystäväpiiriä tai chattiporukkaa. Työpaikan ensisijainen tarkoitus kuitenkin on työnteko ja asiakkaiden palvelu. Työyhteisössä ei siis olla työyhteisön jäseniä varten vaan työntekoa varten. Työpaikalla kaikista työkavereista tai esimiehestä ei tarvitse tykätä, mutta kaikkien kanssa on tultava toimeen. (Järvinen 2008, 79-81.)

Hyvä työilmapiiri on merkittävä osatekijä toimivan työyhteisön rakentamisessa. Rauramon (2012, 107-108) mukaan työilmapiiri syntyy organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden havaintojen tuotoksena. Työilmapiiri on kolmiosainen kokonaisuus, johon vaikuttaa organisaatioilmapiiri, esimiehen johtamistyyli ja työyhteisön muodostama kokonaisuus. Kirjan *Työhyvinvoinnin portaat* mukaan hyvän työilmapiirin piirteitä ovat esimerkiksi:

- hyvät esimies-alaissuhteet

- hyvät käytöstavat
- työrauha
- selkeä työnjako
- hyvä tiedonkulku
- vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet
- yhteiset tavoitteet.

Joukkueurheilulajeja harrastaneille *pelisäännöt* ovat usein tuttu käsite. He tietävät, kuinka helposti syntyy riitaa, jos joku ei noudata tärkeitä, jokaisen noudatettavaksi määrättyjä sääntöjä. Tässä kohtaa työpaikkaa voisi verrata urheilukenttään – vaikei se sitä olekaan – sillä sääntöjen noudattaminen on siellä yhtä tärkeä asia. Työn tekemiseen säädetyt sääntöjä on laaja-alaisesti viidessä eri pääryhmässä: EU-tasoiset, valtakunnalliset, työpaikkatasoiset, työyhteisökohtaiset ja tehtäväkohtaiset. Näiden pääryhmien lisäksi työelämän perusraamit on määritetty Suomen eduskunnan säätämien lakien ja asetusten mukaan, joista esimerkkeinä työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki. Näissä laeissa määritetään työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. (Järvinen 2008, 91-94.)

Työpaikkakohtaisten sääntöjen noudattamisen valvominen voi ajoittain olla hieman hankalaa: yhden työyhteisön jäsenen rikkoessa sääntöjä, toinen jäsen alkaa miettiä, miksi hänen täytyisi sääntöjä noudattaa, jos ei muutkaan niitä noudata ja siitä sääntöjen rikkomisen kasvaa kasvamistaan – kuin lumipalloefekti – mikä voi pahimmillaan johtaa loppujen lopuksi sääntöjen murenemiseen. Sääntöjen noudattamisen valvomisen ei nykyisin pitäisi enää olla vain esimiehen vastuulla, vaan nykypäiväisessä vapautta ja vastuuta korostavassa työyhteisössä sen pitäisi kuulua kaikkien tehtävään esimerkiksi sääntörikkomuksia havaitessa ottaa asia esille seuraavassa yhteisessä palaverissa. Toimivassa työyhteisössä sääntöjä käydään läpi riittävän usein, tarkennetaan niitä ja tarvittaessa luodaan uusia. (Järvinen 2008, 91-94.)

4 Tutkimuksen toteutus Fennian Järvi-Suomen alueelle

Tässä luvussa käsitellään tämän opinnäytetyön toteutustapoja, työhyvinvointitutkimuksen kohderyhmää, tutkimusmenetelmän valintaa, aineistonkeruumenetelmänä toimivan kyselyn sisältöä ja sen laadintaa. Lisäksi tässä luvussa kuvataan opinnäytetyöprosessin alussa asetetut tutkimusongelmat.

Tämän työhyvinvointitutkimuksen kohderyhmään kuuluvat Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen konttoreiden henkilöstö. Järvi-Suomen alueeseen kuuluvat konttorit Joensuu, Jyväskylässä, Kuopiossa ja Mikkelissä. Alun perin kysely oli tarkoitus toteuttaa vain työntekijöille, mutta toimeksiantajan toiveen mukaan kyselyyn vastasivat myös Järvi-Suomen alueella toimivat esimiehet. Henkilöstössä toimii konttorityöntekijöitä, jotka työskentelevät pääsääntöisesti konttorissa konttorin aukiolojen mukaisesti ja kenttätyöntekijöitä, jotka tapaavat asiakkaitaan konttorissa, asiakkaan kotona tai yrityksissä. Ensiksi kysely oli tarkoitus lähettää vastattavaksi myös Kuopiossa toimiville vakuutuskorvauspuolen työntekijöille laajemman ja luotettavamman aineiston hankinnan toivossa, mutta viime hetken muutoksien myötä suunnitelma peruuntui. Näin ollen kohderyhmäksi muodostui 34 henkilön joukko.

Ennen, kuin aloitin varsinaisen opinnäytetyön ja työhyvinvointitutkimuksen tekemisen, tein erilaisia havaintoja työharjoittelu-jaksollani touko-syyskuun 2018 aikana työympäristöstä, työntekijöiden käyttäytymisestä, esimiestyöskentelystä ja työyhteisön vuorovaikutuksesta. Havainnoinnin päätarkoituksena on, että sen avulla voidaan saada välitöntä, suoraa tietoa yksilöiden, ryhmien tai organisaatioiden toimintatavoista ja käyttäytymisestä (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193). Nämä havainnot toimivat myös pohjana työhyvinvointikyselylle – kuitenkin harkitusti käyttäen – toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa suunniteltujen kysymysten lisäksi.

4.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimusongelmaksi asetettiin seuraavat kysymykset:

- Millainen on Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen työhyvinvoinnin tila keväällä 2019?

- Miten tyytyväisiä Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen työntekijät ovat työhyvinvointiinsa?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen opinnäytetyö ja se on toteutettu määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena, koska opinnäytetyön tavoitteeksi asetettiin kattavan aineiston tuottaminen Fennian Järvi-Suomen alueen henkilöstön ajatuksista työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä varten. Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan mittaamiseen pohjautuvaa tutkimusta, jossa tutkimusten johtopäätökset nojaavat mittausten tilastolliseen analysointiin. Mittausten laatuun on syytä kiinnittää huomiota, sillä se vaikuttaa vahvasti lopputulokseen. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu kysymyksiin mitä tietoa tarvitaan, mistä tieto hankitaan ja miten se hankitaan. Kvantitatiivisen tutkimuksen ideana on kysyä pieneltä joukolta tutkittavaan asiaan liittyviä kysymyksiä ja vastausten perusteella tehdä johtopäätökset. (Vehkalahti 2007, 2; Kananen 2008, 11,13.)

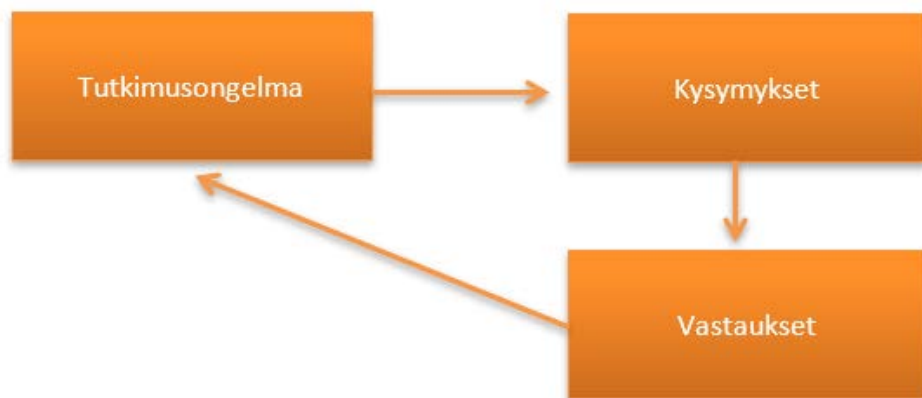
Hirsjärven ym. (2009, 140) mukaan kvantitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, käsitteiden määrittely, havaintoaineiston määrällinen eri numeerinen mittaaminen, tarkasti määritelty tutkimuksen otanta ja perusjoukko sekä päätelmien teko tilastolliseen analysointiin perustuen. Nämä edellä mainitut toimenpiteet tapahtuvat yleensä ennen varsinaista aineiston keruuta. Kvantitatiivisesta eli määrällisestä tutkimuksesta tulee aina käydä ilmi tutkimuksen olennaisimmat tulokset, jotka esitetään aina numeraalisesti, graafisesti ja sanallisesti. Tutkimuksen tekijän on mietittävä tulosten esittämistapa, miten esitettävän informaation määrä, esittämistapa ja sijainti raportissa ovat suhteessa toisiinsa. Yksinkertainen on kaunista, havainnollista ja luettavaa. (Vilka 2007, 148.)

4.3 Kysely aineistonkeruumenetelmänä

Tässä opinnäytetyössä käytettiin aineistonkeruumenetelmänä kyselyä. Kysely aineistonkeruumenetelmänä tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Se tarkoittaa sellaisia kyselyyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineiston keruu tapahtuu standardoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta. (Hirsjärvi ym. 2009, 193.) Kyselylomakkeen edellytyksenä on aina tutkimusongelma. Tutkimukseen tulee sisällyttää tarkasti

määritelty ja rajattu tutkimusongelma. Varsinainen ongelma, eli niin sanottu pääongelma, voidaan myös jakaa osaongelmiin, joiden tarkoitus on tarkentaa pääongelmaa. Tutkimusongelma puretaan kysymyksiksi, joihin haetaan vastaukset empiriasta eli tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2008, 14.)

Seuraava kuvio (Kuva 4) havainnollistaa tutkimusongelman vaikutusta kysymyksiin, kysymysten vaikutusta vastauksiin ja vastausten yhteyttä tutkimusongelmaan. Tämän kuvion mukaan voidaan tulkita, että aineiston analysoinnin yhteydessä selviää, millaisia vastauksia tutkimusongelmaan löydetään.



Kuva 4. Tutkimusongelma, kysymykset ja vastaukset (mukaillen Kananen 2008, 14).

Työhyvinvointikysely (Liite 1) toteutettiin sähköisen Google Forms -palvelun avulla. Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse saatekirjeen (Liite 2) kera opinnäytetyön toimeksiantajan yhteyshenkilölle, joka välitti sähköisen linkin eteenpäin Järvi-Suomen alueen kohderyhmälle organisaation sisäisellä sähköpostilla. Kyselyyn sisältyi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymysten avulla halutaan antaa vastaajalle mahdollisuus sanoa, mitä hänellä on oikeasti sanottavana, kun taas monivalintakysymykset pakottavat vastaajan valitsemaan valmiiksi rakennettujen vaihtoehtojen mukaan (Hirsjärvi ym. 2009, 201).

Kyselyn etuna on se, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, sillä siihen voidaan saada paljon henkilöitä sekä voidaan kysyä monia asioita ja kyselylomake voidaan lähettää suurlle kohderyhmälle. Näin ollen sähköinen kysely oli hajanaisen kohderyhmän takia paras vaihtoehto. Kyselytutkimuksella on myös heikkoutensa: ei ole varmaa tietoa siitä, miten rehellisiä vas-

tauksia vastaajat antavat, annettujen vastausvaihtoehtojen onnistuneisuudesta vastaajien näkökulmasta ei ole varmuutta, ei tiedetä, miten perehtyneitä vastaajat ovat aihealueeseen, josta kysytään eikä haluttua vastaajaprosenttia aina saavuteta. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

4.4 Kyselyn laadinta ja aikataulu

Kyselylomake (Liite 1) laadittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa, mutta päävastuu kyselyn laadinnassa oli opinnäytetyön tekijällä. Kysely koostui yhdeksästä kysymysosiesta, joiden teemat muodostettiin opinnäytetyön tutkimusongelmien pohjalta. Kyselyssä oli monivalintakysymyksiä sekä kaksi avointa kysymystä. Kyselystä pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeä ja helposti vastattava.

Ensimmäisen osion kysymykset kartoittivat vastaajien taustatietoja, jotta tyytyväisyyttä työhyvinvointiin pystyttiin tarkastelemaan sukupuolen, ikäjakautaman, työskentelymuodon ja työskentelypaikkakunnan mukaan.

Toisessa osiossa kysyttiin henkilöstön yleistä tyytyväisyyttä eri asioihin. Vastausvaihtoehtoja tässä osiossa oli kolme: tyytyväinen, en osaa sanoa ja tyytymätön. On havaittu, että ihmisillä ei aina ole käsitystä tai mielipidettä asioista, joten lomakkeeseen on hyvä sisällyttää vastausvaihtoehto, joka ei pakota valitsemaan annetuista mielipiteistä, joten vastausvaihtoehtoissa huomioitiin myös mahdollisuus olla antamatta mielipidettä kysyttävään kysymykseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 203.)

Kolmannessa osiossa henkilöstöä pyydetään arvioimaan itseään työntekijänä. Tähän osioon sisältyi myös yksi avoin kysymys, jossa kysyttiin kehitysehdotuksia työtehtävien perehdytykseen. Näillä kysymyksillä pyrittiin saamaan vastauksia työn imuun ja työhön sitoutumiseen liittyen. Vastausvaihtoehtoja oli viisi: täysin samaa mieltä, samaa mieltä, en osaa sanoa, eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Neljäs osio käsittelee työyhteisön jäsenyyteen liittyviä asioita, sitä miten jokainen voi omalla käyttäytymisellään vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja toimivuuteen. Viidennessä osiossa henkilöstöä pyydetään arvioimaan oman esimiehen toimintaa. Esimieheen liittyviä kysymyksiä oli neljä. Kuudennessa osiossa arvioidaan työ-oloja eli työympäristöön ja työtehtävien suorittamiseen liittyviä asioita.

Seitsemännen osion avulla pyritään saamaan vastauksia henkilöstön näkemyksistä työhyvinvoinnin syntymisestä sekä omien arjen valintojen vaikutuksesta hyvinvointiin työssä. Tässä osiossa

vastausvaihtoehtoja oli kolme: kyllä, en osaa sanoa ja ei. Kyselyn viimeinen kysymys on avoin kysymys, jossa kysytään kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Alla olevassa taulukossa näkyy työhyvinvointikyselyn aikataulu.

Vaihe	Päämäärä
Alustava kyselyluonnos	10.12.2018
Kyselyn muokkaus osa 1	11.12.2018
Kyselyn muokkaus osa 2	10.1.2019
Saatekirje kyselylle	8.1.2019
Toimeksiantajan lopullinen hyväksyntä kyselylle	18.1.2019
Tilasto-opettajan hyväksyntä kyselylle	21.1.2019
Opinnäytetyöohjaajan hyväksyntä kyselylle	21.1.2019
Kyselyn testaus	22.1.2019
Kysely julki	12.2.2019
Alkuperäinen viimeinen vastauspäivä	26.2.2019
Lisäaika kyselyyn vastaamiseen	27.2.2019
Lopullinen viimeinen vastauspäivä	8.3.2019

Taulukko 2. Työhyvinvointikyselyn aikataulu.

Kysely suoritettiin Fennian Järvi-Suomen alueen henkilöstölle alkuperäisen suunnitelman mukaan 12.2.-26.2.2019 välisenä aikana. Vastaamisaikaa kyselyyn päätettiin kuitenkin jatkaa 8.3.2019 asti hieman alhaisen vastausprosentin takia ja suuremman aineiston saannin toivossa. Loppujen lopuksi kohderyhmällä oli yli kolme viikkoa aikaa kyselyyn vastaamiseen. Kyselyyn osallistui yhteensä 22 vastaajaa.

4.5 Reliabiliteetti ja validiteetti

Määrällisen tutkimuksen ja näin ollen myös tämän opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnissa käytetään kahta käsitettä, jotka ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Validiteetti määrittelee, mitat-

tiinko sitä, mitä sen piti mitata. Validiteetin rooli mittauksen luotettavuuden kannalta on ensisijainen, sillä jos mitattava asia on väärä, ei reliabiliteetilla ole mitään merkitystä. Reliabiliteetin tarkoitus puolestaan on kertoa, miten tarkasti mittaus tehdään. Tutkimuksen reliabiliteettia ja siihen liittyviä seikkoja on hyvä tarkastella tutkimuksen jälkeen, mutta niitä tulee tarkastella jo kyseessä olevan tutkimuksen aikana. Reliabiliteetin avulla pyritään arvioimaan tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen. (Vilka 2007, 148-149.)

Tälle opinnäytetyölle ei ollut varsinaista ”tarvetta” toimeksiantajan puolesta, mutta työharjoittelun aikana esimiehen kanssa käytyjen keskustelujen perusteella päädyttiin yhteistuumiin siihen tulokseen, että tämänkaltainen tutkimus olisi ajankohtainen. Tutkimuskysymykset, jotka ovat hieman eri näkökulmista, pyrittiin rakentamaan tutkimusaiheeseen sopivaksi. Ihmisten ollessa tutkimuksen kohteena huomion alla olivat yksilöiden näkemysten ja mielipiteiden erot. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia työhyvinvoinnin nykytilaa, joten tulevaisuuden näkymät eivät ole olennainen asia, vaikka osa työhyvinvointikyselyn kysymyksistä käsittelee työhyvinvoinnin kehittämistä, mikä liittyy tulevaisuuteen.

Tarkasteltaessa tämän tutkimuksen reliabiliteettia, eli luotettavuutta, se on tyydyttävä. Työhyvinvointi tutkimuksen kohteena on henkilökohtainen aihe, mistä johtuen ei voida varmistua siitä, ovatko työntekijät uskaltaneet vastata kysymyksiin aivan todenmukaisesti, esimerkiksi avoimissa kysymyksissä oman henkilöllisyyden paljastumisen pelossa. Kyselyssä ei ollut paljon avoimia kysymyksiä, vain kaksi ja niihin vastasi puolet koko kyselyyn vastanneista. Kyselyn vastausprosentti, 65 prosenttia, oli korkea, vaikka tutkimuksen perusjoukko jäi hieman alhaiseksi. Kyselyyn sisällytettiin kysymyksiä eri työhyvinvoinnin osa-alueista, minkä johdosta vastauksia saatiin laaja-alaisesti. Asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset eli tutkimuksessa mitattiin sitä, mitä piti mitata, minkä johdosta tutkimus osoittautuu siltä osin validiksi.

5 Tulokset

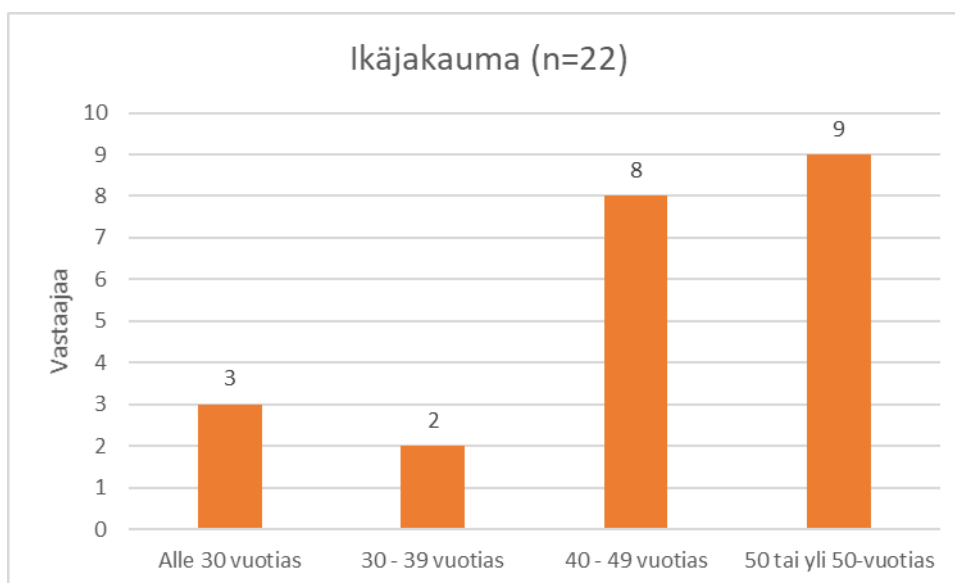
Tässä luvussa tarkastellaan työhyvinvointikyselyn pohjalta saatuja tuloksia sekä käydään läpi kyselyyn vastanneiden antamia avoimia kehittämis ehdotuksia (Liite 3). Kysely lähetettiin 34 työntekijälle, jotka koostuivat konttori- ja kenttätyöntekijöistä sekä kahdesta Fennian Järvi-Suomen alueella toimivasta esimiehestä. Kyselyajan päättyessä kyselyyn vastanneita oli 22. Kohderyhmän kokoa ja vastaajaprosenttia verratessa vastausprosentti oli korkea, 65 prosenttia. Kyselyyn sisältyi kaksi avointa kysymystä, joissa molemmissa vastaajia oli 50 prosenttia. Kehittämis ehdotuksia tarkastellaan kohdassa 5.7. Lähes kaikki monivalintakysymykset tavoittivat koko vastaajaryhmän, muutaman kysymyksen kohdalla vastausmäärä jäi 21 vastaukseen. Tässä raportissa tuloksia käsitellään lukuina aineiston ollessa pieni. Kysymyksistä laadittiin kuviot helpottamaan tulosten analysointia. Kaikkia kuvioita ei kuitenkaan otettu mukaan tähän raporttiin, mutta kuvioista koottiin aineisto toimeksiantajalle mahdollisia jatkotoimenpiteitä varten.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatietojen avulla kartoitettiin työntekijöiden sukupuoli, ikä, työskentelypaikkakunta sekä työskentelymuoto. Kyselyyn vastanneet jakaantuivat sukupuolen mukaan tasaisesti, 12 vastaajaa oli miehiä ja 10 vastaajaa naisia. Suurin osa, 17, vastanneista oli yli 40-vuotiaita, kun taas alle 40-vuotiaita vastaajia oli 5. Eniten vastaajia kyselyyn oli Jyväskylästä. Vastaajista seitsemän oli konttorityöntekijöitä, kymmenen kenttätyöntekijöitä sekä viisi muun työskentelymuodon edustajia.

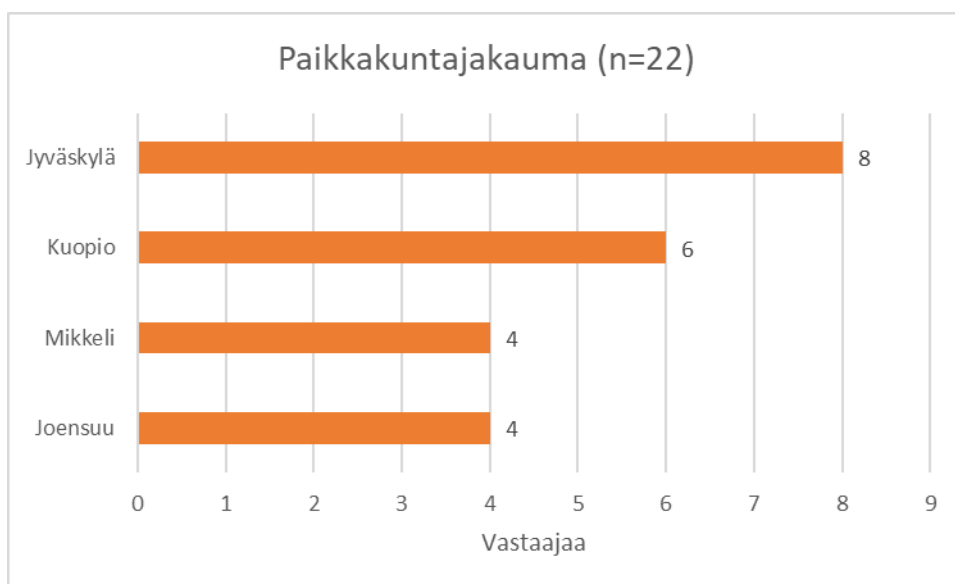
Suurimman vastaajamäärän saavutti 50 tai yli 50-vuotiaiden vastaajien ryhmä. Koko kyselyyn vastanneiden 22 vastaajan mukaan kuviosta (Kuvio 1) voidaan tulkita, että Fennian Järvi-Suomen alueella työskentelevistä enemmistö on 50 tai yli 50-vuotiaita. 40-49 vuotiaita vastaajia puolestaan oli kahdeksan. Pienin vastaajamäärä sijoittuu 30-39 vuotiaiden ryhmään. Vastaajista alle 30-vuotiaita oli kolme.

Tässä raportissa kirjoittamaani teoriaan pohjautuen vastaajien ikäjakauman perusteella voidaan todeta, että yli 40-vuotiaat vastaajat ovat kantaneet oman vastuunsa työhyvinvoinnin kehittämiseksi alle 40-vuotiaita vastaajia paremmin osallistuessaan työhyvinvointikyselyyn vastaamiseen. Kyselyyn vastaaminen osoittaa halukkuutta parantaa työhyvinvointia niin, ettei se ole pelkästään työnantajan vastuulla. Seuraavissa kuvioissa (Kuvio 1 & Kuvio 2) tarkastellaan vastaajien ikä- ja paikkakuntajakaumaa tarkemmin (Liite 4 1(5)).



Kuvio 1. Ikäjakauma.

Paikkakunnittain eniten vastaajia, kahdeksan vastaajaa, oli Jyväskylästä. Kuopiosta oli kuusi vastaajaa, Joensuusta ja Mikkelistä molemmista neljä vastaajaa. Näistä kaupungeista Jyväskylä on asukasmäärältään sekä Fennian Järvi-Suomen alueelta työntekijämäärältään suurin, joten se voi osaltaan vaikuttaa vastaajamäärän kärkeksi. Seuraava kuviossa (Kuvio 2) tarkastellaan paikkakuntajakaumaa tarkemmin.

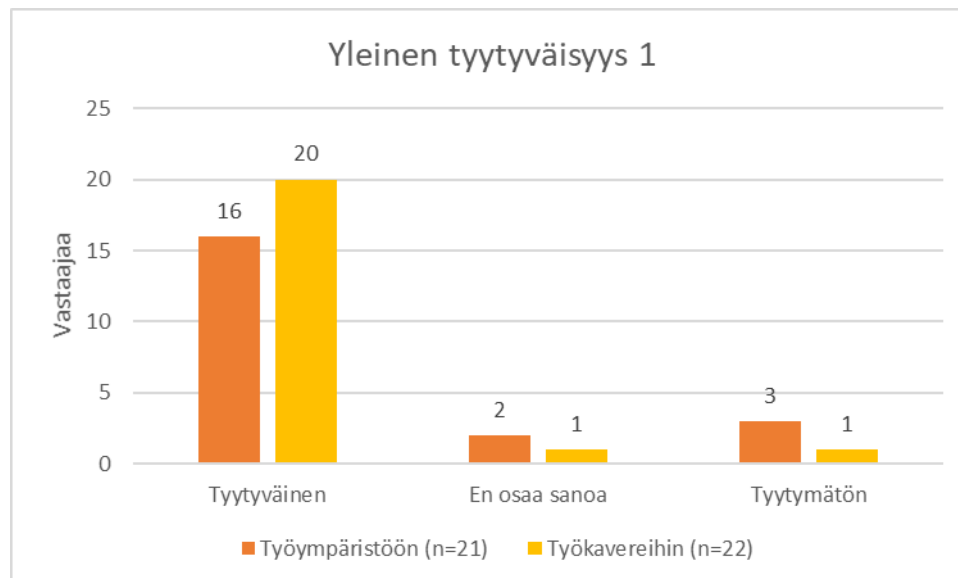


Kuvio 2. Paikkakuntajakauma.

5.2 Yleinen tyytyväisyys

Tyytyväisyyttä työkavereihin, työympäristöön, esimieheen, johtoon, työtehtäviin ja palkkaan ha-
luttiin arvioida ensin yleisellä tasolla. Seuraavissa yhdistelmäkuvioida (Kuvio 3, Kuvio 4 & Kuvio
5) tarkastellaan kahden eri muuttujan arvojen yhtäläisyyksiä, riippuvuutta toisiinsa sekä muuttu-
jien arvojen vaihtelua (Liite 4 1(5)).

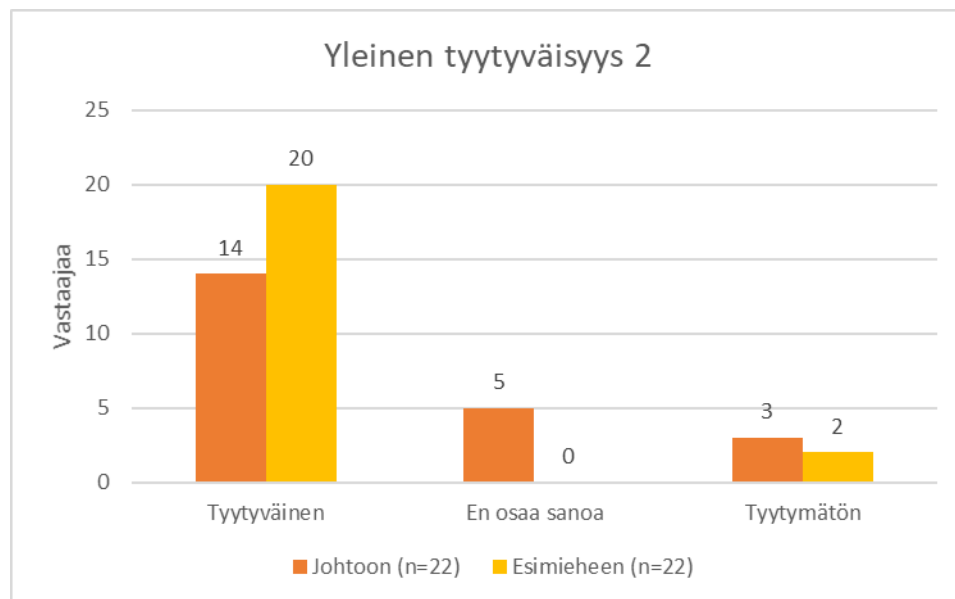
16 vastaajaa on ollut tyytyväinen työympäristöön, kolme vastaajaa on ollut tyytymätön työympä-
ristöön ja kaksi vastaajaa ei ole osannut sanoa mielipidettä kysyttyyn asiaan. Vastaajista 20 on
ollut tyytyväisiä työkavereihin, kun taas yksi vastaaja ei ole ollut tyytyväinen työympäristöön ja
yhdellä vastaajalla ei ole ollut mielipidettä kysyttyyn asiaan. Vastauksien perusteella voidaan tul-
kita, että yleinen tyytyväisyys työympäristöön on kiitettävällä tasolla ja yleinen tyytyväisyys työ-
kavereihin on erinomainen. Tämän kuvion kohdalla työkavereilla voi olla vaikutusta koettuun työ-
ympäristöön. Esimerkiksi, jos tyytyväisyys työympäristön siisteyteen on omalta osalta kunnossa,
mutta työkaverin työpisteen siisteydessä on omasta mielestä puutteita, se voi vaikuttaa laskevasti
koettuun tyytyväisyyteen työympäristöstä.



Kuvio 3. Yleinen tyytyväisyys työkavereihin ja työympäristöön.

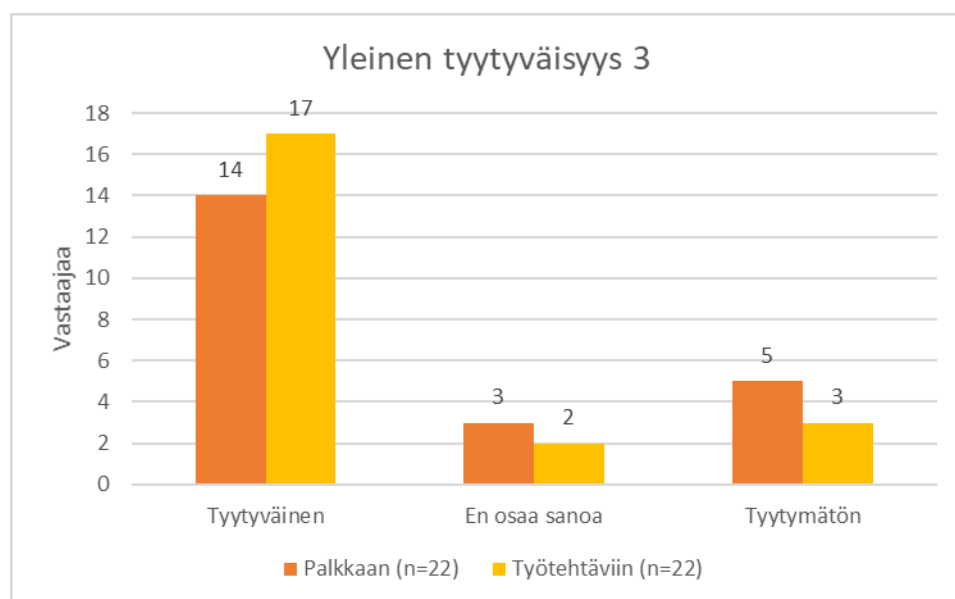
14 vastaajaa on ollut tyytyväinen johtoon, kolme vastaajaa on ollut tyytymätön johtoon ja viisi
vastaajaa ei ole osannut sanoa mielipidettä esitettyyn kysymykseen. 22 vastaajasta 20 vastaajaa
on ollut tyytyväisiä esimieheen, kun taas kaksi vastaajaa on ollut tyytymätön esimieheen. Vas-
tauksista voidaan tulkita, että yleinen tyytyväisyys johtoon on kiitettävällä tasolla ja yleinen tyy-
tyväisyys esimieheen on erinomainen. Vastauksien perusteella esimieheen ollaan tyytyväisempiä,

kuin johtoon, sillä kysymys, joka käsittelee yleistä tyytyväisyyttä johtoon, aiheuttaa muuttujien arvoissa enemmän vaihtelua.



Kuvio 4. Yleinen tyytyväisyys johtoon ja esimieheen.

14 vastaajaa on ollut tyytyväinen palkkaan, viisi vastaajaa on ollut tyytymätön palkkaan ja kolme vastaajaa ei ole osannut sanoa mielipidettä asiaan. 17 vastaajaa on ollut tyytyväinen työtehtäviin, kolme vastaajaa on ollut tyytymätön työtehtäviin ja kahdella vastaajalla ei ole ollut mielipidettä asiaan. Vastauksien perusteella nämä muuttujat voivat olla yhteydessä toisiinsa. Vastaajat ovat jossain määrin tyytyväisempiä työtehtäviinsä, kuin palkkaansa.

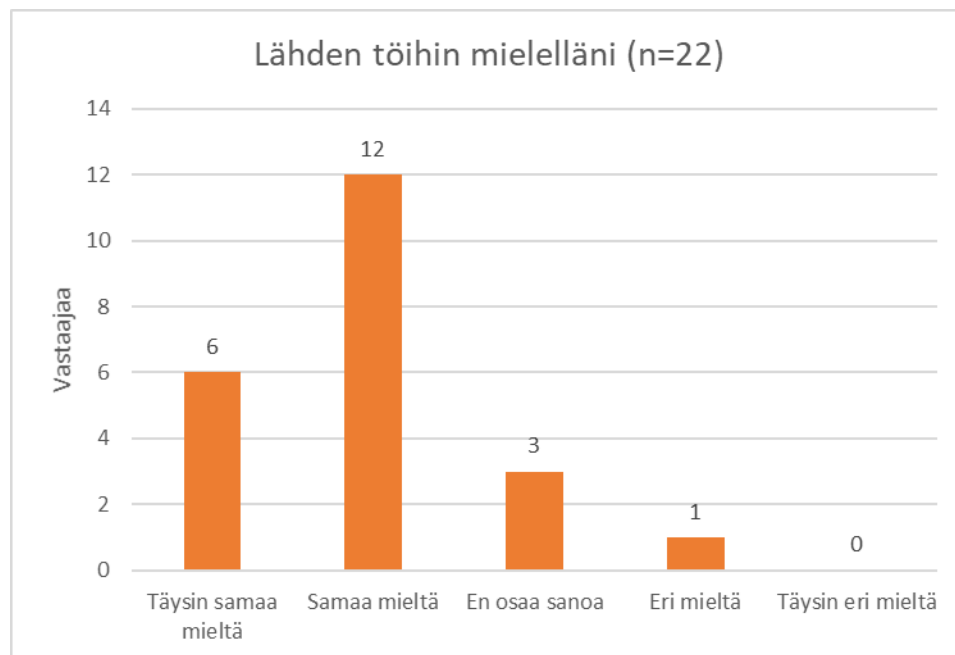


Kuvio 5. Yleinen tyytyväisyys palkkaan ja työtehtäviin.

5.3 Minä työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä

Työntekijöiden käsitystä itsestään työyhteisön jäsenenä sekä työntekijänä haluttiin arvioida pin-tapuolisesti ja näin ollen saada suuntaa antavia merkkejä työyhteisön toimivuudesta työyhteisön sisällä ja siitä, kokevatko Fennian Järvi-Suomen alueen työntekijät työn imua (Liite 4 2-3(5)). Seuraavien kuvioiden (Kuvio 6, Kuvio 7, Kuvio 8, Kuvio 9, Kuvio 10, Kuvio 11 & Kuvio 12) avulla arvioidaan näitä asioita. Tähän osioon sisällytettiin myös avoin kysymys, jossa pyydettiin kehittämisehdotuksia työtehtävien perehdytykseen. Näitä avoimia vastauksia käsitellään luvussa 5.7.

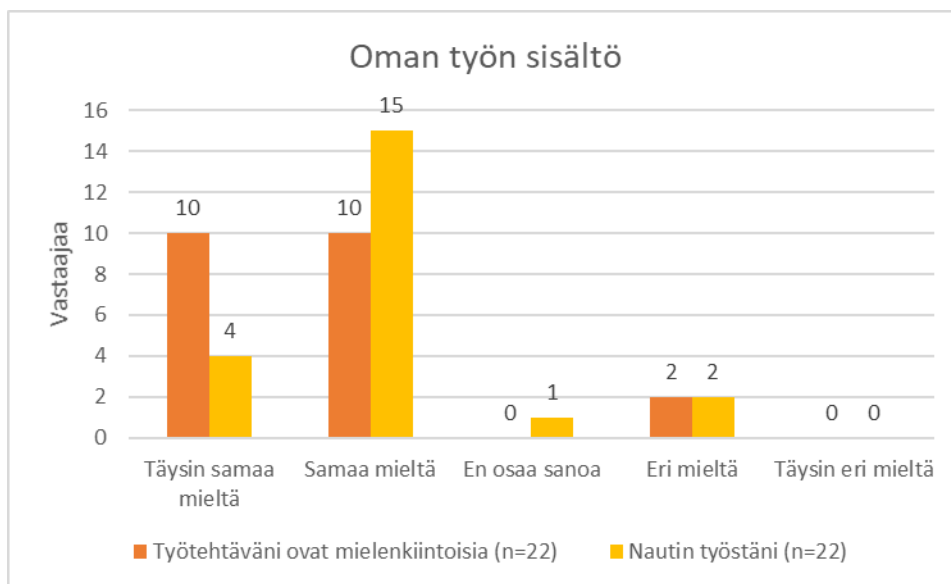
12 vastaajaa on valinnut vastausvaihtoehdon ”Samaa mieltä” kysyttäessä mielipidettä väittämään ”Lähden töihin mielelläni”. Kukaan vastaajista ei ole ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä, yksi vastaaja on ollut eri mieltä, kolme vastaajaa ei ole osannut sanoa lähteekö töihin mielellään ja kuusi vastaajaa on väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Yli puolet vastaajista on väittämän kanssa samaa mieltä, minkä johdosta voidaan päätellä, että työntekijät lähtevät töihin mielellään.



Kuvio 6. Lähden töihin mielelläni.

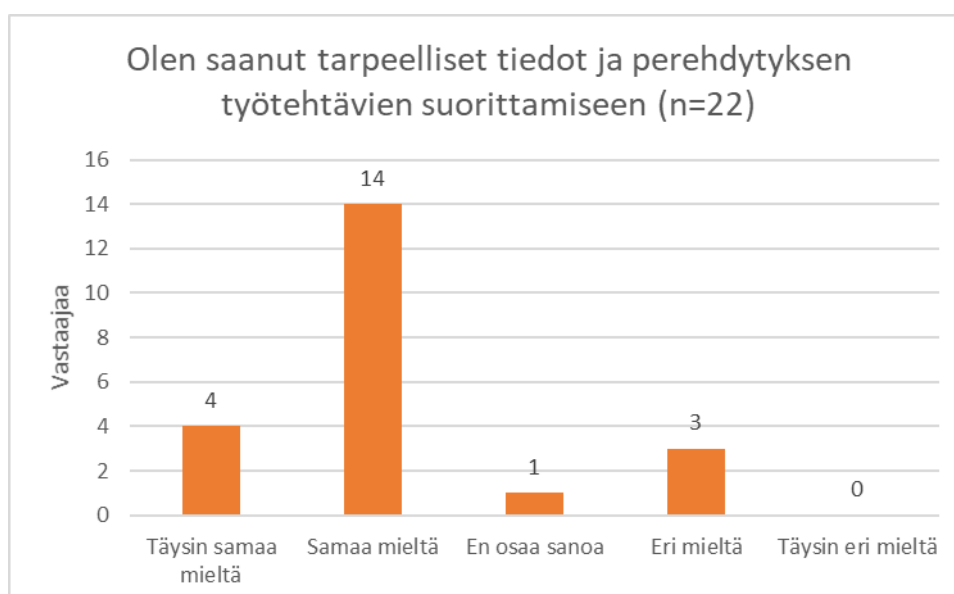
Väittämä ”Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia” sai 10 ”Samaa mieltä” vastausta ja 10 ”Täysin samaa mieltä” vastausta. Väittämä ”Nautin työstäni” sai 15 ”Samaa mieltä” vastausta ja 4 ”Täysin samaa mieltä” vastausta. Yksi vastaaja ei ole osannut sanoa mielipidettä, nauttiiko työstään. Kahden vastaajan kohdalla molemmissa väittämissä oli erimielisyyttä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä kummankaan väittämän kanssa. Väittämän ”Nautin työstäni” kohdalla on enemmän

muuttujan arvojen vaihtelua kuin ”Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia” kohdalla. Työ koetaan vähemmän nautinnolliseksi kuin työtehtävät mielenkiintoisiksi. Vastauksien perusteella voidaan katsoa, että näillä muuttujilla olisi yhteys toisiinsa, mutta muuttujat eivät ole selkeästi riippuvuudessa toisiinsa.



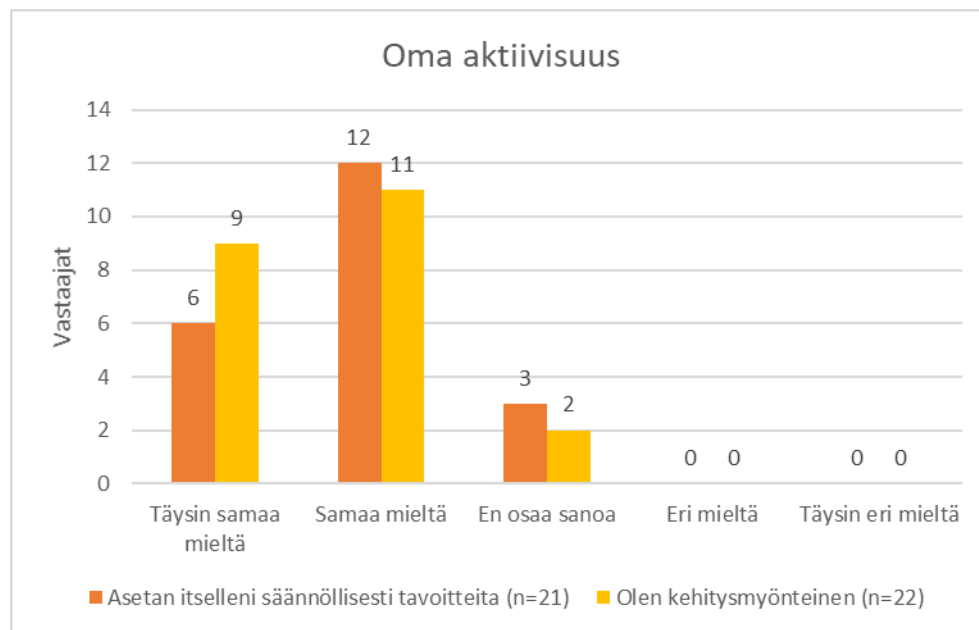
Kuvio 7. Oman työn sisältö.

Väittämä ”Olen saanut tarpeelliset tiedot ja perehdytyksen työtehtävieni suorittamiseen” sai 14 ”Samaa mieltä” vastausta ja 4 ”Täysin samaa mieltä” vastausta. Yksi vastaaja ei ole osannut sanoa mielipidettä väittämään. Kolme vastaajaa oli eri mieltä väittämän kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Enemmistö on ollut sitä mieltä, että on saanut tarpeelliset tiedot ja perehdytyksen työtehtävien suorittamiseen.



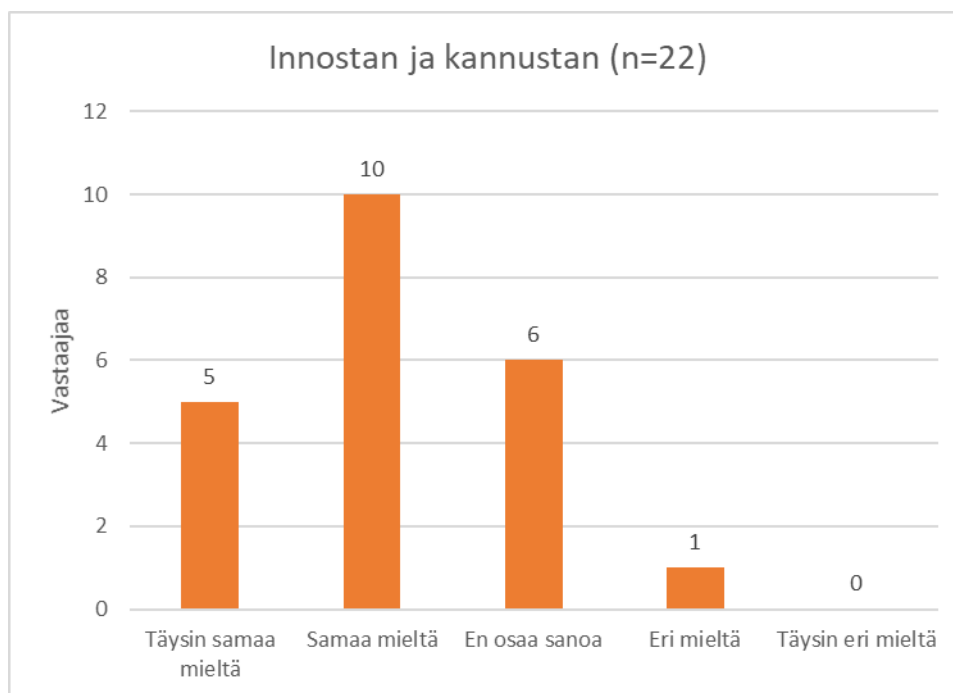
Kuvio 8. Olen saanut tarpeelliset tiedot ja perehdytyksen työtehtävieni suorittamiseen.

Väittämä ”Asetan itselleni säännöllisesti tavoitteita” sai 12 ”Samaa mieltä” vastausta ja kuusi ”Täysin samaa mieltä” vastausta. Väittämä ”Olen kehitysmyönteinen” sai 11 ”Samaa mieltä” vastausta ja yhdeksän ”Täysin samaa mieltä” vastausta. Viisi vastaajaa ei ole osannut ottaa kantaa näihin väittämiin. Kukaan vastaajista ei ollut eri mieltä eikä täysin eri mieltä näiden kahden väittämän kanssa. Vastausten perusteella Fennian Järvi-Suomen alueen työntekijät ovat itse aktiivisia työurien edistämisen suhteen, sillä enemmistö vastaajista mielestään asettaa itselleen säännöllisesti tavoitteita ja on kehitysmyönteinen.



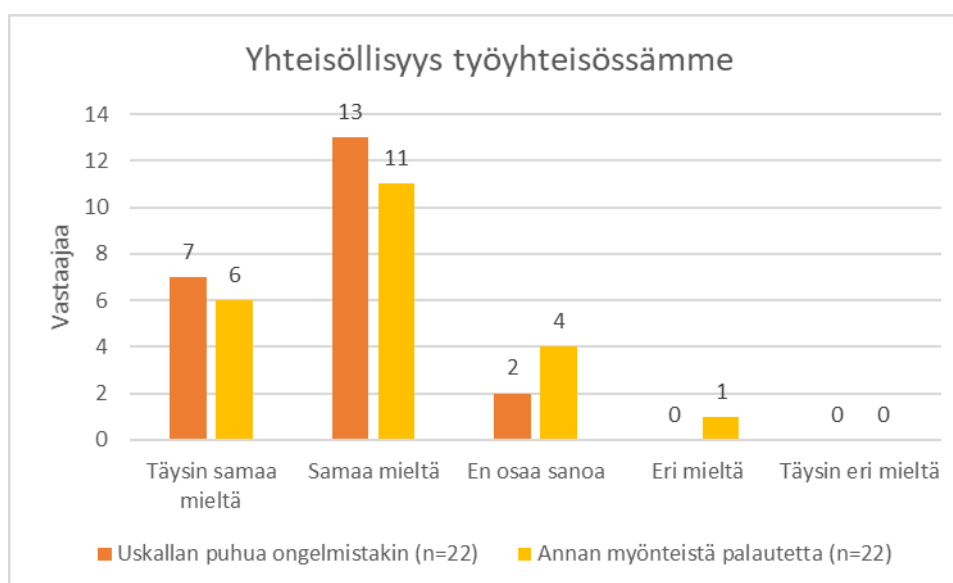
Kuvio 9. Oma aktiivisuus.

Väittämä ”Innostan ja kannustan” sai 10 ”Samaa mieltä” vastausta ja viisi ”Täysin samaa mieltä” vastausta. Kuusi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettä väittämään. Yksi vastaaja oli eri mieltä väittämän kanssa, mutta kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Vastauksien perusteella Fennian Järvi-Suomen alueen työntekijät ovat pääosin innostavia ja kannustavia työyhteisön jäseniä. Kirjoittamaani teoriaan perustuen kannustavalla ja innostavalla työilmapiirillä katsotaan olevan henkilöstöä motivoiva vaikutus.



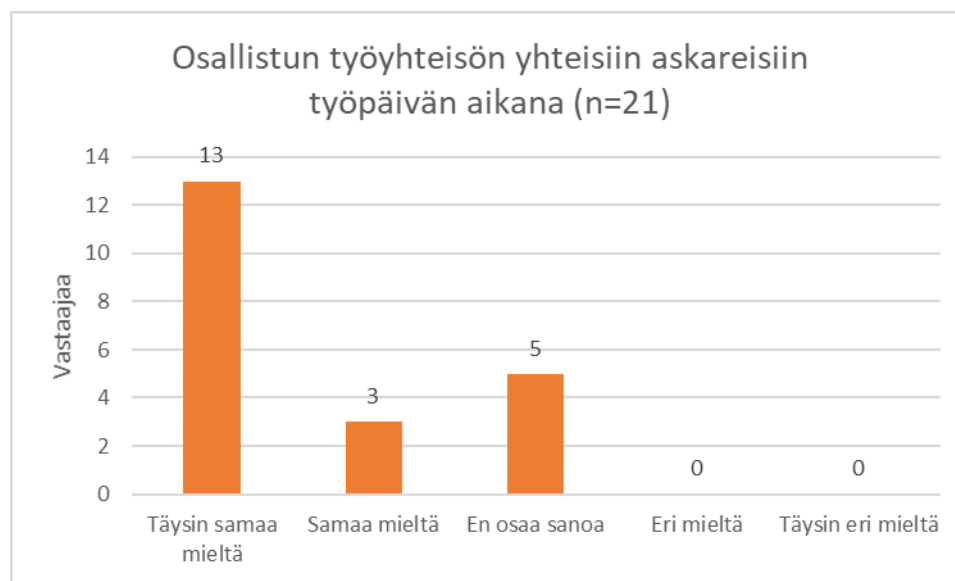
Kuvio 10. Innostan ja kannustan.

Ehdottomasti enemmistö työntekijöistä, 37 vastaajaa, oli täysin samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, että työyhteisön kesken sekä annetaan myönteistä palautetta että uskalletaan puhua myös ongelmistakin. Kuusi vastaajaa ei ole osannut sanoa mielipidettä kysytyihin väittämiin. Yksi vastaaja on ollut eri mieltä väittämän ”Annan myönteistä palautetta” kohdalla. Kukaan vastaajista ei ole ollut täysin eri mieltä esitettyjen väittämien kanssa. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että työyhteisössä annetaan myönteistä palautetta ja uskalletaan puhua myös ongelmistakin erityisen hyvällä tasolla ja vielä niin, että ongelmakohtiin reagoidaan hieman herkemmin.



Kuvio 11. Yhteisöllisyys työyhteisössämme.

Väittämä ”Osallistun työyhteisön yhteisiin askareisiin työpäivän aikana” sai 13 ”Täysin samaa mieltä” vastausta ja kolme ”Samaa mieltä” vastausta. Viisi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettä väittämään. Kukaan vastaajista ei ollut eri mieltä eikä täysin eri mieltä tämän väittämän kohdalla. Yksi vastaaja on jättänyt vastaamatta tähän väittämään. Yli puolet vastaajista on vastannut täysin samaa mieltä, joten vastausten perusteella voidaan tulkita, että työyhteisön yhteisten askareiden hoitaminen työpäivän aikana on erittäin hyvällä tasolla. Osa Fennian Järvi-Suomen alueen työntekijöistä, kuten kenttätyöntekijät, eivät ole päivittäin paikalla konttorilla, mikä voi vaikuttaa siihen, ettei osa ole osannut sanoa, osallistuuko työyhteisön yhteisiin askareisiin vai ei.

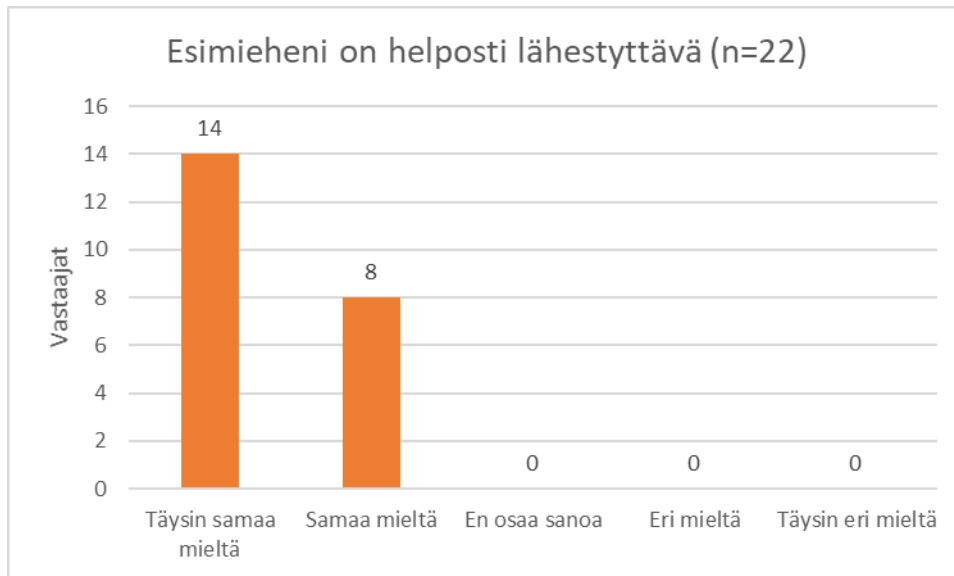


Kuvio 12. Osallistun työyhteisön yhteisiin askareisiin työpäivän aikana.

5.4 Esimiestyöskentely

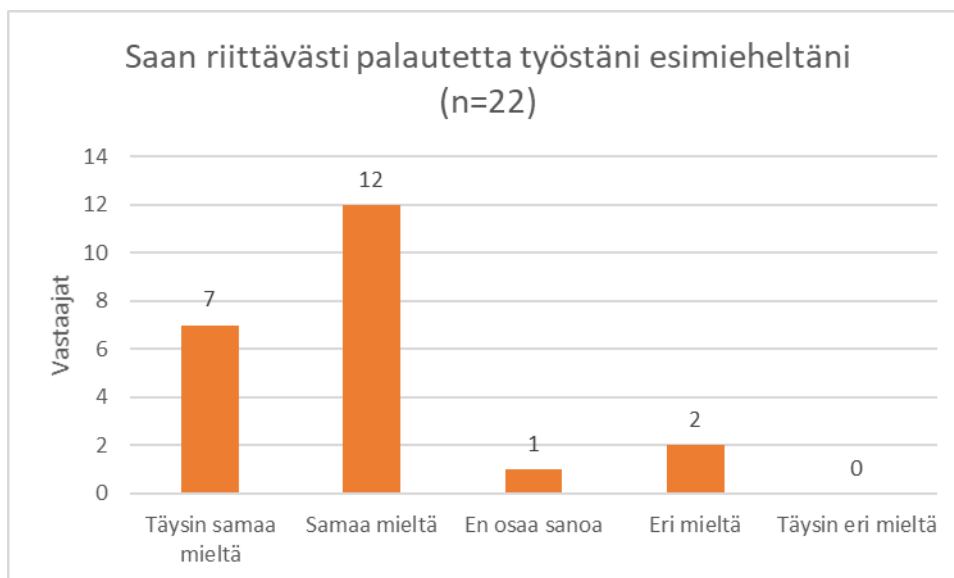
Kyselyssä oli neljä tarkentavaa esimiestyöhön liittyvää kysymystä, joista kolmesta tehtiin kuvio vastausten havainnollistamiseksi. Vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti kaikkien neljän kysymyksen välillä (Liite 4 4(5)).

22 vastaajasta yli puolet, 14 vastaajaa, oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan vastaajaa samaa mieltä, että esimies on helposti lähestyttävä. Näiden vastausten perusteella kaikilla kyselyyn vastanneilla pitäisi olla matala kynnyks lähestyä omaa esimiestään häntä askarruttavassa asiassa.



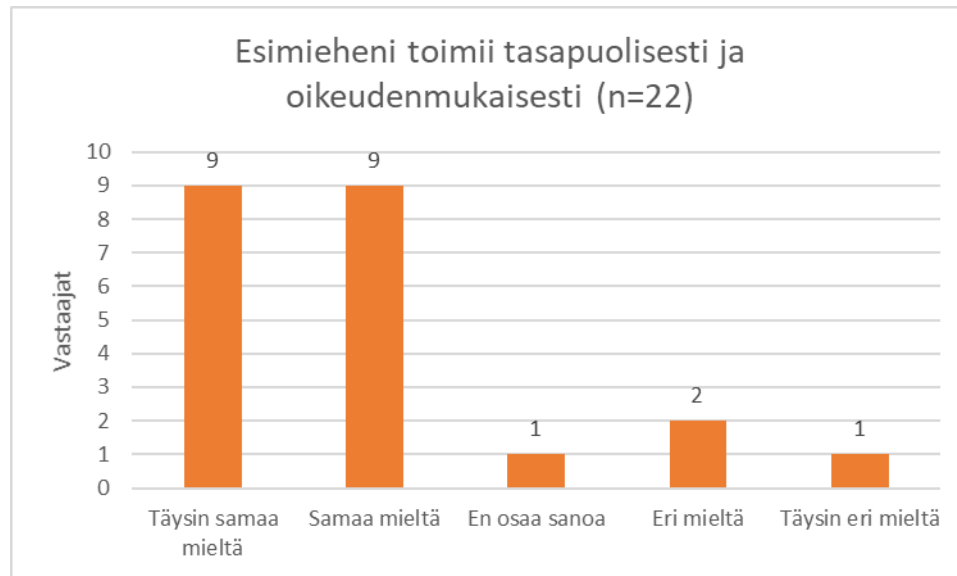
Kuvio 13. Esimieheni on helposti lähestyttävä.

Vastanneista seitsemän oli täysin samaa mieltä ja 12 samaa mieltä, että saa riittävästi palautetta työstään esimieheltään. Yksi vastaaja ei ole osannut sanoa mielipidettä esitettyyn väittämään. Kaksi vastaajaa on ollut eri mieltä väittämän kanssa, mutta kukaan vastaajista ei ole ollut täysin eri mieltä. Selkeä enemmistö oli tyytyväisiä riittävään palautteenantoon.



Kuvio 14. Saan riittävästi palautetta esimieholtäni.

Vastanneista yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja yhdeksän samaa mieltä, että esimies toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Yksi vastaaja ei ole osannut sanoa mielipidettä esitettyyn väittämään. Kaksi vastaajaa on ollut eri mieltä väittämän kanssa ja yksi vastaaja on ollut täysin eri mieltä tämän väittämän kohdalla.



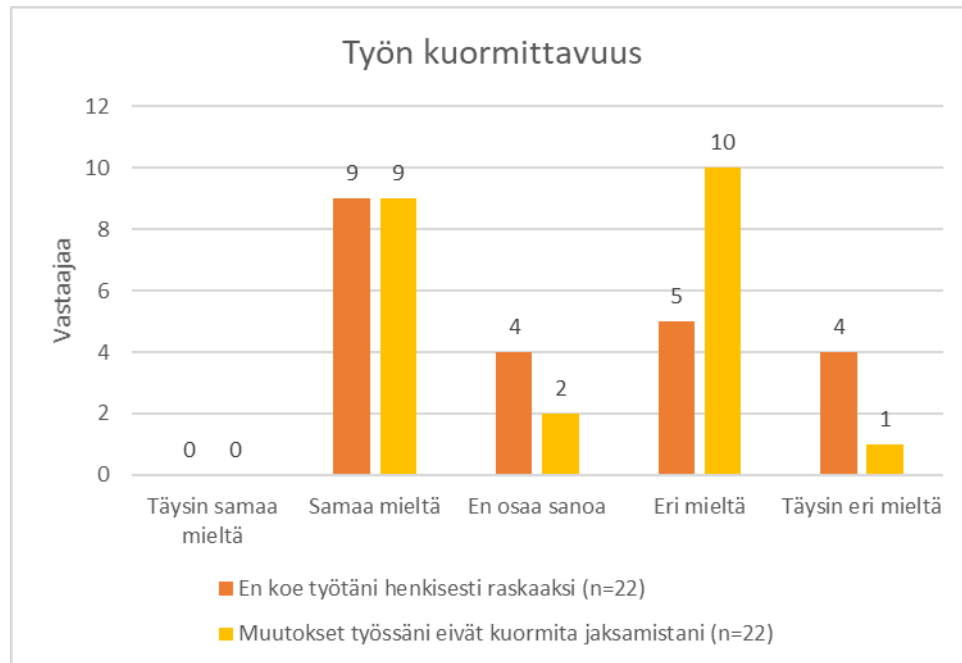
Kuvio 15. Esimieheni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

5.5 Työ-olot

Työ-oloja kartoitettiin seitsemän kysymyksen kautta. Näissä kysymyksissä tarkasteltiin työtehtävien suorittamiseen vaikuttavia asioita kuten työn kuormittavuutta, työpaikkakiusaamista, työn ja muun elämän tasapainoa sekä työympäristön turvallisuutta (Liite 4 5(5)). Tuloksiin otettiin mukaan kolme kuviota (Kuvio 16, Kuvio 17 & Kuvio 18) havainnollistamisen tueksi.

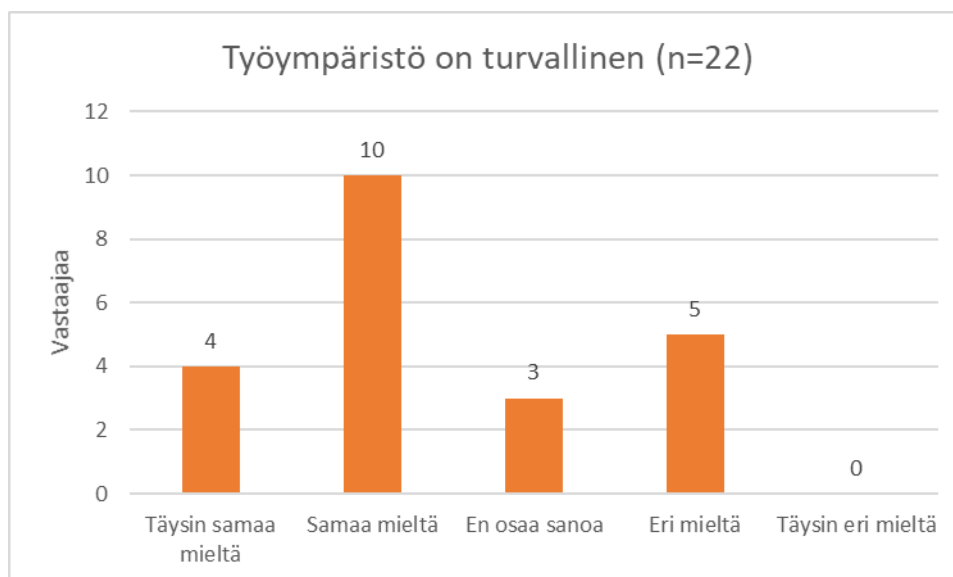
Vastanneista kukaan ei ollut täysin samaa mieltä siitä, että ei koe työtään henkisesti raskaaksi eikä muutokset työssä kuormita jaksamista. Vastanneista yhdeksän oli samaa mieltä, että ei koe työtään henkisesti raskaaksi eikä muutokset työssä kuormita jaksamista. Vastaajista neljä ei osannut sanoa, kokeeko työnsä henkisesti raskaaksi, kun taas kaksi vastaajaa ei osannut sanoa, kuormittaako muutokset työssä jaksamista. Huomion kiinnittävää oli se, että 10 vastaajaa oli eri mieltä väittämän ”Muutokset työssäni eivät kuormita jaksamistani” kanssa. Viisi vastaajaa oli eri mieltä väittämän ”En koe työtäni henkisesti raskaaksi” kanssa. Neljä vastaajaa oli täysin eri mieltä väit-

tämän ”En koe työtäni raskaaksi” kanssa ja yksi vastaaja oli täysin eri mieltä väittämän ”Muutokset työssäni eivät kuormita jaksamistani” kanssa. Tämän aihealueen kohdalla on yllättävän paljon muuttujien arvojen vaihtelua.



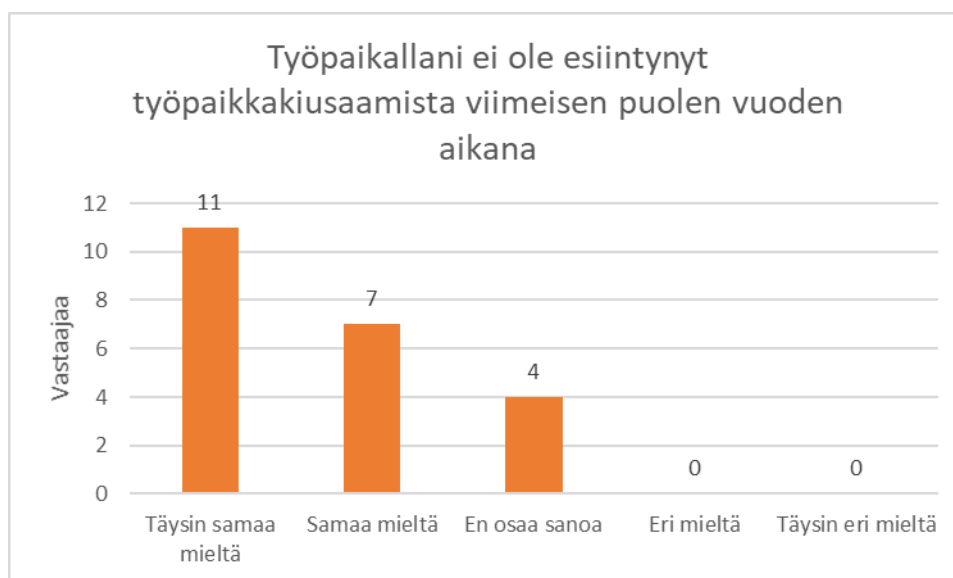
Kuvio 16. Työn kuormittavuus.

Vastaajista neljä oli täysin samaa mieltä ja 10 samaa mieltä, että työympäristö on turvallinen. Kolme vastaajaa ei ole osannut sanoa mielipidettä esitettyyn väittämään. Viisi vastaajaa on ollut eri mieltä väittämän kanssa, mutta kukaan vastaajista ei ole ollut täysin eri mieltä esitetyn väittämän kanssa. Enemmistön mukaan työympäristö on turvallinen, mutta kysymyksen kohdalla myös on osittaista hajontaa vastausten välillä.



Kuvio 17. Työympäristö on turvallinen.

Vastanneista puolet, 11 vastaajaa, oli täysin samaa mieltä ja seitsemän samaa mieltä, että työpaikalla ei ole esiintynyt työpaikkakiusaamista viimeisen puolen vuoden aikana. Neljä vastaajaa ei ole osannut sanoa mielipidettä esitettyyn väittämään. Kukaan vastaajista ei ole ollut eri mieltä eikä täysin eri mieltä esitetyn väittämän kanssa, mikä kertoo siitä, että kenenkään vastaajan tietoutteen ei ole ainakaan selkeästi tullut havaintoja työpaikkakiusaamisesta.

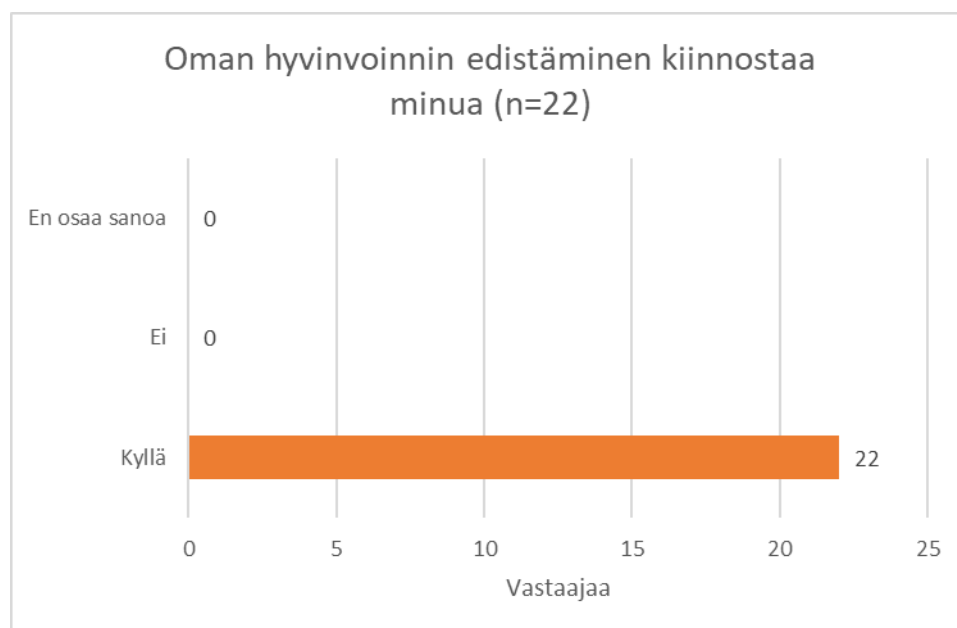


Kuvio 18. Työpaikallani ei ole esiintynyt työpaikkakiusaamista viimeisen puolen vuoden aikana.

5.6 Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vaikutus työhyvinvointiin

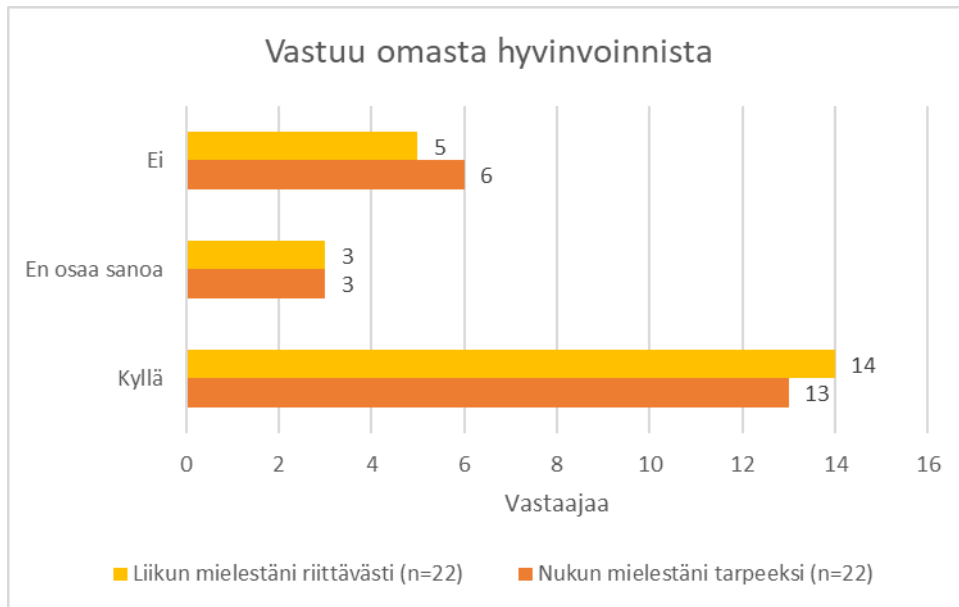
Työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin yhteisvaikutusta haluttiin tarkastella yhdeksän monivalintakysymyksen ja yhden avoimen kysymyksen avulla. Tuloksiin ei otettu mukaan kaikkia kuviota, vaan kolme havainnollistava kuviota (Kuvio 19, Kuvio 20 & Kuvio 21), joiden frekvenssijakaumat löytyvät liitteistä (Liite 4 5(5)).

Kaikki vastaajat vastasivat ”Kyllä” väittämään ”Oman hyvinvoinnin edistäminen kiinnostaa minua”, mikä kertoo siitä, että lähtökohtaisesti työntekijät siis ovat kiinnostuneita edistämään omaa hyvinvointia.



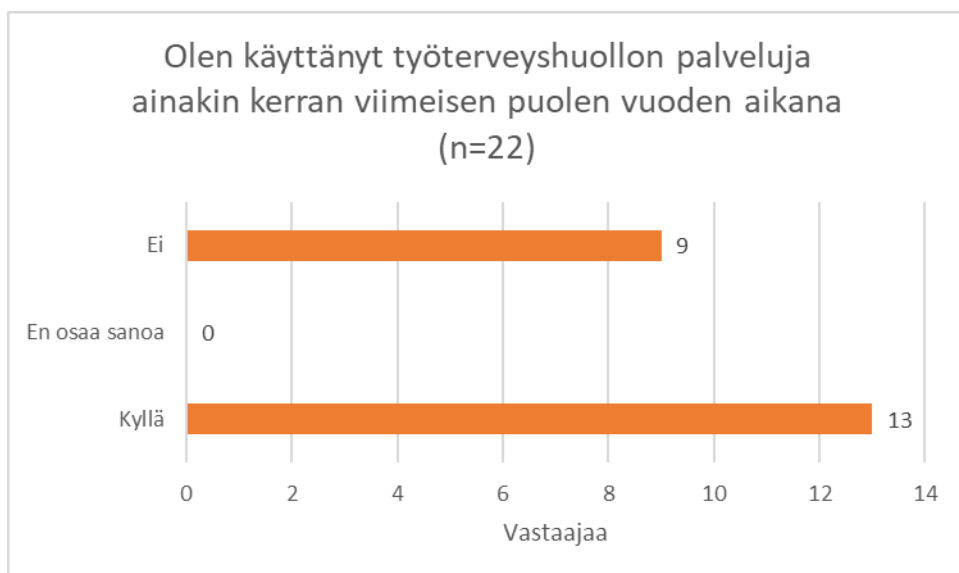
Kuvio 19. Oman hyvinvoinnin edistäminen kiinnostaa minua.

Vastanneista 13 vastasi ”Kyllä” väittämään ”Nukun mielestäni tarpeeksi” ja 14 väittämään ”Liikun mielestäni riittävästi”. Vastaajista kuusi ei osannut sanoa kumpaankaan näistä väittämistä. Viisi vastaajaa vastasi ”Ei” väittämään ”Liikun mielestäni riittävästi” ja kuusi vastaajaa väittämään ”Nukun mielestäni tarpeeksi”. Vastaukset jakaantuivat samankaltaisesti näiden kysymysten kohdalla. Yli puolet molempien kysymysten vastaajista liikkuu mielestään riittävästi ja nukkuu tarpeeksi.



Kuvio 20. Vastuu omasta hyvinvoinnista.

Vastanneista yli puolet, 13 vastaajaa, vastasi ”Kyllä” väittämään ”Olen käyttänyt työterveyshuollon palveluja ainakin kerran viimeisen puolen vuoden aikana”. Puolestaan yhdeksän vastaajaa vastasi esitettyyn väittämään ”Ei”. Tämä vastausjakauma osoittautui silmiinpistäväksi havainnoksi, vaikkakin työterveyshuollossa voidaan hoitaa monenlaisia asioita.



Kuvio 21. Olen käyttänyt työterveyshuollon palveluja ainakin kerran viimeisen puolen vuoden aikana.

5.7 Kehittämisehdotukset

Tässä luvussa käsitellään tiivistetysti työhyvinvointikyselyyn sisällytettyjen kahden avoimen kysymyksen pohjalta saatuja kehittämisehdotuksia. Ensin tarkastellaan kehittämisehdotuksia työtehtäviin perehdyttämiseen liittyen. Toisen avoimen kysymyksen avulla kartutettiin yleisiä työhyvinvointiin liittyviä asioita, mitä työpaikalla olisi työntekijöiden mielestä syytä kehittää. Vastauksista poimittiin yhtäläisyyksiä, jotka kirjattiin tähän raporttiin.

Työntekijöiltä kysyttiin kehittämisehdotuksia työtehtäviin perehdyttämiseen avoimella kysymyksellä ”Miten työtehtäviin perehdytystä voisi mielestäsi kehittää?”. Vastaajista 11 vastasi tähän avoimeen kysymykseen. Avoimissa kehittämisehdotuksissa tuli useamman kerran ilmi, että perehdytyksen pitäisi olla käytännönläheisempää sekä jatkuvampaa ja kasvokkain tapahtuvaa koulutusta pitäisi olla enemmän verkkokoulutuksien lisäksi. Perehdyttämiseen toivottaisiin enemmän tuotekoulutusta ja selkeä perehdytysuunnitelma, jonka mukaan edettäisiin päämäärätietoisesti.

Henkilöstön kanssa kannattaa tehdä työhyvinvointisuunnitelma vähintään yhdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Pohjaksi suunnitelmalle olisi hyvä ottaa selvää työhyvinvoinnin senhetkisestä tilanteesta esimerkiksi työyhteisökyselyllä, itsearvioinnilla tai kehityskeskusteluilla. Vaihtoehtoisesti henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä tai eläkevakuutusyhtiöltä on mahdollista saada arvokasta tietoa siitä, millaisia merkkejä työhyvinvoinnin puutteista on. Esimerkiksi sairauspoissaolot ovat tällaista tietoa. (Manka & Manka 2016, 51-52.)

Huomion kiinnostavaa oli myös kommentit siitä, että työyhteisön sisällä on paljon niin sanottua työhön liittyvää ”hiljaista tietoa”, mikä ei välity, jos sitä ei välitetä. Tämän tiedon jakamista ajatellen jokainen työntekijä voisi omalla kohdallaan miettiä, saisiko omalla toiminnallaan edistettyä uuden työntekijän perehdytystä työtehtäviin, vaikka perehdytys katsotaankin monesti esimiehen vastuulle. Kehitysehdotukset painottuvat vain kollegoiden, esimiehen ja työnantajan tarjoaman perehdytyksen sekä koulutuksen vastuulle. Kehitysehdotuksista ei käynyt ilmi kehityskohteita, joita uuden työntekijän osalta odotettaisiin ja vaadittaisiin onnistuneeseen perehdytykseen. Monesti uusilta työntekijöiltä, eli perehdytettäviltä, myös odotetaan aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta.

Työntekijöitä pyydettiin kertomaan vapaasti, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikalla olisi syytä kehittää. Vastaajista 11 vastasi tähän avoimeen kysymykseen. Näissä kehittämisehdotuksissa toivottiin yleisesti ottaen paljon enemmän avointa keskustelua; toisten syyttämisen sijaan

olisi hyvä taito osata myös myöntää omat virheensä. Työyhteisön yhteishenkeä nostattavaa toimintaa haluttaisiin säännöllisesti, sillä pitäisi olla työyhteisöä lähentävä merkitys. Jokaisen olisi erittäin tärkeää toivottaa työkavereilleen hyvät huomenet päivittäin, pieni asia, mutta sitäkin merkityksellisempi. Päivittäisestä pienestä taukojumpastakaan ei nähtäisi olevan haittaa. Työn kuormitukseen tahdottaisiin myös enemmän apuja.

Työpaikalla on järkevää tehdä niitä toimenpiteitä, jotka osaltaan mahdollistavat hyvinvoinnin, sillä hyvinvoiva työntekijä on myös tuottava. Hyvinvoinnin edistäminen työssä on myös kunnioitusta herättävää, eettistä toimintaa. (Rauramo 2012, 16.)

6 Yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen työhyvinvoinnin nykytilaa työhyvinvointikyselyn avulla, minkä lisäksi pyrittiin myös saamaan työntekijöiden ja esimiesten näkökulmasta kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kyselyn monivalintakysymykset antoivat yleispätevää tietoa, kun taas avoimien kysymysten avulla päästiin hieman pintaa syvemmälle.

Tulosten perusteella Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen työhyvinvoinnin tila keväällä 2019 on hyvä. Yleisellä tasolla Järvi-Suomen alueella työkavereihin ja esimiestyöskentelyyn ollaan erittäin tyytyväisiä, työtehtävät koetaan mielekkäiksi, palkkaan ollaan tyytyväisiä ja työympäristö koetaan melko hyväksi.

Tulkintani ja kyselyn tulosten mukaan yksi vahvuus Fennian Järvi-Suomen alueella on toimiva ja yhteen hiileen puhaltava työyhteisö. Työntekijät kokivat työyhteisön kannustavaksi ja hyväksi. Yhtenä osana hyvään työhyvinvointiin kuuluu toimiva ja avoin tiedonkulku työyhteisön sisällä, positiivinen ilmapiiri sekä sujuva vuorovaikutus esimiesten ja työntekijöiden välillä. Huolimatta monivalintakysymysten hyvistä tuloksista avoimissa kehittämisehdotuksissa toivottiin silti enemmän avointa keskustelua ja yhteishenkeä nostattavaa toimintaa, mikä osoittaa työntekijöiden halun panostaa sujuvaan vuorovaikutukseen ja kiinnostuksen osallistua yhteisiin tapahtumiin, esimerkiksi Tyky-päiviin, eli työkyvyn ylläpitoon ja terveyden edistämiseen tähtäävään toimintaan.

Suurin osa työntekijöistä ei koe ahdistavia ajatuksia jo töihin lähtiessään, vaan lähtee töihin mielellään, mikä kuuluu työhyvinvoinnin peruspilareihin. Pääosin työntekijät myös nauttivat työstään ja pitävät työtehtäviään mielenkiintoisina sekä kokevat, että oma ammattitaito vastaa työn vaatimuksia, mitkä lisäävät työhyvinvointia. Monivalintavastausten mukaan työntekijät ovat saaneet riittävät tiedot ja perehdytyksen työtehtävien suorittamiseen. Avoimista kehittämisehdotuksista työtehtävien perehdytykseen kävi ilmi, että perehdytyksen pitäisi olla konkreettisempaa, käytännönläheisempää ja jatkuvampaa, eikä yhtenäisen perehdytysuunnitelman laatimisesta nähtäisi olevan haittaa. Työntekijät ovat itse aktiivisia työurien edistämisen suhteen, sillä enemmistö vastaajista mielestään asettaa itselleen säännöllisesti tavoitteita ja on kehitysmyönteinen.

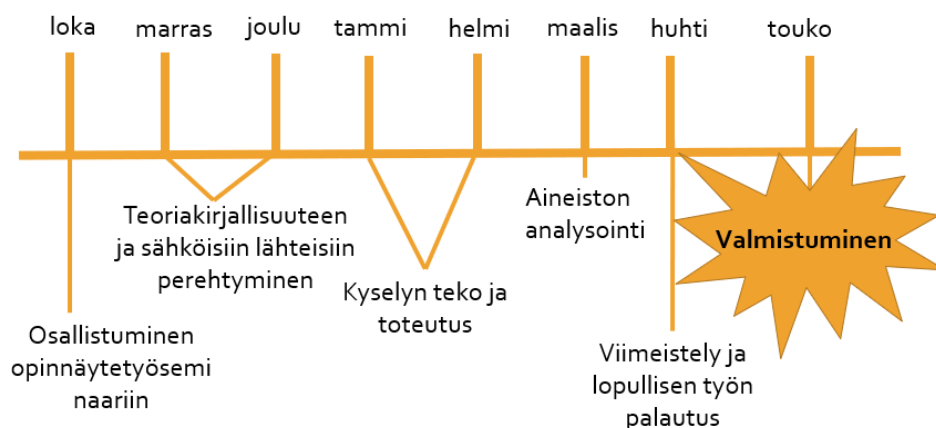
Esimiestyöskentelyyn liittyvät tarkentavat kysymykset ja niiden vastaukset saivat tulkintani mukaan kyselyn niin sanotusti parhaimmat tulokset. Esimiestyöskentelyyn liittyvissä tarkentavissa kysymyksissä oli vähiten hajontaa muuttujien arvojen välillä. Tulosten mukaan esimiehet antavat

riittävästi palautetta, esimiehet koetaan helposti lähestyttäviksi ja tasapuolisesti sekä oikeudenmukaisesti toimiviksi, mitkä kuuluvat hyvän esimiehen ominaispiirteisiin.

Näkemykseni mukaan tämän työhyvinvointikyselyn perusteella huomion kiinnittäminen työolojen parantamiseen olisi kohdallaan. Vastausten mukaan kyseisen aihealueen kohdalla, erityisesti työn kuormittavuudessa, on yllättävän paljon muuttujien arvojen vaihtelua, minkä voisi ottaa huomioon mahdollisissa työhyvinvoinnin parantamiseen tähtäävissä toimenpiteissä. Enemmistön mukaan työympäristö on turvallinen, mutta vastauksen kohdalla on osittaista hajontaa, joten tähänkin voisi mielestäni kiinnittää huomiota ja mahdollisia jatko-toimenpiteitä ajatellen kartoittamalla tarkemmin työympäristön turvallisuutta. Tulosten mukaan kukaan työntekijöistä ei kokenut, että työpaikalla esiintyisi työpaikkakiusaamista, mikä on ehdottoman hyvä asia.

Kokonaisvaltaista hyvinvointia tarkasteltaessa kävi ilmi, että oman hyvinvoinnin edistäminen kiinnostaa kaikkia kyselyyn vastanneita, mikä kertoo siitä, että lähtökohtaisesti työntekijät siis ovat kiinnostuneita edistämään omaa hyvinvointia. Useimmat olivat myös sitä mieltä, että kokonaisvaltainen hyvinvointi vaikuttaa työhyvinvointiin, mikä todetaan myös tämän raportin teoriaosuudessa. Enemmistö vastaajista liikkuu mielestään riittävästi ja nukkuu tarpeeksi, millä katsotaan olevan hyvinvointia, ja näin ollen myös työhyvinvointia, edistävä vaikutus. Yli puolet vastanneista on käyttänyt työterveyshuollon palveluja ainakin kerran viimeisen puolen vuoden aikana, mikä voi viitata siihen, että työhyvinvointia olisi syytä kehittää.

Opinnäytetyö eteni aikataulun (Kuva 5) mukaisesti, vaikka se ei täysin edennyt alkuperäisen suunnitelman mukaan. Kohderyhmän koko, joka muuttui opinnäytetyön edetessä, teki opinnäytetyöprosessista haasteellisen. Lopullinen kohderyhmän koko sekä työhyvinvointikyselyyn vastanneiden määrä vaikutti negatiivisesti opinnäytetyön tutkimustulosten luotettavuuteen.



Kuva 5. Opinnäytetyön aikataulu.

Positiivisesti opinnäytetyön luotettavuuteen vaikutti keskeisten käsitteiden ja teoriapohjan huolellinen suunnittelu. Opinnäytetyön keskeisiin käsitteisiin ja työhyvinvointia käsittelevään teoriaosuuteen sain suuntaa antavia ideoita työharjoittelun aikana tehdyistä havainnoista. Tutkimuksen otokseen valittiin Fennian Järvi-Suomen koko alue, joten työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisesti Google Forms-palvelun avulla hajanaisen kohderyhmän vuoksi. Sähköinen kysely osoittautui hyväksi valinnaksi, sillä kyselyyn vastaamisessa eikä aineiston tallentamisessa SPSS-tilasto-ohjelmaan ilmennyt ongelmia. Kysymykset testattiin yhden ulkopuolisen henkilön toimesta ja kysymyksiä myös muokattiin toimeksiantajan toiveiden mukaisesti ennen kyselyn varsinaista julkistamista. Kyselylomakkeen esitestauksella pyrittiin vaikuttamaan opinnäytetyön valintaan. Kyselyn kysymysten vastausvaihtoehdot olisi voitu rajata kaikkien aihealueiden kohdalla kolmeen vastausvaihtoehtoon, mikä olisi helpottanut tulosten tulkintaa. Kohderyhmän ollessa suppea, olisi avoimia kysymyksiä voinut olla monivalintakysymyksiin verrattuna enemmän.

Tulosten käytössä jatko-toimenpiteitä varten on syytä käyttää harkintaa. Tuloksista saa käsityksen Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen kevään 2019 työhyvinvoinnin tilasta, mutta ensisijaisesti suosittelisin toimeksiantajaa käyttämään tekemääni aineistoa kyselytuloksien pohjalta apuna jatko-tutkimuksia varten. Tekemäni kysely käsittelee laaja-alaisesti työhyvinvointia, joten mahdollisissa jatko-tutkimuksissa voisi keskittyä niihin asioihin, jotka tuloksien mukaan kaipaavat enemmän panostusta.

Opinnäytetyöprosessi on ollut monivaiheinen, mutta erittäin valaiseva oppimisprojekti. Oma osaamiseni kirjoittajana ja kirjallisuuslähteiden kriittisyyden tarkastelussa kehittyi suuresti kirjoitusprosessin aikana. Opin ymmärtämään, mitä tarkoittaa laadukkaiden lähteiden käyttö ja lähteiden tuoreuden merkitys. Opin myös ymmärtämään, kuinka tärkeää kyselyn rakentaminen teoriapohjan mukaisesti on. Sain huomata, että prosessin edetessä mieleeni tuli usein uusia ideoita ja ajatuksia, joita työssä voisi toteuttaa. Vielä selkeämpi aiheen rajaus olisi voinut säästää ylimääräiseltä ajalta, joka kului uusien ideoiden harkintaan ja lisäykseen tähän työhön. Työhyvinvoinnin ollessa erittäin laaja käsite, aiheen rajaus on vieläkin tärkeämpää. Yksi isoimmista oivalluksista tämän opinnäytetyöprosessin aikana oli kokonaisuuksien hahmottamisen taidon kehittyminen.

Lähteet

- Addabbo, T., Ales, E., & Curzi, Y. (2017). Well-being at and Through Work. Turin: G. Giappichelli Editore.
- Alahautala, T. & Huhta H. (2018). Johda terveyttä. Helsinki: Alma Talent.
- Ergonomia. (N.d.). Työterveyslaitos. Viitattu 9.1.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikunta-elinten-terveys/ergonomia/>
- Fyysinen kuormitus. (N.d.). Työsuojelu.fi. Viitattu 18.1.2018. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus/muu-fyysinen-kuormitus>
- Fyysinen työkuormitus. (N.d.) Työturvallisuuskeskus. Viitattu 14.1.2019. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysinen_tyokuormitus
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Järvinen, P. (2008). Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro Oy
- Kananen, J. (2008). Kvantti - Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Koskinen, P. (2016). Työpahoinvointi maksaa 41 miljardia joka vuosi – parantaminen ei ole hinnasta kiinni. Yle uutiset. Viitattu 19.12.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-8639642>
- Kärki, A. (2018). Työelämän laatu on Suomessa huippua. Keski-suomalainen. Viitattu 19.12.2018. <https://www.ksml.fi/paakirjoitus/nimella/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-laatu-on-Suomessa-huippua/1108615>
- L 459/2015. Työtapaturma- ja ammattitautilaki. Finlex. Viitattu 18.1.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459#O5L22P177>
- L 55/2001. Työsopimuslaki. Finlex. Viitattu 16.1.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P1>
- Liukkonen, P. (2006). Työhyvinvoinnin mittarit – Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum.

Manka, M. & Hakala, L. (2011). Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto

Manka, M. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M. (2013). Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro oy.

Manka, M., Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. (2007). Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 24.1.2019. <https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhy-opas.pdf>

Manka, M., Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. (2007). Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.

Mansikkamäki, E. (2015). Työpahoinvointi käy kalliiksi. Kauppalehti. Viitattu 16.1.2019. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tyopahoinvointi-kay-kalliiksi/6d22ff07-71b0-37b5-afae-d18d0c3ff151>

Näillä keinoilla pääset työn imuun. (2018). Talouselämä. Viitattu 4.12.2018. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nailla-keinoilla-paaset-tyon-imuun/c21d3d2c-28ab-3f4c-8624-1a8fe89342d9>

Pihlava, M. (2018). Masennus vie joka päivä 9 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle. Lääkärilehti. Viitattu 19.12.2018. <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/masennus-vie-joka-paiva-yhdeksan-henkiloa-elakkeelle/>

Pohjolainen, K. (2018). Tapaturmavakuutuskeskus. Pakollisella työtapaturmavakuutuksella turvaa työntekijöille. Viitattu 18.1.2019. <https://www.tvk.fi/blogi/pakollisella-tyotapaturmavakuutukselle-turvaa-tyontekijoille/>

Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.

Psykososiaalinen kuormitus. (N.d.) Työturvallisuuskeskus. Viitattu 14.1.2019. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus

Rauramo, P. (2012). Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Työelämä 2025-katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. (2015.) Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 21.2.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70339/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf

Työergonomia. (N.d.). Mehiläinen. Viitattu 9.1.2019. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyoterveys/tyoergonomia>

Työhyvinvointi – Miten voit edistää omaa hyvinvointiasi? (N.d.). Suomen mielenterveysseura. Viitattu 19.12.2018. <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ty%C3%B6hyvinvointi-miten-voit-edist%C3%A4%C3%A4-omaa-hyvinvointiasi>

Työhyvinvointi, työterveys ja työturvallisuus. (N.d.) Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 24.1.2019. <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyohyvinvointi/>

Työhyvinvointi. (N.d.). Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 4.12.2018. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työhyvinvointi. (N.d.). Työterveyslaitos. Viitattu 4.12.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työn imu. (N.d.). Työterveyslaitos. Viitattu 4.12.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Työtapaturmat. (2019). Työsuojelu.fi. Viitattu 18.1.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyotapaturmat>

Wells, I. E. (2010). Psychological Well-being. Nova Science Publishers.

Vilkka, H. (2007). Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand

Liitteet

Työhyvinvointikysely

1. Taustatiedot**1.1. Vastaaajan sukupuoli**

nainen
mies
muu

1.2. Vastaaajan ikä

alle 30-vuotias
30-39 vuotias
40-49 vuotias
50 tai yli 50-vuotias

1.3. Vastaaajan työskentelypaikkakunta

Joensuu
Jyväskylä
Kuopio
Mikkeli

1.4. Vastaaajan työskentelymuoto

Konttorityöntekijä
Kenttätyöntekijä
Muu

2. Arvioi yleinen tyytyväisyytesi seuraaviin asioihin:**2.1. Työkaverieihin**

Tyytyväinen
En osaa sanoa
Tyytymätön

2.2. Esimieheen

Tyytyväinen
En osaa sanoa
Tyytymätön

2.3. Johtoon

Tyytyväinen
En osaa sanoa
Tyytymätön

2.4. Työympäristöön

Tyytyväinen
En osaa sanoa
Tyytymätön

2.5. Työtehtäviin

Tyytyväinen
En osaa sanoa
Tyytymätön

2.6. Palkkaan

Tyytyväinen
En osaa sanoa
Tyytymätön

3. Arvioi itseäsi työntekijänä**3.1. Lähden töihin mielelläni**

Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En osaa sanoa
Eri mieltä
Täysin eri mieltä

3.2. Nautin työstäni

Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En osaa sanoa
Eri mieltä
Täysin eri mieltä

3.3. Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia

Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En osaa sanoa
Eri mieltä
Täysin eri mieltä

3.4. Olen saanut tarpeelliset tiedot ja perehdytyksen työtehtävien suorittamiseen

Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En osaa sanoa
Eri mieltä
Täysin eri mieltä

3.5. Miten työtehtäviin perehdytystä voisi mielestäsi kehittää?

3.6. Pääsen hyödyntämään osaamistani

Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En osaa sanoa
Eri mieltä
Täysin eri mieltä

3.7. Olen kehitysmyönteinen

Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En osaa sanoa
Eri mieltä
Täysin eri mieltä

3.8. Asetan itselleni säännöllisesti tavoitteita

Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En osaa sanoa
Eri mieltä
Täysin eri mieltä

4. Arvioi itseäsi työyhteisön jäsenenä**4.1. Innostan ja kannustan**

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

4.2. Annan myönteistä palautetta

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

4.3. Uskallan puhua ongelmistakin

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

4.4. Saan mielestäni tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

4.5. Osallistun työyhteisön yhteisiin askareisiin työpäivän aikana (mm. taukokahvien keittäminen)

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

5. Arvioi esimiestäsi**5.1. Esimieheni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti**

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

5.2. Esimieheni rohkaisee ottamaan vastuuta työssäni

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

5.3. Saan riittävästi palautetta työstäni esimiehelläni

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä

Täysin eri mieltä

5.4. Esimieheni on helposti lähestyttävä

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

6. Arvioi työoloja**6.1. Minulla on riittävästi aikaa selviytyä työtehtävistäni työaikana**

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

6.2. Voin keskittyä työhöni ilman liiallisia häiriöitä

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

6.3. Muutokset työssäni eivät kuormita jaksamista

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

6.4. En koe työtäni henkisesti raskaaksi

Täysin samaa mieltä
 Samaa mieltä
 En osaa sanoa
 Eri mieltä
 Täysin eri mieltä

**6.5. Työpaikallani ei ole esiintynyt työpaikka-
kiusaamista viimeisen puolen vuoden ai-
kana**

Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En osaa sanoa
Eri mieltä
Täysin eri mieltä

En osaa sanoa
Ei

**6.6. Pystyn pitämään työn ja muun elämäni ta-
sapainossa**

Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En osaa sanoa
Eri mieltä
Täysin eri mieltä

**7.8. Rentoudun vapaa-ajalla itselleni mielui-
salla tavalla (esim. musiikin kuuntelu, luke-
minen, luonnossa liikkuminen)**

Kyllä
En osaa sanoa
Ei

**6.7. Työympäristö on turvallinen ja terveellinen
(siisteys, oikea valaistus ja lämpötila, hyvä
sisäilma, tehokas ilmanvaihto)**

Täysin samaa mieltä
Samaa mieltä
En osaa sanoa
Eri mieltä
Täysin eri mieltä

**7.9. Olen käyttänyt työterveyshuollon palve-
luja ainakin kerran viimeisen puolen vuo-
den aikana**

Kyllä
En osaa sanoa
Ei

7. Miten työhyvinvointi rakentuu?

7.1. Mielestäni työhyvinvointi syntyy jo arjessa

Kyllä
En osaa sanoa
Ei

**8. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työ-
paikallasi olisi syytä kehittää?**

Lämpimät kiitokset antamastasi palaut-
teesta - tuloksia käytetään luottamukselli-
sesti jatkotoimenpiteitä varten työhyvin-
voinnin parantamiseksi!

7.2. Olen vastuussa omasta hyvinvoinnistani

Kyllä
En osaa sanoa
Ei

**7.3. Oma hyvinvointini edistäminen kiinnostaa
minua**

Kyllä
En osaa sanoa
Ei

7.4. Liikun mielestäni riittävästi

Kyllä
En osaa sanoa
Ei

7.5. Nukun mielestäni tarpeeksi

Kyllä
En osaa sanoa
Ei

7.6. Syön terveellisesti

Kyllä
En osaa sanoa
Ei

7.7. Mietin työasioita vapaa-ajalla

Kyllä

Saatekirje

Työhyvinvointikysely

Tämä työhyvinvointikysely on osana opinnäytetyötä. Opiskelen Kajaanin ammattikorkeakoulussa liiketalouden yksikössä tradenomin tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teen opinnäytetyönäni työhyvinvointitutkimuksen Keskinäisen vakuutusyhtiö Fennian Järvi-Suomen alueen työntekijöille. Tähän kyselyyn vastaamalla osoitat sitoutuneisuutta työhyvinvoinnin parantamiseksi, sillä tutkimuksen avulla tähdätään tietoon, joka on hyödyllistä mahdollisia jatkotoimenpiteitä varten työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimuksen tekemiseen on asianmukainen lupa.

Vastaaminen

Työhyvinvointikyselyn vastaamiseen menee noin kymmenen minuuttia. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömänä ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselyyn sisältyy monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä.

Tämän vastauslinkin <https://goo.gl/forms/jW6VwvGdYaSNveEI3> kautta pääset suoraan kyselyyn. Aikaa kyselyyn vastaamiseen on 12.2.-26.2.2019 välinen aika.

Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista, mutta toivon, että mahdollisimman moni osallistuisi. Näin ollen saamme luotettavan ja todenmukaisen kuvan henkilöstön työhyvinvoinnista.

Ystävällisin terveisin

Miia Romppanen
tradenomiopiskelija
Kajaanin ammattikorkeakoulu

miiaromppanen@kamk.fi
puh. 044 028 1026

Frekvensijakaumat

Sukupuolijakauma		
<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Nainen	0	10
Mies	1	12
Muu	2	0
<i>Total</i>		22

Ikäjakauma		
<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Ikäjakauma (n=22)</i>
Alle 30 vuotias	0	3
30 - 39 vuotias	1	2
40 - 49 vuotias	2	8
50 tai yli 50-vuotias	3	9
<i>Total</i>		22

Työskentelypaikkakunta		
<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Jyväskylä	0	8
Kuopio	1	6
Joensuu	2	4
Mikkeli	3	4
<i>Total</i>		22

Yleinen tyytyväisyys 1		
<i>Value Label</i>	<i>Työympäristön</i>	<i>Työkavereihin</i>
Tyytyväinen	16	20
En osaa sanoa	2	1
Tyytymätön	3	1
<i>Total</i>		22

Yleinen tyytyväisyys 2		
<i>Value Label</i>	<i>Johtoon</i>	<i>Esimieheen</i>
Tyytyväinen	14	20
En osaa sanoa	5	0
Tyytymätön	3	2
<i>Total</i>		22

Yleinen tyytyväisyys 3		
<i>Value Label</i>	<i>Palkkaan</i>	<i>Työtehtäviin</i>
Tyytyväinen	14	17
En osaa sanoa	3	2
Tyytymätön	5	3
<i>Total</i>		22

Lähden töihin mielelläni

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Täysin samaa mieltä	0	6
Samaa mieltä	1	12
En osaa sanoa	2	3
Eri mieltä	3	1
Täysin eri mieltä		0
<i>Total</i>		22

Oman työn sisältö

<i>Value Label</i>	<i>Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia</i>	<i>Nautin työstäni</i>
Täysin samaa mieltä	10	4
Samaa mieltä	10	15
En osaa sanoa	0	1
Eri mieltä	2	2
Täysin eri mieltä	0	0
<i>Total</i>		22

Olen saanut tarpeelliset tiedot ja perehdytyksen

<i>Value Label</i>	<i>Pääsen hyödyntämään osaamistani</i>	<i>Olen saanut tarpeelliset tiedot ja perehdytyksen työtehtäviini suorittamiseen</i>
Täysin samaa mieltä	9	4
Samaa mieltä	11	14
En osaa sanoa	1	1
Eri mieltä	1	3
Täysin eri mieltä	0	0
<i>Total</i>		22

Oma aktiivisuus

<i>Value Label</i>	<i>Asetan itselleni säännöllisesti tavoitteita</i>	<i>Olen kehitysoptiminen</i>
Täysin samaa mieltä	6	9
Samaa mieltä	12	11
En osaa sanoa	3	2
Eri mieltä	0	0
Täysin eri mieltä	0	0
		22

Innostan ja kannustan

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Täysin samaa mieltä	0	5
Samaa mieltä	1	10
En osaa sanoa	2	6
Eri mieltä	3	1
Täysin eri mieltä		0
<i>Total</i>		22

Yhteisöllisyys työyhteisössämme

<i>Value Label</i>	<i>Uskallan puhua ongelmistakin</i>	<i>Annan myönteistä palautetta</i>
Täysin samaa mieltä	7	6
Samaa mieltä	13	11
En osaa sanoa	2	4
Eri mieltä	0	1
Täysin eri mieltä	0	0
<i>Total</i>		22

Osallistun työyhteisön yhteisiin askareisiin työpäivän aikana

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Täysin samaa mieltä	0	13
Samaa mieltä	1	3
En osaa sanoa	2	5
Eri mieltä		0
Täysin eri mieltä		0
.		1
<i>Total</i>		22

Esimieheni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Täysin samaa mieltä	0	9
Samaa mieltä	1	9
En osaa sanoa	2	1
Eri mieltä	3	2
Täysin eri mieltä	4	1
<i>Total</i>		22

Saan riittävästi palautetta työstäni esimieheltäni

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Täysin samaa mieltä	0	7
Samaa mieltä	1	12
En osaa sanoa	2	1
Eri mieltä	3	2
Täysin eri mieltä		0
<i>Total</i>		22

Esimieheni on helposti lähestyttävä

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Täysin samaa mieltä	0	14
Samaa mieltä	1	8
En osaa sanoa		0
Eri mieltä		0
Täysin eri mieltä		0
<i>Total</i>		22

Työn kuormittavuus

<i>Value Label</i>	<i>En koe työtäni henkisesti raskaaksi</i>	<i>Muutokset työssäni eivät kuormita jaksamistani</i>
Täysin samaa mieltä	0	0
Samaa mieltä	9	9
En osaa sanoa	4	2
Eri mieltä	5	10
Täysin eri mieltä	4	1
<i>Total</i>		22

Työpaikkallani ei ole esiintynyt työpaikkakiusaamista viimeisen puolen vuoden aikana

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Täysin samaa mieltä	0	11
Samaa mieltä	1	7
En osaa sanoa	2	4
Eri mieltä	3	0
Täysin eri mieltä	4	0
<i>Total</i>		22

Työympäristö on turvallinen

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Täysin samaa mieltä	0	4
Samaa mieltä	1	10
En osaa sanoa	2	3
Eri mieltä	3	5
Täysin eri mieltä	4	0
<i>Total</i>		22

Oman hyvinvointini edistäminen kiinnostaa minua

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Kyllä	0	22
En osaa sanoa	1	0
Ei	2	0
<i>Total</i>		22

Vastuu omasta hyvinvoinnista

<i>Value Label</i>	<i>Nukun mielestäni tarpeeksi</i>	<i>Liikun mielestäni riittävästi</i>
Kyllä	13	14
En osaa sanoa	3	3
Ei	6	5
<i>Total</i>		22

Olen käyttänyt työterveyshuollon palveluja ainakin kerran viimeisen puolen vuoden aikana

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>
Kyllä	0	13
En osaa sanoa		0
Ei	2	9
<i>Total</i>		22

