

Jerry Markkula

Automuseon työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointi

Opinnäytetyö

Kevät 2019

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Liiketalous (Tradenomi, AMK)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä: Jerry Markkula

Työn nimi: Automuseon työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointi

Ohjaaja: Petra Sippola

Vuosi: 2019

Sivumäärä: 46

Liitteiden lukumäärä: 1

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia automuseo X:n työhyvinvointia yksilö- ja yhteisötasolla keväällä 2019. Tämän lisäksi tavoitteena oli tarjota toimeksiantajalle kehitysehdotuksia tutkimustulosten pohjalta, joilla työhyvinvointia voisi kehittää tulevaisuudessa.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä toimi kyselylomake, joka jaettiin työntekijöiden sähköpostiin. Kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä työntekijöiden henkilökohtaisesta työhyvinvoinnista ja työyhteisön hyvinvoinnista. Näiden lisäksi oli kaksi avointa kysymystä, joissa tiedusteltiin vastaajien näkemyksiä hyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tutkimuksen perusteella työhyvinvoinnin tila sekä yksilö että yhteisötasolla oli melko hyvä. Työntekijät olivat motivoituneita, kokivat työnsä merkitykselliseksi ja halusivat kehittyä työssään. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä esiin nousi työstä aiheutuva stressi ja fyysinen rasitus. Työyhteisön yhteistyö oli toimivaa ja käyttäytyminen ammatillista. Ristiriitojen ja ongelmatilanteiden ratkaiseminen nousi esille yhtenä kehityskohteena.

Tutkimustulokset antavat toimeksiantajalle kokonaiskuvan työhyvinvoinnin nykytilasta. Tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa, jos työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäminen tulee ajankohtaiseksi.

Avainsanat: työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työyhteisö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and culture

Degree programme: Business administration

Author: Jerry Markkula

Title of thesis: Work well-being at Car Museum X

Supervisor: Petra Sippola

Year: 2019

Number of pages: 46

Number of appendices: 1

The aim of this thesis was to study the present state of well-being at work among the staff of Car Museum X at an individual and community level. Another goal was to offer the commissioner suggestions for development based on the results, in order to help improve well-being at work in the future.

The study was conducted as a quantitative study in the spring of 2019 using a questionnaire. The questionnaire was delivered to the employees by email. The questionnaire included multiple-choice questions about the employees' and community's well-being. Moreover, there were two open-ended questions on the respondents' views on the development of well-being at work.

In conclusion, the state of well-being at work both on the individual and community level was quite good. The employees were motivated, thought their work was meaningful, and wanted to develop in their work. The factors that undermined well-being at work included stress and physical exertion. Cooperation in the community was functional, and behavior professional. Resolution of conflicts and problematic situations emerged as a target for development.

For the commissioning company, the research results provide an overall view of the current state of well-being at work in the organization. The results can be utilized in the future if the improvement of the staff's well-being at work becomes topical.

Keywords: work well-being, work satisfaction, work community

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ.....	3
1 JOHDANTO.....	4
2 TYÖHYVINVOINTI.....	6
2.1 Työhyvinvoinnin historia ja kehittyminen	6
2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	8
2.2.1 Henkinen hyvinvointi	9
2.2.2 Fyysinen hyvinvointi	10
2.2.3 Psykkinen hyvinvointi	11
2.2.4 Sosiaalinen hyvinvointi.....	12
2.3 Työhyvinvoinnin riskitekijät.....	13
2.3.1 Työstressi.....	13
2.3.2 Työuupumus	15
2.3.3 Ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen	16
3 TOIMIVA TYÖYHTEISÖ	18
3.1 Hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkit	19
3.2 Työhyvinvoinnin johtaminen	21
3.3 Kehityskeskustelut	23
3.4 Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiolle	24
4 TUTKIMUS	26
4.1 Lähtökohdat ja tutkimusprosessi	26
4.2 Toteutustapa	27
4.3 Tutkimustulokset	29
4.3.1 Henkilökohtainen työhyvinvointi	30
4.3.2 Työyhteisön hyvinvointi ja toimivuus	34
4.3.3 Avoimet kysymykset.....	37
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	40
LÄHTEET.....	44
LIITTEET	47

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota toteutetaan ammattitaitoisten työntekijöiden toimesta määrätietoisesti johdetussa organisaatiossa (Työterveyslaitos, [Viitattu 23.10.2018]). Työ koetaan mielekkäänä sekä palkitsevana ja työ on osana työntekijöiden elämänhallintaa. Työhyvinvoinnista on vastuussa sekä henkilöstö että johtajat ja sitä kehitetään yhdessä pitkäjänteisellä toiminnalla. Panostus työhyvinvointiin maksaa todennäköisesti itsensä takaisin moninkertaisesti.

Tämä opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia ja sen merkitystä yksilön ja organisaation toiminnalle. Työ koostuu teoriaosuudesta, joka käsittelee työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti eri näkökulmista, ja tutkimusosuudesta, joka toteutetaan teoriaosuu- den pohjalta kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimus toteutetaan Automuseo X:n työntekijöille internetissä täytettävällä kyselylomakkeella ja sen perimmäisenä tarkoituksena on selvittää työhyvinvoinnin nykytilaa yksilö- ja yhteisötasolla ja löytää kehitysehdotuksia, joiden avulla pystyttäisiin kehittämään työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointia.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on valtakunnallinen tieliikenteen erikoismuseo, joka tarjoaa laajan kattauksen elämyspalveluita asiakkailleen. Museokauppa, vuosittain vaihtuvat näyttelyt, kokous- ja juhlapalvelut sekä erilaiset tapahtumat vetävät vuosittain noin 45 000 vierailijaa. Museo tarjoaa myös konsultointia ja tekee erilaisia tutkimuksia koskien auto- ja tiealan historiaa.

Työhyvinvointi on valikoitunut aiheeksi, sillä se on tärkeä ja ajankohtainen asia työelämässä. Se koskee kaikkia työelämässä olevia henkilöitä ja sen tulisi olla sellainen asia, johon jokainen yritys panostaa ja kiinnittää huomiota mahdollisimman paljon. Aihe on erittäin ajankohtainen toimeksiantajalle, sillä työhyvinvointia on viimeksi tutkittu heillä 2000-luvun alussa. Hyvinvoiva henkilöstö on iso voimavara yritykselle ja heijastuu suoraan yrityksen tuottavuuteen ja taloudelliseen menestykseen.

Työn teoreettinen viitekehys rakentuu aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta sekä muista aihetta käsittelevistä tutkimuksista ja artikkeleista. Tutkimusongelmana on

yrittäjien työntekijöiden ja työyhteisön työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen ja kehitysehdotusten tarjoaminen yrityksen johdolle. Tutkimusongelmaa pyritään ratkaisemaan tutkimuskysymysten avulla, joita ovat:

- Millaisena henkilökohtainen työhyvinvointi koetaan?
- Saadaanko työn tekemisestä positiivisia tunteita?
- Millainen on työyhteisön ilmapiiri ja yhteistyön toimivuus?
- Onko vuorovaikutus toimivaa työyhteisön sisällä?

Työhyvinvointi on nykypäivänä paljon esillä ja aihetta on tutkittu myös ahkerasti viime vuosina. Suomalaisen Työn Liiton vuonna 2017 suorittaman Made By Finland -tutkimuksen mukaan työilmapiiri on tärkein työhyvinvoinnin tekijä suomalaisille (Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä 23.10.2017). Muita tärkeitä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat tutkimuksen mukaan mm. motivoiva työ ja mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön. Työhyvinvointia käsitteleviä opinnäytetöitä on suuri määrä, mikä kertoo osaltaan aiheen merkityksestä. Museotalle suuntautuvan kvalitatiivisen tutkimuksen on tehnyt Mari Viitala, joka tutki K.H Renlundin museon työntekijöiden mielipiteitä koskien työtovereiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkimus käsitteli työyhteisön ystävyyssuhteiden, ihmistyyppien ja roolien vaikutusta psyykkiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin (Viitala 2011, 2).

Työn teoriaosuuden pääteemoina ovat henkilökohtaiseen työhyvinvointiin liittyvät tekijät ja toimivan työyhteisön määrittely. Teoria avaa työhyvinvointiin kuuluvia osia alueita ja niiden vaikutuksia työhyvinvoinnille. Muita käsiteltäviä aiheita ovat erilaiset työhyvinvointiin liittyvät riskitekijät, työhyvinvoinnin johtaminen ja työhyvinvoinnista saatavat edut yritykselle. Teoriaosuuden yhtenä tarkoituksena on näiden lisäksi auttaa tutkijaa ymmärtämään aihetta syvällisemmin ja tarjota apua tutkimustulosten analysoinnissa sekä johtopäätösten esittelyssä.

Työn tutkimusosuus avaa alkuun tutkimuksen lähtökohdat, tärkeimmät tavoitteet ja toteutustavan. Siinä tuodaan esille mm. kyselylomakkeen muodostuminen ja tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten rakentuminen. Tämän jälkeen esitellään tutkimustulokset ja siinä ilmi tulleita asioita koskien toimeksiantajan työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, jonka jälkeen kerrotaan konkreettisia kehitysehdotuksia johtopäätösten muodossa, jotta työhyvinvointi voisi jatkossa olla entistä parempaa.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin historia ja kehittyminen

Työhyvinvointityö on paljolti lailla säädettyä toimintaa, mutta se sisältää myös paljon ei-lakisäätelistä toimintaa, kuten terveiden elämäntapojen edistämistä, virkistystoimintaa sekä työyhteisö- ja esimiestaitojen jatkuvaa kehittämistä, kirjoittavat Suutarinen & Vesterinen (2010, 14).

Työsuojelutyö on toiminut alkutekijänä työhyvinvointityölle teollistumisen alussa 1800-luvun puolivälistä lähtien, ja työsuojelun käsite ja sisältö ovat muuttuneet ajan kuluessa yhdessä työelämän eri muutosten kanssa. 1800-luvun lopussa lainsäädäntö tuotiin mukaan valvonnan tehostamisen vuoksi. Yrityksissä päävastuu työsuojelusta on työnantajalla, mutta siinä korostuu myös työntekijän oma panos työolosuhteiden kehittämisessä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 14; Kauhanen 2016, 21.) Suutarinen & Vesterinen toteavat onnistuneen työsuojelutyön takaavan sekä työntekijän työkyvyn että yrityksen hyvän toiminnan.

Työhyvinvointia säätelee lainsäädäntö, joka sisältää työn tekemiseen ja toteuttamiseen liittyvät vastualueet ja veloitteet (Suutarinen & Vesterinen 2010,15). Nämä lait ovat seuraavat:

- Työturvallisuuslaki L (23.8.2002/738)
- Työterveyshuoltolaki L (21.12.2001/1383)
- Työsopimuslaki L (26.1.2001/55)
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä L (30.3.2007/334)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta L (8.8.1986/609)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä L (13.8.2004/759)
- Vuosilomalaki L (18.3.2005/162)
- Työntekijän eläkelaki L (19.5.2006/395)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta L (20.1.2006/44)
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki L (24.4.2015/459)

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sadan vuoden ajan painopisteiden muovautuessa erilaisiksi ajan kuluessa. 1920-luvulla aloitettiin fysiologisella stressitutkimuksella, jonka kohteena oli yksilö. Stressin uskottiin olevan fysiologinen reaktio, joka syntyy erilaisten kuormittavien tekijöiden seurauksena, kuten myrkylliset aineet, melu ja kylmyys. Myöhemmin teoriaan liitettiin mukaan psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat ilmiöt. Tätä pidettiin alkuhetkenä työsuojelulle, koska työntekijöitä haluttiin suojata terveyttä huonontavilta haittatekijöiltä. (Manka & Manka 2016, 40.)

Kauhanen (2016, 22) toteaa 1940- ja 1950-lukujen olleen tärkeitä aikakausia työsuojelun suhteen. Vuonna 1958 voimaan astunut työturvallisuuslaki sisälsi säädöksiä työaikoihin ja työoloihin liittyen. Työsuojelun kehittäminen huipentui 1970-luvulla Työsuojeluhallituksen syntyessä, joka myöhemmin nimettiin sosiaali- ja terveystieteiden osastoksi.

Tutkimuspuolella alettiin tutkia myös ympäristöä yksilön sijaan. Alkuperäinen reaktioihin perustuva stressimalli laajeni käsittämään ympäristön ja työolosuhteiden aiheuttamien ärsykkeiden vaikutukset. Työtä pidettiin kuormittavana, jos työntekijällä ei ollut edellytyksiä vastata työn vaatimuksiin. Uutta mallia kutsuttiin tasapainomalliksi. (Manka & Manka 2016, 40.) Suomessa työhyvinvointitutkimuksen kehittymisen mahdollisti Työterveyslaitoksen ja sen psykologian osaston perustaminen, toteaa Vartiainen (2017, 15).

Tasapainomallia seurasi työn vaatimusten ja hallinnan malli. Sen perusideana oli, että työ on joko aktiivista, hyvinvointia lisäävää työtä, tai passiivista, kuluttavaa työtä. (Manka & Manka 2016, 40.) Aktiivisen työn tunnusmerkkejä ovat mahdollisuus tehdä päätöksiä töissä ja sopiva psykologinen kuormitus. Tämä tuo positiivista painetta mahdollistaen oppimisen ja vireyden työnteossa. Negatiivinen paine tuo passiivisuutta ja on täten kuluttavaa. Työn vaatimusten ja hallinnan malliin liitettiin myös kolmas tekijä myöhemmin, sosiaalinen tuki. Sillä todettiin olevan suuri rooli työhyvinvointiin, toteavat Manka & Manka (s. 40)

Yksikään näistä malleista ei pystynyt selittämään ihmisten yksilöllisiä eroavaisuuksia toisen saattaessa kokea stressiä erilaisesta työstä ja työympäristöstä helpom-

min kuin toinen. Stressin syntymiseen lisättiin yksilön piirteistä johtuva välitysmekanismi. Tämän lähestymistavan mukaan ympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutus synnyttää työhyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 40.)

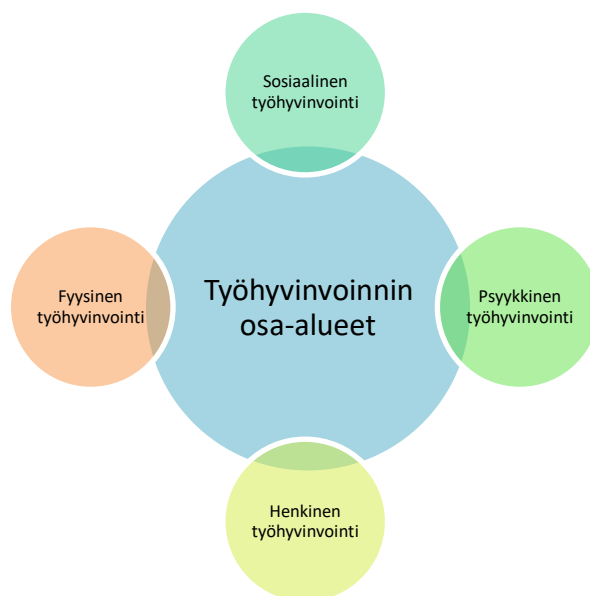
Ratkaisevaa on yksilön ominaisuuksien ja taitojen sopeutuminen työympäristön erilaisiin mahdollisuuksiin ja vaatimuksiin. Välitysmekanismina on mukautuminen käsitteän työntekijän voimavarat ja valmiudet kohdata erilaisia haasteita, uhkia ja menetyksiä. Voimavarat on jaettu yksilöllisiin ja ympäristöstä juontuviin. Henkilökohtaisia, stressiä lieventäviä voimavaroja ovat terveys ja energisyys, ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutustaidot. Sosiaalinen tuki ja varallisuus ovat esimerkkejä myönteisistä ympäristön voimavaroista. (Manka & Manka 2016, 41.)

Kauhasen (2016, 22) mukaan 1990-luvulla Suomessa syntyi uusi käsite, työkyky (tyky). Tällöin tajuttiin työkyvyn merkitys ja sen kehittämiseen sekä ylläpitämiseen alettiin panostamaan. Tavallisimpia toimenpiteitä alkuaikoina olivat mm. ulkoliikuntatapahtumat, joiden vaikutukset eivät kuitenkaan olleet pitkäkestoisia, mutta oikeaan suuntaan oltiin menossa.

Kauhanen (2016, 22) toteaa, että työhyvinvointi on käsitteenä melko uusi, sillä sitä on alettu käyttää vasta 2000-luvulla. Hän painottaa kuitenkin sen sisällön olevan vanha, koska organisaatiot ovat aina halunneet huolehtia työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista, vaikka motivaationa joskus onkin ollut vain taloudellisen voiton tavoittelu. 2000-luvulla työhyvinvoinnin tutkimuksissa on noussut esiin henkilöstön iso merkitys yritysten strategisena voimavarana, kirjoittaa Vartiainen (2017, 21).

2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Virolainen (2012, 11–12) kirjoittaa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin käsittävän neljä eri osa-aluetta, jotka jokainen vaikuttavat toisiinsa samanaikaisesti (Kuvio 1). Tämän vuoksi sitä on tarkasteltava kokonaisvaltaisesti, koska jonkin osa-alueen huono tila heijastuu helposti muihin osa-alueisiin.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen 2012, 12).

Yhteiskunta, organisaatio sekä yksilö ovat vastuussa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta kehittämisestä. Virolainen (2012, 12) katsoo, että yhteiskunnan tulee mahdollistaa kunnolliset olosuhteet työkyvyn ylläpitämiselle lainsäädännön avulla sekä tukea toimintaa, jolla parannetaan työssäkäyvien terveyttä, oppimista ja osaamista. Organisaatioiden tehtävänä on taata turvalliset työolosuhteet, noudattaa lainsäädäntöä ja tarjota mieleinen ilmapiiri työpaikalla. Yksilön vastuulle jää työpaikan sääntöjen mukaan toimiminen ja omista elintavoistaan huolehtiminen.

2.2.1 Henkinen hyvinvointi

Virolaisen (2012, 26) mukaan henkinen hyvinvointi liitetään monesti osaksi psyykkistä hyvinvointia, mutta sitä olisi hyvä käsitellä omana osa-alueena, koska se on noussut vuosien saatossa isompaan rooliin työpaikoilla.

Henkinen hyvinvointi ilmenee työyhteisössä monella eri tavalla. Sille oleellisia tunnusmerkkejä ovat arkiset käytännön toimenpiteet, ja kuinka niitä hoidetaan työpaikalla. Työkavereiden kohtaamiset, yhteistyön toimivuus ja asiakkaiden kohtelu nousevat esiin henkistä hyvinvointia määriteltessä, kirjoittaa Virolainen (2012, 26). Virolaisen mukaan iloinen ote työntekoon, työstä nauttiminen ja omista työkavereista

välittäminen heijastuvat työyhteisöön positiivisella tavalla yhteisöllisyyden kasvaessa. Rauramo (2008, 122) nostaa yhteisön merkityksen ihmisten tärkeimmäksi voimälähteeksi. Positiivinen palaute ja sosiaalinen kanssakäyminen muiden kanssa nostattaa itsetuntoa ja auttaa oman persoonan esille tuomista. Täten työyhteisöstä muodostuu usein se paikka, jossa jokaisella on mahdollisuus kokea yhteisöllisyyden tunnetta. Oman työnsä merkitykselliseksi kokeminen on tärkeää, koska se lisää halua kehittyä työssään. Moni kokee työssä kehittymisen kasvattavan heitä samalla ihmisenä, toteaa Virolainen (2012, 26).

Virolainen (2012, 27) korostaa työntekijän ja organisaation arvomaailmojen kohtaamisen luovan vahvan edellytyksen henkiselle hyvinvoinnille. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä ymmärtää työnsä positiiviset vaikutukset yhteiskunnalle, ja organisaation arvoina ovat muutkin asiat kuin pelkästään taloudellinen voitto.

2.2.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi käsittää lukuisia eri asioita ja se on hyvin ilmeinen osa-alue kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa. Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään mm. fyysiset olosuhteet, kuormituksen sekä ergonomiset asiat, kuten työasennon. Siihen voidaan liittää myös työympäristön melu, lämpötila ja siisteys. (Virolainen 2012, 17.) Rauramo (2008, 44) esittää, että sopivan raskas työ lisää työkykyä, kun taas liian kuormittava ja raskas työ heikentää sitä. Rauramo (s. 42) toteaa, että tavanomaisia fyysisesti kuormittavia työtehtäviä ovat mm. tavaroiden siirtely ja nostaminen, toistuvat yksipuoliset liikkeet ja pitkään paikallaan istuminen. Rytikangas (2011, 29) painottaa, että ihmisen kehon ja aivojen toimintakyvyn määrittelee pitkälti niiden saama hapen, veden ja ravinteiden määrä. Riittävä määrä näitä asioita auttaa tuottamaan suuren määrän energiaa, joka auttaa saamaan parhaan mahdollisen tuloksen työtä tehdessä. Riittävän levon ja palautumisen roolia ei pidä myöskään vähätellä, sillä ne nostavat energiatasoja.

Monilla ihmisillä työ on hyvin rutiininomaista ja sen myötä keho rasittuu samoista paikoista jatkuvasti. Virolainen (2012, 17) toteaa, että yksi keino tämän asian paran-

tamiseen on kehon kuormituksen muuttaminen, jotta rasitus ei kohdistu aina samaan kohtaan. Tämä onnistuu fyysisessä työssä esimerkiksi työkiertoa vaihtamalla. Työtehtävien muuttuminen pitää myös mielen virkeänä ja samalla vähentää työstä aiheutuvaa psyykkistä kuormitusta. (Virolainen, 17.) Rauramo (2008, 42) painottaa, että yksipuolisen työn vastapainoksi vapaa-ajalla olisi tärkeää pyrkiä liikkumaan mahdollisimman monipuolisesti.

Toimistotyö kuormittaa työntekijää eri tavalla kuin fyysinen työ. Se ei käytännössä ole fyysistä, mutta istuessa ja tietokonetta käyttäessä keho kuormittuu samoista kohdista ja se rasittaa ajan kuluessa. Tässäkin tapauksessa ennaltaehkäisevänä apuna toimii Virolaisen (2012,17) mukaan kuormituksen hajauttaminen. Hiiren käyttö toisella kädellä, säännölliset venyttelyt ja pienet kävelyt helpottavat istumatyön tekijän kehoa estämään jäykkyyksien ja rasitusten syntymistä, jatkaa Virolainen (s. 17). Tietoinen hengitys ja kehoa ja aivoja energisoiva ruokavalio ovat hieman tuntemattomampia, mutta tehokkaita keinoja lisätä fyysistä hyvinvointia, kirjoittaa Rytikangas (2011, 30). Tietoinen syvään hengitys antaa aivoille suuren määrän happea, joka vaikuttaa positiivisesti aivojen suorituskykyyn. Varsinkin stressi ja kiireellisyys ovat pääsyitä sille, että hengitys on pinnallista ja tämän myötä fyysinen ja psyykkinen suoriutuminen heikkenevät. Aivoille hyväksi oleva ruokavalio on ravintosuositusten lisäksi paljon oman kehon kuuntelemista. Rytikangas (s. 31) toteaa, että sellaista ruokaa tulisi syödä, joka antaa hyvän olon ja virkeän mielen syömisen jälkeen. Aivojen hyvinvointia lisääviä ravintoaineita ovat mm. pitkäketjuiset hiilihydraatit, proteiinit, hyvälaatuiset rasvat, rauta sekä antioksidantit ja flavonoidit (MacDonald 2009, Rytikankaan 2011, 31 mukaan).

2.2.3 Psyykkinen hyvinvointi

Virolaisen (2012, 18) mukaan psyykkisen työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut vuosien saatossa merkittävämpään rooliin työhyvinvoinnissa. Se sisältää työilmapiiriä, työpaineita ja stressaavuutta koskevat tekijät. Yhteisön ilmapiirillä on iso rooli psyykkiselle hyvinvoinnille. Ilmapiirin kannalta tärkeitä asioita ovat mm. selkeä työnjako, toimiva tiedonkulku, yhteishenki ja tasa-arvoinen kohtelu (Rauramo 2008, 126). Yksilölle tärkeää olisi kokea työnsä antoisaksi ja mielenkiintoiseksi, koska

nämä edistävät mielenterveyttä ja lisäävät halua suoriutua työstä hyvin. Monet yritykset ovat panostaneet fyysisiin tekijöihin työhyvinvoinnissa, kuten työtuoliin ja työpöytään, mutta niillä ei kuitenkaan ole yhtä merkittävä vaikutus kuin psyykkisillä asioilla, kirjoittaa Virolainen (s. 18). Rytikangas (2011, 37) painottaa yhteen asiaan keskittymistä kerrallaan. Sen ansiosta pystytään antamaan kaikki tarjolla oleva energia sillä hetkellä tärkeimpään asiaan ja sitä myötä tulos on samalla paras mahdollinen.

Edellytyksiä psyykkisen hyvinvoinnin takaamiselle ovat mm. huolehtiminen työn, vapaa-ajan ja levon tasapainosta. Henkilöstön tukeminen ja töiden oikeanlainen jakaminen henkilöstön kesken ovat myös osa psyykkisen hyvinvoinnin edistämistä. (Virolainen 2012, 18.)

2.2.4 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi on kanssakäymistä työyhteisön sisällä (Virolainen 2012, 24). Tämän myötä mahdollisuus keskustella ihmisten kanssa vapaasti ja työkavereiden tunteminen ihmisinä, ei pelkästään työkavereina, ovat tärkeä osa sosiaalista työhyvinvointia. Rytikangas (2011, 34) toteaa työpaikan positiivisen ilmapiirin olevan isossa roolissa viihtyvyyttä, työtehoa ja luovuutta tavoiteltaessa. Yhteisöllisyys lisääntyy työyhteisön jäsenten tuntiessa toisensa paremmin ja henkilökohtaisemmin. Tämän myötä työasioistakin on helpompi ja vapautuneempi olo jutella, kirjoittaa Virolainen (2012, 24).

Sosiaalista kanssakäymistä tapahtuu useimmiten kahvi- ja lounastauoilla sekä käytävillä, esimerkiksi toimistojen läheisyydessä. Nämä arkiset kohtaamiset ovat isossa kuvassa tärkeitä ja tuovat työyhteisöä läheisemmäksi, samalla luoden hyvää ilmapiiriä työpaikalle, painottaa Virolainen (2012, 24).

Virolainen (2012, 24) suosittelee esimiehiä huolehtimaan siitä, että työaikataulu ei olisi liian kiireinen, sillä se johtaa usein edellä mainittujen sosiaalisten tilanteiden vähenemiseen. Tämä huonontaa yhteisön sosiaalista työhyvinvointia. Hänen mukaan sopiva työaikataulu ja lähekkäin olevat työpisteet ovat hyviä keinoja edistämään työyhteisössä tapahtuvaa kanssakäymistä ja täten edistämään yhteisön sekä

yksilöiden sosiaalista työhyvinvointia. Esimiesten vastuulla on myös erilaisten ristiriitojen selvittäminen. Riidat ja tulehtuneet välit työyhteisössä tulisi pyrkiä selvittämään, sillä ne rasittavat yhteisöä ja heikentävät ilmapiiriä, kirjoittaa Rytikangas (2011, 34).

2.3 Työhyvinvoinnin riskitekijät

Työhyvinvoinnin vastakohtana on työpahoinvointi. Yleisimpiä työpahoinvointia aiheuttavia tekijöitä ovat työn kiireisyys ja stressi. Pitkittynyt stressi ja kiireisyys johtavat työn ilon katoamiseen, uupumukseen ja mahdollisesti jopa burnoutiin. (Virolainen 2012, 30.) Guy Ahonen, työterveyslaitoksen professori, toteaa YLE:n haastattelussaan (Mikkonen 26.4.2016), että työpahoinvointi on Suomessa erittäin suuri ongelma. Hän arvioi sen maksavan vuodessa jopa 25 miljardia euroa ja työn tuottavuus kokee ison loven huonon johtamisen ja työhyvinvoinnin takia.

Ahosen laskelmat ovat saaneet kritiikkiä, mutta ne antavat kuitenkin yleiskuvan ongelman olemassaolosta (Mikkonen 26.4.2016). Ahosen mukaan suurin tekijä on huono henkilöstöjohtamisen taso, johon ei panosteta tarpeeksi. Tutkittuaan lukuisia yrityksiä yhdessä kollegansa Ossi Auran kanssa, toteaa Ahonen, että panostaminen työhyvinvointiin, esimiehien osaamiseen ja henkilöstön osaamiseen ovat avainasemassa tuottavuuden lisääntymisen kannalta.

2.3.1 Työstressi

Virolainen (2012, 30) määrittelee stressin ympäristön kohdistamaksi uhaksi ihmiselle, sen vahingollista vaikutusta ja ihmisen reaktiota näihin uhkiin. Työstressi voidaan luokitella työntekijän ja työn välisen suhteen ratkaisemattomaksi ristiriidaksi. Työstressiä synnyttäviä tekijöitä ovat mm. kuormittava työympäristö, epäselvä rooli työpaikalla, henkilösuhteet sekä työn varmuuden puute. Ihmisten reagointi erilaisiin tilanteisiin on hyvin yksilöllistä ja toinen saattaa kokea stressiä sellaisissa tilanteissa joissa toinen ei. (Virolainen, 31.) Juuti (2006, 108) toteaa, että osa stressitekijöistä vaikuttaa stressin tasoon hyvin suoraviivaisesti. Useasti ja voimakkaasti työn parissa koettu stressitekijä lisää stressin tasoa korkeammaksi. Manka & Manka (2016,

24) kertovat huolestuttavista yhteyksistä pitkäkestoisen stressin ja terveyden välillä. Riski sairastua mm. sydänsairauksiin ja aikuisiän diabetekseen kasvaa ja unihäiriöt sekä muistin heikentyminen ovat mahdollisia.

Stressi voidaan jakaa hyödylliseen ja haitalliseen stressiin (Virolainen 2012, 31). Hyödyllinen stressi saa ihmisen tekemään töitä tavoitteiden eteen ja ponnistelemaan, jotta annetut tehtävät saadaan suoritettua aikarajan puutteissa. Tällöin työpaine on sopiva ja koetaan, että tavoitteet pystytään täyttämään. Hyödyllinen stressi kääntyy kuitenkin haitalliseksi työn vaatimusten ylittäessä rajan, jolloin ei ole enää hallinnan tunnetta ja kyvyt eivät riitä suoriutumaan työstä kunnialla. Pitkään jatkunut työstressi pitää sisällään vakavia seurauksia. Psykyinen ja fyysinen terveys ovat vaarassa, joten sillä on iso vaikutus yksilön työhyvinvointiin ja tämän myötä yritykselle aiheutuu kuluja työn tehokkuuden vähentyessä, toteaa Virolainen (s. 31).

Kuormittava työympäristö on yksi tyypillinen stressiä aiheuttava tekijä työpaikalla. Epäsuotuisat työolosuhteet aiheuttavat kuormitusta paljon, mutta on yksilöllistä, kuinka voimakkaasti siihen reagoidaan. Työnantajan tehtävänä on selvittää työympäristön kuormittavia tekijöitä ja tämän mukaan reagoida sekä pyrkiä luomaan mahdollisimman suotuisat olosuhteet työskentelylle. Kuormitustekijät ovat laadullisia ja määrällisiä sekä aiheuttavat yli- tai alikuormitusta. (Virolainen 2012, 32.)

Työ on määrällisesti kuormittavaa, kun siinä joutuu kohtaamaan liikaa aikapaineita ja jatkuvaa kiirettä. Stressi kasvaa samalla, kun pyritään tekemään liian suuri työmäärä liian pienessä ajassa. Uusi työpaikka tai uudet työtehtävät ovat usein syynä ylikuormittumiselle, koska kyvyt eivät alkuvaiheessa riitä suoriutumaan työstä sen vaatimalla tasolla. (Juuti 2006, 109; Virolainen 2012, 32.) Laadullisesti kuormittavaa työ on silloin, kun se vaatii tekijältään jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeaa reagoimista ja kohtaamisia ihmisten kanssa. Tällöin ylikuormitusta syntyy mm. kireän aikataulun, kovien tavoitteiden ja epäselvien odotusten ansiosta. Ahdistus ja väsymys ovat seurausta lyhytaikaiselle ylikuormitukselle, joka voi pitkään jatkuessaan johtaa uupumiseen ja loppuun palamiseen. (Virolainen, 32–33.)

Laadullisesti alikuormittavalle työlle ominaista on, että se koetaan liian helpoksi ja yksinkertaiseksi. Tällöin ei saada tarpeeksi haasteita, kirjoittaa Juuti (2006, 109). Tämä ilmenee turhautumisena ja stressaantumisena. Työtä tehdessä kiinnostus ja

yrittäminen vähenee ja työssä alisuoriudutaan. Pitkään jatkunut alikuormitus vähentää sitoutumista työpaikkaa kohtaan ja voi johtaa työpaikan vaihtamiseen haasteellisempien tehtävien perässä. (Virolainen 2012, 33.)

Oman roolinsa kokeminen epäselväksi organisaatiossa on yksi työstressiä aiheuttava tekijä. Johdon tulee varmistaa, että työntekijät tietävät omat vastualueensa, velvollisuudet ja työtehtävät, jotta tämä stressiä nostattava tekijä voidaan minimoida.

2.3.2 Työuupumus

Työuupumusta on tutkittu tieteellisesti jo hyvin pitkään, lähes neljän vuosikymmenen ajan. Se eroaa työstressistä siinä, että se on kestoaltaan pitempää kuin hetimitäinen tai nopeasti ohi menevä stressi. Työuupumus on seurausta pitkään jatkuneelle työstressille. Uupumus luokitellaan vakavaksi, työssä kehittyväksi krooniseksi stressioireyhtymäksi. Se johtaa työsuoriutumisen heikkenemiseen, joka on vahvistava tekijä stressin kokemiselle. (Virolainen 2012, 34.) Työuupumuksesta on mahdollista toipua, mutta se saattaa olla pitkä prosessi, joka vaatii kärsivällisyyttä. Työuupumusta aiheuttavat samat tekijät kuin työstressiä ja alkuvaiheessa usein on motivoitunut työntekijä, joka joutuu kärsimään epäedullisista työolosuhteista (Ahola, Tuisku & Rossi 29.6.2018). Altistavana tekijänä voi myös olla liian haastavat tavoitteet, jotka työntekijä on itselleen määritellyt.

Virolainen (2012, 35) avaa työuupumuksen kolmea toisiinsa liitoksissa olevaa ulottuvuutta. Näiden kokonaisuus muodostaa työuupumuksen. Ensimmäinen ulottuvuus, uupumus, on tila, jossa henkinen ja fyysinen energia ovat niin vähissä, että voimavaroja ei ole tarttua minkäänlaisiin tehtäviin työpaikalla. Pelkästään nämä oireet eivät vielä tarkoita sitä, että kyse olisi työuupumuksesta eli burnoutista. (Virolainen, 35.)

Virolaisen (2012, 35–36) mukaan toisen ulottuvuuden merkittävä tekijä on kynnisyys, joka näkyy kynnisenä asennoitumisena ja reagoimisena työhön, työyhteisöön ja suoritettavia töitä kohtaan. Liian suuri työ määrä on usein tämänlaisen reagoinnin

taustalla ja se johtaa lopulta uupumiseen ja työtehon vähenemiseen. Kyynisellä suhtautumisella työpaikkaa ja työyhteisöä kohtaan lisätään todennäköisyyttä työnteon laadun ja tehokkuuden huomattaville heikkenemisille. (Virolainen, 34–35.)

Kolmannelle ulottuvuudelle ominaista on kielteinen käsitys omasta ammatillisesta osaamisesta ja tällöin yksilö suhtautuu negatiivisesti siihen ihmiseen, joka hänestä on tullut (Virolainen 2012, 35). Yleinen työuupumukseen johtava tilanne käynnistyy siitä, kun korkeat ammatilliset tavoitteet omaava työntekijä kärsii epäsovivista työolosuhteista, jotka eivät edistä hänen tavoitteiden saavuttamista.

Ahola ym. (29.6.2018) ehdottavat työuupumuksen ehkäisemiseksi säännöllistä olosuhteiden arvioimista, kehittämistä ja epäkohdista puhumista. Tärkeää on havaita epäkohdat aikaisessa vaiheessa ja pyrkiä löytämään ratkaisu niihin.

2.3.3 Ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen

Ristiriidat työpaikalla jaetaan asia-, menettelytapa- ja henkilöristiriitoihin, kirjoittaa Virolainen (2012, 40). Näistä eniten ongelmia aiheuttaa usein henkilöristiriidat. Virolainen (s. 40) toteaa, että positiivinen asiaristiriita muuttuu helposti henkilöristiriidaksi, mikäli viestintä on vajavaista tai toinen osapuoli ymmärtää esimerkiksi kehitysehdotuksen hyökkäävänä ja negatiivisena asiana. Tärkeää ristiriitatilanteessa olisi ymmärtää, että molemmilla osapuolilla on oma näkökulmansa asiaan ja he ajattelevat tilannetta omien kokemustensa kautta. Virolainen (s. 40) katsoo, että ristiriitojen käsittely voidaan jakaa viiteen keskeiseen tapaan, joita ovat:

1. Pakottaminen on rinnastettavissa taisteluun tai kilpailuun.
2. Välttämiseen liittyy tilanteesta pakeneminen.
3. Mukautumisessa on samankaltaisia piirteitä välttämisen kanssa ja siihen liittyy luovuttaminen.
4. Ongelmanratkaisu on ratkaisukeskeinen lähestymistapa.
5. Kompromississa molemmat osapuolet tulevat vastaan omilla näkemys- ja vaatimuksillaan. Tämän myötä päästään ratkaisuun, joka jossain määrin tyydyttää molempia osapuolia.

Kohdat 4 ja 5 ovat käsittelytapoja, joihin tulisi pyrkiä ja kolme ensimmäistä tapaa piilottavat ongelman ja se saattaa myöhemmin kasvaa entistä isommaksi ongelmaksi, esittää Virolainen (2012, 40).

Työpaineet ja epävarmuus ovat asioita, jotka varsinkin aiheuttavat sosiaalisia ristiriitoja työyhteisön sisällä. Työpaikkakiusaaminen on Suomessa iso ongelma, sillä päivittäin jopa yli 100 000 kokee työpaikkakiusaamista. (Työterveyslaitos, [Viitattu 2.4.2019].) Kiusaaminen voidaan määritellä toistuvaksi ja systemaattiseksi toiminnaksi, joka ajaa kiusatun puolustuskyvyttömäksi. Kiusaamisen muotoja ovat mm. alistaminen, loukkaaminen ja kielteinen kohtelu. Se vaikuttaa huomattavasti kiusatun työhyvinvointiin ja näkyy mm. lisääntyneenä stressinä, joka voi johtaa uupumukseen. (Työterveyslaitos, [Viitattu 2.4.2019].)

3 TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

Järvisen (2008, 49–52) mukaan toimivan työyhteisön lähtökohtana on se, että johdolla ja koko henkilöstöllä on selkeä näkemys siitä, mitä varten organisaatio on olemassa ja mitä siellä tulee tehdä. Tämän yhteisen perustehtävän kirkastaminen henkilöstölle on haastavaa ja samalla kriittistä organisaation menestyksen kannalta. Järvinen (s. 49–52) katsoo, että onnistuakseen organisaation perustehtävän toteuttamisessa, tulee jokaisella olla oma toimenkuva sisältäen tiettyjä tehtäviä ja tavoitteita. Tämän myötä yhteisöön kehittyy työroolien verkosto, joka ohjaa työntekijöiden yhteistyötä ja keskinäistä vuorovaikutusta. Rauramo (2008, 110) toteaa onnistuneen työn organisoinnin nostavan tuotannon tehokkuutta, joustavuutta ja häiriöttömyyttä. Työryhmien tehottomuuden ja huonovointisuuden yhtenä syynä on monesti se, että yhteisöllä ei ole tarpeeksi selkeää kuvaa organisaation perustehtävästä.

Ammatillinen käyttäytyminen työyhteisön sisällä on merkittävässä roolissa toimivan ja kehittyvän työyhteisön rakentamisessa, kirjoittaa Järvinen (2008, 79). Ammatillista käyttäytymistä tulisi jokaisen harjoitella ja sitä ei saisi kadottaa, sillä siitä seuraa haittaa yhteistyölle ja luottamukselle. Hyvät puitteet työn tekemiselle yhdistettynä henkilöstön ammatilliseen käyttäytymiseen ovat hyviä peruspilareita toimivan, tuotavan ja kehittyvän työyhteisön rakentamisessa. (Järvinen, 79.) Järvinen jatkaa, että säännöllinen toiminnan arviointi on tärkeä tekijä, kun halutaan kehittää henkilöstöä. Sitä pystyy toteuttamaan mm. palaveri- ja kehityskeskustelukäytännöillä, asioiden kyseenalaistamisella ja palautteen antamisella ja vastaanottamisella.

Ammatillisen käyttäytymisen vastakohtana on epäammatillinen käyttäytyminen, jolle tyypillistä on varsinkin työ- ja ihmissuhteiden sotkeutuminen. Järvisen (2008, 83) mukaan henkilökohtaiset tunteet ja tarpeet nousevat esiin, joka synnyttää loukkautumisia, kuppikuntia ja puhumattomuutta. Kuvio 2 osoittaa, kuinka ammatillinen ja epäammatillinen käyttäytyminen sotivat toisiaan vastaan.

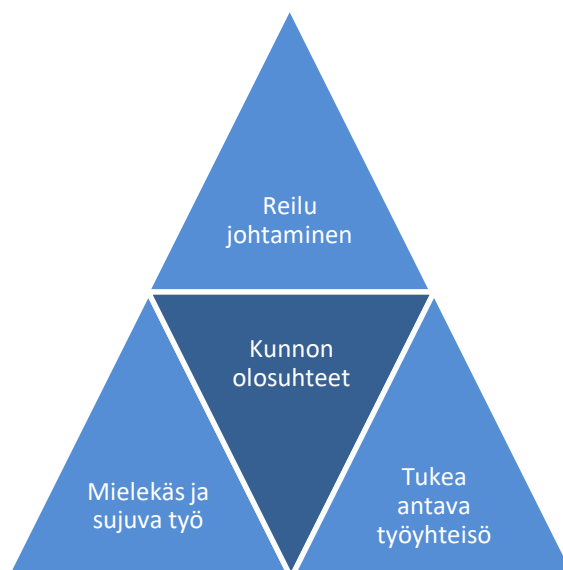
Ammatillinen työyhteisö	Epäammatillinen työyhteisö
<ul style="list-style-type: none"> • Työ ja ihmissuhteet erillään • Ristiriidat ammatillisia • Vuorovaikutus avointa ja asiallista • Keskinäinen luottamus ja arvostus • Hyödynnetään ihmisten erilaisuutta, kokemusta ja luovuutta 	<ul style="list-style-type: none"> • Työ- ja ihmissuhteet sotkeutuvat • Ristiriidat ihmisten välisiä • Vuorovaikutus klikkiytynyttä ja tunnevaltaista • Keskinäinen epäluottamus ja arvostuksen puute • Hukataan ihmisten erilaisuus, kokemus ja luovuus

Kuvio 2. Ammatillinen ja epäammatillinen työyhteisö (Järvinen 2008, 82).

Nykypäivänä organisaatioissa työyhteisölle annetaan enemmän vastuuta ja pyritään itseohjautuvuuteen toiminnassa. Mäkipeskan ja Niemelän (2001, 68) mukaan on tärkeää, että työyhteisöllä on yhteinen näkemys tulevaisuudesta, visio, jota kohti se kulkee tavoitteellisesti. Selkeän tavoitteen myötä yhteistyö paranee, keskinäinen kilpailu vähenee ja ristiriidat ja erilaiset konfliktit yhteisön henkilöiden välillä vähenevät. Mäkipeskan ja Niemelän (s. 68–69) mukaan oleellinen asia visiota määrittäessä on se, että siihen osallistuisi koko henkilöstö, ei pelkästään johtoporras. Luonnollista on, että prosessi käynnistyy johtohenkilöistä, mutta sen tulisi kuitenkin tavoittaa kaikki henkilöt, joita vision toteuttaminen koskettaa.

3.1 Hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkit

Hyvinvoiva työyhteisö rakentuu lukuisista pienistä tekijöistä, jotka muodostavat kokonaisuuden, jossa jokaisella on mahdollisuus voida hyvin. Sille ominaisia piirteitä ovat mm. avoimuus, innostaminen, kannustaminen ja toisiin luottaminen. Tärkeää on myös palautteen antaminen ja vaikeista asioista keskusteleminen. (Työterveyslaitos, [Viitattu 5.5.2019].) Kehusmaa (2011, 112) esittelee hyvinvoivan, tuottavan ja voimaantuvan työyhteisön kolmiomallin, joka koostuu neljästä eri tekijästä (Kuvio 3). Tämän mallin tekijät antavat hyvät edellytykset työyhteisön toimivuudelle.



Kuvio 3. Hyvinvoivan, tuottavan ja voimaannuttavan työyhteisön kolmiomalli (Kehusmaa 2011, 112).

Kunnon olosuhteet käsittävät ne perusvaatimukset, joita työpaikan tulee tarjota työntekijöille. Työ kuormittaa tekijöitä psyykkisesti ja fyysisesti niin, että se ei uhkaa terveyttä ja edellytykset työn sujuvuudelle ovat mahdollistettu. Kunnon olosuhteet ovat Kehusmaan (2011, 113) mukaan työhyvinvoinnin perusta, ja täten kolmiomallin sisin kolmio. Olosuhteiden ympärille rakentuu muut tekijät, jotka auttavat takaamaan työhyvinvoinnin. Työ koetaan miellekkääksi silloin, kun siitä saadaan positiivisia tunteita ja tiedostetaan oman työn merkitys ja tarkoitus.

Kehusmaan (2011, 116) mukaan ominaista tukea antavalle työyhteisölle on yhteisten tavoitteiden ymmärtäminen ja töiden tekeminen näiden tavoitteiden eteen. Järvinen (2008, 55) toteaa, että nykyaikana vallitseva minäkeskeinen ajattelutapa jarruttaa yhteisen päämäärän hahmottamista ja sen eteen työskentelyä. Tilanne on huono, jos mielessä on vain omat tarpeet, kuten palkka. Järvinen (s. 55) katsoo, että työyhteisön menestymistä auttaa säännölliset palaverit, joissa yhteisiä tavoitteita tuodaan esille. Muita tukea antavan työyhteisön piirteitä ovat toisiin luottaminen ja avoin ilmapiiri, jonka myötä mahdollisia ongelmatilanteita pystytään ratkaisemaan rakentavasti.

Kolmiomallin täydentää reilu johtaminen, jolla on suuri merkitys työyhteisön hyvinvoinnille. Johtajat ja esimiehet ovat ensisijaisesti vastuussa työntekijöiden ja samalla työyhteisön hyvinvoinnista. Heidän tulisi pyrkiä omalla toiminnallaan edistämään ja takaamaan jokaiselle mahdollisuus voida hyvin.

Johtamista ja hyvän johtajan piirteitä käsitellään seuraavassa alaotsikossa.

3.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Virolaisen (2012, 105) mukaan työhyvinvointia johtaakseen, tulee työhyvinvointi nähdä kokonaisvaltaisesti ja siihen liittyvät monet eri tekijät. Työhyvinvointiin tulisi panostaa samalla tavalla kuin muihinkin liiketoimintainvestointeihin ja se tulisi liittää osaksi yrityksen arvomaailmaa ja organisaatiokulttuuria. Työhyvinvointia tulisi mitata säännöllisesti sen sijaan, että hoidettaisiin vain yksittäisiä toimenpiteitä. Tärkeää on myös suunnitella ja analysoida erilaisia keinoja, joilla työhyvinvointia pystytään kehittämään kokonaisvaltaisesti, sillä se ei ole ikinä täysin valmista.

Virolainen (2012, 105) painottaa työhyvinvoinnin johtamisen tärkeyttä esimies-työssä. Esimiehet tulisi perehdyttää käsittelemään työhyvinvointia koskevia kysymyksiä ja opetella oikeanlainen johtamistyyli työhyvinvointia käsitellessä. Avoin ja positiivinen asenne ovat jo hyviä lähtökohtia tukemaan työhyvinvointia ja sen ylläpitämistä organisaation sisällä. Rauramo (2008, 146) toteaa, että esimiesten velvollisuuksiin kuuluu työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen turvallisuuden jatkuva tarkkailu ja arvioiminen. Esimerkiksi työyhteisön työntekijöiden tasapuolinen kuormittaminen on esimiehen vastuulla ja täten yksi tärkeistä, mutta samalla haastavista tehtävistä työhyvinvointia johtaessa.

Virolaisen (2012, 106) mukaan työhyvinvointia parantava johtamistapa on demokraattinen, oikeudenmukainen johtaminen, joka antaa työntekijöille vapauksia toteuttaa itseensä ja sopivan vastuun. Se antaa työntekijöille tunteen siitä, että heihin luotetaan ja heidän uskotaan pystyvän hoitamaan työnsä kunnialla. Tämä parantaa työntekijöiden työpanosta, sillä suhtautuminen työhön on samalla positiivisempaa. Demokraattisen johtamistavan haasteena on esimiehien kyky saada työntekijät

oma-aloitteisiksi ja aktiivisiksi, toteaa Virolainen (s. 106). Kehusmaa (2011, 154) korostaa, että tämän yhteisöllinen johtamisen tulee olla selkeä prosessi, joka saa yhteisön määrittelemään tavoitteita ja toteuttamaan niitä määrätietoisesti ja motivoituneesti. Autoritääriinen, johtajakeskeinen tyyli heikentää työhyvinvointia, sillä se edustaa niitä asioita, jotka vähentävät työntekijöiden vapautta ja vastuuta oman työnsä hoitamisesta (Virolainen 2012, 106).

Kehusmaa (2011, 119) toteaa, että johtajilla tulisi olla myös hyvä itsetuntemus, sillä se antaa edellytykset oman toiminnan arvioinnille. Itsetuntemuksen myötä johtaja on kykenevä tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Sen myötä johtajat pyrkivät saamaan aktiivisesti palautetta kehittyäkseen ja ymmärtävät, että koskaan ei olla valmiita, täydellisiä johtajia. Rauramon (2008, 147) mukaan työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneita esimiehiä yhdistävät kiinnostus työpaikan toiminnan kehittämistä ja henkilöstön työhyvinvointia kohtaan sekä halu kehittää itseään esimiehenä.

Kehusmaan (2011, 199) mukaan johtajan hyvä itsetuntemus on myös avaintekijänä organisaatiokulttuurin ja sen keskiössä olevien arvojen rakentumiselle. Johtaja tunnistaa näiden asioiden vaikutuksen organisaation menestymiselle ja tiedostaa sen, että hänen omat arvonsa ovat suorassa yhteydessä johtajuuteen.

Kehusmaa (2011, 119–120) katsoo, että tärkeä ominaisuus nykypäivän johtajilla on kokonaisuuksien hallitseminen. Asioiden näkeminen eri näkökulmista, syy- ja seuraussuhteiden tunnistaminen ja yhteyksien ymmärtäminen eri asioiden välillä auttaa johtajia tekemään olennaisia asioita sen sijaan, että energiaa kuluisi epämääräisten asioiden kanssa työskentelyyn. Kehusmaan (s. 120) mukaan saatavilla olevan tiedon määrä kasvaa vauhdilla ja johtajien tulisi pystyä löytämään keskeinen, organisaatiolle hyödyllinen tieto ja muuttamaan se organisaatiota palvelevaksi informaatioksi. Yleisimpiä kehityskohteita nyt ja tulevaisuudessa johtajilla ovat mm. turhien asioiden karsiminen ja keskittyminen olennaisiin ja tärkeisiin asioihin työssään.

3.3 Kehityskeskustelut

Autio, Juuti ja Wink (2011, 29) määrittelevät kehityskeskustelun esimiehen ja työntekijän väliseksi ammatilliseksi keskusteluksi, jonka tarkoitus on kehittää työntekijän osaamista ja ammattitaitoa soveltuvaksi organisaation vaatimalle tasolle. Se on ennalta sovittu ja suunniteltu ja sille on asetettu tietty päämäärä. Rauramo (2008, 157) painottaa molempien osapuolten huolellista valmistautumista keskusteluun, jotta siitä saataisiin mahdollisimman paljon hyötyä molemmille osapuolille.

Kehityskeskustelu ei ole tavallinen, jokapäiväinen keskustelu esimiehen ja työntekijän välillä, vaan siinä puidaan asioita kokonaisvaltaisesti ja pitkällä tähtäimellä. Kehityskeskustelun aikana työntekijällä tulisi myös olla mahdollisuus ilmaista omia ideoita, toiveita ja ajatuksia koskien työtä ja siihen liittyviä asioita (Ronthy-Östberg, Rosendahl & Kyrö 2004, 99). Aution ym. (2011, 29) mukaan onnistunut kehityskeskustelu näkyy työntekijän edistymisenä ammatillisessa suorittamisessa ja antaa mahdollisuudet varautua mahdollisiin haasteisiin, joita tulevaisuus tuo tullessaan.

Autio ym. (2011, 30) toteavat, että kehityskeskustelut ovat myös oiva mahdollisuus tarkastella esimiehen ja työntekijän välistä suhdetta, ja kehittää sitä mahdollisuuksien mukaan entistä avoimemmaksi. Heidän mukaan avoin vuorovaikutus lisää luottamusta esimiehen ja työntekijän välillä, ja sillä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Motivaatio ja työssä jaksaminen lisääntyy sekä tehtävien suorittaminen on mielekkäämpää.

Autio ym. (2011, 21–22) esittelevät kolme erilaista viitekehystä kehityskeskusteluille. Ne ovat pinnallinen keskustelu, määrämuotoinen keskustelu ja aito dialogi. Pinnalliselle keskustelulle ominaista on se, että ne käydään sen takia, koska organisaatiossa on niin sovittu ja niissä toinen osapuoli on dominoivassa roolissa. Osapuolet eivät ole keskustelussa aidosti mukana, vaan pyrkivät pääsemään tilanteesta nopeasti ulos, sillä keskustelu koetaan turhaksi ja hyödyttömäksi asiaksi.

Määrämuotoinen keskustelu ei eroa paljon pinnallisesta keskustelusta, mutta siinä yritetään synnyttää vuoropuhelua, jossa annetaan keskustelun molemmille osapuolille mahdollisuus esittää oman kantansa. Määrämuotoisissa keskusteluissa pyri-

tään myös löytämään yhteisiä ratkaisuja, joilla toimintaa voidaan kehittää. Keskusteluille tyypillistä kuitenkin on, että esimies pyrkii pakottamaan ”yhteisiä” päätöksiä tai tavoitteita, joka johtaa siihen, että yhteisymmärrykseen ei päästä. (Autio ym. 2011, 22.)

Autio ym. (2011, 21–57) painottavat aidon dialogin olevan päämäärä, johon kehityskeskusteluissa tulisi pyrkiä. Siihen pääseminen vaatii molemmilta osapuolilta paljon, mutta samalla se mahdollistaa saamaan kehityskeskusteluista aitoa hyötyä sekä esimiehelle että työntekijälle. Jotta kehityskeskusteluista syntyy aitoa dialogia, tulee henkilöiden välillä olla luottamusta toisiaan kohtaan, halu tehdä yhteistyötä ja kyky opetella uusia tapoja keskustella. Innostavat ja kannustavat keskustelut esimiehen ja työntekijän välillä antavat energiaa ja työssä jaksaminen paranee. Rauramo (2008, 157) toteaa, että esimiehellä tulisi olla keskustelun aikana kuuntelevampi rooli, sillä se edesauttaa tarvittavan luottamuksen syntymistä. Aution ym. (s. 21–57) mukaan kehityskeskusteluissa käyty aito dialogi voi siirtyä osaksi henkilöiden arkista vuorovaikutusta työyhteisössä. Tämä edesauttaa työhyvinvointia.

3.4 Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiolle

Työhyvinvointi on osa-alue, johon jokaisen yrityksen olisi kannattavaa investoida kunnolla, sillä siitä saatavat hyödyt ovat merkittäviä. Se vaikuttaa mm. organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Kauhanen (2016, 17) katsoo, että työhyvinvoinnin tulisi olla organisaatioiden henkilöstöstrategian suunnittelun ja toteuttamisen keskiössä. Tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnilla on suuri myönteinen vaikutus tärkeisiin tulostavoitteisiin, kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastytyväisyyteen, työntekijöiden vähäiseen vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin (Työterveyslaitos, [Viitattu 23.10.2018]). Pyöriä (2012, 14) toteaa, että investointi työhyvinvointiin on kannattavaa, sillä sen myötä kaikki voittavat. Organisaatio menestyy ja työntekijät ovat tyytyväisiä. Pyöriä kehottaaakin organisaatioita miettimään, onko työhyvinvointiin varaa olla investoimatta?

Kehusmaa (2011, 81) mainitsee, että työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet näkyvät sekä välillisesti että välittömästi yrityksen taloudessa. Tuottojen ja kustannusten vä-

lisen suhteen parantuessa lisääntyy myös toiminnan kannattavuus. Hän täsmentää, että investoinnit ihmisiin ovat tutkimusten mukaan yhtä kannattavia kuin muutkin investoinnit. Osa hyödystä tulee siitä, kun sairauspoissaoloista, työtaturmista ja työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuneet kustannukset putoavat. Parantuneen työhyvinvoinnin myötä myös tuottavuus nousee työntekijöiden motivaation ja sitoutumisen ollessa hyvällä tasolla. Organisaatio saa työhyvinvoinnista kilpailukeinon, jonka avulla on mahdollista luoda kestävää tuloskehitystä, kirjoittaa Kehusmaa (s. 81). Pitkällä aikavälillä se näkyy organisaation jaksamisen, uudistumisen ja tuloksentekokyvyn kehittymisenä.

Manka & Manka (2016, 7) uskovat, että työhyvinvoinnin merkitys organisaatiolle kasvaa tulevaisuudessa maailman muuttuessa jatkuvasti ja uusien sukupolvien roolien lisääntyessä työelämässä. He näkevät ihmisten olevan yritysten tärkein voimavara ja panostaminen innostamiseen, luovuuteen ja sitoutumiseen mahdollistaa menestyksen.

4 TUTKIMUS

Tämä luku kertoo opinnäytetyön tutkimusosuudesta ja siihen liittyvistä vaiheista. Ensimmäinen alaluku käsittelee tutkimuksen lähtökohtia sekä tutkimusprosessin etenemistä. Siinä avataan tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten muodostumista, jotka ohjaavat prosessia eteenpäin. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksen toteutus-tapa ja siihen liittyvät keskeiset asiat. Kolmas alaluku esittelee tutkimustulokset. Työn viimeinen luku on omistettu johtopäätösten esittämiselle. Tämän yhteydessä esitellään myös tutkimuksen tuloksista syntyneitä kehitysideoita toimeksiantajalle.

4.1 Lähtökohdat ja tutkimusprosessi

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää Automuseo X:n työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvoinnin tila keväällä 2019. Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena ja sen avulla pyritään saamaan hyvä kokonaiskuva työntekijöiden henkilökohtaisesta työhyvinvoinnista sekä työyhteisön toimivuudesta ja hyvinvoinnista. Tavoitteena on myös löytää ja tarjota mahdollisia kehityskohteita toimeksiantajalle tutkimuksessa ilmenneiden vastausten ja tulosten perusteella, jotta työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointi voisi tulevaisuudessa olla entistä paremmalla tasolla.

Heikkilän (2014, 20) mukaan tutkimusprosessi on kokonaisuus, joka muodostuu tutkimuksen eri vaiheista. Täten tutkijan on tärkeää pystyä hallitsemaan prosessin eteneminen johdonmukaisesti, jotta tutkimuksessa voidaan päästä tutkimukselle asetettuihin tavoitteisiin. Tutkijan on tärkeää määritellä tutkimuksen tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset hyvissä ajoin ennen tutkimuksen suorittamista, sillä ne ohjaavat tutkijaa kohti tutkimukselle asetettuja tavoitteita ja auttavat pysymään aiheen sisällä. Heikkilä (s. 20) toteaa, että tutkimusprosessin ensimmäisiin vaiheisiin kuuluu tutkimusongelman määrittäminen, perehtyminen aikaisempiin tutkimuksiin aiheesta ja tutustuminen teoriaan, jota tutkimuksen aihe käsittelee. Tämän tutkimuksen tutkimusongelmaksi määrittyi toimeksiantajan työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvoinnin nykytilan selvittäminen ja kehitysehdotusten tarjoaminen toimeksiantajalle. Tutkimusongelma on kannattavaa purkaa pienempiin osiin, alaongelmiin, jotka

auttavat tutkijaa tutkimusongelman ratkaisemisessa, toteaa Heikkilä (s. 21). Alaongelmat voidaan esittää kysymyksen muodossa, ja niiden vastaukset esitetään tutkimusraportissa. Tämän tutkimuksen pääkysymyksenä on tutkia, että millainen on toimeksiantajan työhyvinvoinnin nykytila ja pääkysymyksen alaongelmia eli tutkimuskysymyksiä ovat seuraavat:

- Millaisena henkilökohtainen työhyvinvointi koetaan?
- Saadaanko työn tekemisestä positiivisia tunteita?
- Millainen on työyhteisön ilmapiiri ja yhteistyön toimivuus?
- Onko vuorovaikutus toimivaa työyhteisön sisällä?

Edellä mainittujen vaiheiden jälkeen tutkimusprosessi jatkuu lomakkeen laadinnalla, aineiston keräämisellä, tietojen käsittelyllä ja analysoinnilla sekä tulosten raportoinnilla (Heikkilä 2014, 21).

4.2 Toteutustapa

Tämän opinnäytetyön tutkimus on toteutettu kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä, jota voidaan Heikkilän (2014, 15) mukaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Tällä tutkimusmetodilla pyritään selvittämään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin perustuvia kysymyksiä. Kvantitatiivinen tutkimus mahdollistaa tutkittavan aiheen sen hetkisen tilanteen kartoittamisen, mutta sen avulla ei pystytä selvittämään syitä, jotka ovat johtaneet tilanteeseen.

Tämän tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin toimeksiantajan työntekijöille henkilökohtaisella linkillä työpaikan sähköpostiin. Kyselylomake on luotu kysely- ja raportointityökalu Webropolilla. Vallin (2018, 81) mukaan kyselylomake on yksi perinteisistä tavoista kerätä aineistoa ja sähköiset kyselyt ovat yleistyneet huomattavasti viime vuosina. Heikkilä (2014, 18) toteaa vertaillessaan erilaisia aineistonkeruumenetelmiä, että kyselylomakkeen hyviä puolia ovat nopea vastausten saanti ja mahdollisuus kysyä arkojakin kysymyksiä. Huonoja puolia kyselylomakkeessa ovat mm. suuri mahdollisuus väärinkäsityksille ja vastausten tarkkuus saattaa olla kyseenalainen. Vallin (2015, 28) mukaan yksi kyselylomakkeen hyvistä puolista ja tutkimustulosten luotettavuutta parantavista tekijöistä on se,

että kysymykset ovat jokaiselle vastaajalle täysin samanlaiset, jolloin esim. tutkijan läsnäolo, ilmeet ja elekieli ei vaikuta vastaajiin ollenkaan.

Valli (2018, 81) painottaa, että kyselylomakkeen kysymykset luovat pohjan tutkimuksen onnistumiselle. Ne tulee miettiä tarkkaan ja kiinnittää huomiota sanamuotoihin ja siihen, että kysymykset eivät ole liian johdattelevia. Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma ohjaavat tutkijaa kyselylomaketta suunniteltaessa. Valli (s. 81) korostaa, että aineistonkeruu on syytä aloittaa vasta silloin, kun tutkimusongelma on tarkasti tiedossa, koska silloin osataan kysyä olennaiset asiat ja turhat kysymykset jäävät pois. Muita oleellisia asioita kysymyslomaketta suunniteltaessa ovat sen pituus ja selkeä ulkoasu. Kysymysten lukumäärä ei saisi olla liian suuri, sillä Vallin (s. 81) mukaan vastausten luotettavuus kärsii sen myötä. Vastaajat saattavat kylästyä ja vastata huolimattomasti.

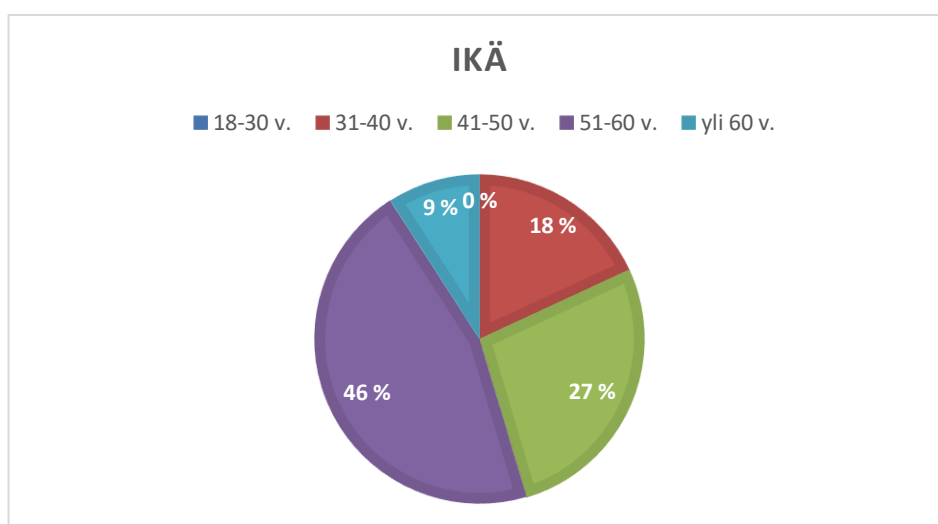
Kyselylomakkeen kysymykset on laadittu niin, että ne vastaavat mahdollisimman hyvin tutkimuksen tutkimuskysymyksiin ja tämän myötä auttavat pääsemään asetettuihin tavoitteisiin. Tämän työn teoreettinen viitekehys antaa myös tukea kysymysten laadinnassa, sillä se tarjoaa tietoa niistä asioista, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin sekä negatiivisesti että positiivisesti. Kyselylomake koostuu kahdesta pääteemasta, henkilökohtaisesta työhyvinvoinnista ja työyhteisön hyvinvoinnista ja toimivuudesta. Lomakkeen alussa on myös kaksi taustakysymystä, joilla kysytään vastaajien ikää ja työkokemusta Automuseo X:ssä. Molemmat teemaosiot sisältävät 10 monivalintakysymystä ja tämän lisäksi yksi avoin kysymys teemaa kohden. Monivalintakysymyksissä on viisi vastausvaihtoehtoa, jotka ovat määritelty asteikolla 1-5 (1=Täysin eri mieltä, 5=Täysin samaa mieltä). Avoimet kysymykset koskevat sekä henkilökohtaisen työhyvinvoinnin että työyhteisön hyvinvoinnin parannusehdotuksia. Niiden avulla pyritään selvittämään, nouseeko esiin joitain tiettyjä seikkoja erityisen paljon ja samalla avoimet kysymykset antavat vastaajille mahdollisuuden kertoa omista tunteistaan sanallisesti.

Tutkimuksen monivalintakysymyksistä saatu tieto on analysoitu Webropolin raportointi- työkalua hyödyntäen, sillä se osoittaa vastaustilastot selkeästi ja tämän pohjalta erilaisia tuloksia kuvaavia diagrammeja on hyvä rakentaa. Avoimien kysymysten analysoinnissa on hyödynnetty sisällönanalyysiä. Se on menetelmä, joka on

tekstianalyysia ja sen avulla ilmiöstä pyritään saamaan tiivistetty ja yleinen kuvaus (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86).

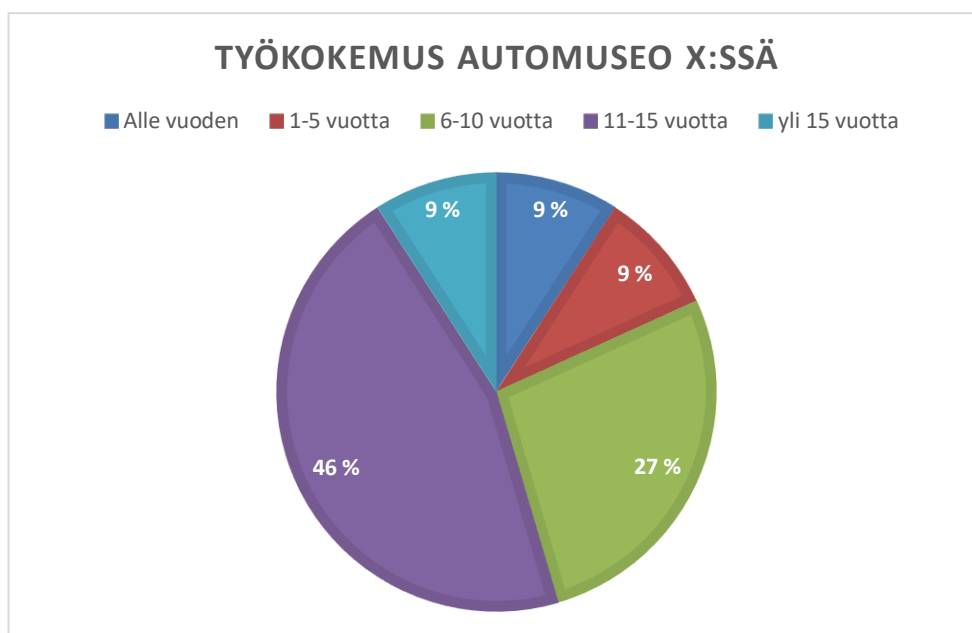
4.3 Tutkimustulokset

Kyselylomake lähetettiin toimeksiantajan työntekijöille 5.4.2019 ja vastausaikaa annettiin kolme viikkoa. Lomake lähetettiin jokaiselle vakituudessa työsuhteessa ollelle, joita oli kaiken kaikkiaan 15 henkilöä tutkimuksen suoritushetkellä. Vastauksia saatiin 11 kappaletta, joten vastausprosentiksi muodostui 73 %, jota voidaan pitää hyvänä.



Kuvio 4. Ikä. N=11.

Kyselyyn vastanneista suurin osa (46 %) oli 51-60-vuotiaita (Kuvio 4). 41-50-vuotiaita vastaajia oli kolme (27 %) ja 31-40-vuotiaita kaksi (18 %). Vastaajista kukaan ei ollut alle 30-vuotias ja vain yksi (9 %) oli yli 60-vuotias.



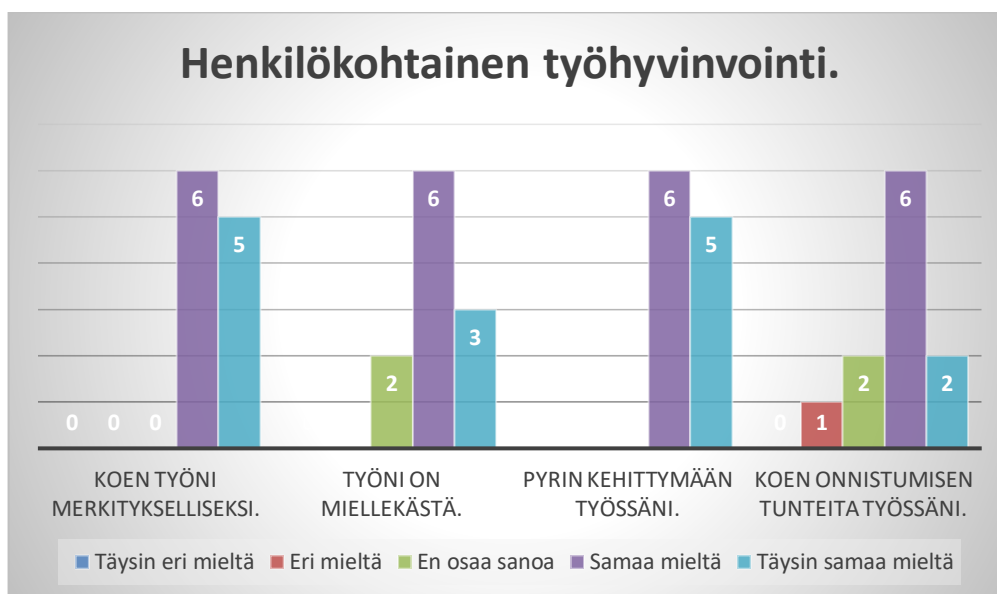
Kuvio 5. Työkokemus automuseo X:ssä. N=11.

Lomakkeen toinen taustakysymys koski työkokemusta automuseo X:ssä (Kuvio 5). Alle vuosi työkokemusta oli vain yhdellä (9 %) vastaajista. Myös 1-5 vuoden työkokemus löytyi yhdeltä vastaajalta. 6-10 vuoden työkokemus löytyi kolmelta (27 %) henkilöltä ja suurimman osan (46 %) vastauksista keräsi vaihtoehto 11-15 vuotta. Yhdellä vastaajista oli yli 15 vuoden työkokemus.

4.3.1 Henkilökohtainen työhyvinvointi

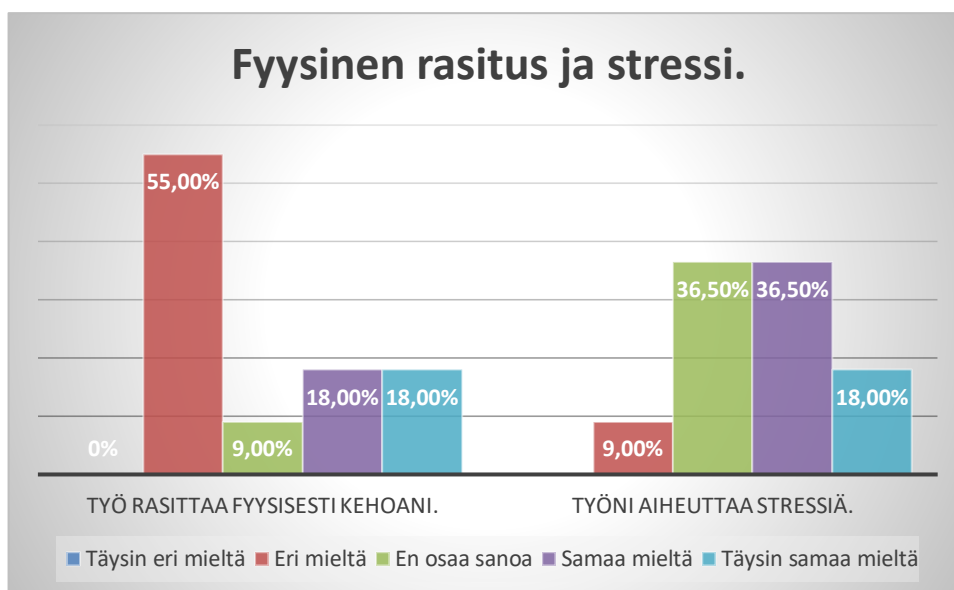
Kyselyn monivalintaosuus on muotoiltu väittämiksi, jotka mittaavat vastaajien työhyvinvoinnin nykytilaa. Väittämien vastausvaihtoehdot esitetään Likertin asteikossa, joka on Heikkilän (2014, 51) mukaan yksi useimmin käytetyistä asteikoista. Se on usein 4- tai 5- portainen asteikko, jossa vastaaja valitsee parhaiten omaa käsitystä vastaavan vaihtoehdon. Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen Likertin asteikko on 5- portainen, jonka portaat menee seuraavasti jokaisessa väittämässä:

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



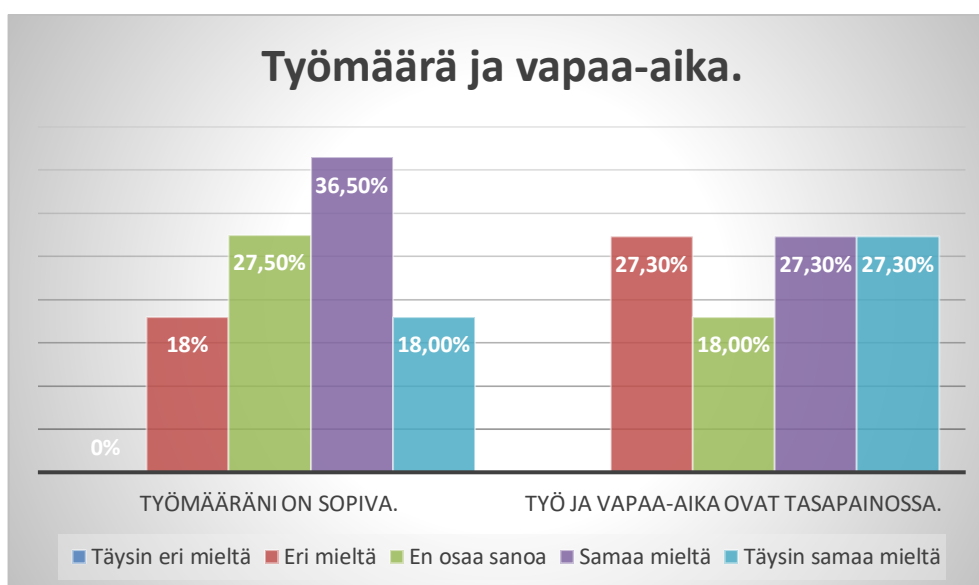
Kuvio 6. Henkilökohtainen työhyvinvointi. N=11.

Työn merkityksellisyys, mielekkyys ja näihin vahvasti sidoksissa olevat kehittymishalut ja onnistumisen tunteiden kokeminen olivat monivalintakysymyksissä vuorossa ensimmäisinä (Kuvio 6). Vastaajista kaikki kokivat työnsä merkitykselliseksi, sillä kaikki vastaukset jakautuivat "samaa mieltä" tai "täysin samaa mieltä" vaihtoehtojen kesken. Myös jokainen vastaajista pyrkii kehittymään työssään, sillä vastaukset jakautuivat täysin samalla tavalla työn merkityksellisyyden kanssa. Vastaajista kaksi ei osannut sanoa, onko työ mielekäästä, ja suuri osa oli sitä mieltä, että työ koetaan mielekkäänä. Kyselyyn vastanneista moni kokee saavansa onnistumisen tunteita työtä tehdessään, sillä vaihtoehdot "samaa mieltä" ja "täysin samaa mieltä" keräsivät 72% vastauksista. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa, kokeeko onnistumisen tunteita ja yksi ei mielestään koe onnistumisia työssään.



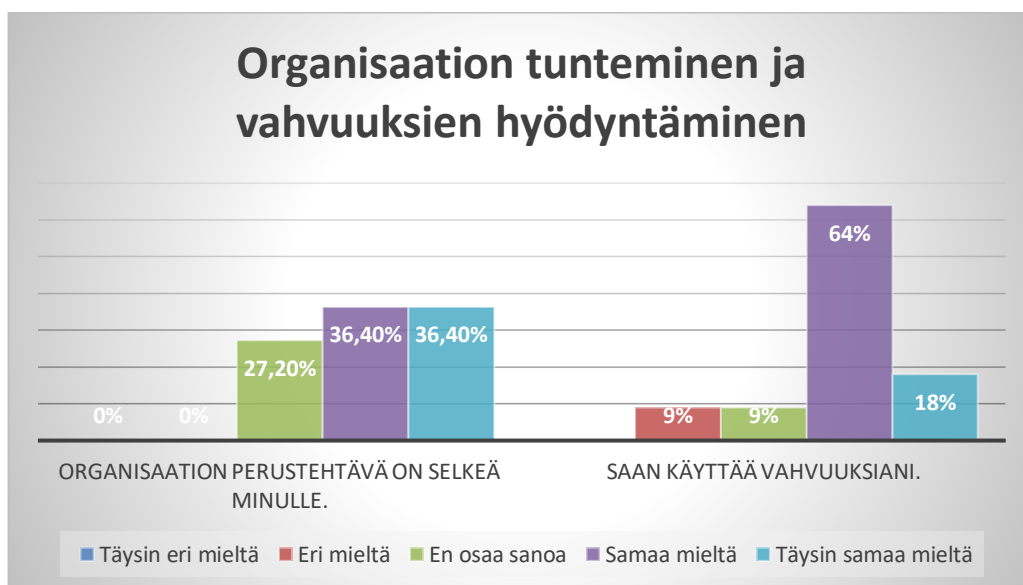
Kuvio 7. Fyysinen rasitus ja stressi. N=11.

Kyselylomakkeen henkilökohtaisen työhyvinvoinnin osiossa kysyttiin myös työn fyysisestä rasituksesta keholle ja työn aiheuttamasta stressistä (Kuvio 7). Vastaajista yhteensä 36% oli täysin samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, että työ rasittaa heidän kehoaan fyysisesti. Enemmistö eli 55% vastaajista koki, että työ ei rasita heitä fyysisesti. Yksi (9 %) ei osannut sanoa, onko työn tekemisellä fyysisiä haittoja. Työstä aiheutuvaa stressiä esiintyi enemmistöllä vastaajista, sillä 18 % oli täysin samaa mieltä siinä, että työ aiheuttaa stressiä ja 36,5 % oli samaa mieltä. Toiset 36,5 % eivät osanneet sanoa, onko työ stressiä aiheuttavaa ja yhden (9 %) mielestä työ ei aiheuta stressiä.



Kuvio 8. Työmäärä ja vapaa-aika. N=11

Kysymykset työmäärän sopivuudesta ja työn ja vapaa-ajan tasapainosta herättivät vastaajien keskuudessa erilaisia näkemyksiä (Kuvio 8). 18 % oli sitä mieltä, että työmäärä ei ole sopiva ja 27,5 % ei osannut sanoa mielipidettään asiaan. 18 % vastanneista oli täysin samaa mieltä siitä, että työmäärä on sopiva ja isoin joukko (36 %) oli samaa mieltä asiasta. Vastaukset työn ja vapaa-ajan tasapainoa koskien jakautuivat tasapainoisesti, sillä yksikään vastausvaihtoehto ei saanut yli 30 % kannatusta. 27,3 % oli sitä mieltä, että työ ja vapaa-aika eivät ole tasapainossa ja 18 % ei osannut sanoa. Kokonaisuutta katsoen enemmistön mielestä työ ja vapaa-aika ovat hyvässä tasapainossa, sillä sekä ”samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä” keräsivät 27,3 % vastauksista.



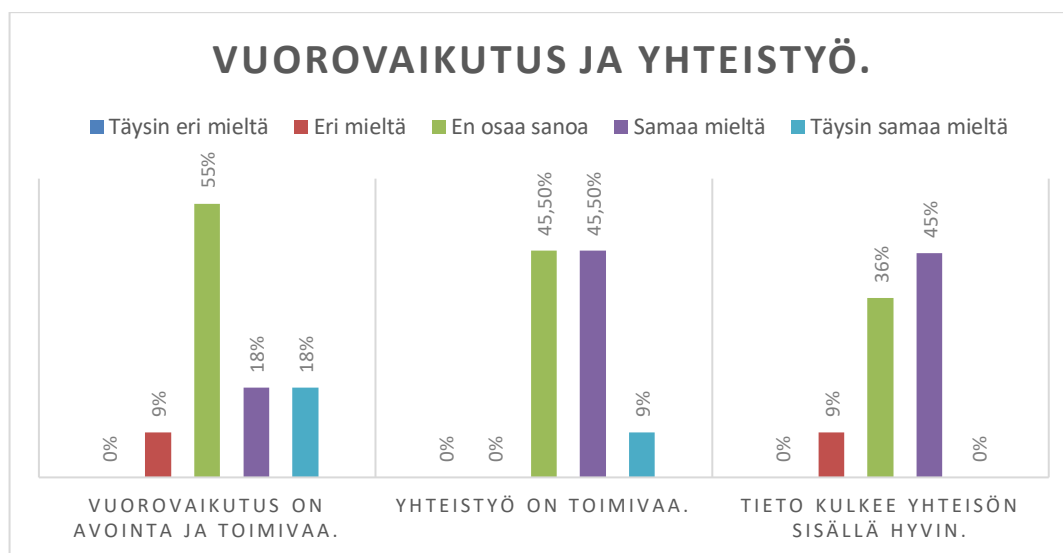
Kuvio 9. Organisaation tunteminen ja vahvuuksien hyödyntäminen. N=11.

Kuvio 9 osoittaa, kuinka hyvin automuseo X:n työntekijät tuntevat työpaikkansa perustehtävän ja miten he mielestään saavat käyttää vahvuuksiaan työtä tehdessään. Vastaajista selkeälle enemmistölle oli selkeää, mikä heidän työpaikkansa perustehtävä on. Vaihtoehdot ”samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä” saivat yhteensä 72,8 % prosenttia kaikista vastauksista. Vastaajista 27,2 % ei osannut sanoa mielipidettään asiaan. Omia vahvuuksiaan saa työtä tehdessään käyttää suuri enemmistö vastaajista. 18 % oli täysin samaa mieltä asiasta ja 64 % samaa mieltä. Vain yksi

vastaajista ei mielestään pääse hyödyntämään omia vahvuuksiaan työn teossa ja yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään.

4.3.2 Työyhteisön hyvinvointi ja toimivuus

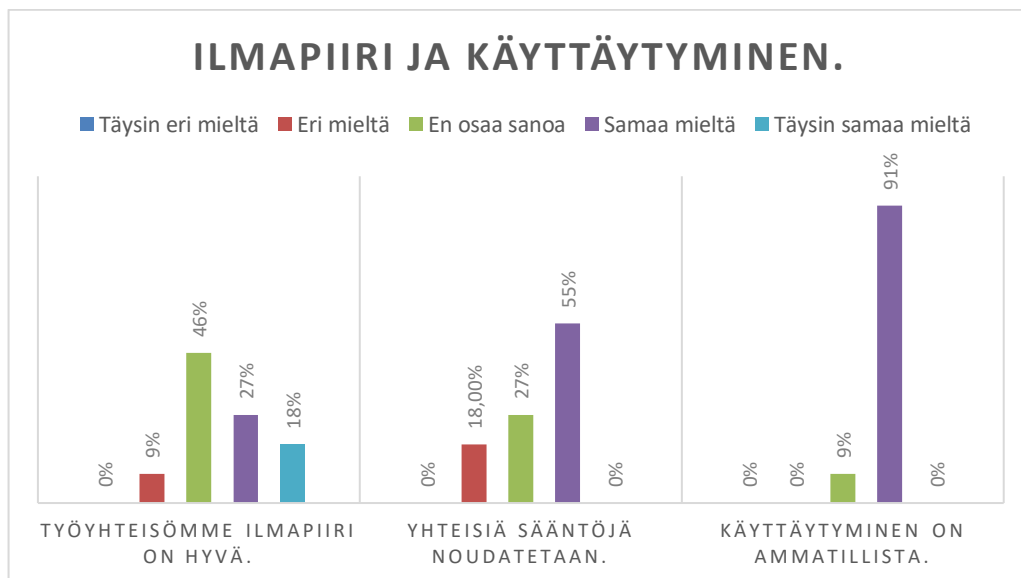
Työyhteisön hyvinvointia ja toimivuutta koskevissa kysymyksissä painotettiin mm. työyhteisön ilmapiiriä, keskinäistä vuorovaikutusta, palautteen antamista ja vastaanottamista ja yhteistyön toimivuutta. Monivalintakysymyksiä oli kymmenen kappaletta ja yksi avoin kysymys, jossa vastaajilta tiedusteltiin heidän näkemyksiä työyhteisön hyvinvoinnin ja toimivuuden parantamiseksi.



Kuvio 10. Vuorovaikutus ja yhteistyö. N=11

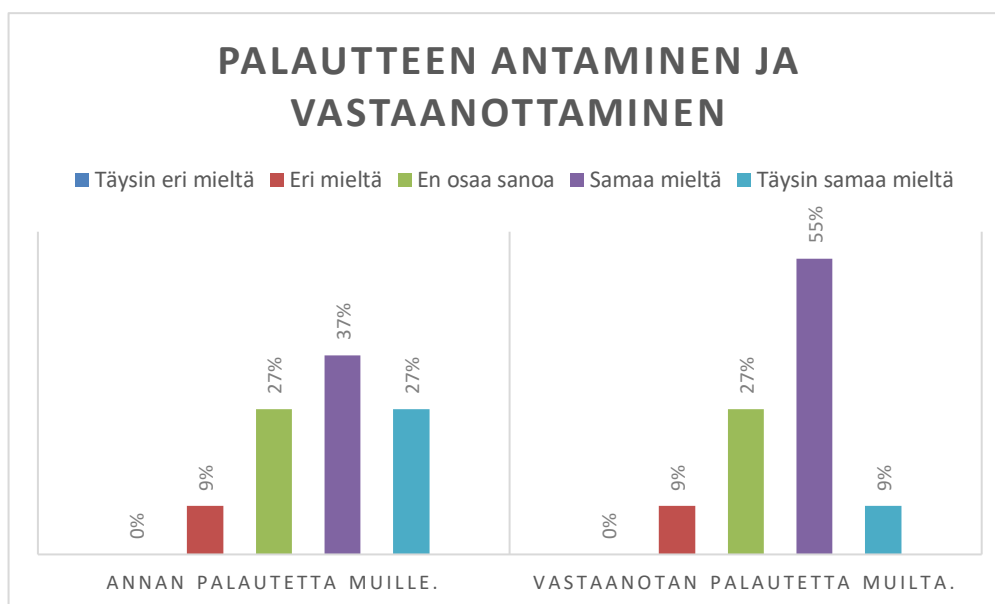
Kuvio 10 osoittaa, että vastaajat kokivat epävarmuutta arvioidessaan työyhteisön sisällä tapahtuvan vuorovaikutuksen avoimuutta ja toimivuutta. Yli puolet (55 %) ei osannut sanoa mielipidettään asiaa kohtaan. Vastaajista 9 % oli sitä mieltä, että vuorovaikutus ei ole avointa ja toimivaa, kun taas 18 % oli samaa mieltä ja 18 % täysin samaa mieltä. Yhteistyötä pidettiin toimivana, sillä kukaan ei vastannut ”eri mieltä” tai täysin eri mieltä” kyseiseen väittämään. 45,5 % ei osannut sanoa mielipidettä ja toiset 45,5 % oli samaa mieltä väittämän kanssa. 9 % oli täysin samaa

mieltä. Myös tiedon kulku yhteisön sisällä todettiin melko hyväksi, sillä 45 % oli samaa mieltä asian kanssa ja 36 % ei osannut sanoa, onko tiedon kulku toimivaa. 9 % oli eri mieltä asiasta.



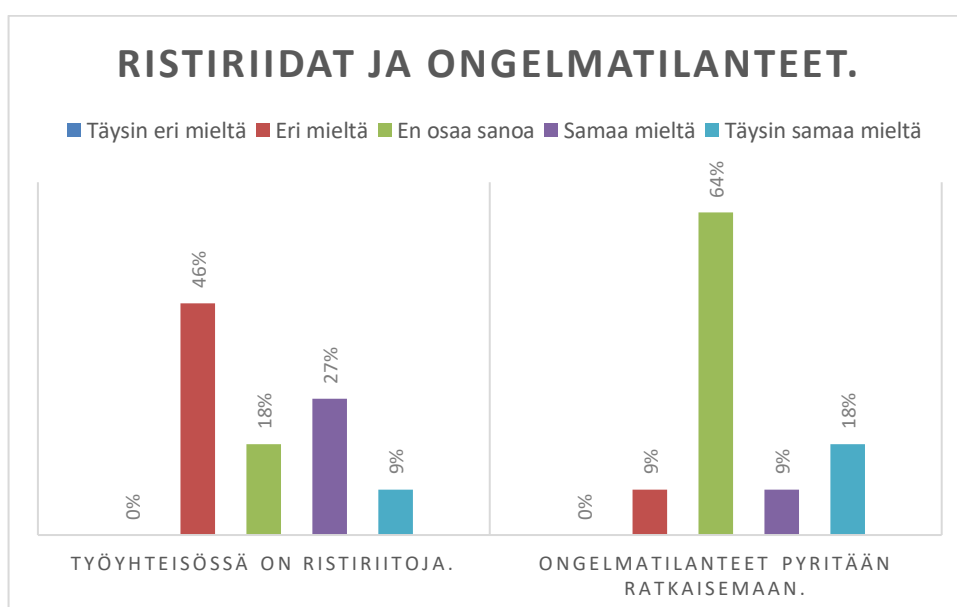
Kuvio 11. Ilmapiiri ja käyttäytyminen. N=11.

Työyhteisön ilmapiiriä, sääntöjen noudattamista ja ammatillista käyttäytymistä kysyttiin vastaajilta työyhteisön hyvinvointia koskevassa osuudessa (Kuvio 11). Vastauksista ilmeni, että yllättävän moni ei osannut sanoa mielipidettään työyhteisön ilmapiiriä koskien, sillä vaihtoehto ”en osaa sanoa” keräsi 46 % vastauksista. Vastaaajista 9 % oli eri mieltä väittämän kanssa ja 27 % samaa mieltä. Loput 18 % täysin samaa mieltä. Työpaikan yhteisiä sääntöjä noudatetaan kohtalaisesti, sillä 55 % vastaajista oli samaa mieltä asiasta. 27 % ei osannut sanoa mielipidettään ja 18 % oli eri mieltä väittämän kanssa. Ammatillinen käyttäytyminen työyhteisön sisällä on vastausten perusteella kunnossa, sillä jopa 91 % oli samaa mieltä väittämän kanssa. 9 % ei tiennyt mielipidettään.



Kuvio 12. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen. N=11.

Työyhteisön toimivuuden kannalta palautteen antaminen ja vastaanottaminen on tärkeää. Kuvio 12 osoittaa, että nämä asiat ovat kunnossa toimeksiantajan työyhteisössä. Vastaajista vain 9 % ei anna palautetta muille työpaikalla. 27 % prosenttia ei osannut sanoa, antaako palautetta. Selvä enemmistö antaa palautetta, sillä 37 % oli samaa mieltä väittämän kanssa ja 27 % täysin samaa mieltä. Palautetta myös otetaan vastaan hyvin, sillä 9 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 55 % samaa mieltä. Tämänkin kysymyksen kohdalla 27 % ei osannut sanoa asiaan mielihpidettään. Vain 9 % ei koe vastaanottavansa palautetta muilta.



Kuvio 13. Ristiriidat ja ongelmatilanteet. N=11.

Kuvio 13 osoittaa, että osa vastaajista kokee työyhteisössä ilmenevän ristiriitoja. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 9% ja samaa mieltä 27 %. Vastaajista 46 % on väittämästä eri mieltä, ja täten näkevät, että työyhteisön sisällä ei ole ristiriitoja. Jäljelle jäävä 18 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään kyseiseen asiaan. Mahdollisia ristiriitoja ja ongelmatilanteita tulisi pyrkiä ratkaisemaan mahdollisimman rakentavasti ja nopeasti, sillä pitkään jatkuessaan niistä aiheutuu harmia työyhteisölle. Vastaajista hyvin suuri osa (64 %) ei osannut sanoa mielipidettään väittämään, joka koski ongelmatilanteiden ratkaisua. 18 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että ongelmatilanteet pyritään ratkaisemaan ja 9 % samaa mieltä. Vain 9 % koki, että ongelmatilanteita ei pyritä ratkomaan.

4.3.3 Avoimet kysymykset

Kyselylomake sisälsi kaksi avointa kysymystä, yhden kumpaakin teemaa kohden. Avoimien kysymysten tarkoituksena oli antaa vastaajille mahdollisuus kirjoittaa omin sanoin tuntemuksiaan, jotta koko kyselylomake ei olisi vain monivalintakysymyksiä valmiine vastausvaihtoehtoineen. Tarkoituksena oli myös kartoittaa, nouseeko jotain tiettyjä asioita esiin monilla vastaajilla. Henkilökohtaista työhyvinvointia koskevien monivalintakysymysten jälkeen tullut avoin kysymys tiedusteli vastaajien kommentteja oman työhyvinvoinnin mahdollisiin parannuskeinoihin. Tähän avoimeen kysymykseen tuli kahdeksan vastausta. Vastauksissa eniten esille nousi fyysisen työhyvinvoinnin parantaminen, sillä istumatyö kuluttaa fyysisesti ja työergonomiasta huolehtiminen saattaa unohtua helposti.

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työyhteisön ja työkaverin kanssa sujuu työskentely hyvin, saa tukea tehtäviin ja tiimissä on hyvä työskennellä. Mukavat juttuhetket auttavat arjen keskellä. Fyysisestä puolesta on myös tärkeää huolehtia, ryhtiin ja työergonomiaan olisi hyvä kiinnittää enemmän huomiota.

Pitämällä taukoa päätetyöskentelyssä ja käyttämällä sähköpöytäni.

...Jatkuva istuminen rasittaa fyysisesti.

Omaehtoisilla keinoilla, mm. lisäämällä liikuntaa.

Fyysistä puolta koskevien vastausten jälkeen hajontaa syntyi enemmän ja mitään selkeää toiseksi suosituinta vastausta ei avoimista kysymyksistä löytynyt. Työn kuormittavuus ja kiireellisyys nousivat esiin kahdessa vastauksessa. Yksi vastaajista koki tarvitsevänsä lisäkoulutusta ja esimiehen ja alaisten välisiä keskusteluja tavaksi yrityksen sisällä.

Vähentämällä kiireellisiä töitä.

...Työtä saisi tehdä niin paljon kuin jaksaa.

Lisää resursseja.

- lisäkoulutus*
- esimies-alainen keskustelut tavaksi.*

Moni stressitekijä tulee ulkoa päin, joten niihin on vaikea vaikuttaa.

Työyhteisön hyvinvointia ja toimivuutta käsitelleiden monivalintakysymysten jälkeen vuorossa oli tutkimuksen toinen, ja samalla viimeinen avoin kysymys. Tämä kysymys antoi vastaajille mahdollisuuden kertoa heidän näkemyksiään siitä, miten työyhteisön hyvinvointia ja toimivuutta voisi kehittää. Tähän kysymykseen vastasi yhdeksän henkilöä. Työyhteisön kehittämideoita tuli laidasta laitaan ja tämän kysymyksen kohdalla ei noussut esiin yhtä selkeästi suosituinta asiaa, vaan monia hyviä ideoita, joilla työyhteisöä ja sen toimivuutta voisi kehittää. Osa koki yhteisten kohtaamisten lisäämisen ja kommunikoinnin parantamisen tarpeelliseksi.

Työorganisaatiomme koostuu eri työpisteistä ja rakennuksista, yhteisiä kokoontumisia on aika vähän. Tyky-päivät useammin ja yhteiset kokoontumiset auttaisivat varmaan lähentämään työyhteisöä.

Kaikkien tulee ottaa vastuu yhteisestä hyvinvoinnista. Viestintä ja kommunikaatio ja työkavereiden kohtaaminen ovat tärkeitä.

Henkistä kuormaa (kaikkien osalta) helpottaisi, jos sitoutuisimme vahvemmin kumoamaan puhumattomuuden kulttuuria ja muutosvastarintaa.

Muutamien vastauksista pystyi tulkitsemaan, että roolit työyhteisön sisällä ovat osin epäselvät ja selkeä yhteistyölähtöinen asenne työn teossa kaipaisi parannusta. Yksi vastaajista korosti toisten auttamista ja kunnioittamista.

...Jokainen ottaa oman roolinsa työyhteisössä: työntekijät ovat työntekijöitä ja esimiehet johtaa (kaikki eivät voi olla johtajia).

Sooloilu vähemmäksi ja yhdessä tekemistä lisää. Enemmän tehdään töitä asennetta, vähemmän ollaan töissä asennetta.

Kukin hoitaa oman tonttinsa mahdollisimman hyvin sekä auttaa työtovereita tarpeen mukaan sekä kunnioittaa toinen toistaan.

Jäljelle jäävissä vastauksissa nousi esiin mm. palautteen antaminen ja vastaanottaminen, esimiehen ja alaisen välinen keskustelu ja tilapäisen työvoiman vähentäminen.

Avoimempaa keskustelua pelkästään esimiehen ja työntekijän kanssa (ei aina koko porukalla).

Harjoitellaan palautteen antamista puolin ja toisin (negatiiviset ja positiiviset).

Vähennetään tilapäistä työvoimaa, palkataan yhteistyökykyisiä ammattilaisia, mutta tuskin onnistuu.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tärkeimpänä tavoitteena oli tutkia ja selvittää automuseo X:n työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvoinnin nykytila. Lisäksi haluttiin tarjota toimeksiantajalle tutkimustulosten pohjalta kehitysehdotuksia, jotta työntekijät ja työyhteisö voisivat jatkossa voida entistä paremmin. Tutkimuksen voidaan todeta onnistuneen, sillä alussa asetettuihin tavoitteisiin päästiin. Tärkeimpään tavoitteeseen, eli tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin saatiin vastaukset. Näiden pohjalta toimeksiantajalle pystytään tarjoamaan kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tämän työn yhtenä tavoitteena oli myös luoda sellainen teoreettinen viitekehys, joka auttaa empiriaosuuden tulosten analysoinnissa ja johtopäätösten esittelyssä. Tässä onnistuttiin myös melko hyvin.

Tämä luku esittelee tutkimustuloksista syntyneitä johtopäätöksiä työhyvinvoinnin tilasta niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Lopuksi esitellään muutamia konkreettisia kehitysehdotuksia, joista voisi olla toimeksiantajalle hyötyä tulevaisuudessa.

Tutkimuksen henkilökohtaista työhyvinvointia mitanneet kysymykset pyrkivät korostamaan vastaajien henkistä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia, sillä kaikki näistä ovat olennaisia osia työhyvinvoinnin kokonaisuudessa. Yhden osa-alueen huono tila näkyy muiden osa-alueiden heikkenemisenä. Esimerkkinä työstä aiheutuva fyysinen rasitus vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin, jolloin työstä on vaikea nauttia ja motivaatio laskee samalla. Iso osa kysymyksistä mittasi työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia, jonka merkityksen kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa varsinkin Virolainen (2012, 18) nostaa korkealle. Psyykkinen hyvinvointi kattaa mm. työstä saatavat tunteet, kehittymishalukkuuden, työmotivaation ja stressiin liittyvät asiat. Psyykkinen hyvinvointi oli hyvässä kunnossa työntekijöillä.

Rauramo (2008, 169) painottaa, että työmotivaation kannalta tärkeimpiä tekijöitä ovat mahdollisuus kehittyä ja onnistumisen sekä aikaansaamisen tunteiden kokeminen. Työntekijät kokivat työnsä merkitykselliseksi ja tämän lisäksi jokainen oli halukas kehittymään työssä. Työ koettiin mielekkääksi ja tämän myötä työn teosta saatiin positiivisia tunteita. Nämä kaikki asiat osoittavat, että työntekijät ovat moti-

voituneita ja halukkaita suoriutumaan työstä mahdollisimman hyvin. Työhön tyytyväinen ja kehittymishaluinen työntekijä on yritykselle erittäin arvokas, sillä ote työntekoon on näiden tekijöiden myötä kunnossa.

Hyvinvoinnin psyykkistä puolta alentava tekijä on usein stressi, jota tämänkin tutkimuksen vastaajista yli puolet kokivat työn aiheuttavan. Stressitekijöitä on olemassa useita, ja ihmiset kokevat stressiä erilaisista asioista. Tässä tapauksessa yksi stressiä aiheuttava tekijä voi mahdollisesti olla liian suureksi koettu työmäärä. Liian suuren työmäärän myötä henkinen ja fyysinen kuormitus lisääntyvät ja seurauksena voi stressin lisäksi olla pahimmassa tapauksessa työuupumus, josta selviytyminen on pitkä prosessi. Toinen stressiä aiheuttava asia on työn ja vapaa-ajan epätasapaino. Työn vieminen työajan ulkopuolelle on kuormittavaa niin henkisesti kuin psyykkisesti.

Työn parissa on tärkeää päästä käyttämään omia vahvuuksiaan. Mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksiaan on yksi olennainen työhyvinvointia lisäävä tekijä, sillä se yhdistettynä itsensä haastamiseen päivittäin auttaa kehittymään ammatillisessa mielessä. Vahvuuksien hyödyntäminen ja kehittymismahdollisuudet ovat nousseet muissakin tutkimuksissa tärkeimpien työhyvinvointia lisäävien tekijöiden joukkoon. (Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä 23.10.2017).

Toimistotyössä fyysistä hyvinvointia ylläpitäessä on tärkeää kiinnittää huomiota pieniin asioihin, joita ei välttämättä ajatella ennen kuin vaivoja alkaa ilmestyä. Virolainen (2012, 17) toteaa kehon yksipuolisen kuormituksen olevan suuri syy toimistotyötä tekevien huonolle fyysiselle hyvinvoinnille. Helppoja keinoja liiallisen kuormituksen välttämiseen ovat mm. säännöllinen venyttely ja pienet kävelyt työpäivän aikana. Panostaminen työtuoliin ja -pöytään auttavat myös.

Työyhteisö on kokonaisuus, joka rakentuu erilaisista ihmisistä ja persoonista. Toimiakseen se vaatii ennen kaikkea yhteisen tavoitteen, jonka jokainen tiedostaa sekä yksilöiden välillä saumatonta yhteistyötä, avointa vuorovaikutusta ja kykyä ratkaista mahdollisia ristiriitoja, samalla oppien niistä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten toimeksiantajan työyhteisössä erilaiset tärkeät asiat, kuten vuorovaikutus, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, ilmapiiri ja yhteistyö toimivat.

Kokonaisuutta katsoen voidaan todeta, että työyhteisön hyvinvointi ja toimivuus ovat melko hyvällä tasolla. Ilmapiiri, joka on työyhteisön hyvinvoinnin kannalta merkittävä tekijä, oli kohtalainen, joskin pientä epävarmuutta asiasta vastaajien keskuudessa voitiin havaita. Vuonna 2017 suoritetun Made By Finland -tutkimuksen perusteella työilmapiiri koettiin tärkeimmäksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi (Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä 23.10.2017).

Järvinen (2008, 79) näkee ammatillisen käyttäytymisen olevan yksi tärkeimmistä toimivan työyhteisön tekijöistä. Oleellista on pitää työ- ja ihmissuhteet erillään ja luoda mahdollisimman avoin vuorovaikutus työyhteisön jäsenien välille. Vuorovaikutus koettiin vastaajien keskuudessa melko avoimeksi ja toimivaksi. Vuorovaikutuksen toimivuutta parantaa se, että työyhteisössä annetaan ja vastaanotetaan palautetta hyvin. Rytikangas (2011, 80–81) painottaa palautteen antamisen tärkeyttä sekä yksilön että organisaation kehittymistä ajatellen. Palautteen antaminen ei tulisi koskea vain esimiestä, sillä myös esimies tarvitsee työntekijöiltä palautetta, jotta voisi kehittyä johtajana.

Työyhteisöt pitävät sisällään erilaisia ihmisiä ja persoonia. On väistämätöntä, että erimielisyyksiä ja ristiriitoja syntyy mm. siitä, millä tavalla työtä tehdään. Tutkimus osoitti, että työyhteisön sisällä on mahdollisesti jonkinlaisia ristiriitoja. Samalla valitsi epätietoisuus kyvystä ratkaista näitä asioita. Paras mahdollisuus ristiriitojen ratkaisuun on tunnistaa ja käsitellä aihe mahdollisimman aikaisessa vaiheessa (Sepänen-Järvelä & Vataja 2009, 90). Tässä tärkeässä roolissa on ryhmä- ja yksilöpalaverit, joissa asioista pystytään keskustelemaan avoimesti.

Jatkoa ajatellen, tärkeä toimenpide olisi tämän tutkimuksen läpikäyminen ja analysoiminen niin, että työpaikan jokainen jäsen on paikalla kuulemassa tuloksia. Parhaimmillaan voisi syntyä avointa keskustelua, jolla pyrittäisiin löytämään yhdessä parannusehdotuksia tutkimuksessa ilmenneisiin työhyvinvointia alentaviin tekijöihin.

Suurimpia työhyvinvointia alentavia tekijöitä henkilökohtaisella tasolla olivat stressi, fyysinen rasitus ja suuri työmäärä. Stressin syyt tulisi pyrkiä tunnistamaan ja täten esimerkiksi esimiehen ja alaisen väliset säännölliset keskustelut, joissa voi kertoa avoimesti omia tuntojaan, olisivat varmasti aiheellisia. Tämän myötä esimiehellä

olisi mahdollisuus tehdä tarvittavia toimenpiteitä, joilla stressitekijöitä voitaisiin vähentää.

Fyysisen hyvinvoinnin ylläpitäminen ja sen tärkeys tulisi tuoda jokaisen työntekijän tietoon. Luento ergonomiasta ja muista tärkeistä fyysiseen hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä voisi toimia niille, jotka eivät välttämättä muista tai tajua kiinnittää huomiota näihin asioihin. Fyysisen kunnon merkitys on iso yleiselle jaksamiselle niin töissä kuin arjessakin. Työpaikan järjestämä liikunta voisi olla melko edullinen tapa lisätä työntekijöiden fyysistä hyvinvointia ja samalla mahdollisesti tuoda työyhteisöä lähemmäksi.

Työyhteisön hyvinvointia ajatellen ilmapiiri on merkittävässä roolissa ja siihen on kannattavaa panostaa ennen kaikkea jatkuvasti ja määrätietoisesti. Hyvä ilmapiiri vallitsee yhteisössä, jossa jokaista arvostetaan, kuunnellaan ja autetaan. Esimiehellä on tässä iso rooli suunnannäyttäjänä. Yhteiset tyky-päivät ja illanvietot auttavat parantamaan ilmapiiriä, sillä niissä pääsee tutustumaan työkavereihin paremmin ja juttelemaan muistakin asioista kuin työstä. Tämän myötä vuorovaikutus saattaa muuttua työpaikallakin avoimemmaksi.

Jatkoa ajatellen laadullinen tutkimus voisi olla ajankohtainen, sillä sen avulla saataisiin syvällisempi käsitys työhyvinvoinnin nykytilasta ja pystyttäisiin ymmärtämään, mitkä syyt ovat esimerkiksi koetun stressin ja fyysisen hyvinvoinnin taustalla. Tämän myötä pystyttäisiin keskittämään resurssit varmasti oikeisiin asioihin, jotta työhyvinvointi voisi parantua.

LÄHTEET

- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. Työuupumus. 29.6.2018. Terveyskirjasto. [Verkkosivu]. [Viitattu 9.5.2019]. Saatavilla: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681
- Autio, V.-M., Juuti, P. & Wink, H. 2011. Kehityskeskustelut ja keskusteleva johtaminen – Tuloksellisen ja työhyvinvointia tuottavan johtamisen perusta. Vantaa: Johtamistaidon opisto.
- Heikkilä, E. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämissuunnitelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kaupunkikamari.
- MacDonald, M. 2009. Aivot: Käyttäjän käsikirja. Jyväskylä: [WSOYpro]: Docendo.
- Manka, L-M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Mikkonen, M. 2016. Yle. Työterveyden professori: "Vähintään 25 miljardin vuosittaiset kustannukset työpahoinvoinnista". [Verkkosivu]. [Viitattu 2.11.2018]. Saatavilla: <https://yle.fi/uutiset/3-8846551>
- Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2001. Hengittävä työyhteisö – johtamista muutosvirrassa. Helsinki: Oy Edita Ab.
- L 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki.
- L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- L 13.8.2004/759. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.
- L 18.3.2005/162. Vuosilomalaki.

- L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.
- L 19.5.2006/395. Työntekijän eläkelaki.
- L 30.3.2007/334. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä.
- L 24.4.2015/459. Työtapaturma- ja ammattitautilaki.
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. [Uud. laitos]. Helsinki: Edita.
- Ronthy-Östberg, M., Rosendahl, S. & Kyrö, M. 2004. Kehityskeskustelun opas. [3.p.]. Helsinki: Tietosanoma.
- Rytikangas, I. 2009. Kehity ja jaksaa tiimissä. Helsinki: Kauppakamari.
- Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille: Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. 2017. Suomalainentyö. [Verkkosivu]. [Viitattu 30.4.2019]. Saatavilla: <https://suomalainentyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>
- Työhyvinvointi. Ei päiväystä. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. [Viitattu 23.10.2018]. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työpaikkakiusaaminen. Ei päiväystä. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. [Viitattu 2.4.2019]. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>
- Työyhteisö. Ei päiväystä. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.5.2019]. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>
- Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vartiainen, M. 2017. Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Julkaisussa: Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Mä-kikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vesterinen, P.-L. & Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Johtamistai-don Opisto. Helsinki: Otava.

Viitala, M. 2011. Työtovereiden vaikutus työhyvinvointiin: Case K.H Renlundin mu-seo. [Verkojulkaisu]. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutus-ohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 30.4.2019]. Saatavilla:
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011052910132>

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

LIITTEET

LIITE 1. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely






1. Ikä.

- 18-30 vuotta
- 31-40 vuotta
- 41-50 vuotta
- 51-60 vuotta
- yli 60 vuotta

2. Työkokemus automuseo X:ssä.

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- yli 15 vuotta

3. Henkilökohtainen työhyvinvointi. (1=Täysin eri mieltä. 5=Täysin samaa mieltä.)

	1 	2 	3 	4 	5 
Koen työni merkitykselliseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin kehittymään työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on miellekäästä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmääräni on sopiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen onnistumisen tunteita työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan käyttää vahvuuksiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni aiheuttaa stressiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation perustehtävä on selkeä minulle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ rasittaa fyysisesti kehoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Millä tavoin työhyvinvointiasi voisi parantaa?

5. Työyhteisön hyvinvointi ja toimivuus. (1=Täysin eri mieltä. 5=Täysin samaa mieltä.)

1  2  3  4  5 

- | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Työyhteisömme ilmapiiri on hyvä. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vuorovaikutus on avointa ja toimivaa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yhteisiä sääntöjä noudatetaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Käyttäytyminen on ammatillista. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yhteistyö on toimivaa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tieto kulkee yhteisön sisällä hyvin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Annan palautetta muille. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vastaanotan palautetta muilta. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työyhteisössä on ristiriitoja. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ongelmatilanteet pyritään ratkaisemaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

6. Millä keinoilla työyhteisön hyvinvointia ja toimivuutta voisi kehittää?

Kiitos vastauksesta!