



# **Työhyvinvointi teknologiateollisuuden yrityksessä**

Johanna Salmi

OPINNÄYTETYÖ  
Elokuu 2019

Liiketalous

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalous

SALMI, JOHANNA  
Työhyvinvointi teknologiateollisuusalan yrityksessä

Opinnäytetyö 35 sivua, joista liitteitä 2 sivua  
Elokuu 2019

---

Henkilöstö on työyhteisön tärkein voimavara. Henkilöstö tekee tuloksen, jolla yrityksen olemassaolo varmistetaan. Miten työyhteisöstä ja yksilöstä pidetään huolta ja miten varmistetaan, että työntekijä pysyy työkykyisenä koko uransa ajan?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää GVR Finland Oy:n työntekijöiden tämän hetkinen työhyvinvoinnin tila ja tarkoituksena oli selvittää se työhyvinvointikyselyn avulla.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa määriteltiin mitä työhyvinvointi tarkoittaa käsitteenä. Teoriaosuuden perustana käytettiin alan kirjallisuutta ja sähköisiä aineistoja. Lisäksi teoriaa ja tilastoja hankittiin osallistumalla vakuutusyhtiö Ilmarisen järjestämille kursseille ja paneeleihin. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä henkilöstölle. Kyselyyn sisällytettiin väittämien lisäksi avoin kommenttikenttä, johon halutessaan sai jättää kommentteja työhyvinvoinnista. Kysely toteutettiin vuoden 2019 kesä-heinäkuun aikana.

Kyselyn tulosten perusteella voitiin todeta, että tuloksista löytyi selkeää hajontaa. Kenttähenkilöstön osalta hajontaa oli enemmän mitä toimistohenkilöstöllä, mikä otettiin huomioon kehityssuunnitelmassa. Kehittämisehdotuksissa toivottiin selkeyttä ja jatkuvampaa toimintaa työhyvinvoinnin osalta.

Osa kehittämissuunnitelmasta on luottamuksellista, minkä vuoksi siitä on julkaistu vain osa.

---

Asiasanat: työhyvinvointi, kenttähenkilöstö, toimistohenkilöstö

## **ABSTRACT**

Tampere University of Applied Sciences  
Bachelor of Business Administration

SALMI, JOHANNA  
Wellbeing at work in technology company

Bachelor's thesis 35 pages, appendices 2 pages  
August 2019

---

Employees are the most important resource of the work community. They make a profit that ensures the existence of the company. How are the work community and individuals taken care of and how ensured that they remain fit for work throughout their career?

The goal of this thesis was to determine the current state of well-being at work of GVR Finland Oy's employees and the purpose was to find it out with a well-being survey.

The theoretical part of the thesis defined what well-being at work means as a concept. The theory was based on literature and electronic materials in the field. In addition, theory and statistics have been acquired by participating in courses and panels organized by insurance company Ilmarinen. The research was carried out as a quantitative study and a questionnaire was used as a method of collecting data for the personnel. In addition to multiple choice questions, the survey included one open comment field. The survey was conducted in June-July 2019.

The results of the survey showed that there was a clear dispersion of the results. There was more dispersion with technicians' answers compared to office workers which was taken in to account when doing the development plan. The proposals for development called for clarity and continuous action in terms of well-being at work.

Part of the development plan is confidential and that is why it has been published only partly.

---

Key words: wellbeing at work, technicians, office workers

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TOIMEKSIANTAJA .....	8
3	TYÖHYVINVOINTI.....	9
	3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	9
	3.2 Lainsäädäntö .....	11
4	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT .....	12
	4.1 Osaamisen ja koulutuksen vaikutus työhyvinvointiin.....	12
	4.2 Motivaation vaikutus työhyvinvointiin .....	13
	4.3 Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin .....	14
	4.4 Työkyvyn vaikutus työhyvinvointiin.....	15
	4.5 Työhyvinvoinnin esimiestyö ja johtaminen .....	16
5	KYSELYTUTKIMUS HENKILÖSTÖLLE .....	18
6	TYÖHYVINVOINNIN KEHITYSSUUNNITELMA.....	30
7	POHDINTA .....	32
	LÄHTEET .....	33
	LIITTEET .....	35
	Liite 1. Työhyvinvointikysely.....	35

## 1 JOHDANTO

Työelämän keskeisenä käsitteenä nykypäivänä on työhyvinvointi. Hyvinvoiva työntekijä on yritykselleen merkittävä voimavara ja menestystekijä. Kehittämällä henkilöstöä ja varmistamalla, että se voi hyvin, yritys parantaa tuottavuutta, kilpailukykyä ja taloudellista tulosta.

Tutkimuskysymyksenä työhyvinvointi on erittäin laaja, sillä se koostuu monesta eri tekijästä. Käsitteenä työhyvinvointi on erittäin abstrakti, koska sen merkitys on hyvin vaihteleva työntekijästä riippuen. Tutkimustietoa aiheesta on erittäin hyvin saatavilla ja sitä tuottaa eniten Työterveyslaitos. Myös suurimmat eläkevakuutusyhtiöt kuten Ilmarinen, Varma ja Elo tuottavat paljon kvantitatiivisiin tutkimuksiin perustuvaa materiaalia, jotka suurimmaksi osin ovat julkisesti nähtävillä.

Työhyvinvointi pitää sisällään monta osa-aluetta. Jakoja osa-alueisiin voi tehdä monella eri tavalla riippuen painoalueesta. Tässä opinnäytetyössä keskitytään työyhteisön, esimiestyön ja osaamisen vaikutuksiin työhyvinvoinnissa, niin henkisesti kuin fyysiselläkin tasolla. Työturvallisuus on myös erittäin merkittävä osa työhyvinvointia ja se onkin toimeksiantoyrityksessä toimintaa ohjaava ajuri. Turvallisuus tulee aina ensin. Toimeksiantoyrityksessä turvallisuuteen liittyvät asiat ovat olleet uuden Euroopan Health, Safety & Environment (HSE) johtajan myötä laajasti esillä ja kehityskohteena, joten se osa-alue on jätetty tästä työstä pois.

Muuttuvassa maailmassa on selvää, että pitkiä työuria tehneet työntekijät ovat muutoksen edessä ja kohtaavat paljon uusia haasteita työn tekemisen suhteen. Työ on nykyään hektisempää ja pirskahtelempaa kuin aiemmin. Lisäksi jatkuva uuden oppimisen tarve lisääntyy ja yksilöltä odotetaan yhä laajempaa osaamista monelta eri osa-alueelta. Yhä kasvava henkilökohtainen vastuu omasta työstä aiheuttaa kuormitusta psyykkisellä puolella ja vaikuttaa työssä jaksamiseen. Psyykkisen puolen kuormitustekijät ovat aiheuttaneet varsinkin nuorten kohdalla suuren kasvun työkyvyttömyyseläköitymiseen. Vuonna 2017 työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä alle 35 vuotiaista

jopa 72% eläköityi mielenterveys ja käyttäytymisen häiriöiden takia. 35-44 vuotiaissa samasta luku 50%, (Ilmarinen. Työkykyjohtaminen 2019.)

### **1.1 Opinnäytetyön tavoitteet**

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työhyvinvointia käsitteenä sekä työhyvinvoinnin nykytilaa GVR Finland Oy:n työntekijöiden näkökulmasta. Työhyvinvoinnin nykytila saadaan parhaiten selville teettämällä kysely henkilöstölle.

Tutkimuksen tarkoituksena on löytää kriittisimmät kehityskohteet liittyen työhyvinvointiin. Tutkimuksesta saatavia tuloksia on tarkoitus hyödyntää tulevaisuudessa, jotta voidaan kehittää työhyvinvoinnin eri osa-alueita työhyvinvoinnin parantamiseksi.

### **1.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen kohde**

Tässä opinnäytetyössä tehty kyselytutkimus on toteutettu kvantitatiivisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin kyselysovelluksen avulla sähköisesti. Tutkimusjoukko on suhteellisen suuri, kysely lähetetään 61:lle työntekijälle, joten kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä sopi tilanteeseen parhaiten.

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä tarkoittaa kerätyn tiedon tarkastelua numeerisesti. Se vastaa kysymyksiin kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Tutkija / analysoija kuvaa saamiaan tuloksia sanallisesti suhdelukuina ja tuloksien eroavaisuuksina verrattaen toisiinsa. Kvantitatiivisen tutkimuksen tärkeä ominaispiirre on strukturoida kysymykset ja vastausvaihtoedot kyselyyn niin, että kaikki vastaajat ymmärtävät ne samalla tavalla. (Vilka H. 2014, 13.)

Kyselyjoukko päätettiin jakaa kahteen, koska noin puolet henkilöstöstä työskentelee liikkuvassa työssä huoltoteknikkona kentällä ja loput työntekijöistä tekevät toimistossa työtään. Koettiin, että työhyvinvointiin vaikuttaa hyvin erilaiset asiat riippuen siitä kumpaan joukkoon kuuluu. Toimistohenkilöstöllä on hyvin staattinen työ ajatellen työergonomiaa. Suurin osa istuu toimistossa työpöydän

äärellä kahdeksan tuntia päivässä ja fyysistä liikkumista ei juurikaan tule. Kenttähenkilöstöllä taas työ on hyvin liikkuvaa, toki heilläkin on pitkiä ajomatkoja kohteelta toiselle, mutta pääasiassa työ on fyysistä. Haasteena ergonomian kannalta ovat toistuvat liikkeet, jotka rasittavat tiettyjä tuki- ja liikuntaelimiä. Molemmilla ryhmillä työn henkinen paine on hyvin samanlainen, töissä on kiire ja vastuu omasta osaamisesta on kannettava itse.

Kysely lähetettiin yhteensä 61:lle työntekijälle. Näistä 34 oli kenttäteknikkoja ja 27 toimistotyöntekijöitä. Kokonaisvastausprosentti oli 52%. Kenttähenkilöstön vastausprosentti 44% ja toimistohenkilöstön 63%.

Työhyvinvointikysely on jaettu neljään pääryhmään, jotka ovat osaaminen, esimiestyö, työyhteisö ja fyysinen ja psyykinen työkyky Näiden pääryhmien alla on yhteensä 20 täsmentävää väittämää. Lopussa on myös vapaaehtoinen kommenttikenttä avoimille kommentteille.

Tulokset on analysoitu tilasto-ohjelman avulla ja niistä on tehty sanallisen analysoinnin lisäksi taulukoita, jotta tulosten tulkitseminen olisi helpompaa.

## 2 TOIMEKSIANTAJA

GVR Finland Oy on Yhdysvaltalaisen Gilbarco Veeder-Rootin (GVR) tytäryhtiö Suomessa. Pääyhtiön omistajaksi tuli amerikkalainen sijoitusyhtiö Fortive Oyj 2016 vuonna tehdyn eriytymisen myötä. GVR Finlandin liikevaihto (vuonna 2018) oli 8,3 miljoonaa euroa. Fortive Oyj:n liikevaihto on puolestaan 6 miljardia dollaria. (GVR Finlandin työtyytyväisyys workshop, 2019.)

GVR Finland Oy:n toimialaa on polttonesteen jakelulaitteiden myynti, huolto- ja asennuspalvelut kaikille öljy-yhtiöille Suomessa. Polttonesteen jakelulaitteisiin kuuluu maksupäätteet, pinnanmittaus ja märkävarastojärjestelmät, jakelumittarit ja niihin kaikkiin kuuluvat ohjelmistot. Emoyhtiö lisäksi valmistaa ja tuote kehittää jakelulaitteita, maksupäätteitä ja erilaisia softapalveluita. (Gilbarco n.d.)

Maailmanlaajuisesti GVR työllistää 4000 ihmistä. Suomessa GVR Finland Oy:lle työskentelee 61 henkilöä, joista 29 on kenttäteknikoita, 5 projektiasentajia ja loput toimistotyöntekijöitä. Toimistotyöntekijöistä löytyy tuotekehittelijöitä, it-asiantuntijoita ja kunnossapidon hallinnollista henkilöstöä. (GVR Finland, Työntekijän opas, 2017.)

GVR Finlandin kunnossapitoyksikkö toimii Aftermarketin funktiossa ja se on suurin yksikkö Suomessa. Kunnossapidossa työskentelee 30 teknikkoa, 8 HelpDesk työntekijää ja 5 hallinnollista henkilöä. (GVR Finland, Työntekijän opas, 2017.)

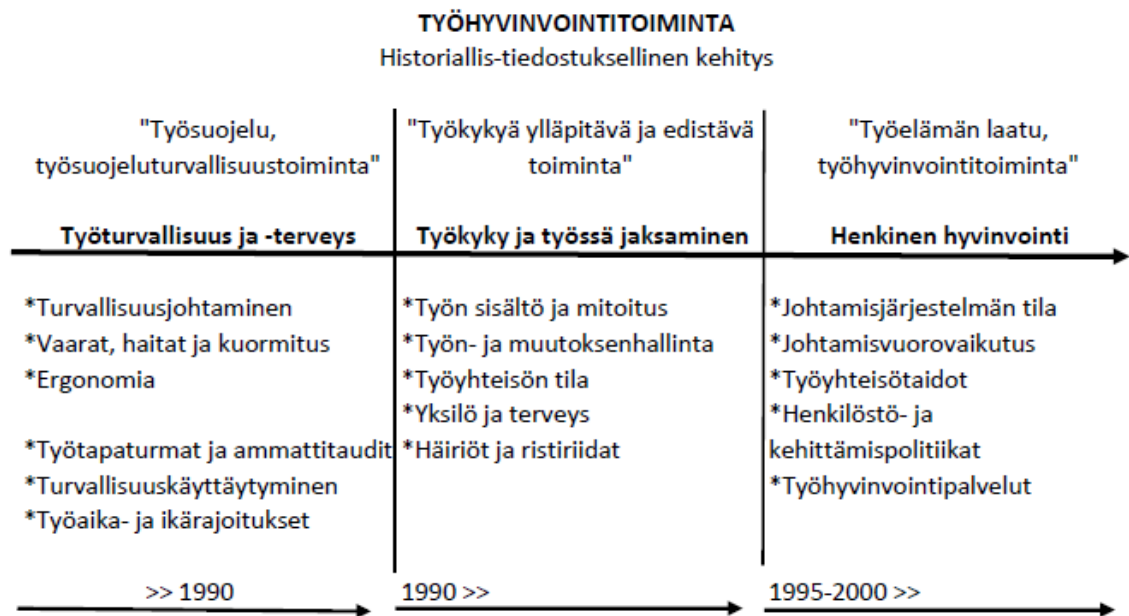
GVR Finland on Suomessa alansa johtava tekijä palvelujen tarjonnan laajuudessa. Se on voittanut useita alan palkintoja mm työturvallisuuteen liittyen. Yritys pysyy mukana muuttuvassa maailmassa ja koittaa pitää maailman liikkeessä myös jatkossa keskittymällä perinteisten polttonesteiden lisäksi vaihtoehtoisilla polttonesteillä kuten esimerkiksi sähköllä ja kaasulla. (Gilbarco n.d.)



### 3 TYÖHYVINVOINTI

#### 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointia ja sen johtamista on ollut yrityksissä käytössä jo 1800-luvun puolesta välistä lähtien. Työhyvinvointi on saanut alkunsa työsuojelusta ja vuosikymmenten saatossa siihen on tullut jatkuvasti uusia painoalueita. Tarkkonen (2012, 18) esittää kuviossa 1 1990-luvulta lähtien, kuinka työhyvinvointi ja sen sisältö on muuttunut vuosikymmenten saatossa.



KUVIO 1. Työhyvinvointitoiminta (Tarkkonen 2012, 18)

1990-luvulla otettiin käyttöön ensimmäinen malli, jonka mukaan työhyvinvointia alettiin systemaattisemmin kehittämään. Kyseessä oli kolmiomalli, jossa nimensä mukaisesti kolmena pääpiirteenä on työyhteisö, turvallisuus ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Olennaista kolmiomallissa on, että kehittäminen vaatii aktiivista osallistumista niin työntekijöiltä kuin työnantajaltakin. (Manka & Manka 2016, 66.)

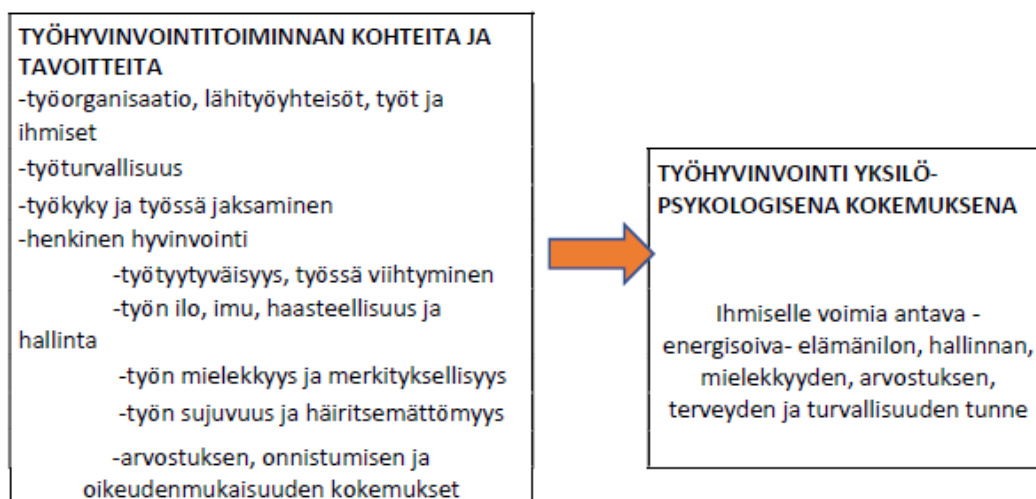
Nykypäivänä työhyvinvoinnin käsite on hankala tiivistää yhteen lauseeseen sen moniulotteisuuden takia. Myöskään johtamis- ja työsuojelukirjallisuudesta

harvoin löytyy selkeää määritelmää. Työhyvinvointiin sisältyy usein oletus siitä, että lukija tietää, mistä työhyvinvoinnissa on kysymys. (Tarkkonen 2012, 22.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi kokonaisuus, jonka muodostaa työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin turvallisiksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, jota ammattitaitoiset työntekijät ja -yhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnin tulisi tukea työntekijän kokonaisvaltaista elämönhallintaa. (Työterveyslaitos n.d.)

Yhden määritelmän sijaan työhyvinvointia voi lähestyä myös eri käsitteiden avulla, niin kuin Tarkkonen (2012, 22) esittää kuviossa 2. Se voidaan jakaa kahteen eri tasoon: yksilöpsykologiseen ja toimintaan. Yksilöpsykologisella tasolla lopputulema on se tilanne, että työntekijä kokee arvostuksen, hallinnan, mielekkyyden, elämänilon, terveyden ja turvallisuuden tunnetta. Toiminnan tasolla työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta, työkyvystä ja henkisestä hyvinvoinnista. Alla olevassa kuviossa tämä on kuvattu kaaviona. (Tarkkonen 2012, 22.)



KUVIO 2. Työhyvinvointitoiminnan kohteita ja tavoitteita (Tarkkonen 2012, 22)

### 3.2 Lainsäädäntö

Kuten aiemmin todettiin, työntekijöiden järjestelmällinen suojele sai alkunsa jo 1800-luvulla, kun teollistuminen oli alkuvaiheilla. Lainsäädäntö astui mukaan 1800-luvun lopulla, kun valvontaa alettiin tehostamaan. Ensimmäinen pakollinen sosiaalivakuutus oli tapaturmavakuutus, joka sisällytettiin vuonna 1895 osaksi työsuhdetta. Vuonna 1879 astui voimaan tärkeä asetus alle 12-vuotiaiden tehdastyökiellosta. (Kauhanen 2016, 22.)

Työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä ei ole kirjattu vain yhteen pykälään vaan työhyvinvointiin sisältyvillä osa-alueilla on jokaisella omat lakipykälänsä. Työterveyslaitos on listannut työhyvinvointiin liittyvän seuraavat lait: työturvallisuuslaki, työsuojelulaki, työterveyshuoltolaki, sairausvakuutuslaki ja työaikalaki. Nämä kaikki tulee ottaa huomioon, kun suunnitellaan ja kehitetään työhyvinvointia ja mietitään sen johtamista. (Työterveyslaitos n.d.)

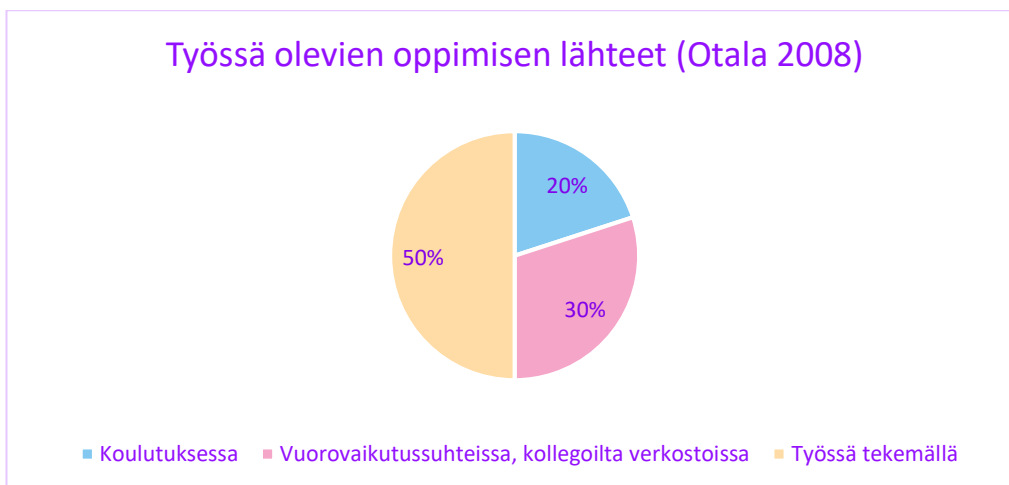
Työnantajalle on asetettu yleisiä lakisääteisiä oikeuksia ja velvollisuuksia työntekijäänsä kohtaan, jotka toimivat terveyden ja työhyvinvoinnin juridisena viitekehysenä. Näitä velvollisuuksia ovat mm. velvollisuus perehdyttää, vaatimus tasapuolisesta kohtelusta, kieltö syrjinnästä ja vastuu työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla. (Tarkkonen 2012, 15.)

## 4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

### 4.1 Osaamisen ja koulutuksen vaikutus työhyvinvointiin

Jotta työyhteisö olisi oppiva, on osaamista kehitettävä jatkuvasti. Jatkuva oppiminen ja työyhteisön kehittäminen auttaa yhteisöä selviytymään paremmin alati muuttuvassa ympäristössä. Oppimisen tulee olla aina yhdensuuntaista organisaation tavoitteiden kanssa, on kyse sitten yksion, ryhmän tai koko organisaation tasolla tapahtuvasta oppimisesta. Vuorovaikutuksen ja innovatiivisen ilmapiirin lisäksi oppiminen vaatii yritykseltä ajankäytön väljyyttä. On suotava jokaiselle työntekijälle tarpeeksi aikaa itsensä kehittämiseen ja osaamisen kartoittamiseen. (Manka & Manka 2016,88.)

Osaamista ja koulutusta on pitkään mitattu kahdella mittarilla: sillä kuinka paljon koulutukseen on panostettu taloudellisesti ja/tai kuinka paljon siihen on käytetty työaika. Jos mitataan vain taloudellista panostusta, pystytään tarkastelemaan vain ulkopuolista koulutusta ja tällöin tarkastelusta jää pois kaikki sisäinen ja oman itsensä kehittäminen työssä tekemällä. Nämä kaksi mainittua mittaria ovat nykypäivänä epätarkoituksenmukaisia ja ne osoittavat vain sitä, ettei osaamista ja koulutusta mitata oleellisuuden tai tarkoituksenmukaisuuden näkökulmasta. Panostuksen sijaan olisi tuotteliaampaa mitata tuloksia. Kansainvälisten tutkimusten mukaan (kuvio 3) suurin osa oppimisesta tapahtuu työssä tekemällä. Toiseksi merkityksellisin oppimismuoto on vuorovaikutussuhteet kollegoiden kanssa. Tämä tulee kasvamaan tulevaisuudessa merkityksellisesti, koska verkostoituminen on yhä helpompaa ja ajankohtaisempaa. Pienimpänä osa-alueena kolmesta tärkeimmästä osaamisen kartuttamisen muodosta on varsinainen koulutus eri muodoissaan. (Kauhanen 2016, 39.)



KUVIO 3: Työssä olevien oppimisen lähteet (Kauhanen 2016, 39)

## 4.2 Motivaation vaikutus työhyvinvointiin

Motivaatioon työpaikalla vaikuttaa moni asia. Motivaatioon vaikuttavia tekijöitä on selvitetty mm vaihtuvuuteen vaikuttaneiden todellisten syiden kautta. Tutkimuksen mukaan 75% niistä syistä miksi ihmiset jättävät työpaikkansa, liittyy esimiesten toimintaan. Esimiesten vastuulla olevia motivaatioon liittyviä tekijöitä, joiden hoidossa on ollut niin suuria puutteita, että se on aiheuttanut työntekijän lähdön, on löydetty kuusi kappaletta. Näitä ovat: rehellinen ja jatkuva kaksisuuntainen viestintä, haastava ja mielekäs työ, jatkuva mahdollisuus osaamisen kehittämiseen, tunnustus ja palkitseminen hyvistä suorituksista, vaikutusmahdollisuudet oman työn suhteen ja tavoitteiden sitominen liiketoimintaan. Näiden kuuden tekijän puutteellisuus vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin ja jatkuessaan tarpeeksi pitkään lopulta voi johtaa päätökseen jättää yritys. (Monster n.d.)

Motivaatioon vaikuttaa myös harrastus- virkistys ja kulttuurittominta. Kun yritys huomioi työntekijänsä myös työpaikan ulkopuolella ja pitää tärkeänä sitä, miten työntekijät voi, vaikuttaa se positiivisesti työntekijän motivaatioon. Työntekijä kokee tällöin tulleensa huomioduksi kokonaisuutena eikä vain työntekijänä. Harrastus- virkistys ja kulttuurittomintaan panostetaan yrityksissä hyvin eri lailla. Keskimääräisesti Suomessa panostetaan kyseiseen toimintaan 235 € / henkilö per vuosi. Pienimmillään käytetty raha on 100 € vuodessa ja suurimmillaan 1000

€ vuodessa. Vaihtelu toimialoittain on hyvin suuri. Suomessa virkistystoimintaa pidetäänkin nykyään pikemminkin velvollisuutena kuin motivaatiokeinona ja etuna. Moni työntekijä pitää itsestäänselvyytenä virkistystoimintaan kuuluvia etuja kuten virike- ja liikuntaseteleitä, vaikka kyse on yrityksen tarjoamasta edusta. (Kauhanen 2016, 38.)

### 4.3 Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

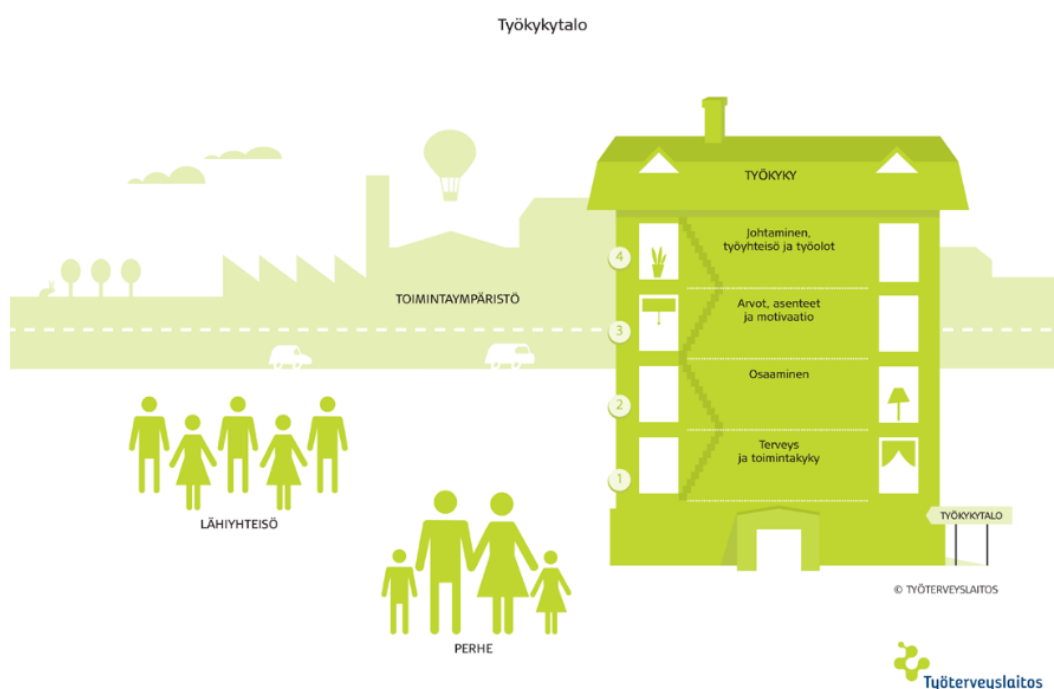
Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin on suuri. Se on laadukkaan työn ja työssä pysymisen edellytys. Toimiva työyhteisö on avoin ja kannustava ja ongelmista on helppo puhua. Tiedonkulku pitäisi olla vaivatonta ja kahdensuuntaista, jokaisella pitää olla vaikutusmahdollisuudet koko työyhteisön toimintaan. Toimivan työyhteisön ajatellaan rakentuvan neljästä elementistä: yhdenvertaisuus tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus toteutuvat työpaikalla, sosiaalinen pääoma on korkealla, työssäolosuhteet ovat yleisesti hyvät ja arvostus, arvot, sitoutuminen ja erilaisuus otetaan huomioon. (Talentia n.d)

Toimivan yrityksen ilmapiiri perustuu henkilöstön väliseen luottamukseen ja avoimuuteen. Mikäli työyhteisö ei ole toimiva, se vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin ja näin ollen työssä viihtymiseen. Ihmissuhteissa työpaikalla olisi hyvä olla kannustavuutta, harvoin näin kuitenkin valitettavasti on. Sadat työilmapiiri tutkimukset osoittavat, että työyhteisön jäsenten välillä on usein ristiriitoja, joko näkyviä tai piilossa olevia. Taustalla on usein ihmisten erilaisuus ja ymmärtämättömyys toista ihmistyyppiä kohtaan. Olisi tärkeää, että yritykset panostaisivat toimivaan työyhteisöön ja siihen, että opittaisiin tuntemaan kollegat ja toimimaan kaikkien kanssa kullekin sopivalla tavalla. (Juuti & Vuorela 2002, 71.)

Toimivassa ja tuloksellisessa työyhteisössä tarvitaan kaiken tyyppisiä ihmisiä. Thomas Erikson toteaa ”Käyttäytyminen on kuin vaihdelaatikko. Kaikkia vaihteita tarvitaan. Sama vaihde voi olla joskus oikea ja joskus väärä. Auto on hyvä käynnistää ykkösvaihteella – vitosvaihteella se olisi huomattavasti vaikeampaa. Toisinaan taas ykkösvaihde on aivan väärä valinta, esimerkiksi kun auto kiittää sadan kilometrin tuntivauhdilla.” (Eriksson 2019, 17.)

#### 4.4 Työkyvyn vaikutus työhyvinvointiin

Työkyky tarkoittaa ihmisen kokonaisvaltaista määritelmää, jossa tarkastellaan fyysisen toimintakyvyn lisäksi monia muitakin ominaisuuksia. Aikaisemmin historiassa työkyky termillä tarkoitettiin lähinnä lääketieteellistä fyysistä kykyä työskennellä, mutta tämä on muuttunut aikojen saatossa. Varmasti tunnetuin työkyvyn määritelmä on Työterveyslaitoksen työkykytalo (kuvio 4), jossa kuvataan työkyvyn muodostumista eri tekijöistä. (Alahautala & Huhta 2018, 18.)



KUVIO 4: Työkykytalo (Työterveyslaitos n.d.)

Jokaisella työntekijällä on työnkuvaansa kuuluvat työn vaatimukset. Näiden vaatimusten vastaavuutta työntekijän omiin voimavaroihin, niin henkisiin kuin fyysisiin, mitataan työkyvyllä. Työkykyä voi heikentää työntekijän henkilökohtaiset asiat, mutta myös karttuva ikä tuo omat haasteensa työkyvyn ylläpitoon. Lisäksi moni työ kuormittaa työntekijää vain yksipuolisesti, esimerkiksi staattiset asennot, jatkuva kiire jne. Työkykyä tulee ylläpitää jokaisessa yrityksessä säännöllisesti. Monessa yrityksessä se onkin toteutettu Ty-Ky toiminnan avulla. Ty-Ky toimintaa tulisi ajatella prosessina, jossa ei ole yhtä

oikeaa tapaa toteutukseen, parhaimmillaan tietysti se kuuluu jokaiseen arkipäivään.

(Suomen riskienhallintayhdistys n.d.)

#### **4.5 Työhyvinvoinnin esimiestyö ja johtaminen**

Tutkimukset osoittavat, että johtamisella on suora yhteys työyhteisön ihmissuhteisiin ja siellä vallitsevaan ilmapiiriin. Johtamisen kautta voidaan kehittää työhön ja työympäristöön vaikuttava tekijöitä. Johtamistapoja on monia erilaisia. Kuitenkin työhyvinvoinnin kannalta merkittävintä johtamistyyliä tukee ainoastaan hyvä ihmisen johtaminen, joka onnistuessaan luo koko työyhteisöön hyvän ja terveyttä edistävän ilmapiirin. (Juuti & Vuorela 2002, 18.)

Esimiestyö on muuttunut paljon viimeisen kymmenen vuoden aikana. Ennen esimies antoi selkeitä ohjeita ja käskyjä, mutta nykypäivänä edelläkävijät toimivatkin valmentamalla tiimejään. Valmentava esimiestyö käyttää hyväkseen dialogeja ja yhdessä oppimista päämääränään auttaa ihmisiä johtamaan ja valmentamaan toinen toistaan. Kulttuuria, jossa toinen työntekijä opettaa toistaan kutsutaan sparraavaksi työyhteisöksi. Tämä toimii parhaiten, kun sparraus ja keskustelu on pitkäjänteistä ja säännöllistä. Ajatuksena ei ole jakaa vain onnistumisia vain nimenomaan keskittyä työelämän jokaiseen puoleen, myös huonompiinkin suorituksiin. Haasteena valmentavassa esimiestyössä on se, jos näkökulma keskittyy liikaa yksilöihin ja heidän valmentamiseensa. Tarkoitus ei ole valmentaa ketään yksilöä rajattomia määriä, vaan jokaista hieman ja antaa tiimin itse valmentaa itseään ja toisiaan. (Leppänen & Rauhala 2012, 266.)

Kun mietitään hyvän työhyvinvoinnin kannalta hyvää esimiestä ja tämän ominaisuuksia, voidaan todeta, että yleisesti tunnistetut hyvän johtamisen ja johtajuuden ominaisuudet pätevät yhtä lailla tässäkin. Johtamisteknisen osaamisen lisäksi työhyvinvoinnin johtaminen edellyttää esimieheltä ymmärrystä ja riittävää tietoa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi yrityksessä tulisi vallita työhyvinvoinnille suotuisa arvomaailma, joka painottuu laajalti henkilöstöjohtamisen kulttuuriin. Työhyvinvoinnin johtaminen on johtamisen yksi näkökulmista, jonka tulee ottaa toteutuessaan huomioon viisi eri osa-aluetta. Nämä osa-alueet ovat työturvallisuus, työkyky ja työssä jaksaminen, henkinen hyvinvointi, ikä ja sukupuoli ja työorganisaation muutoksen tarpeet.



Toteutukseen tulee sisältyä yllämainittujen asioiden seuranta valvonta, varmistaminen ja ohjaus. (Tarkkonen 2012, 76.)

## 5 KYSELYTUTKIMUS HENKILÖSTÖLLE

### 5.1 Kyselyyn vastaaminen ja vastausprosentit

Kyselytutkimuksen lähettämisen ajankohdalla voi olla suuri merkitys ensinnäkin siihen kuka vastaa kyselyyn ja toiseksi siihen minkälaisia vastauksia saadaan kerättyä. Jotta saadaan tavoitettua monipuolisesti ihmisiä ja mielipiteitä, on tärkeää, että ajankohta mietitään tarkoin ja kysely on auki vähintään viikon ajan. Vastausprosenttia pidetään onnistuneena, mikäli se ylittää 30%:n tason, silloin kun kysely lähetetään vastaajille, joille nimenomainen kyselijä ei ole tehnyt kyselyä aiemmin. (Surveymonkey n.d.)

Kyselytutkimus toteutettiin yhteistyössä kohdeyrityksen henkilöstöpäällikön kanssa. Kohdeyrityksen henkilöstö jakautuu käytännössä puoliksi liikkuvaa ja fyysistä työtä tekeviin huoltoteknikoihin ja toimistotyöntekijöihin. Työnkuvat ja kuormittavat tekijät ovat näillä kahdella kohderyhmällä hyvin erilaiset, joten vastaajat jaettiin yllämainitun lajittelun perusteella kahteen. Kysely oli sama molemmille ryhmille. Tässä opinnäytetyössä kokonaisvastausprosentti nousi hyvälle tasolle, ottaen huomioon, että tästä aiheesta ei oltu tehty kyselyä aiemmin, eikä tämän aiheen tiimoilta tutkimuksen tekijälle ole aiempaa suhdetta vastaanottajiin. Kysely lähetettiin yhteensä 61:lle työntekijälle. Näistä 34 oli kenttäteknikkoja ja 27 toimistohenkilöstöä. Kokonaisvastausprosentti oli 52%. Kenttähenkilöstön vastausprosentti 44% ja toimistohenkilöstön 63%.

Tulosten analysoinnissa on käytetty myös jaottelua kentän ja toimiston välillä, jotta saadaan tarkempaa tietoa kehityskohteista. Kyselyssä oli neljä kokonaisuutta, jossa kussakin aihealueeseen liittyviä väittämiä. Lisäksi lopussa oli avoin kommenttikenttä, johon halutessaan sai kirjata ajatuksiaan. Avoimia kommentteja tuli muutamia, joista saatiin analysointiin mukaan asioita, joita ei osattu kyselyssä kysyä. Avoimien kommenttien kohdalla kyselyyn tuli mukaan hieman kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, mutta koska määrä jäi hyvin suppeaksi, voidaan sanoa päämenetelmän olevan kvantitatiivinen. Avoimia kommentteja ei voida luottamuksellisista syistä julkaista kokonaisuudessaan, mutta niihin on viitattu analysoinnissa.

## 5.2 Tulosten analysointi – kenttähenkilöstö

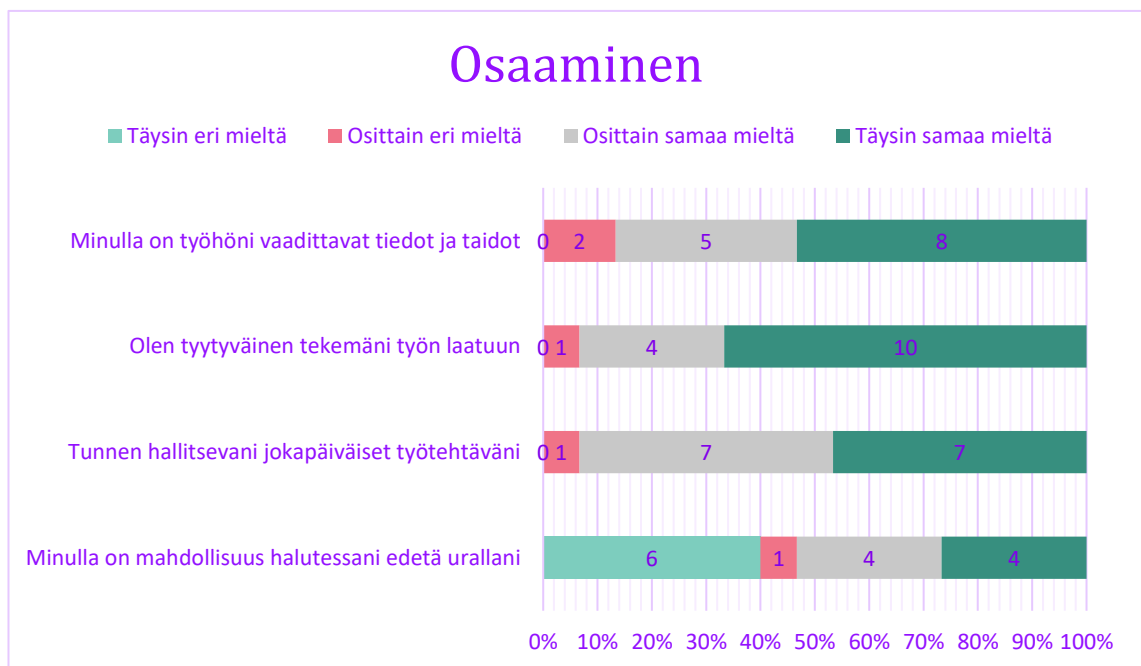
Kokonaisuudessaan kenttähenkilöstön osalta työhyvinvoinnin koetaan olevan kohtalaisella tasolla. Kenttähenkilöstö kokee, että yritys pyrkii ajattelemaan hyvinvointia, mutta käytännön toteutuksessa on välillä puutteita. Kenttätyöntekijät ovat pääosin tehneet pitkiä kymmenien vuosien työuria kohdeyrityksessä ja ovat nähneet paljon muutosta uransa aikana. Muutoksessa eläminen on tuonut kenttähenkilöstölle henkistä painetta ja tunnetta siitä, että koko ajan vaaditaan yhä enemmän ja enemmän. Suurimmat haasteet kyselyn perusteella on työyhteisöön ja luottamukseen liittyvissä asioissa. Parhaimmat tulokset taas saatiin osaamiseen ja työvälineisiin liittyvissä asioissa. Pohjatietona olikin, että kohdeyritys on taas viime vuodesta alkaen panostanut teknikoiden koulutukseen. Turvallisuuteen ja työvälineisiin liittyvät asiat ovat olleet jo pitkään yrityksen prioriteetti numero yksi ja selvästikin siihen on myös panostettu.

Ensimmäisessä osiossa käsiteltiin kenttähenkilöstön osaamista (kuviot 5). Yleisesti ottaen osaaminen näyttää olevan kohdillaan. Yritys on saamani tiedon mukaan tehnyt päätöksen alkaa uudelleen panostamaan koulutukseen varsinkin kenttähenkilöstön kohdalla, millä saattaa olla ollut vaikutusta positiiviseen tulokseen.

Väittämään ”Minulla on työhöni vaadittavat tiedot ja taidot” 85% vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä ja 15% erimieltä. Tämä kertoo siitä, että tietoa on riittävästi tarjolla, ja henkilöstö osaa käyttää sitä tarvittaessa hyväkseen. Laadullisissa asioissa myöskään ole ongelmakohtia, sillä 94% vastaajista ovat tyytyväisiä tekemänsä työn laatuun. Tämä myös tukee saamaani tietoa yritykseltä siitä, että he saavat hyvin vähän reklamaatioita kenttähenkilöstön työstä suhteessa heidän työmääräänsä.

Tässä osiossa oli myös väittämä ”Tunnen hallitsevani jokapäiväiset työtehtäväni”. Väittämällä haettiin osaamiseen liittyvää hallintaa, eli tuleeko vastaan tehtäviä, joista ei osaamisen puutteen vuoksi selviä. Tähänkin kysymykseen yhtä lukuun ottamatta (94%) vastasi myönteisesti eli tuntee hallitsevansa työtehtävänsä. Tämä on yrityksen kannalta erittäin positiivinen asia, koska se tarkoittaa, ettei työt jää kesken osaamisen puutteen vuoksi.

Huonoimman tuloksen tässä aihealueessa sai väittämä uralla etenemisestä. Väittämä oli muotoiltu ”Minulla on halutessani mahdollisuus edetä urallani tässä firmassa”. Tähän väittämään lähes puolet (45%) vastaajista oli eri mieltä, joista 40% täysin eri mieltä. Tämä on kysymys, jota yrityksen tulee pohtia lisää tulevaisuudessa. Olisiko urapolkuja mahdollista kehittää yhteistyössä esimiehen kanssa niin, että kaikilla haluavilla olisi mahdollisuus edetä urallaan. Väittämän vastausprosentti saattaa kertoa siitä, että monella olisi tahtoa mennä eteenpäin, mutta ei tietoa miten se olisi mahdollista. Negatiivinen vastausprosentti saattaa olla myös signaali siitä, että oma työnkuva ei ole tarpeeksi haastava henkilön taitoihin nähden. Yli puolet tähän kysymykseen vastanneista on sitä mieltä, että oma työnkuva on sopiva tai tietävät mitä tehdä, jos haluaa uusia haasteita työhönsä.

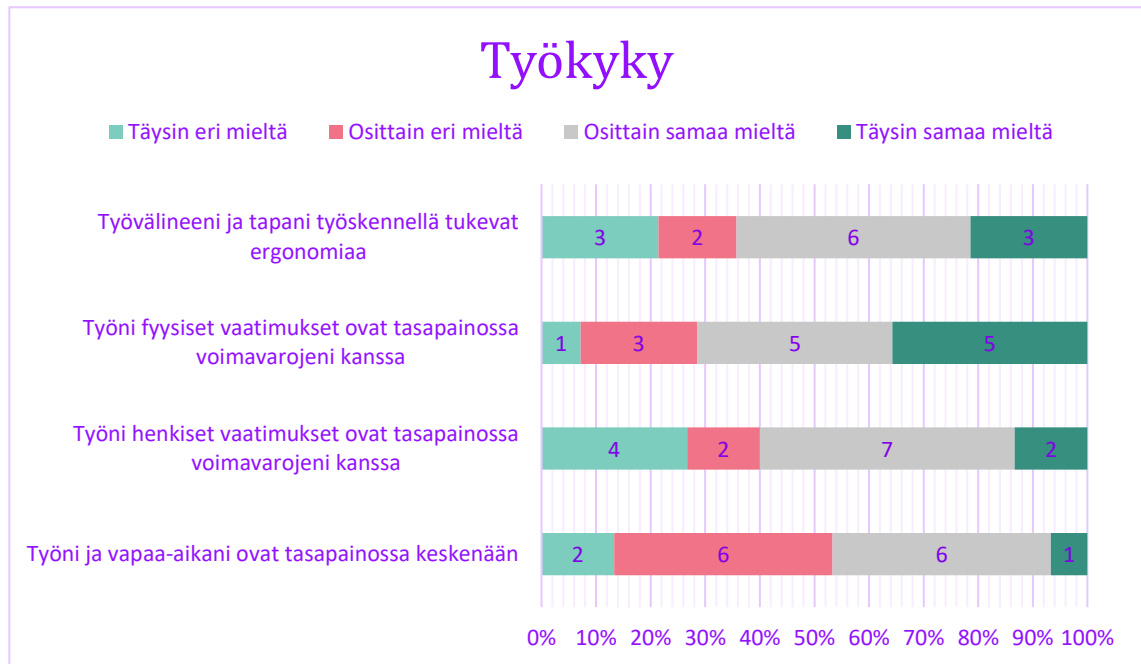


KUVIO 5. Kenttähenkilöstön osaaminen

Toisessa osiossa aiheena oli työkyky (kuvio 6). Tähän osioon vastasi vain 14 työntekijää toisin kuin muihin aihealueisiin vastasi 15. Tarkentavissa väittämissä käsiteltiin niin henkistä kuin fyysistäkin työkykyä.

Fyysistä työkykyä käsitteli kaksi väittämää. ”Työvälineeni ja tapani työskennellä tukevat ergonomiaa” väittämään kaksi kolmasosaa vastasi olevansa joko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä ja kolmasosa erimieltä. Teknikot viettävät pitkiä aikoja autossa ajaessaan työpisteeltä toiselle. Avoimissa kommentteissa selvisi, että ajamisen ergonomiaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Yritys on kiinnittänyt huomiota työpisteellä (huoltoasemilla) tapahtuviin asentoihin ja keventänyt niitä erilaisilla prosesseilla, mutta ajamisen ergonomia on jäänyt käsittelemättä. Selvitin yrityksen It-osaston kanssa, että keskimäärin tekniikko istuu autossa 41% työpäivästään, osa tekniikoista jopa yli puolet työajastaan. Tässä olisi paikka kehittää ergonomiaa, varsinkin juuri autossa istumiseen liittyen. Itse työn fyysisuus koetaan suurimmaksi osaksi olevan sopivan kuormittavaa, sillä väittämään ”Työni fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa” 67% oli samaa tai täysin samaa mieltä.

Henkisen työkyvyn väittämistä voidaan todeta, että jo aikaisemmin mainittu työn kuormittavuus ja muuttuva ympäristö näkyy tuloksessa. ”Työni henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa” väittämään 40% vastasi olevansa erimieltä tai täysin eri mieltä. Teknikoiden työhön kuuluu työn suorittaminen aina tiettyyn vasteaikaan mennessä. Avoimista kommentista selvisi, että vasteajat ja niiden yhä tiukempi seuraaminen aiheuttaa henkistä painetta ja huonontaa työsuoritusta, koska sen joutuu suorittamaan kiireessä. Ajankäytön haasteellisuus heijastunee myös väittämään ”Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään”, johon 54% vastasi olevansa eri mieltä tai täysin erimieltä ja loput 46% vastasi positiivisesti. Osa tekniikoista tekee paljon ylitöitä, joiden määrien seuraamiseen on kehitettävä vieläkin parempi ja tehokkaampi seurantajärjestelmä. Ylityön tekeminen on aina vapaaehtoista ja siihen ei painosteta, mutta voisiko jonkin asteisesta seurannasta olla hyötyä tasapainottamaan työn ja vapaa-ajan suhdetta.



KUVIO 6. Kenttähenkilöstön työkyky

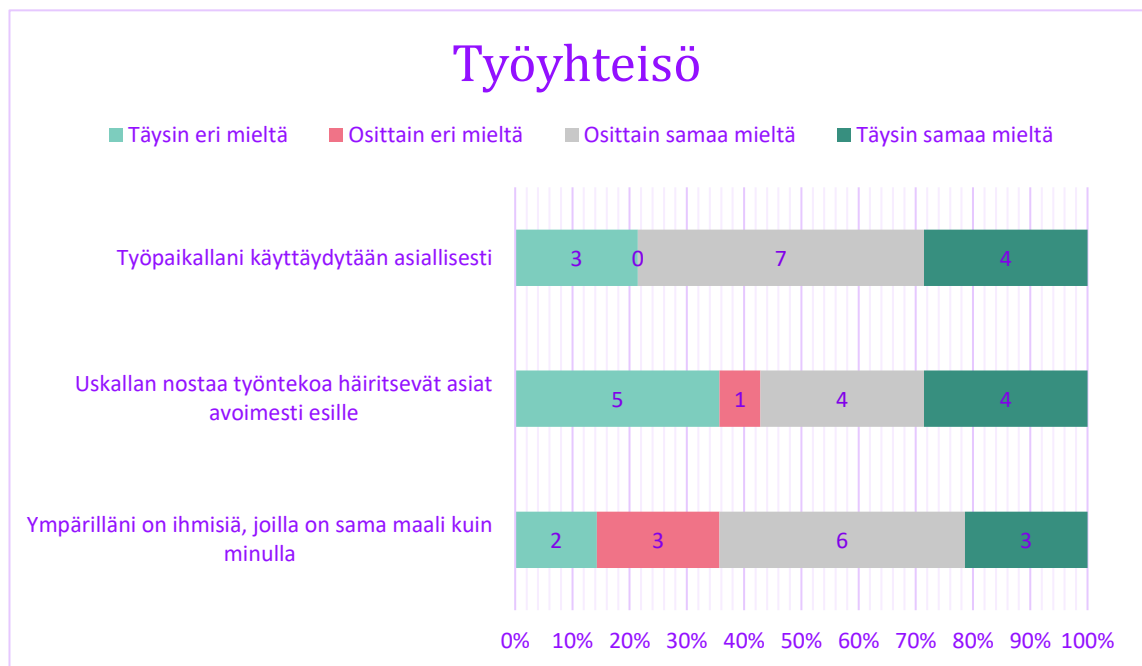
Kolmannessa osiota käsiteltiin työyhteisöä (kuvio 7) ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin. Kenttähenkilöstön osalta yleisesti työyhteisön vaikutus jää hieman vajavaiseksi, koska kaikki toimivat omalla alueellaan eikä heillä ole vuoden aikana välttämättä yhtään kohtaamista toistensa kanssa. Vain kolmella maantieteellisellä alueella on yli 3 teknikkoa, jotka fyysisesti näkevät toisiaan säännöllisesti.

Väittämään ”Työpaikallani käyttäydytään asiallisesti” 79% vastasi olevansa samaa tai täysin samaa mieltä ja loput 21% erimieltä. Voidaan siis tulkita, että häiritsevää käytöstä ei juurikaan ilmene yhteisössä. Vastaajista kolme kuitenkin koki, että työpaikalla esiintyy asiatonta käytöstä, joka on tietysti vakava asia, koska näissä asioissa yritykset pyrkivät pitämään nollatoleranssia. Teknikoiden kohdalla on hyvä myös muistaa, että heidän työpisteillään he kohtaavat asiakkaita jatkuvasti, jotka voivat käyttäytyä asiattomasti.

Kyselystä kuitenkin selvisi, että mikäli häiritsevää käyttäytymistä on, vaikuttaa siltä, että siitä on vaikea puhua ja nostaa epäkohtia esille, sillä väittämään ”uskallan nostaa työntekoa häiritsevät asiat avoimesti esille” 43% vastasi olevansa erimieltä tai täysin eri mieltä. Onko teknikoilla selkeät kanavat, joihin voi

ilmoittaa työntekoa häiritsevistä asioista tai onko viestintä tarpeeksi kahdensuuntaista, että kynnyks ilmoittaa on tarpeeksi pieni?

Vaikkakin teknikoiden maantieteellinen sijoitus aiheuttaa haastetta yhteenkuuluvuudessa, väittämään ”Ympärilläni on ihmisiä, joilla on sama maali kuin minulla” kaksi kolmasosaa vastasi olevansa samaa tai täysin samaa mieltä. Tämä kertoo siitä, että teknikot tuntevat yhteenkuuluvuutta ja tuntevat tekevänsä töitä saman tavoitteen eteen.



KUVIO 7. Kenttähenkilöstön työyhteisö

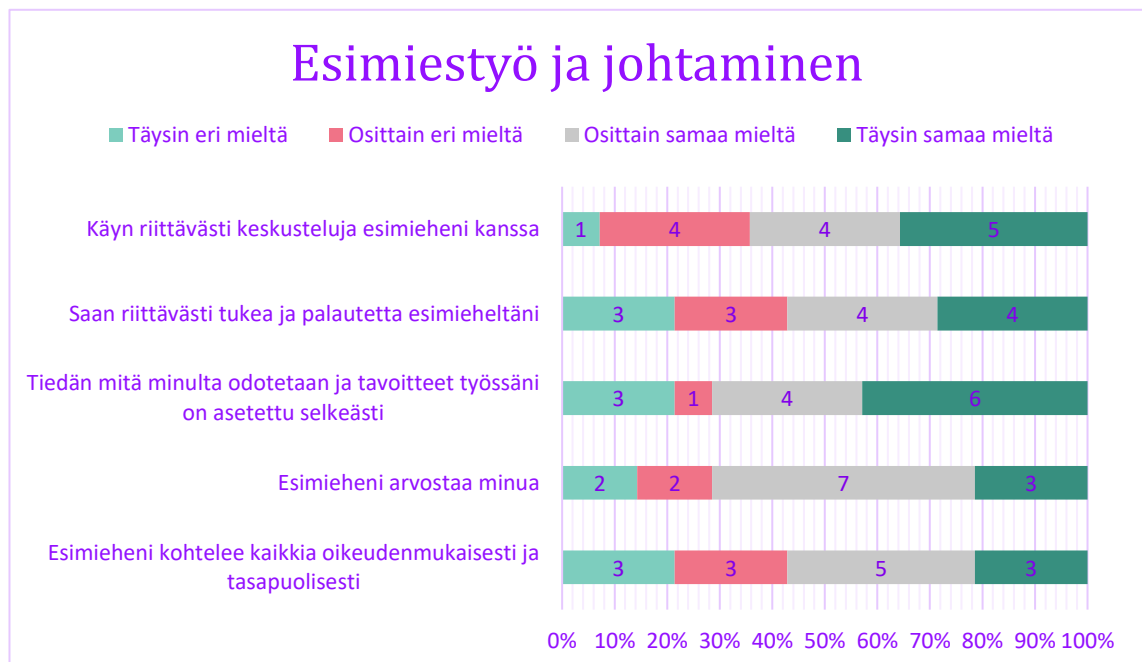
Neljännessä ja viimeisessä osiossa käsiteltiin esimiestyötä ja johtamista (kuvio 8). Taustatietona kerrottakoon, että kenttätekniikoita on yhteensä 28, ja heillä kaikilla on sama esimies. Teknikoiden työtä ohjaa arkitasolla 3 koordinaattoria, mutta esimiestyöstä vastaa vain kunnossapitopäällikkö. Kyselyssä ei ole vaaraa siitä, että teknikot olisivat käsittäneet työnhjaajat tässä esimiehenään, koska kyse on kollegoista ja jokaisessa kysymyksessä puhutaan esimiehestä.

Vastaajista 35% oli sitä mieltä, että he eivät käy tarpeeksi keskustelua oman esimiehensä kanssa vuoden aikana, 65% taas, että keskusteluja on tarpeeksi. Myöskin saman aiheen väittämään ”Saan riittävästi tukea ja palautetta esimiehelläni” 43% prosenttia oli eri mieltä tai täysin erimieltä. Yksi esimies noin

suurelle määrälle alaisia aiheuttaa jo ihan käytännössäkin haasteita pitää kaikkiin yhteyttä, varsinkin kun otetaan huomioon maantieteellinen sijainti esimiehen ja teknikoiden välillä.

Kuitenkin kehityskeskusteluissa esimies asettaa selvästikin tavoitteet selkeästi ja tavoitettaviksi, koska väittämään ”Tiedän mitä minulta odotetaan ja tavoitteet työssäni on asetettu selkeästi” väittämään 72% vastasi olevansa samaa tai täysin samaa mieltä. Kenttähenkilöstö myöskin pääosin kokee, että heidän esimiehensä arvostaa heitä ihmisinä, sillä 72% vastasi olevansa samaa mieltä kyseiseen väittämään.

Väittämässä ”Esimieheni kohtelee kaikkia oikeudenmukaisesti” 45% oli eri tai täysin eri mieltä. Tämä saattaa olla seurausta myös teknikon ja esimiehen välillä käydyistä kahdenkeskeisistä keskusteluista tai niiden puutteesta. Lisäksi avoimista kommentteista selviää, että lomien ja vapaapäivien myöntämisessä ei ole prosessia tai seurantaa vaan useasti mennään ”se saa, joka ensimmäisenä ehtii kysyä” periaatteella. Loma- ja vapaapäiviin olisi tämän perusteella järkevä sopia prosessi ja jatkumo, jossa tulisi pysyä.



KUVIO 8. Kenttähenkilöstö, esimiestyö ja johtaminen



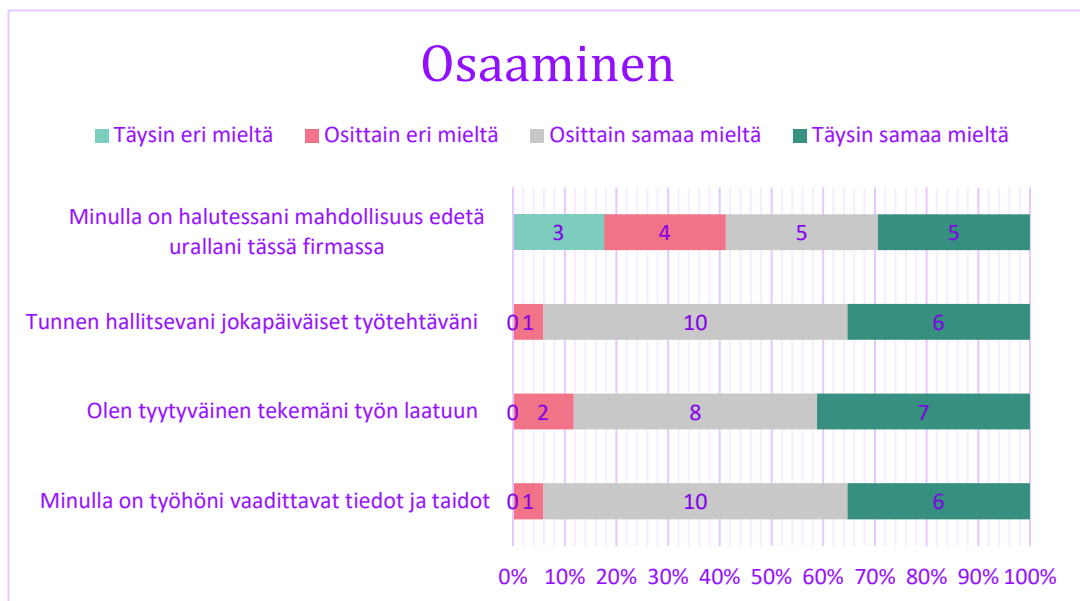
### 5.3 Tulosten analysointi – toimistohenkilöstö

Kokonaisuudessaan toimistohenkilöstö kokee työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla. Kyselystä paljastui vain muutamia yksittäisiä eri aihealueen kohtia, joihin tulee kiinnittää huomiota, jotta työhyvinvointi saadaan nostettua hyvältä tasolta erinomaiselle tasolle. Toimistohenkilöstöstä 17 vastasi jokaisen neljän osa-alueen kaikkiin kysymyksiin. Vastaajissa on viideltä eri osastolta vastaajia: myynnistä, huollosta, tuotekehityksestä, IT:stä ja henkilöstöhallinnosta. Esimiehiä tälle vastaajajoukolle on 7 eri henkilöä.

Ensimmäisen osion aiheena osaaminen oli kokonaisuudessaan hyvällä tasolla (kuvio 9). Urasuunnittelussa on toimistolaisilla puutteita, ihan niin kuin oli kenttähenkilöstölläkin. Väittämään ”Minulla on halutessani mahdollisuus edetä urallani tässä firmassa” 42% vastasi olevansa eri mieltä tai täysin erimieltä ja reilu puolet taas oli sitä mieltä, että mahdollisuudet etenemiselle halutessaan on. Tämä on sama tulos kuin kenttähenkilöstöllä. Toimistolaisilla on käytössään Career portaali, johon syötetään kerran vuodessa tavoitteet koko vuodelle yhteistyössä esimiehen kanssa. Portaalia on tarkoitus pitää ajan tasalla työntekijän omasta toimesta ja kerran vuodessa käydään välikeskustelu esimiehen kanssa. Selvästikin Career portaali ei ole joko ymmärretty oikein tai sitä ei osata käyttää sen koko potentiaalilla. Työhyvinvoinnin ja työssä pysymisen kannalta on tärkeää, ettei työntekijä tuntisi olevansa pisteessä, jossa eteenpäin menemisen mahdollisuuksia ei ole. Täytyy toki muistaa, etteivät kaikki tahdo edetä urallaan, mutta kysymyksen asettelu oli juurikin siksi muotoiltu ”halutessaan” muotoon. Eteenpäin pyrkivä henkilö on innovatiivisempi ja usein tehokkaampi, koska hänellä tarve näyttää osaamisensa esimiehelle ja muille kollegoille. Tässä on hyvä kehitysidea, jota kannattaa jalostaa eteenpäin.

Toimistohenkilöstö kokee hallitsevansa jokapäiväiset työtehtävänsä, sillä vain yksi 17:sta vastaajasta oli väittämän kanssa erimieltä. He ovat pääosin myös itse tyytyväisiä tekemänsä työn laatuun, sillä tämän aiheen väittämään vain kaksi vastasi eriävästi ja loput 15 myönteisesti. Tähän voi todeta saman kuin kenttähenkilöstöllekin, että reklamaatioita ei tule tehdystä työstä, joka on näkyvän osoitus hyvin tehdystä työstä.

Koulutus puolen väittämässä ”Minulla on tarvittavat tiedot ja taidot työni tekemiseen” suotuisa vastausprosentti oli 94, mutta avoimissa kommentteissa oli maininta, että toimistohenkilöstölle ei järjestetä koulutuksia. Yritys oli tähän jo tehnyt muutoksen, ja tänä vuonna koulutuspäiville saa osallistua kaikki kentältä ja toimistosta. Lisäksi aiemmin puhutun Career portaalin tehokkaampi käyttö mahdollistaisi toimihenkilöille parempia koulutuspolkuja jatkossa.



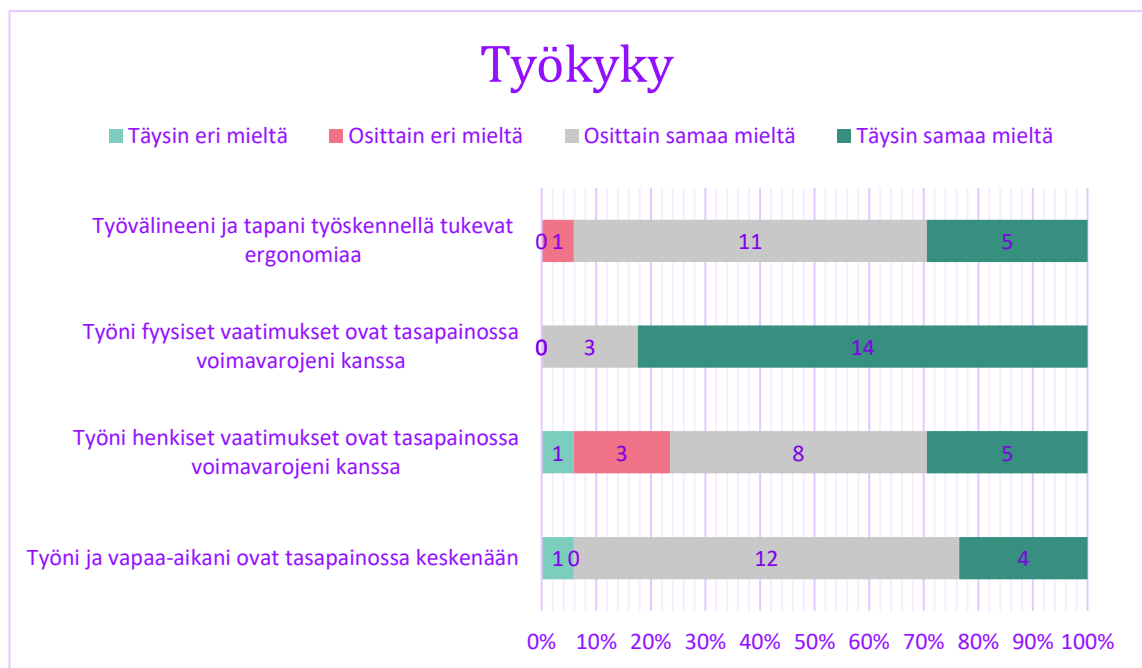
KUVIO 9. Toimistohenkilöstön osaaminen

Toisessa osiossa käsiteltiin työkykyä (kuvio 10). Yleisellä tasolla voidaan sanoa, että fyysinen työkyky on toimistohenkilöstöllä erittäin hyvällä tasolla. Ergonomia koetaan olevan kohdillaan ja siihen on panostettukin yrityksessä edellisvuosina yhteistyössä työterveyden kanssa. Vain yksi vastasi kielteisesti kysyttäessä ergonomiasta omassa työssä, kun taas 16 vastasi myönteisesti.

Henkisellä puolella työkykyä ei luokiteltu erinomaiseksi. Väittämään ”työni henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa” 25% vastasi olevansa eri mieltä tai täysin eri mieltä, ja 75% oli samaa mieltä. Ottaen huomioon toimistohenkilöstön suotuisan vastausprosentin muissa väittämässä, tämä voidaan katsoa mahdolliseksi kehityskohteeksi. Työhyvinvoinnin kannalta olisi erittäin merkittävää, että yritys panostaisi siihen, että jokainen kokisi henkisen kuormituksen sopivaksi. Yleisesti ottaen henkisestä työkuormasta on vaikeampi puhua kuin fyysisestä kuormasta.

Työn henkistä kuormittavuutta on vaikea selvittää, koska kyse on kokemuksesta. Kommunikaation tulee ole avointa ja kaksisuuntaista, jotta luotaisiin avoimempia keskusteluja, joissa mahdolliset ylikuormat tulisivat esille.

Positiivista kuitenkin on se, että mahdollinen henkinen paine ei kulje työntekijän mukana kotiin, sillä väittämään työn ja vapaa-ajan tasapainosta, suotuisa vastausprosentti oli 94%. Näin ollen voidaan todeta työstä palautumisen olevan kohdillaan.



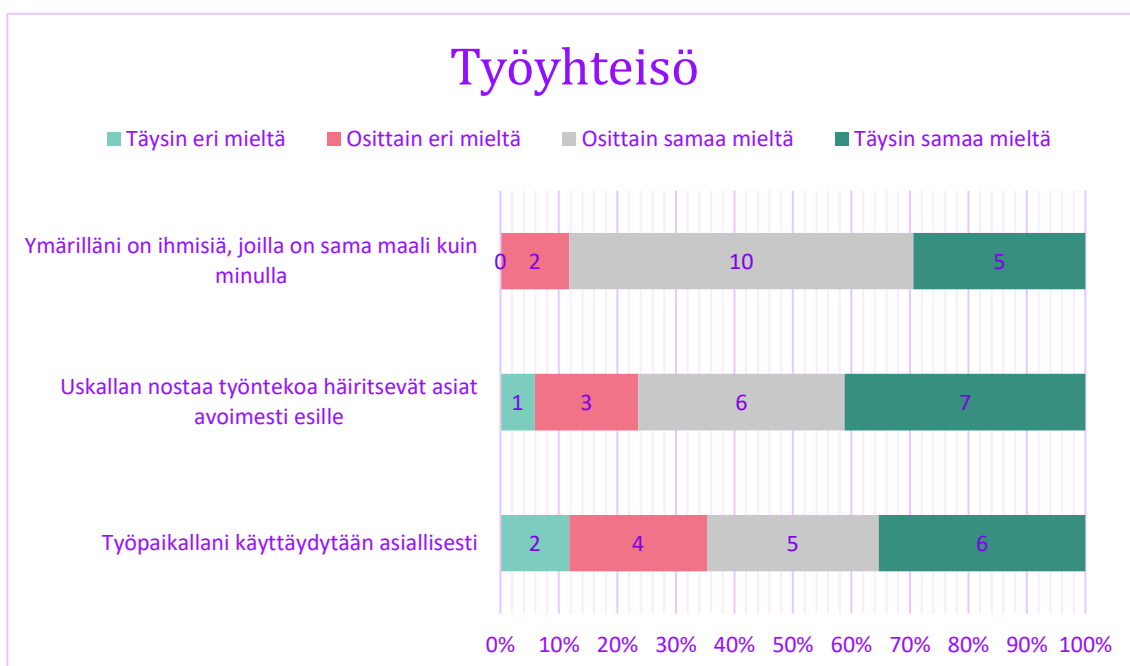
KUVIO 10. Toimistohenkilöstön työkyky

Osiossa kolme, käsiteltiin työyhteisöä (kuvio 11). Toimistohenkilöstöön lasketaan 27 henkilöä, joista 24 istuu Tampereella Sarankulmassa yhteisissä tiloissa ja loput kolme kotikonttoreilla Porvoossa. Lähtökohtaisesti yhteisöllisyys on helpommin saavutettavissa kuin kenttähenkilöstöllä. Tulokset myös puhuvat tämän puolesta.

Toimistohenkilöstö kokee, että heillä on yhteinen tavoite, jota kohtaa kaikki tekevät töitä, sillä vain kaksi (11%) vastasi olevansa erimieltä kysyttäessä yhteiseen hiileen puhaltamisesta ja loput 89% oli samaa mieltä.

Työntekoa häiritsevien asioiden esiin nostoon liittyvään väitteeseen vastattiin 25%:sesti epäsuotuisasti. Tämä tarkoittaa sitä, että neljä työntekijää 17:sta ei koe oloaan mukavaksi, jos pitäisi nostaa jokin häiritsevä asia esille. Luku on suhteellisen korkea verrattuna muihin tuloksiin. Niin kuin aiemmassa todettiin, myös tässäkin korjausehdotuksena aina vain avoimempi ja kaksisuuntaisempi kommunikaatio on varmasti oikea lääke. Lisäksi on hyvä tarkistaa, että kaikki tietävät oikeat kanavat nostaa mahdolliset epäkohdat esille.

Sen sijaan, niin kuin kenttähenkilöstölläkin, myös toimistolla esiintyy jonkin verran asiatonta käytöstä. 35% vastasi olevansa eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämään ”työpaikallani käyttäydytään asiallisesti”. Yrityksellä itsellään oli tähän jo kehitteillä kehitysidea, joka otetaan toteutukseen seuraavilla koulutuspäivillä. Yritys suhtautuu tähän hyvin kriittisesti, niin kuin kuuluukin. Tavoitteena on nollatoleranssi.



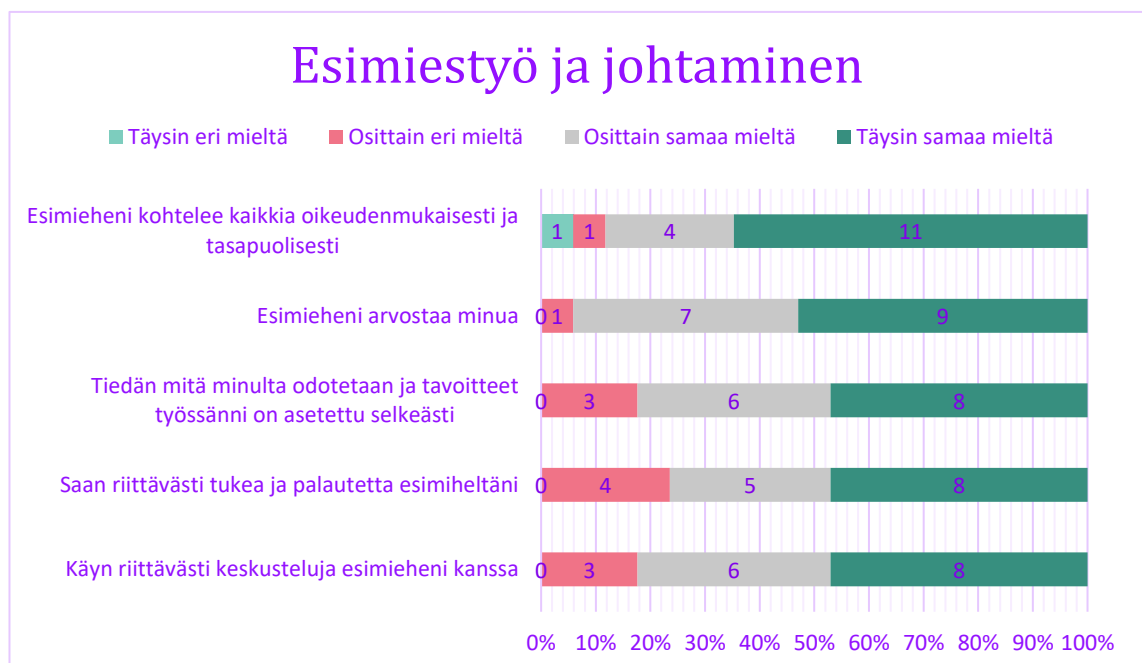
KUVIO 11. Toimistohenkilöstön työyhteisö

Viimeisessä neljännessä osiossa käsiteltiin esimiestyötä ja johtamista (kuvio 12). Kuten edellä mainittu, toimistohenkilöstöön kuuluu henkilöitä viidestä eri funktiosta ja kaikilla on eri esimies.

Yleisesti toimistohenkilöstö arvioi esimiestyön ja sen vaikutuksen työhyvinvointiin suotuisaksi. Väittämässä tasapuolisesta kohtelusta 88% kokee esimiehensä olevan tasapuolinen ja oikeudenmukainen ja vain kaksi työntekijää kokee asian eri tavalla.

Myöskin esimiesten koetaan arvostavan toimistohenkilöstöään, sillä väittämään ”esimieheni arvostaa minua” 94% vastasi olevansa samaa mieltä ja vain yksi toista mieltä. Tavoitteet ja odotukset työlle asetetaan selkeästi, sillä 83% vastasi tietävänsä mitä häneltä odotetaan työssä.

Palautetta omasta työstään tunnutaan kaipaavan, sillä kyseisen aiheen väittämään neljäsosa vastasi olevansa erimieltä. Kaksi kolmasosaa kokee saavansa tarpeeksi palautetta, mutta tässäkin on huomattavissa, että työntekijät kaipaavat kahdenkeskeistä aikaa ja kommunikaatiota esimiehensä kanssa. Useimmat kokevat, että keskusteluja käydään tarpeeksi, mutta kolme kuitenkin kaippaa lisää aikaa oman lähiesimiehensä kanssa.



KUVIO 12. Toimistohenkilöstö, esimiestyö ja johtaminen

## 6 TYÖHYVINVOINNIN KEHITYSSUUNNITELMA

Kyselyn perusteella laadimme yhdessä GVR Finland Oy:n henkilöstöpäällikkö Anne Katiskon kanssa kehityssuunnitelman. Päätimme kehityskohteiksi neljä teemaa, joita lähdetään toteuttamaan seuraavan viiden vuoden aikana. Tässä suunnitelmassa on painotettu seuraavia askeleita jokaisen kehityskohteen osalta. Tarkoitus on tehdä uusi kysely noin puolen vuoden kuluttua, josta näemme, onko lähdetty suunta oikea. Kehityskohteiden teemojen tärkeellisyys määräytyi yritykselle työterveyshuollon tekemän toimintasuunnitelman kautta, johon on määritelty myös neljä pääteemaa. Valitut teemat ovat osaaminen, työkyky, työyhteisö ja esimiestyö.

Osaamisen teeman alla päätettiin kyselyn tuloksien perusteella keskittyä henkilöstön urapolkuihin ja mahdollisuuksiin. Tarkoitus ei ole luoda illuusiota kaikille, että eteneminen on mahdollista tai luoda uusia mahdollisuuksia. Tarkoitus on lisätä tietoisuutta jo olemassa olevien kanavien kautta. Yrityksellä on käytössään, niin toimisto- kuin kenttähenkilöstöllekin, hyvät työkalut, joiden käytössä on tuloksien perusteella selvästi puutteita. Kenttähenkilöstöllä saattaa myös olla haastetta tunnistaa mahdolliset etenemismahdollisuudet ja -tavat. Konkreettisenä toimintana päätimme poimia muutaman yrityksen sisällä menestyneen tarinan ja jakaa niitä inspiraationa henkilöstölle. Lisäksi esimiehiä koulutetaan käyttämään ja jalostamaan kehityskeskusteluissa käytettäviä työkaluja.

Työkyky-teeman alta valitsimme teeman työkyvyn säilyttämisestä ja vapaa-ajan tasapainottamisesta. Tämä teema nosti enemmän päätään kenttähenkilöstön puolella, mutta varmasti on aiheellista kiinnittää huomiota koko henkilöstön osalta. Yritys kuitenkin haluaa panostaa siihen, että henkilöt pysyvät työkykyisenä ja viihtyvät yrityksen palveluksessa pitkään. Henkilöstö vastasi kyselyyn, etteivät palaudu työstä ja työn ja vapaa-ajan suhde on epätasapainossa. Kysely ei valitettavasti antanut yksiselitteistä vastausta siihen, mistä epätasapaino syntyy. Siksi päätimme selvittää asiaa hieman tarkemmin ennen kuin päätämme konkreettiset toimenpiteet. Seuraava askel on tehdä ennakkotehtävä henkilöstölle ennen seuraavia henkilöstöpäiviä. Ennakkotehtävässä jokainen kuvailee tarkemmin, miten kokevat työstä

palautumisen ja mikä aiheuttaa epätasapainon. Vastaukset kerätään anonyymisti koulutuspäivillä, jonka jälkeen toivottavasti löytyy tarkempi käsitys tilanteesta.

Työkyky teeman alle valikoitui myös ergonomiaan liittyvä kehityskohde. Henkilöstö koki, ettei työvälineet ja/tai tavat työskennellä tukeneet ergonomiaa, joten päätimme ottaa sen heti koulutuspäiville yhdeksi teemaksi. Paikalle saapuu fysioterapeutti, joka antaa ohjeita niin istumiseen autossa kuin toimipisteelläkin. Lisäksi häneltä saa vinkkejä taukoliikuntaa varten, jota lähdemme tulevien vuosien aikana jollain tasolla tukemaan vielä lisää. Taukoliikunta ja ergonomia ovat erittäin tärkeitä osa-alueita tuki- ja liikuntaelinoireilun ennaltaehkäisemisen näkökulmasta.

Työyhteisöstä kehityskohteeksi nousi työntekoa häiritsevien asioiden nostaminen esiin. Tämä on laajempi ja ehkäpä jopa työpaikan kulttuuriin liittyvä asia. Tavoitteena on saada avoimempi ja kaksisuuntaisempi viestintä henkilöstön ja johdon välille, jotta vaikeiden asioiden nostamisen kynnyks pienenee. Tätä kehityskohdetta lähdetään kehittämään yhdessä johdon kanssa, koska siihen tarvitaan kaikkien panosta ylhäältä alaspäin.

Viimeisenä kehityskohteena valttiin esimiestyö ja tässä keskitytään käytännössä vain kenttähenkilöstön esimiestyöhön, koska tulokset antoivat viitettä sen parantamiseen. Tarkoitus on lisätä kaksisuuntaista vuorovaikutusta työntekijän ja esimiehen välillä. Käytännössä tämä tarkoittaa suunnitelmallista ja säännöllistä aikataulun tekoa kenttähenkilöstön päällikön kanssa. Tarkoitus on luoda suunnitelma, jota toteutetaan sykleissä vuodesta toiseen, jotta taataan reilu ja yhdenmukainen kohtelu kaikille työntekijöille.

## 7 POHDINTA

Työ oli erittäin mielenkiintoinen aiheeltaan ja juuri minulle sopiva. Olen henkilökohtaisesti kiinnostunut kehittämään ja tutkimaan työhyvinvointia. Sain toimeksiannon yrityksen henkilöstöpäälliköltä, joka koki myös aiheen olevan tärkeä kohdeyrityksessä.

Työn tekemisessä haastavinta oli itse työhyvinvoinnin määritelmän teko ja jäsentäminen siitä, mitä se voisi kohdeyrityksessä jatkossa tarkoittaa. Työhyvinvointiin löytyy erittäin paljon kirjallisuutta, joissa painoalueet ovat hyvin vaihtelevat. Tämän kehityssuunnitelman tekoon koin järkeväksi pyytää mukaan henkilöstöpäällikköä, jotta saadaan yritykseltä haluttu suunta.

Kyselytutkimuksen teko oli mielenkiintoista ja varsinkin tulosten analysointi osoittautui opettavaiseksi. Piti toki olla erittäin tarkkana siitä, ettei lähtenyt olettamaan yhden kysymyksen vastauksen perusteella liikaa. Analysoinnissa huomasi myös, että jotkin kysymykset/väittämät olisivat vaatineet jatkokysymyksen, jotta niitä olisi voitu tulkita paremmin. Esimerkkinä kysymys asiattomasta käyttäytymisestä kenttähenkilöstölle, missä olisi pitänyt tarkentaa kyseessä olevan asiaton käytös työyhteisössä. Tämän työn perusteella jää epäselväksi tulkitsiko kenttähenkilöstö kysymyksen kuten se oli tarkoitettu. Lähtökohtaisesti emme halunneet kyselystä liian pitkää, emmekä tienneet mitkä kysymykset aiheuttavat jatkotoimenpiteitä, joten jatkokysymysten lähettäminen jälkikäteen ei tunnu yhtään huonommalta ajatukselta. Tarkoitus on kuitenkin osoittaa henkilöstölle, että aiheena työhyvinvointi on tärkeä ja yritys halua siihen panostaa.

Kokonaisuudessaan arvioisin suorittaneeni työn hyvin ja toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. Työ ei lopu tähän vaan tästä lähdemme työstämään työhyvinvointia eteenpäin yrityksessämme.



## LÄHTEET

Alahautala T. & Huhta H. 2018. Johda terveyttä. Helsinki: Alma. Luettu 13.7.2019

GVR Finland. N.d. Palvelut. Tulostettu 27.8.2019.

<https://www.gilbarco.com/nd/fi/palvelut/huolto-asennukset>

GVR Finland. N.d. Tietoa meistä. Tulostettu 27.8.2019.

<https://www.gilbarco.com/nd/fi/about-us>

GVR Finland. Työntekijän opas. 2017. Tulostettu 27.8.2019

GVR Finlandin työtyytyväisyys workshop 27.8.2019 Tampere.

Eriksson T. 2019. Idiootit ympärilläni. EU: Atena. Luettu 25.8.2019.

Friman T. 2016. Hyvä työpäivä. Luettu 30.6.2019

Ilmarinen. HR paneeli: Työkykyjohtamisen Foorumi 23.5.2019 Tampere

Juuti P. & Vuorela A. 2002 Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS kustannus. Luettu 27.7.2019

Kauhanen J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Helsingin Kauppakamari. Luettu 11.5.2019

Leppänen M. & Rauhala I. 2012 Johda ihmistä. Helsinki: Talentum. Luettu 6.7.2019

Manka M. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro. Luettu 4.5.2019

Monster. N.d. Kymmenen vinkkiä työhakemuksen tekoon. Tulostettu 1.7.2019.

<https://www.monster.fi/uraneuvonta/artikkeli/10-vinkkia-tyohakemuksen-tekoon>

Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d. Tulostettu 1.9.2019.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen riskienhallintayhdistys. N.d. Työkyvyn ylläpito. Tulostettu 1.9.2019.

<https://www.pk-rh.fi/riskien-luokittelu/operatiiviset-riskit/henkiloriskit/tyokyvyn-yllapito.html>

Surveymonkey N.d. Kyselytutkimuksen otoskoko. Tulostettu 30.6.2019.

<https://fi.surveymonkey.com/mp/sample-size/>

Talentia. N.d. Työyhteisö. Tulostettu 2.9.2019.

<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>

Tarkkonen J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Luettu 9.6.2019.

Tietoa meistä. N.d. Gilbarco Veeder-Root. Tulostettu 2.6.2019.

<https://www.gilbarco.com/nd/fi/about-us>

Työterveyslaitos. N.d. Lyhyesti työhyvinvoinnista. Tulostettu 30.6.2019.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. N.d. Työhön liittyvä lainsäädäntö. Tulostettu 30.6.2019.

<https://www.ttl.fi/tyohon-liittyva-lainsaadanto/>

Vilka H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki:

Tammi. Luettu 2.9.2019.

## LIITTEET

Liite 1. Työhyvinvointikysely

### **Työhyvinvointikysely GVR Finland Oy**

Niin kuin olemme kevään aikana viestineet, olemme kehittämässä GVR Finlandin työhyvinvointia kokonaisuutena. Seuraavaksi kartoitamme tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilan kyselyn avulla. Työhyvinvointikyselyllä pyrimme tunnistamaan keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työhyvinvoinnin eri osa-alueilta, ja reagoimaan niihin.

Vastaaminen kestää alle 5min ja on täysin anonyymia.

Kyselyn lopussa on avoin kenttä, johon voit kirjoittaa vapaasti kommentteja ja kehitysideoita työhyvinvointiin liittyen.

Arvioi alla olevalla asteikolla 1-4 seuraavat työtäsi ja työyhteisöäsi koskevat väittämät.

1 = täysin eri mieltä 2 = osittain eri mieltä 3 = osittain samaa mieltä 4 = täysin samaa mieltä

Lopussa on vapaasana-kenttä, johon voit halutessasi jättää avoimia kommentteja.

#### **Työskentelen:**

\*Kentällä Teknikkona

\*Toimistolla

#### **Osaaminen**

1. Minulla on työhöni vaadittavat tiedot ja taidot
2. Olen tyytyväinen tekemäni työn laatuun
3. Minulla on halutessani mahdollisuus edetä urallani tässä firmassa
4. Tunnen hallitsevani jokapäiväiset työtehtäväni

#### **Työkyky**

5. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään
6. Työni henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa
7. Työni fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa
8. Työvälineeni ja tapani työskennellä tukevat ergonomiaa

#### **Työyhteisö**

9. Ympärilläni on ihmisiä, joilla on sama maali kuin minulla
10. Työpaikallani käyttäydytään asiallisesti

11. Uskallan nostaa työntekoa häiritsevät asiat avoimesti esille

### **Esimiestyö ja johtaminen**

12. Käyn riittävästi keskustelua esimieheni kanssa
13. Saan riittävästi tukea ja palautetta esimieheltäni
14. Tiedän mitä minulta odotetaan ja tavoitteet työssäni on asetettu selkeästi
15. Esimieheni arvostaa minua
16. Esimieheni kohtelee kaikkia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti