

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus

Hannele Haavistola
Anne-Mari Hirvonen

TYÖHYVINVOINTI JA TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN
SÄHKÖALAN YRITYKSESSÄ

Opinnäytetyö
Toukokuu 2021



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2021
Liiketalouden koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät
Hannele Haavistola, Anne-Mari Hirvonen

Nimeke
Työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin johtaminen sähköalan yrityksessä

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen opinnäytetyö, jossa tarkasteltiin sähköalalla toimivan yrityksen henkilöstön työhyvinvointia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kohdeyrityksen henkilöstön työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila ja kuinka sitä voitaisiin kehittää.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Teoriaosuuden keskeisinä aiheina olivat työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin johtaminen, joihin perehdyttiin alan kirjallisuuden, tutkimusten ja internetjulkaisujen avulla. Tutkimusosuudessa työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila selvitettiin puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden avulla haastatellamalla koko kohdeyrityksen henkilöstöä. Saatu tutkimusaineisto analysoitiin teoriasidonnaisen sisällönanalyysin avulla.

Analyysin avulla saatiin kattava kuva kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tilasta. Tutkimuksen tuloksista voitiin todeta, että kohdeyrityksen työhyvinvointi on pääpiirteissään hyvällä tasolla. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista edesauttavat esimerkiksi työn monipuolisuus, huumorintaju ja työyhteisön ilmapiiri. Kuormittavina tekijöinä työssä koettiin erityisesti ajoittainen kiire ja työn fyysisuus. Asioita, jotka kaipaavat kehittämistä, olivat esimerkiksi riittävä ja järjestelmällinen tiedottaminen ja sisäisen viestinnän parantaminen sekä kehityskeskustelujen käyttöönotto. Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten pohjalta voidaan kohdeyrityksen työhyvinvointia ylläpitää ja kehittää. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää myös muissa organisaatioissa työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sen tutkimiseen.

Kieli
suomi

Sivuja 58
Liitteet 1
Liitesivumäärä 7

Asiasanat
työhyvinvointi, työkyky, johtaminen



THESIS
May 2021
Degree Programme in Business Economics

Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +350 13 260 600

Authors

Hannele Haavistola, Anne-Mari Hirvonen

Title

Occupational Well-being and Management in Electricity Company

Abstract

The topic of this thesis is occupational well-being in a company in the field of electricity. This study is specifically concerned with the current state of occupational well-being and, additionally, the study aims at suggesting developing ideas for occupational well-being.

The study was qualitative by nature. The theoretical part discusses well-being at work and well-being management. The current state of well-being at work was analyzed by using semi-structured thematic interviews. The entire staff of the electric service company was interviewed. The research data was processed by theory-based content analysis.

The analysis provided a comprehensive representation of the target company's occupational well-being status. On the basis of the results can be stated that the well-being is generally at a good level. Well-being at work and coping at work are facilitated by, for example, the diversity of work, sense of humor and the atmosphere of the work community. Periodic rush and the physicality of the work were especially perceived as stressful factors. Improvements are needed in adequate, systematic communication and especially in the internal communication, as well as in the open discussions about development needs and ideas. Based on the research results of this thesis, the well-being at work in the target company can be maintained and developed. The results can also be used in other organizations to develop and study well-being at work.

Language
Finnish

Pages 58
Appendices 1
Pages of Appendices 7

Keywords

ability to work, management well-being at work

Sisältö

1	Johdanto	5
1.1	Tutkimuksen tausta	5
1.2	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja rajaus	6
1.3	Opinnäytetyön rakenne	7
2	Työhyvinvointi	8
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	8
2.2	Työkykytalo	11
2.3	Työn kuormittavuus ja sisältö	12
2.4	Terveys ja hyvinvointi	15
2.5	Turvallisuus ja työolosuhteet	16
2.6	Työn imu ja ilmapiiri	19
2.7	Osaamisen kehittäminen	21
3	Työhyvinvoinnin johtaminen	22
3.1	Johtaminen työhyvinvoinnin näkökulmasta	22
3.2	Osaamisesta huolehtiminen	26
3.3	Työilmapiiristä huolehtiminen	27
3.4	Arvostuksen kokemuksesta huolehtiminen	28
3.5	Työhyvinvoinnin kehittäminen	30
4	Tutkimuksen toteutus	34
4.1	Tutkimuskysymykset ja peittomatriisi	34
4.2	Menetelmälliset valinnat	36
4.3	Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi	37
4.4	Aineiston ja prosessin kuvaus	39
5	Tutkimuksen tulokset	40
5.1	Työn kuormittavuus ja sisältö	40
5.2	Terveys ja hyvinvointi	40
5.3	Turvallisuus ja työolosuhteet	41
5.4	Työyhteisö ja sen ilmapiiri	42
5.5	Työn arvostaminen	44
5.6	Osaamisen kehittäminen	44
5.7	Työssä jaksaminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen	45
6	Pohdinta	46
6.1	Johtopäätökset	46
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	51
6.3	Ajatuksia tutkimusprosessista	53
	Lähteet	55

Liitteet

Liite 1 Työhyvinvointikysely kohdeyrityksen henkilöstölle

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Työhyvinvointi on tällä hetkellä päivän polttava keskustelun aihe muun muassa eläkeiän nousun, teknologisen muutoksen sekä ajattelu- ja toimintatapojen muutosten myötä. Keskustelua on lisännyt myös koronapandemiaan liittyvät työn erityisjärjestelyt, jotka ovat saaneet tutkijat kiinnittämään huomiota esimerkiksi kotona tehtävään etätyöskentelyyn ja siitä aiheutuviin haasteisiin työhyvinvoinnin osalta. Toisaalta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta on tullut ilmi-öinä jokapäiväisiä ja niistä keskustellaan kuten muustakin arkipäiväisestä asia-
sta. Onko työn kuormittavuudesta ja työssä jaksamisen keskusteluista tullut jo liiankin arkipäiväistä, jotta asiat menevät toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos, eikä niihin osata puuttua riittävällä vakavuudella?

Työhyvinvoinnista kannattaa keskustella. Se ei kuitenkaan riitä, vaan sitä kannattaa kehittää järjestelmällisesti (Kauhanen 2016, 12, 122). Johtamisella on havaittu olevan huomattava yhteys työhyvinvoinnin kokemiseen. Sillä voidaan vaikuttaa esimerkiksi henkilöstön motivaatioon ja innokkuuteen. (Juuti & Vuorela 2015, 8–23.) Hyvinvoivalla työyhteisöllä näyttäisi olevan yhteys yrityksen menestymiseen ja kannattavuuteen. Se on myös imago- ja kilpailutekijä, joka sitouttaa työntekijöitä organisaatioon ja tekee työnantajasta houkuttelevan työmarkkinoilla. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 11; Kauhanen 2016, 17–18, 63, 92.)

Työhyvinvointi koostuu mielekkäästä ja palkitsevasta työstä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät yhteisöllisessä ja reilussa ilmapiirissä turvallisesti, terveellisesti ja tuottavasti, kokien työn tukevan heidän elämänhallintaansa (Hakaniemi 2021). Työhyvinvointi käsittää myös oikeudenmukaisen ja johdonmukaisen johtamisen. Se vaatii esimieheltä systemaattista työtä ja suunnitelmallisuutta työyhteisön hyvinvoinnin lisäämiseksi. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kuitenkin jokaiselle työyhteisön jäsenelle. (Manka 2012, 79–80.)

Hyvän työyhteisön tunnistaa positiivisesta energiasta, halusta olla avuksi toisille ja siitä, että jokaisella on paikkansa työyhteisössä (Kuusela 2013, 83–84). Organisaation menestymisen kannalta hyvinvoiva ja motivoitunut työyhteisö on yrityksen menestysvoimavara (Suutarinen & Vesterinen 2010, 59).

Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat tuoneet mukanaan runsaasti erilaisia mahdollisuuksia työolojen sekä työn tekemisen tapojen kehittämiseksi. Kuitenkin kehittymisen vaatimukset, esimerkiksi jatkuva uuden oppiminen ja itseohjautuvuus sekä etätyöskentelyyn ja teknologiavälitteiseen viestintään liittyvät tekijät ovat tuoneet haasteita työyhteisön yhteisöllisyyden kokemiselle sekä lisänneet henkistä kuormittavuutta. (Hakanen, Kaltiainen & Virtanen 2021.) Panostamalla työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin tulevaisuussuuntaisesti, on mahdollista ylläpitää ja kehittää hyvinvointivaltiota jatkossa (Kokkinen 2020, 8). Hyvinvoiva ja sitoutunut työyhteisö on yrityksen tärkeimpiä, ellei tärkein menestystekijä.

1.2 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka työhyvinvointi toteutuu yksilön näkökulmasta ja kuinka sitä voitaisiin edelleen kehittää sähköalalla toimivassa kohdeyrityksessä. Selvitämme työhyvinvoinnin tilaa yksilöllisten teemahaastattelujen avulla, jotka käsittävät koko yrityksen henkilöstön. Tämän pohjalta arvioidaan ja tarkastellaan mahdollisia kehittämistoimenpiteitä, joiden avulla voidaan lisätä työntekijöiden ja koko työyhteisön hyvinvointia yrityksessä.

Tämän tutkimuksen teoriaosuudessa työhyvinvointia tarkastellaan muun muassa Juhani Ilmarisen työkykytalon avulla, koska hyvä työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Opinnäytetyössä keskeisinä teemoina ovat myös työn kuormittavuus ja sisältö, terveys ja hyvinvointi, turvallisuus ja työolosuhteet, työn imu ja ilmapiiri, arvostus sekä osaamisen kehittäminen. Johtamisen vaikutusta työhyvinvointiin käsitellään muun muassa edellä mainittujen teemojen avulla, koska ne vaikuttavat oleellisesti työhyvinvoinnin kokemiseen.

Opinnäytetyö pohjautuu työhyvinvointiin ja sen johtamiseen liittyvään kirjallisuuteen sekä alan artikkeleihin, tutkimuksiin ja internet-julkaisuihin. Opinnäytetyön tekijöillä on työelämäkokemusta laaja-alaisesti työhyvinvoinnista sekä johdon että työntekijän näkökulmasta vuosikymmenien ajalta. Kokemusperäinen tieto on arvokasta työelämässä hankittua käytännön tietoperustaa, jota hyödynnetään tässä tutkimuksessa. Teoriakirjallisuudesta löytyy vähänlaisesti aineistoa työhyvinvoinnista, joka nimenomaisesti liittyy sähköalalla työskentelevien henkilöiden työhyvinvointiin, joten tutkimukselle on selvästi tarvetta.

Tieteellisen tutkimuksen rajaaminen on välttämätöntä ilmiön syvällisen ymmärryksen saamiseksi, mutta rajaamisen tulisi tapahtua vasta tutkimuksen edistyessä, jotta vältytään tilanteelta, jossa tutkimus ei etene liiallisen rajauksen takia (Kananen 2017, 57–58). Rajasimme tämän opinnäytetyön työhyvinvointitutkimuksen koskemaan tiettyä sähköalalla toimivaa yritystä, jossa työskentelee kolmen esimiehen lisäksi seitsemän sähköasentajaa. Opinnäytetyön tietoperusta on myös rajattu ja laadittu niin, että se on tarkoituksenmukainen kohdeyrityksen työhyvinvoinnin kannalta. Aiheen rajauksessa on huomioitu, että kohdeyritys on sähköalan yritys ja työskentelyssä korostuu erityisesti työturvallisuus ja työsuojelu, jotka ovat yhteydessä luonnollisesti myös työhyvinvointiin, mutta teoriaosassa niihin viitataan vain lyhyesti. Lisäksi rajasimme opinnäytetyön ulkopuolelle työhyvinvointiin liittyvän lainsäädännön ja johtamista käsitellään vain työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmasta.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön rakenne koostuu johdanto-, teoria-, tutkimus- ja johtopäätösosuuksista. Teoriaosuuksessa käsitellään työhyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä sekä työhyvinvoinnin johtamista ja kehittämistä. Käsiteltävät osa-alueet ovat niitä, joilla on ratkaiseva merkitys kohdeyrityksen henkilöstön hyvinvoinnin kokemiseen työssä.

Luvussa kaksi käsitellään työhyvinvointitutkimuksen syntyä ja määritelmää yleisellä tasolla sekä yksilön työkykyyn vaikuttavia asioita Juhani Ilmarisen työkykyläin avulla. Luvussa kaksi käsitellään myös työhyvinvointiin keskeisesti liittyviä

tekijöitä, joilla on merkitystä kohdeyrityksen työhyvinvointiin. Luvussa kolme tarkastellaan työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvää tietoperustaa. Luvussa neljä kuvataan tutkimuksen toteutusta, tutkimuksen pääongelmia ja alaongelmia, menetelmällisiä lähtökohtia, tutkimusaineiston käsittelyä, analyysia sekä tutkimusaineistoa ja tutkimusprosessin kuvausta. Luku viisi sisältää tutkimustulokset ja luvussa kuusi ovat tutkimuksen johtopäätökset ja pohdinta.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointitutkimus on lähtenyt liikkeelle 1920-luvulla fysiologisista lääketieteellisistä stressitutkimuksista, ja fyysisten tekijöiden ohella tutkimukseen liitettiin myöhemmin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät. Näiden tutkimusten pohjalta voidaan ajatella myös työsuojelun lähteneen liikkeelle. Työntekijän terveyttä, toimintakykyä ja osaamisen kehittämistä sekä työympäristön terveellisyyttä, turvallisuutta ja työyhteisöä on järjestelmällisesti ja samanaikaisesti kehitetty 1990-luvulta alkaen. Kehitystyön tarkoituksena on ollut henkilön työkykyä ylläpitävä toiminta eli niin kutsuttu tyky-toiminta. (Manka & Manka 2018, 66.)

Työkyvyn käsitteestä alettiin käyttää myöhemmin nimitystä työhyvinvointi, tyhytoiminta. Tänä päivänä työhyvinvoinnin yhteydessä puhutaan myös työnilon ja työuupumuksen käsitteistä. Tarkasteltaessa työhyvinvointia historian valossa, voidaan havaita, että työhyvinvointi on noussut vähemmän tärkeästä tekijästä yhdeksi organisaatioiden menestystekijäksi. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 46–47.) Samalla voidaan nähdä työhyvinvoinnin kehittämisen painottuneen enemmän myönteisten voimavarojen tukemiseen, joita ovat esimerkiksi esimiehen tuki, innovatiivinen ja kehittymistä tukeva ilmapiiri sekä ennustettavuus ja roolien selkeys. Myös yksilölliset voimavarat, kuten optimismi ja toiveisuus, ovat työhyvinvointia edistäviä. (Manka & Manka 2018, 68–70.)

Työhyvinvointi määritellään Työterveyslaitoksen sivuilla seuraavasti:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntilanteensa. (Hakanen 2021.)

Työhyvinvointi sisältää yritykseen, työyhteisöön ja yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä. Se muodostuu hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yrityskulttuurista (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7).

Työhyvinvoinnilla on tärkeä merkitys työssä jaksamiseen, työhön sitoutumiseen, sairauspoissaolojen vähenemiseen sekä työn tuottavuuteen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021). Työssä hyvinvoivat ihmiset välittävät myönteisiä tunteita ympäristöönsä ja voivat vaikuttaa myös hyvien asiakassuhteiden syntymiseen (Juuti & Vuorela 2015, 15). Työhyvinvointi näkyy työntekijöiden työhön syvenymisenä ja rakentavana yhteistyönä sekä organisaatiossa parempana palveluna ja tuottavuutena (Suonsivu 2011, 43).

Tutkimuksissa on todettu, että työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus (Marjala 2009, 180, 226; Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 64–65). Jopa samanlaisissa tehtävissä työskentelevät työntekijät voivat kokea työhyvinvoinnin täysin eri tavalla. Tähän voivat vaikuttaa yksilön persoonallisuus sekä erilaiset muut henkilöön ja hänen elämäänsä liittyvät tekijät, kuten ikä, sukupuoli, koulutus ja perhetilanne. Myös organisaatioon liittyvät osatekijät, kuten johtaminen, vaikuttavat yksilön kokemukseen työhyvinvoinnista. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 64–65.) Marjala (2009) toteaa, että työhyvinvointia ei voi rajata koskemaan pelkkää työtä, sillä siihen vaikuttavat myös yksilön elämäntilanne ja kokonaisuuden tilanne sekä yhteiskuntaan, kulttuuriin ja työkontekstiin liittyvät tekijät. Työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan laaja-alaista, omat tavoitteet ja vastuut tiedostavaa yhteistoimintaa. (Marjala 2009, 180, 226.)

On lukuisia työntekijään itseensä tai työyhteisöön, työhön ja työympäristöön sekä johtamiseen liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimuksista ja kirjallisuudesta voi eritellä työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöitä.

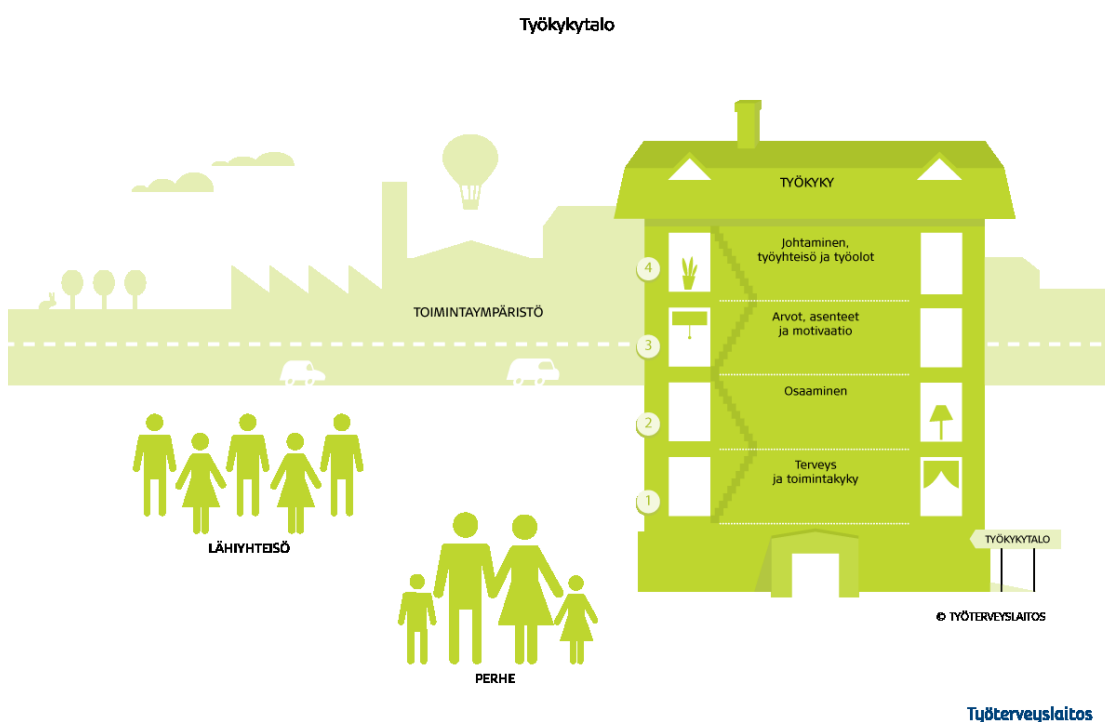
Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa omaan työhön liittyvät vaikuttamis- ja koulutusmahdollisuudet, mielekäs työ ja tukea antava johtaminen, palautteen saaminen sekä molemminpuolinen luottamus. (Manka ym. 2010, 7.) Suonsivun (2011) mukaan oman työn sisältöön ja sen tekemiseen liittyvät vaikuttamisen mahdollisuudet sekä ryhmään kuuluvuuden tunne lisäävät työtyytyväisyyttä. Myös työn merkityksellisyys ja mielekkyys sekä oman osaamisen suhteuttaminen työn vaativuuteen vaikuttavat positiiviseen kokemukseen työstä. Työntekijälle on tärkeää tuntea olevansa työssään arvostettu, kokevansa oikeudenmukaista kohtelua ja tuntea kuuluvansa työyhteisöön. (Suonsivu 2011, 43–45.)

Työhyvinvointi ei ole muuttomaton tila, vaan jokainen yksilö asettaa sen merkitykselliset tekijät yhä uudelleen. Työhyvinvoinnin edistämisessä on tärkeää kuunnella yksilön sanomaa ja kokemusta, koska työhyvinvointi on kokemuksellinen ilmiö. Työhyvinvoinnin kehittäminen alkaa kuuntelemisesta, ymmärtämisestä ja keskustelemisesta sekä vastauksista. (Marjala 2009, 226–227.)

Työhyvinvointi syntyy yhteistyönä työyhteisössä, jossa työnantajan keskeisiä tehtäviä on pitää huolta turvallisesta työympäristöstä, laadukkaasta johtamisesta ja työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta. Työntekijän vastuulla on oman työkyvyn ja ammatillisen osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

2.2 Työkykytalo

Työterveyslaitoksen emeritusprofessori Juhani Ilmarinen on kuvannut yksilön työkykyyn vaikuttavia asioita kuviossa 1 olevan työkykytalon avulla. Manka ja Manka (2018, 66) kertovat, että Ilmarinen peräänkuuluttaa henkilön omaa velvollisuutta oman työkyvyn talonsa kunnossa pitämisessä.



Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2021a).

Suutarinen ja Vesterinen (2010) toteavat, että Juhani Ilmarisen (2021) mukaan hyvä työkyky on hyvää tasapainoa työn vaatimusten ja ihmisen voimavarojen välillä. Työkykytalon alin kerros, jossa kuvataan ihmisen voimavaroja, kuten fyysinen ja psyykkinen sekä sosiaalinen toimintakyky ja terveys, ovat talon perusta. Sen on kestävä myös muiden kerrosten paino, jotta talo pysyy pystyssä eikä sorsu rasituksesta. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 28.)

Talon toisessa kerroksessa sijaitsee osaaminen eli yksilön tiedot ja taidot, joiden perustana ovat peruskoulutus sekä ammatillinen osaaminen. Osaamisen päivittäminen on keskeistä, koska työkykyvaatimukset muuttuvat alati kehittyvässä yhteiskunnassa. (Pehkonen 2021.) Hyvään työhön liitetään sen tarjoamat

oppimisen mahdollisuudet sekä kannustus selvitä muuttuvien teknologiaratkaisujen haasteesta (Ilmarinen & Vainio 2012, 5).

Työkykytalon kolmanteen kerrokseen kuuluvat arvot, asenteet ja motivaatio. Myös työelämä ja muu elämä limittyvät tässä kerroksessa olevan parvekkeen kautta, joka tarjoaa näkymän lähiympäristöön. Siinä vaikuttavat perhe ja lähiyhteisö, joilla kaikilla on huomattava vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Työkykyä vahvistavat myös omat asenteet ja mielekäs työ, joka on sopivasti haasteellinen, kun taas työ, joka ei vastaa odotuksia on haitallista työkyvylle. Kolmannessa kerroksessa tapahtuvat työhyvinvoinnin syntyminen ja kehittyminen, jos kerroksessa on positiivinen ilmapiiri. (Pehkonen 2021; Ilmarinen & Vainio 2012, 5–6.)

Työkykytalon neljäs kerros sisältää johtamisen, työyhteisön ja työolot sekä organisaation, toisin sanoen tässä kerroksessa on kaikki se, mitä työ pitää sisälleen. Esimiesten vastuulla on kerroksen toimivuus, prosessien sujuvuus sekä työtoiminnan kehittäminen. Tätä haasteellista tehtäväkenttää hoitaessaan esimiehet tarvitsevat tukea yritysjohtolta ja työntekijöiltä, joten hyvät alaistaidot edistävät hyvää johtamista. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6.)

Työkykytalon kerroksia on kehitettävä koko työuran ajan niin, että ihmisen ja työn muuttuessa kerrosten yhteensopivuus säilyy (Pehkonen 2021). Työntekijän työkykyyn vaikuttaa myös muu ympärillä oleva elämä, kuten perhe ja läheiset, joilla voi olla suuri vaikutus yksilön työkykyyn elämän eri vaiheissa. Tärkeänä tekijänä pidetään työn ja muun elämän yhteensovittamista, joka parhaimmillaan näkyy joustavuutena esimerkiksi työajoissa. (Kauhanen 2016, 25.)

2.3 Työn kuormittavuus ja sisältö

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan paljon muutakin kuin fyysistä hyvinvointia ja sen riskitekijöiden vähentämistä. Siihen liittyy oleellisesti myös psykososiaaliset tekijät, joilla tarkoitetaan henkistä kuormittavuutta. Näitä voivat olla esimerkiksi yksilön kokemus oman työn hallinnasta ja merkityksellisyydestä sekä nähdyksi ja kuulluksi tuleminen ja työyhteisöön kuuluvuuden tunne. (Pakka & Rätty 2010, 6.)

Alla olevassa kuviossa 2 on kuvattu työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Työn kuormitusta aiheuttavia haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät (Työsuojelu 2019).



Kuvio 2. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät (Työsuojeluhallinto 2019).

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä, joita ovat esimerkiksi työn yksitoikkoisuus ja liiallinen tietomäärä ja vastuu sekä jatkuvat keskeytykset. Lisäksi kuormitusta aiheuttavat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakaspalvelutyössä sekä jatkuva valppaana olo. (Työsuojelu 2019.)

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä haitallisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi yksintyöskentely, työyhteisöstä erottaminen, työyhteisön tuen puute ja kommunikointivaikeudet sekä muu epäasiallinen tai syrjivä kohtelu. Henkistä kuormittavuutta voivat olla myös fyysiset, kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät sekä tapaturmavaara. Esimerkiksi ilman epäpuhtauksille altistuminen ja vaarallinen työ voivat lisätä turvattomuuden tunnetta ja kuormittaa työssä psyykkisesti. (Työsuojelu 2019.)

Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä voidaan katsoa olevan työn ja työtehtävien suunnitteluun ja jaksamiseen sekä työn tekemiseen liittyvien tekijöiden huolehtiminen työpaikalla. Esimerkiksi kiire ja työn määrän epäsuhta sekä puutteelliset välineet ja työskentelyolosuhteet voivat altistaa haitalliselle kuormitukselle työssä. Myös epäselvät tehtävänkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako ja työajoista johtuvat haittatekijät, kuten vuoro- ja yötyö, voivat kuormittaa liiallisesti. (Työsuojaus 2019.)

Sopivasti haasteellinen työ on sellaista, että yksilö voi vaikuttaa omaan työhönsä, tuntee hallitsevansa työtään ja toteuttaa itseään työnsä kautta. Hän kokee työssään myös oppimisen ja kehittymisen tunteita, jotka vaikuttavat positiivisesti ammatillisen itsearvostuksen lisääntymiseen. Mielenkiintoinen ja sisällöltään vaihteleva työ sekä työn tavoitteen tiedostaminen vähentävät työn kuormittavuutta. Alikuormittavuutta lisäävät taas vähäinen työ määrä ja yksitoikkoinen työ. (Nummelin 2008, 69–70.)

Alikuormittavuus johtaa työssä tylsistymiseen eli leipääntymiseen, jos työ ei tarjoa riittävän kiinnostavia ja merkityksellisiä asioita. Työtehtävien suunnittelussa on siis tärkeää, että työtehtävät vastaisivat työntekijän osaamista ja ovat mielekkäitä. Työn ollessa sopivaa ja riittävän haasteellista motivaatio ja työn imu kasvavat. Liian rutiininomainen työ ei tarjoa riittävästi oppimisen ja haasteiden elämyksiä. Tylsistymistä työhön voi aiheuttaa myös se, ettei työhön voi paneutua haluamallaan tavalla; toisin sanoen omaa kapasiteettiaan ei voi hyödyntää niin kuin itse haluaisi. (Sarkkinen 2015; Harju 2015.)

Sopiva työn kuormittavuus, innostus ja hyvä työpaikkahenki luovat positiivisen stressitilan, joka voidaan kääntää voimavaraksi. Se ilmenee parempina työsuorituksina, mielialan kohentumisena sekä parempana ajattelu- ja toimintakykynä. Lisäksi mahdollisuus työn tauottamiseen sekä riittävään vapaa-aikaan ja lomiin lisäävät työmotivaatiota ja tasapainottavat työn kuormittavuutta. (Nummelin 2008, 69–70.) Työhön liittyvät kausivaihtelut ja työn järjestelyihin liittyvät puutteellisuudet voivat lisätä kuormittavuutta. Sen vuoksi työtehtävien priorisointi kiireellisyysjärjestykseen on tärkeää, jotta työt saadaan hoidettua työajalla. Jos kiire on jatkuvaa, työnlaatu voi kärsiä eikä työn kehittämiseksi ja uuden oppimi-

selle jää tarpeeksi aikaa, joten ongelmat tulisi ratkaista ajoissa ennen kuin ne paisuvat liian suuriksi. (Manka ym. 2010, 48.)

Työn liiallisen kuormituksen on todettu heijastuvan myös muille elämänalueille ja johtavan epätasapainon kierteeseen. Työn ei tulisi olla liian kuormittavaa, jotta perheestä ja harrastuksista voisi ammentaa voimia työhönsä, koska työhyvinvointi koostuu työstä, perhe-elämästä ja muusta vapaa-ajasta. (Juuti & Vuorela 2015, 15.) Hakasen (2011) mukaan näiden yhteensovittaminen on haastavaa, koska ne kilpailevat vähäisestä ajasta, fyysisestä energiasta ja henkisistä resursseista. Esimerkiksi työ voi rasittaa vapaa-aikaa niin, että työhön liittyvät kuormitustekijät huolineen jäävät painamaan mieltä tai perhe-elämän huolet siirtyvät työpaikalle. Tämä moniroolisuus voidaan kääntää myös voimavaraksi, joka parhaimmillaan voi aktivoida ja lisätä työn imua. (Hakanen 2011, 128–131.)

2.4 Terveys ja hyvinvointi

Terveys ja työkyky ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Terveiden edistäminen on työpaikan toimijoiden lakisääteinen velvollisuus. Sen tarkoituksena on kohentaa työntekijöiden työkykyä ja palautumista työstä sekä turvata selviytyminen jokapäiväisistä työtehtävistä. (Laitinen, Turpeinen, Korhokangas, Kaksonen, Oksanen, Salmi, Lusa, Ahola & Promo@Work-konsortio 2018, 4–7.) Työnantajan vastuulla on työtä suunniteltaessa huomioida työntekijän fyysiset ja psyykkiset edellytykset niin, ettei niistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijän on puolestaan huolehdittava työkyvystään voidakseen suoriutua annetuista velvoitteista ja työtehtävistä turvallisesti terveyttään vaarantamatta. Toisin sanoen, työntekijän vastuulla on omien elintapojensa ja toimintakykynsä ylläpitäminen. (Alahautala & Huhta 2018, 63–71.)

Terveysteen myönteisesti suhtautuva organisaatio luo mahdollisuudet tehdä terveellisiä valintoja työssä, työyhteisössä ja työympäristössä. Se motivoi työyhteisön jäseniä aktiiviseen toimintaan ja huomioimaan terveyttä edistävät valinnat päivittäisissä toimissaan ja kannustaa kohentamaan osaamistaan. (Laitinen & Nevanperä 2021.) Jokaisen työyhteisön jäsenen on pidettävä huolta psyykki-

sestä ja fyysisestä terveydestään, joita työnantajan on omalla toiminnallaan tuettava (Suonsivu 2011, 43).

Työntekijöiden työkykyä voidaan seurata ja tukea myös varhaisen välittämisen mallin avulla, jonka toimintatavoista sopivat työterveyshuolto ja työnantaja yhdessä. Tästä työnantaja voi saada korvausta sairausvakuutuslain mukaan. Varhaisen välittämisen mallin tehtävänä on saada työyhteisöön keinoja tukea työntekijöitä ennaltaehkäisevästi heidän ongelmissaan. Esimerkiksi, jos sairausloma on kertynyt kuukauden verran vuoden aikana, tulee työnantajan tehdä ilmoitus työterveyshuoltoon, jossa selvitetään työntekijän edellytykset työssä jatkamiseen. Kun tämä malli on otettu käyttöön, tietävät työntekijät, millaisissa tilanteissa ja kenelle asioista tullaan puhumaan, jolloin työyhteisön oikeudenmukaisuus lisääntyy. (Manka 2018, 92–95.)

2.5 Turvallisuus ja työolosuhteet

Turvallisuus vaikuttaa oleellisesti työhyvinvointiin. Sitä voidaan tarkastella kulloisenkin toimialan näkökulmasta. Periaatteessa nämä tekijät ovat samat toimialasta riippumatta, mutta työskentelyssä ja työolosuhteissa on eroja. Esimerkiksi sähköalalla korostuu työturvallisuus työhön liittyvän merkittävän tapaturmariskin vuoksi. Sähköalan tiukka sääntely sinällään lisää turvallisuutta ja sitä kautta hyvinvointia työssä. Hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa siihen, että sähköalan määräyksiä noudatetaan työturvallisuuden varmistamiseksi.

Työturvallisuuslaki (738/2002) sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) velvoittavat työnantajaa pitämään huolta työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä (Manka & Manka 2018, 90). Työnantajan tulee laatia työpaikalle työturvallisuuslain edellyttämä työsuojelun toimintaohjelma, jonka tulee pitää sisällään työolojen kehittämistarpeet, ja siinä on huomioitava myös kaikki työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Tähän toimintaohjelmaan voidaan sisällyttää myös tasa-arvosuunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumiseksi työpaikalla sekä yhdenvertaisuussuunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä päihdeohjelma. Työyhteisön jokaisen jäsenen

on omalla toiminnallaan huolehdittava siitä, että työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteet saavutetaan. (Työsuojelu 2020a.)

Myös työntekijällä on huolehtimisvelvoite omasta ja työkavereidensa turvallisuudesta ja terveydestä. Jos työntekijä havaitsee vikoja tai puutteita laitteissa tai työympäristössä, tulee hänen ilmoittaa siitä työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle välittömästi. Työntekijän on myös vältettävä toisiin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa haittaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen. (Manka & Manka 2018, 90.)

Turvallisuuden kokemukseen voi vaikuttaa myös psyykkiset tekijät. Eräs työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttava tekijä on turvattomuuden tunne työsuhteessa, joka heikentää työntekijän hyvinvointia ja työn kannattavuutta. Esimerkiksi muutostilanteiden aiheuttama epävarmuus toiminnan jatkuvuudesta voi synnyttää pelkoja työn jatkuvuudesta ja toimeentulon riittävydestä ja vaikuttaa haitallisesti työhyvinvointiin. Muutostilanteisiin liittyvien irtisanomisten on havaittu lisäävän mielenterveyteen liittyviä ongelmia sekä irtisanotuilla että työhön jääneillä. (Rauramo 2013, 4, 19.)

Sähköalalla on erityispiirteitä, jotka on otettava huomioon etenkin työturvallisuuden näkökulmasta. Sähkötyö on sähkölaitteiston rakennus-, korjaus- ja huolto-työtä tai sähkölaitteen korjaus- ja huolto- sekä hissialantyytä (Mannermaa 2018, 250). Sähkötöihin liittyvän merkittävän tapaturmariskin takia työnantajalla on velvollisuus selvittää ja arvioida työn haitta- ja vaaratekijät. Hyvän sähköturvallisuuden vaatimuksena ovat turvalliset työmenetelmät, oikea asennoituminen sähköön liittyvään vaaraan ja vastuunotto. Työntekijät on perehdytettävä turvalisiin työmenetelmiin ja heille on annettava tarkoitukseen sopivat työvälineet ja suojaimet. Lisäksi valmistajien asennusohjeita on noudatettava ja sähköön liittyvät vaaratekijät on minimoitava vähäisiksi. (Työsuojelu 2020b.)

Työntekijä voi altistua sähkötyössä erilaisille lämpöolosuhteille, melulle, paineelle, tärinälle, säteilylle tai muille fyysikaalisille tekijöille. Näiden vaaratekijöiden kuormitus on saatava mahdollisimman vähäiseksi, ettei niistä aiheudu haittaa eikä vaaraa työntekijän turvallisuudelle, terveydelle tai lisääntymisterveydelle.

Joten, sähkölaitteista, sähkön käytöstä ja staattisesta sähköstä johtuva vaara on saatava mahdollisimman alhaiseksi. Sähkötyön työturvallisuuden ja työsuorituksen toteutuksen kannalta on sähkötyön suunnittelu ennakkoon tärkeää. Siinä otetaan huomioon työn vaativuus, tekninen toteuttaminen ja työympäristöstä johtuvat tekijät, jotka vaikuttavat käytettäviin työmenetelmiin ja työ- ja suojavälineisiin sekä sopivan työryhmän valintaan. (Mannermaa 2018, 250.)

Sähköalan työn tekemisen vaatimuksena on, että sähkötoilla on johtaja ja työntekijöiden on oltava ammattitaitoisia ja tunnettava sähköalan säännökset ja määräykset. Rakennustyömaan sähkötoissa on huomioitava sähkölaitteiden suojaaminen, kompastumisen vaara sekä asianmukaisista suojaetäisyyksistä ja suojarakenteista huolehtiminen. Näistä on huolehdittava myös nosturien ja muiden laitteiden liikkussa työmaa-alueella. Esimerkiksi puunkorjuutoissa ja puiden varastoinnissa on huolehdittava riittävästä etäisyydestä sähkölinjoihin. (Työsuojelu 2020b.)

Sähkötyöt tulisi aina pyrkiä tekemään jännitteettömästi. Työkohte tulee erottaa käyttöjännitteestä eikä jännitettä saa kytkeä asennuksen aikana. Työkohteen läheisyydessä olevat jännitteelliset osat tulee eristää työskentelyalueelta. Jännite kytketään sähköturvallisuuden varmentamisen jälkeen. Jännitteellistä sähkötyötä voidaan tehdä vain silloin, jos työkohteen erottaminen jännitteestä aiheuttaa suuren haitan, tai ollaan varmoja siitä, ettei sähköiskua tai valokaarta aiheudu eikä työ aiheuta räjähdys- tai palovaaraa. Jännitteellistä sähkötyötä saa tehdä vain jänniteyöhön soveltuvan koulutuksen saanut. (Mannermaa 2018, 251.)

Sähkötyöntekijällä on aina sähköiskun tai sähköpalon uhka. Esimerkiksi sähkötapaturmassa voi sähkövirta kulkea työntekijän kehon tai sen osan läpi aiheuttaen henkilön kaatumisen tai valokaaren seurauksena polttovaikutuksen. Jos työskennellään suurjännitteisten ilmajohtojen läheisyydessä, voi sähköisku tapahtua ilman kosketusta sähkön siirtyessä johtavaan aineeseen. (Mannermaa 2018, 252.)

2.6 Työn imu ja ilmapiiri

Työn imulla tarkoitetaan tarmokkuutta, omistautumista, uppoutumista ja mielihyvää työhön syventymisestä. Tarmokkuus ilmenee työhön panostamisena sekä sinnikkyyttenä esimerkiksi haastavissa työtilanteissa. Omistautuminen näkyy tuntemuksena innokkuudesta ja tyytyväisyydestä työssä. Uppoutuminen on syventymistä ja siitä koettua nautintoa, jolloin aika kuluu huomaamatta. Lisäksi työn imu tarttuu; toisin sanoen tartuttaessaan toisiin työn imua, koko työyhteisön tai tiimin työhyvinvointi ja suoritus parantuu. (Hakanen 2011, 6, 38–39, 42.)

Työn imun kokemiseen vaikuttaa myös oleellisesti onnistuminen työssä. Onnistumisen edellytyksiä lisää työn organisointi, jolla annetaan työntekijälle mahdollisuus käyttää hyväksi omaa osaamistaan ja parhaita puoliaan sekä tuetaan hänen työtään. Myös pienillä teoilla on suuri vaikutus työn iloon, esimerkiksi tervehtiminen, kuunteleminen, läsnä oleminen sekä auttaminen ja kehuminen synnyttävät ja lisäävät työniloa. (Manka ym. 2010, 6–8.) Työn ilo ilmenee yksilötasolla työhyvinvointina ja se vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden terveyteen ja onnellisuuteen sekä työsuorituksen laatuun. Organisaatiotasolla se näkyy voimavarana, kannattavuutena ja asiakaspalvelun laatuna sekä vahvuutena ja kiinnostavuutena työmarkkinoilla. (Manka 2012, 72–73.)

Työyhteisön ilmapiirillä tarkoitetaan sitä tunnelmaa ja kulttuuria, joka työyhteisössä vallitsee (Viitala & Jylhä 2019, 284). Työyhteisön positiivisella ilmapiirillä on suuri vaikutus työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin. Hyvinvoivien ihmisten on havaittu kestävän paremmin koettelemuksia ja palautuvan nopeammin stressistä sekä olevan mukautuvampia ja tuotteliaampia työssään. Heillä on myös parempi immunitaetti, ja he ovat fyysisesti parempikuntoisia sekä mieltävät uhat mahdollisuuksina. (Salmimies & Ruutu 2013, luku 3.) Hyvään työilmapiiriin kuuluu myös palautumisen hallinta. Työntekijöiden, jotka ovat kylliksi voineet levätä työstään, saavat aikaan positiivista henkeä ympäristössään. (Aro 2018, 101–102.)

Jokaisen työyhteisön jäsenen osuus hyvän työilmapiirin rakentumisessa on merkittävä, toisin sanoen, yksikin työntekijä voi vaikuttaa siihen positiivisesti tai negatiivisesti (Aro 2018, 26–27). Ilmapiiriin liitetään keskeisesti työntekijöiden

vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, osallistuminen, tulosten arviointi sekä myönteinen palaute ja vastuu (Viitala & Jylhä 2019, 284).

Työilmapiiriin vaikuttaa myös empatiakyky. Se on kykyä ymmärtää ja asettua toisen ihmisen asemaan, ja sen avulla voidaan aistia työyhteisön jäsenien erilaisia tunnetiloja sekä inhimillisiä tarpeita. Se on aistiherkkyyttä ja toisen huomiointia. Se ei kuitenkaan ole liiallista pehmeyttä eikä toisen tunnetilaan mukaan menoa. (Aro 2018, 77.) Empatiakyky organisaatiossa lisää tasavertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan. Empaattisen kyvyn omaava ihminen kykenee arvostamaan ja kuuntelemaan ymmärtäen toisen kokemusta. (Salmimies & Ruutu 2013, luku 2.)

Arvostuksen kokeminen työssä ja työyhteisössä on myös työhyvinvointia lisäävä tekijä, joka vaikuttaa oleellisesti esimerkiksi työn ilon tunteeseen. Arvostuksen tunnetta työssä lisääviä tekijöitä ovat muun muassa tunne tärkeän ja arvokkaan työn tekemisestä sekä kokemus työssä onnistumisesta (Juuti & Vuorela 2015, 143). Esimiehen näyttämä arvostus työntekijän työtä kohtaan vaikuttaa hänen työnsä arvostukseen työyhteisössä (Pakka & Rätty 2010, 16). Työntekijän arvostuksen kokemiseen vaikuttaa myös palautteen saaminen tehdystä työstä esimerkiksi kehityskeskusteluissa sekä oikeudenmukainen palkkaus ja palkitseminen (Rauramo 2008, 152–157).

Arvostuksen kokemus syntyy siitä, miten tulee kohdatuksi kanssakäymisessä toisen ihmisen kanssa. Kaikissa vuorovaikutustilanteissa on mahdollista kokea arvostusta tai olla kokematta sitä. Arvostus on yhteydessä ammatillisen itsetunnon ja kehitysmuutoksen vahvistumiseen ja lisääntymiseen sekä henkilön roolin ja aseman lujittumiseen työyhteisössä. Esimieheltä saatu arvostus kohottaa me-henkeä, luottamusta ja motivaatiota sekä luo eväitä vuorovaikutustilanteisiin. (Kuusela 2013, 64–66.)

Arvostuksesta työssä kertovat esimerkiksi hyvät käytöstavat, kuten asiallinen työkäyttäytyminen, tervehtiminen, ystävällisyys ja aito läsnäolo. Myös toisen mielipiteen kysyminen osoittaa arvostusta ja luottamusta. Luottamus motivoi

vastuulliseen toimintaan ja puolestaan vastuulliset tehtävät ovat osoitus siitä, että on arvostettu työyhteisössä. (Larvi & Vanhala 2018.)

2.7 Osaamisen kehittäminen

Yrityksen menestymisen ehdoton edellytys on pysyä mukana tämän päivän toimintaympäristön muutoksessa. Esimiehen on kyettävä tunnistamaan ja ennustamaan toimintaympäristön ja asiakkaiden tarpeet, jotta työntekijöiden tiedot ja taidot pysyvät ajan tasalla muutoksessa. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, johdanto.) Osaamisen kehittämien ja oppiminen edellyttävät ajankäytön joustavuutta, kanssakäymistä ja innovatiivista ilmapiiriä. Jos oppiminen tapahtuu työyhteisössä, se edellyttää jokapäiväistä vuorovaikutusta työyhteisön ja eri sidosryhmien kanssa. Epämuodolliset keskustelut, esimerkiksi käytävillä ja kahvitauolla, ovat erittäin tärkeitä kokemuksellisen tiedon välittämisessä. Oppimisen haasteita voivat aiheuttaa liiallinen kiire ja jännittynyt ilmapiiri sekä henkinen ylikuormittuneisuus. (Manka & Manka 2018, 88.)

Perehdytys kuuluu oleellisena osana työntekijän osaamisesta huolehtimiseen. Suoriutuakseen työstään työntekijöiltä edellytetään paljon erilaisia taitoja ja uusiin asioihin tutustumista, jotka tapahtuvat hyvän perehdyttämisen keinoin (Kupias ym. 2014, 3). Juutin & Vuorelan (2015) mukaan perehdytys on uuden tai uusiin tehtäviin siirtyvän työntekijän työpaikalla tehtävää opastusta ja vastaanottoa, minkä tavoitteena on saada hänet tuntemaan kuuluvansa tärkeänä osana uuteen työyhteisöön ja tutustuttaa hänet uuteen työympäristöön ja työtehtäviin. Sillä on suuri vaikutus työn ilon kokemisessa sekä työtaturmien ja työssä tapahtuvien virheiden ehkäisyssä. (Juuti & Vuorela 2015, 63–64.)

Perehdyttäminen ja työnopastus vaikuttavat ennakoivasti työn turvallisuuteen. Työturvallisuuslaki määrää työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Perehdyttäminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille toimialasta ja työpaikan koosta riippumatta. Työopastuksessa varmistetaan, että työntekijä hallitsee työtehtävän ja osaa käyttää työssään tarvitsemiaan koneita ja laitteita sekä osaa toimia asianmukaisesti häiriö- ja erikoistilanteissa. Työnopastuksessa koroste-

taan turvallisia työtapoja ja työssä esiintyviä vaaratekijöitä. Lisäksi siinä on huomioitava työn vaikutukset rasitusvammojen syntymiseen sekä ohjeistettava ergonomisesti oikeista työmenetelmistä, liikkeistä ja asennoista. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdytyksen yhteydessä on otettava huomioon erityistä ammattitaitoa vaativat työt, joihin tarvitaan erillinen työlupa tai pätevyys. Pätevyyden vaativia töitä ovat muun muassa tulityöt, asbestityöt, hitsaustyöt, nostotyöt sekä sähköasennus- ja huoltotyöt. Esimerkiksi sähköalalla on oltava pätevyys sähkötöiden tekemiselle. (Työturvallisuuskeskus, 2021.)

Sähköalalla työskentelevän on oltava ammattilainen sekä tietää ja ymmärtää sähköalalla vallitsevat säännökset. Työnantajan velvollisuus on pitää huolta työtehtäväkohtaisesta työnopastuksesta, ensiapukoulutuksesta sekä sähkötyöturvallisuuskoulutuksesta, joka on uusittava viiden vuoden välein. Lisäksi hänen on huolehdittava siitä, että työntekijä ymmärtää myös saadut ohjeet ja määräykset ja niiden on oltava saatavilla. Työntekijän on saatava käyttöönsä asianmukaiset työvälineet ja suojaimet. (Mannermaa 2018, 251.)

3 Työhyvinvoinnin johtaminen

3.1 Johtaminen työhyvinvoinnin näkökulmasta

Sydänmaanlakan (2017, 297) mukaan johtaminen nähdään yleensä prosessina, joka pitää sisällään suunnittelua, organisointia, vaikuttamista, kontrollointia, ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa. Hyvässä johtamisessa yhdistyvät työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Työhyvinvointityön tavoitteet ja suunnitelmallisuus selkiytyvät, jos se on liitetty osaksi yrityksen toimintaa. Esimies voi toiminnallaan luoda ympäristön avoimeen dialogiin, jossa kaikki työyhteisön jäsenet voivat osallistua todettujen ongelmakohtien ratkomiseen. (Työturvallisuuskeskus 2021a.)

Hyvä viestintä on vuorovaikutteista dialogia. Muutosjohtamisen tutkimuksissa on huomattu henkilökunnan ja johdon välisen keskustelun lisäävän muutosprosessien onnistumista silloin, kun henkilö voi vaikuttaa häntä koskeviin muutoksiin ja käydä niistä keskustelua sekä esittää omia näkemyksiään ja ehdotuksiaan. Jos viestintäyhteydet organisaation sisällä eivät toimi, elää johto mielikuvien varassa, mikä voi aiheuttaa vakavia tulkintaeroja organisaation nykytilasta ja tulevasta. Kun keskustelua käydään avoimesti, erilaiset väärinymmärrykset avautuvat. (Aro 2018, 65–66.)

Työhyvinvoinnin johtaminen tulisi liittää osaksi organisaation johtamistoimintaa, jolloin sen tulisi olla merkittävä osa myös yrityksen visiota ja strategiaa. Työhyvinvoinnin parantaminen edellyttää työn tavoitteiden selkeitä määritelmiä. (Ervasti & Joensuu 2013, 59.) Eräs esimiehen olennaisista tehtävistä onkin synnyttää organisaatioon arjen toimintaa ohjaava kulttuuri. Tämä prosessi vaatii esimieheltä itsensä likoon laittamista ja arkipäivän toimintaan mukaan menemistä. Työkulttuuri kehittyy ihmisen itsensä tekemänä toiminta- ja ajattelutapana työpaikalla. Työkulttuuri ei ole helposti muutettavissa, vaikka se onkin monesti ainut työkalu, jolla voidaan ohjata organisaation toimintaa. Hyvään työkulttuuriin kuuluvat luottamus, avoimuus sekä vuorovaikutus. (Juuti & Vuorela 2015, 27.)

Aiemmin esimiehen tehtävät olivat työn organisointia ja asioiden johtamista (management), kun taas nykyisin ihmisten johtaminen (leadership) on tullut entistä tärkeämmäksi johtamistavaksi. Esimiestyö on siis ottanut harppauksen kohti valmentavaa otetta, jolla tavoitellaan keinoja, joilla henkilöstö voisi menestyä työssään mahdollisimman hyvin. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2012, 6.) Johtamisen on parhaassa tapauksessa tilannejohtamista ja vuorovaikuttamista, jossa lomittuvat ihmisten ja asioiden johtaminen, joita ei voi erotella toisistaan, vaan johtaminen on kokonaisvaltaista toimintaa. (Manka & Manka 2018, 135).

Työntekijöiden hyvinvointiin voidaan vaikuttaa välillisesti johtamisen koulutuksella ja kehittämishankkeilla. Hyvin johdettuna yksilö voi itse säädellä työkuormitustaan ja näin vähentää stressiä sekä luoda työyhteisöön hyvinvointia. Kun organisaation terveys ja henkilöstön hyvinvoinnin seuranta on liitetty osaksi johtamistoimintaa, ovat mahdolliset työhyvinvointiin liittyvät ongelmat helpommin

havaittavissa. Yrityksen johto ja työntekijät ovat se taho, jonka kautta kehittämisideat siirretään käytäntöön toteutettaviksi. (Elo & Feldt 2015, 259.)

Esimiehen oma persoona, arvot ja asenteet ovat keskeisessä asemassa työhyvinvoinnin edistämisessä. Tämän päivän johtamiseen liittyvät keskeisesti esimerkiksi henkinen tuki ja valmennus, työntekijöistä huolehtiminen sekä innostaminen tavoitteiden saavuttamiseen. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2012, 8.) Hankalien tilanteiden ja parempien tulevaisuudennäkymien aikaansaaminen vaatii työyhteisöltä hyvää vuorovaikutusta. Tämä saavutetaan luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin rakentamisella, jossa esimies kuulee alaistaan aidosti ja kunnioittavasti. (Juuti & Vuorela 2015, 157.) Terveessä työilmapiirissä on ominaista, että työyhteisössä vallitsee luottamus ja auttamishalu eri osapuolten välillä, yhteistyö sujuu ja moraalit on korkealla sekä ristiriitojen käsittelykyky ja yhteisymmärrys työntekijöiden välillä ovat toimivia. (Simola & Kinnunen 2015, 112–114.)

Johtamisella ja myös johtamistyyllillä on selkeä yhteys työhyvinvointiin. Johtamisen avulla voidaan vaikuttaa etenkin työn sisältöön, työolosuhteisiin, työilmapiiriin, osaamiseen ja myös työntekijöiden omiin elämäntapoihin sekä käynnistää näihin asioihin liittyvää työhyvinvoinnin kehittämistä. Hyvä johtaminen on jaettu johtamista, jonka avulla henkilöstö saadaan sitoutuneeksi tavoitteisiin, ja he pääsevät vaikuttamaan asioihin sekä kehittämään työyhteisöä. (Juuti & Vuorela 2015, 8, 23.) Johtamiskäytäntöjen oikeudenmukaisuus on merkittävä tekijä ennustettaessa henkilöstön terveyttä ja sairauspoissaoloja sekä työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia (Elo & Feldt 2015, 259).

Hyvä johtaminen motivoi ja innostaa henkilöstöä päämäärän saavuttamiseen ja on samalla oikeudenmukaista ja työntekijän yksilölliset voimavarat huomioivaa (Simola & Kinnunen 2015, 109). Riskinoton mahdollistava työympäristö on turvallinen ja siinä itsensä aito likoon laittaminen koetaan mahdolliseksi eikä kritiikkiä ja nolatuksi tulemistä tarvitse pelätä. Tällaisessa hyväksyvässä ilmapiirissä jokainen voi tukeutua siihen, että apua on saatavilla tarpeen tullen ja voi tuntea itsensä arvostetuksi, vaikka tekisi virheitä. (Viitala & Jylhä 2019, 284.)

Keskusteleva ja työntekijän mielipiteet huomioiva tapa johtamisessa on työyhteisön hyvinvointia tukevaa. Esimies on erilaisten näkökantojen yhteensovittaja, joka huolehtii työhön sisältyvien tavoitteiden saavuttamisesta. Tämä onnistuu parhaiten yhdessä keskustelemalla, joten esimiehellä tulisi olla hyvät vuorovaikutus- ja havainnointitaidot, jolloin myös niin sanottu hiljainen tieto voidaan saada käyttöön. Arvostava ja kunnioittava vuorovaikutus edistävät keskustelun osapuolia selkiyttämään työn tavoitteita. Työyhteisön jäsenten väliset ristiriidat, toisin sanoen erilaiset näkökulmat, ovat sallittuja. Jotta näiden sisällään pitämä energia saadaan kanavoitua toiminnan tasolle, vaatii se erilaisten näkökulmien käsittelyä ja keskustelua työpaikalla. (Juuti & Vuorela 2015, 24–26.)

Juuti ja Vuorela (2015) ovat todenneet myös, että keskusteleva esimiestyö voi olla tutkimusmatka työhön. Kun esimies ja työntekijät yhdessä tutkivat ja tarkastelevat työtä ja työyhteisöä ikään kuin ulkopuolisen silmin, saavat he aikaan uudenlaisia ja innovatiivisia suhteita toisiinsa ja omaan työhönsä. Nämä uudet suhteet tuovat työskentelyyn mielekkyyttä, uusia mahdollisuuksia ja ulottuvuuksia sekä arvokkuutta, joka syntyy toisiaan kunnioittavien ihmisten suhteesta työhön. (Juuti & Vuorela 2015, 159.)

Esimiestyöhön liittyy myös palautteen antaminen työntekijälle hänen huomioimisekseen. Sisällöltään hyvä palaute on informatiivista, se ei syyllistä eikä etsi syytä tapahtuneelle. Palaute annetaan mielellään henkilökohtaisesti, mutta myönteistä palautetta voidaan antaa myös julkisesti, jolloin se voi rohkaista toisia hyviin suorituksiin. Palautteen antamisen lähtökohtana on arvostus sen saajaa kohtaan ja hänen persoonallisuutensa huomioiminen. Myös ilmapiirin tulee olla otollinen palautteen antamiselle. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2012, 10.)

Palautteen antamisen tapana voi käyttää niin sanottua voileipämallia, jolloin korjaava ehdotus liitetään osaksi positiivista palautetta. Kielteisen ja myönteisen viestinnän tason säilyttäminen balanssissa vaatii, että yhtä kielteistä kommenttia vastaan on neljä myönteistä kommenttia. Keskeistä on, ettei työntekijä koe tulleen moitituksi vaan ymmärtää, että hänen toimintaansa halutaan korjata tilanteen asettamiin vaatimuksiin sopivaksi. Tämä mahdollistaa työntekijän ja

esimiehen yhteistyön paremman toimintamallin löytymiseksi. (Juuti & Vuorela 2015, 112.)

Esimiestyön yhteys työhyvinvointiin on todennettu useilla tutkimuksilla, ja sillä on vaikutuksia työssä jaksamiseen ja työssä jatkamishalukkuuteen. Jotta työhyvinvoinnin johtaminen toteutuisi jokapäiväisessä työssä, tulisi esimiehen olla läsnä ja helposti tavoitettavissa. Näin esimiehen on helpompi huomioida työhön liittyvät haitalliset tekijät ja muutokset ilmapiirissä sekä työssä jaksamisessa. (Ilmarinen 2021, 5.)

3.2 Osaamisesta huolehtiminen

Työhyvinvointityöhön kuuluu myös työntekijöiden osaamisesta huolehtiminen. Se alkaa työhön rekrytoinnista ja on parhaimmillaan suotuisan, edistyksellisen ja arvostavan suhteen rakentamista työntekijän ja organisaation välille. (Juuti & Vuorela 2015, 57.) Esimiehen tehtävänä on huolehtia niin työntekijöiden kuin itsensä kehittämisestä. Hän onkin usein hyvä esimerkin näyttäjä, ja hänen oma kokemuksensa oppimisesta on avuksi työntekijöiden oppimisen kehittämisessä. (Kupias ym. 2014, luku 5.) Hyvin tehty perehdytys ja työnopastus kuuluvat olennaisena osana työn hallintaan ja lisäävät työhyvinvointia. Työntekijän perehdyttäminen lisää työntekijän sopeutumista työyhteisöön, ja tähän vaikuttaa muun muassa se, että hän kokee olevansa tervetullut ja odotettu työyhteisön jäsen. (Juuti & Vuorela 2015, 63–64.)

Ihmisellä on kyky ja halu vastuun kantamiseen, joten jokaisella ihmisellä tulisikin olla oikeus saada lisää vastuuta osaamisensa kehittyessä (Juuti & Vuorela 2015, 159). Johdon kuunnelleessa henkilöstön mielipiteitä osaamisen kehittämisen kytkemisestä käytännön työhön, ovat tarvittavat toimenpiteet helpompi toteuttaa. Yrityksen maine henkilöstöön sijoittavana toimijana välittää työnhakijoille myönteistä yrityskuvaa ja innostaa nykyistä henkilöstöä huolehtimaan omasta osaamisestaan. Osaamisen kehitystyö vaatii hyvää johtamista ja työyhteisössä sovittuja toimintatapoja sekä organisaation tarjoamaa mahdollisuutta oman osaamisen kehittämiseen. (Hasu 2017.)

Järjestelmällinen osaamisen kehittäminen edellyttää nykytilanteen tarkkaa kartoittamista ja osaamistarpeiden tiedostamista henkilö- ja ryhmätasolla. Koulutustarpeita voidaan tyydyttää monilla eri tavoilla, esimerkiksi erilaiset kurssit ja seminaarit sekä sijaisuus ja työnkierto ovat niistä tavallisimpia. Myös täydennys- ja uudelleen koulutus ja työpaikoilla työssäoppiminen auttavat osaamisen kehittymistä. Koulutuksen lähtökohtana tulee olla sen tarpeellisuus organisaatiolle ja myös henkilölle itselleen. (Juuti & Vuorela 2015, 72–73; Hasu 2017.)

Osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista ja asenteista, ja se näyttäytyy taidokkaana ja tarkoituksenmukaisena toimintana ulospäin. Yksilötasolla hyödyllisiä taitoja ovat esimerkiksi koulutuksella saadun osaamisen lisäksi omien tietojen ja taitojen käytäntöön soveltaminen, ryhmätyöskentelytaidot sekä oppimaan oppiminen. Työntekijällä voi olla erilaista osaamista jo aloittaessaan työtehtävissään ja osa osaamisesta hankitaan työtä tehdessä. Joskus työntekijän omien tietojen ja taitojen hyödyntämisessä voi olla haasteita. Tällaisia haastavia tilanteita voi syntyä esimerkiksi silloin, kun muut työyhteisön jäsenet eivät tue häntä käyttämään osaamistaan, työtehtävissä ei ole mahdollista käyttää aiempaa osaamista tai tarpeelliset työvälineet tai muut resurssit ovat puutteelliset. (Kupias ym. 2014, luku 2.)

3.3 Työilmapiiristä huolehtiminen

Esimiehellä on tärkeä rooli ilmapiirin rakentamisessa. Esimies voi omalla toiminnallaan edistää yhteisöllisyyden ja me-hengen tunnetta työyhteisössä. Käytännössä luottamuksen rakentaminen tapahtuu kertomalla työpaikan tapahtumista avoimesti, kuitenkin niin, ettei kenellekään tuoteta mielipahaa. Hänen suhtautumistapansa voi auttaa työntekijää tunnistamaan omat voimavaransa ja mahdollistaa unelmien saavuttamisen. Nykyään työn ollessa hyvin monisäikeistä ja erilaisten vaatimusten täyttämää tarvitaan esimiehen auttavaa ja kannustavaa otetta tukemaan työntekijän työn tekoa. Esimiehellä tulisi olla kyky huomioida henkilön osaaminen ohjatakseensa hienovaraisesti työn suorittamista. Työntekijällä voi olla hiljaista tietoa ja taitoa, joita ei ole syytä jättää huomiotta. Työntekijän työsuorituksen kannustus on esimiestyön tärkeä tehtävä ja menestystekijä. (Juuti & Vuorela 2015, 16, 18, 48–49, 154.)

Työn imua voi lisätä johtamisella. Hyvään johtamiseen liittyy voimaannuttamista eli henkilön motivaatiota tukevia toimenpiteitä, joita voivat olla esimerkiksi työskentelyn esteiden poistaminen, kannustaminen sekä avun antaminen ja tiedon jakaminen. Motivaatiotekijöiden tukeminen on tutkimusten mukaan lisännyt työntekijöiden työn imua ja vähentänyt työuupumusta. Lisäksi “esimiehen anteeksiantavuus – se että virheitä hyväksytään eikä vanhoja epäonnistumisia kaivella – suojaa työuupumukselta”. (Aro 2018, 71–87.)

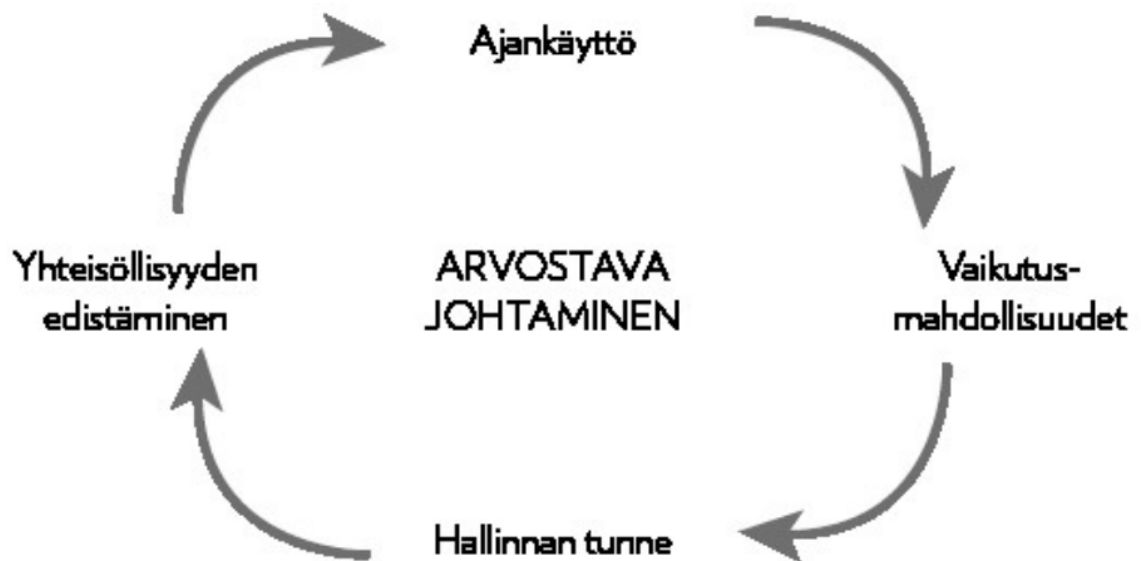
Ilmapiiriä tukevassa johtamisessa on tärkeää esimiehen kyky vetäytyä taka-alalle ja nostaa ykkösprioriteetiksi työntekijöiden menestys henkilökohtaisen menestyksen edelle ja antaa tukea ja arvoa niille, joille se kuulu. Nöyryys ja aitous kuuluvat siis hyvän johtamisen vahvuuksiin. Nöyryys on omien virheiden avointa myöntämistä, intoa oppia niistä sekä toisten tarjoaman avun ja tekojen kunnioittamista. Aitous on ehdotonta totuudenmukaisuutta itseä ja muita kohtaan. Hyvään ilmapiiriin vaikuttaa myös esimiehen rohkeus johtamisessa ja se, että hän uskaltaa ottaa käyttöön uusia menetelmiä työn tekemiseksi. (Aro 2018, 75–76.)

3.4 Arvostuksen kokemuksesta huolehtiminen

Arvostuksen kokemus on yhteydessä työhyvinvointiin. Esimiestyössä ja johtamisessa arvostuksen tarpeellisuuden ymmärtäminen ja sen osoittaminen on tärkeää, koska se vaikuttaa merkittävästi työhön omistautumiseen ja päämäärin saavuttamiseen (Kuusela 2013, 64–66). Arvostavalla esimiestyöllä tarkoitetaan esimiehen taitoa ja halua sovittaa työ henkilön taitojen, toimintakyvyn ja toiveiden mukaan. Työn on oltava riittävän haastavaa, sen on annettava myös ilon, osaamisen ja onnistumisen tunteita. (Marjala 2009, 226–227.)

Hyvällä johtamisella aikaansaatu terve itsearvostuksen kokeminen vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin kaikilla elämän osa-alueilla (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2015, 85–86). Arvostava johtaminen on pelkistetysti sitä, että huomioi työntekijän onnistumiset, antaa tilaa keskusteluille ja mahdollistaa vaikuttamisen omiin tehtäviin sekä luo mahdollisuuden yhteisöllisyyden ja hallinnan tunteen kehittymiselle (Kuusela 2013, 80–85).

Alla olevassa kuviossa 3 on havainnollistettu sitä, mistä arvostava johtaminen muodostuu.



Kuvio 3. Arvostava johtaminen (Kuusela 2013, 80).

Arvostava johtaminen on hallinnan tunteen ja vaikutusmahdollisuuksien tukemista, jossa esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet oman työn hallintaan lisäävät tunnetta pärjäämisestä ja rakentavat näin myös itseluottamusta. Se on myös kiinnostuksen osoittamista ja ajan antamista toiselle. Antamalla omaa aikaansa ja luomalla mahdollisuuden keskustelulle ja kysymyksille osoittaa esimies arvostusta, samalla työn mielekkyys lisääntyy ja yhteistyö aktivoituu. Arvostavaan johtajuuteen kuuluu myös esimiehen tietoinen pyrkimys työyhteisön yhteisöllisyyden rakentamiseen. Yhteisöllisyys muodostuu päivittäisestä vuorovaikutuksesta, kuten mielipiteiden vaihdosta, väittelyistä ja yhteisen tekemisen kautta. (Kuusela 2013, 80–84.)

Arvostuksen kokemiseen liittyy palkitsemisen oikeudenmukaisuus (Hakonen, Hakonen, Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2014, luku 1). Palkitsemisjärjestelmän tulisi olla liiketoimintaa tukeva, oikeudenmukainen, henkilöstön ymmärtämä ja yhdessä sovittu, joten hyvä esimiesosaaminen vaikuttaa palkkatyytyväisyyteen. Palkan ja sen lisien lisäksi yrityksessä voi olla erilaisia etuja, kuten ruokailuun, liikuntaan ja terveydenhoitoon liittyviä etuja. (Hyppänen 2013, 126–134.)

Arvostusta voi osoittaa myös palkitsemisella, joka on muutakin kuin rahaa: Se voi sisältää tunnustusta ja mahdollisuuksia kehittyä työssään. Se on olennainen osa motivointia ja toiminnan ohjausta, vaikkei sitä useinkaan lausuta ääneen. Palkitsemiseen liittyy myös yrityksen houkuttelevuus työnantajana. Tähän ei vaikuta pelkästään rahapalkka, vaan siihen voivat vaikuttaa esimerkiksi tulevaisuudennäkymät ja monet muut henkilön elämään liittyvät tekijät. (Hakonen, ym. 2014, luku 1.)

3.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointia kannattaa kehittää, koska se tuottaa työpaikoille hyviä työntekijöitä ja parempia tuloksia. Sen avulla saadaan aikaan työhön mielekkyyttä, joka edesauttaa työssä jaksamista ja jatkamista. Kehitystyö on jatkuva prosessi, jonka avulla organisaatio saavuttaa kilpailukykyä ja houkuttelevuutta sekä turvallisuutta ja hyvää työhyvinvointia. (Pakka & Rätty 2010, 4.) Organisaation menestymisen kannalta hyvinvoiva ja motivoitunut työyhteisö on yrityksen menestysvoimavara, ja sillä on vaikutusta myös yksilö- ja yhteisötasolla onnistumisen kokemiseen (Suutarinen & Vesterinen 2010, 57, 59).

Henkilöstön työhyvinvointia kehitettäessä on hyvä aluksi selvittää työhyvinvoinnin lähtötaso, esimerkiksi työyhteisökyselyn, itsearviointin tai kehityskeskustelun avulla. Näiden tietojen pohjalta voidaan yhdessä työyhteisön kesken suunnitella parannusehdotuksia työhyvinvoinnin lisäämiseksi. (Manka 2012, 87.) Työhyvinvoinnin kehittämiseksi on mahdollista asettaa päämäärät, joita voidaan mitata ja analysoida osana organisaation yleistä strategiatyötä. Tavoitteiden saavuttamiseksi olisi henkilöstön hyvä olla mukana strategiaa suunnittelemassa alusta alkaen. Mitä enemmän työntekijät saavat osallistua alkuvaiheen kehitystyöhön, sitä motivoituneempaa heidän jokapäiväinen työskentelynsä on päämäärien saavuttamiseksi. (Manka & Manka 2018, 80–81.)

Tämän jälkeen mietitään organisaatiolle sopivia keinoja toimintatapojen muuttamiseksi ja parannusehdotusten käytäntöön ottamiseksi. Lopuksi valitut keinot toteutetaan ja määritetään tavoitteet uusille toimenpiteille ja seurannalle. (Elo & Feldt, 2017, 259.) Kehittämisen keinoissa on valinnanvaraa, jos vain tahtoa ke-

hittämiselle on. Oleellista on esimiehen kyky tunnistaa velvollisuutensa työyhteisön kehittäjän roolissa. Joskus kehittämiseen tarvitaan ulkopuolista apua, joka voi olla hyväksi kehittäjän ammatillisen kokemuksen ja työyhteisön uskoon ja vanhoihin näkemyksiin kiinni jäämisen ehkäisemiseksi. Tärkeää on, että työyhteisön kehittäjän roolissa oleva henkilö tiedostaa, että työyhteisön ja yksilön voimavaroja vahvistava kehitystyö on ainoastaan tapa, jolla voidaan saada aikaan merkittäviä tuloksia, eikä ongelmiin takertumista. Kehittämisessä rohkeus kokeilla voimavaroja ja uusia toimintatapoja vahvistavat työyhteisön jäsenten itsetuntoa. (Juuti & Vuorela 2015, 75–77.)

Alla olevassa kuviossa 4 on Työturvallisuuskeskuksen Kehittämisprosessin vaihemalli, jota voidaan käyttää työkaluna erilaisissa kehittämisprojekteissa, esimerkiksi yksittäisen ongelman tai muun käytännön ratkaisua vaativan ongelman suunnitteluun ja toteutukseen (Mäkinen 2017, 2).



Kuvio 4. Kehittämisprosessin vaiheet (Mäkinen 2017, 2).

Kehitystyön on oltava määrätietoista, jatkuvaa ja koko työyhteisön sitouttavaa toimintaa, jossa parhaaseen tulokseen päästään, kun se tapahtuu muun ydin toiminnan rinnalla organisaatiossa, esimerkiksi kehittämällä ja parantamalla työnrakenteisiin ja käytäntöihin sekä työn järjestelyihin liittyviä tekijöitä. Usein

työn kuormitustekijöitä ei voida kokonaan poistaa, mutta voidaan vaikuttaa asioihin, jotka helpottavat selviytymistä työn haasteissa. (Pakka & Rätty 2010, 12–13.)

Työyhteisössä voidaan herättää keskustelua esimerkiksi terveyden edistämisestä eli terveellisten elintapojen, kuten liikunnan, ravitsemuksen ja unen määrän vaikutuksista työssä jaksamiseen. Terveiden edistämiseen työpaikalla voidaan laatia suunnitelma ja toteutuksen seuranta, joka olisi tarkoituksenmukaista kytkeä työpaikan käytäntöihin tai toistuvaan toimintaan, esimerkiksi vuosikelloon. Hyvässä suunnitelmassa on huomioitu jokaisen organisaation tahon näkemykset. Yhdessä tehty suunnitelma sitouttaa sen toteuttamiseen ja työpaikan erityispiirteet tulevat huomioiduksi. (Laitinen ym. 2018, 4–7, 11.)

Organisaation johto voi omalla esimerkillään olla työhyvinvointia edistävän kulttuurin sunnannäyttäjä. Johdon terveyden edistämiseen tähtäävät toimenpiteet osoittavat henkilöstölle, että heidän työhyvinvointiaan arvostetaan. Tällaisia toimenpiteitä ovat esimerkiksi budjetoiminen työhyvinvointiin liittyviin toimiin. Johto voi rohkaista työntekijöitä huolehtimaan omasta terveydestään ja työkyvystään, niin että sen katsotaan kuuluvan hyvään ammattitaitoon. Esimiehen toiminta turvallisen ja terveellisen työkuulttuurin edistämiseksi on parhaimmillaan ennaltaehkäisevää. (Laitinen ym. 2018, 20.)

Työhyvinvointia voidaan kehittää myös yhteisöllisyyden tukemisella, kuten vapaa-ajan toiminnan, harrastusten tukemisen ja erilaisen kerhotoiminnan avulla, joita ovat esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelit. Yhteiset vapaa-ajan harrastusmahdollisuudet edesauttavat työyhteisön yhteishenkeä. Lisäksi yritysten järjestämät henkilökuntatilaisuudet ovat merkittävässä asemassa yhteisöllisyyden kehittämisessä. (Hyppänen 2013, 156.)

Merkittävää tuottoisille ja hallinnan tunnetta edistäville kehittämismenetelmille on, että niissä on otettu huomioon ihmisten osallistuminen, avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus sekä palautteen saaminen. Toisin sanoen kehittäminen tähtää siihen, että organisaation jäsenten voimavarat saataisiin täysin hyödynnettyä, työskentely olisi sujuvaa ja työhön liittyvät päätökset tehtäisiin tapahtu-

mapaikalla. Kun kehittämistoimien yhteydessä pyritään keskustelemaan asioista koko henkilöstön näkökulmista, saadaan aikaan entistä parempi reitti organisaation menestymiselle. (Juuti & Vuorela 2015, 75–77.) Parhaassa tapauksessa työhyvinvoinnin kehittämien on työn arjessa toimimista, keskustelua ja asioiden muuttamista yhdessä tuumin (Pakka & Rätty 2010, 12).

Työhyvinvoinnin ja työn ilon kokemusta voidaan viedä eteenpäin panostamalla toimiin, jotka lisäävät työn voimavaroja, joita ovat esimerkiksi esimieheltä saatu sosiaalinen tuki, työn hallintaan, vaikuttamiseen ja kehittymiseen liittyvät tekijät sekä roolien selkeys. Myös työntekijän henkilökohtaiset voimavarat, kuten myönteisyys ja toiveikkuus, vaikuttavat hyvinvoinnin kokemiseen. (Manka 2012, 72–73.)

työn palkitsevuus työaikojen joustavuus
mahdollisuus vaikuttaa työhön oikeudenmukaisuus
työsuhteen varmuus hyvä ilmapiiri
työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuudet
arvostus toimiva työyhteisö innovatiiviset toimintatavat
tavoitteiden selkeys hyvä johtaminen ystävällisyys
roolien selkeys rakentava palaute työn kehittävyys
työn vaihtelevuus

Kuvio 5. Voimavaratekijöitä (Viitala & Jylhä 2019, 231).

Yllä olevassa kuviossa 5 on joukko voimavaratekijöitä, joilla on motivoiva vaikutus työhön. Ne saavat aikaan työn imua, jolloin yksilö voi tuntea työn voimaannuttavaksi, innostavaksi ja energisoivaksi (Viitala & Jylhä 2019, 232). Kun työhyvinvointia kehitetään yllä esitettyjen voimavaratekijöiden lähtökohdista ja otetaan huomioon kunkin yksilölliset ominaisuudet työn tekemiseen, voidaan saada aikaan hyvinvoiva työyhteisö, joka kokee työn iloa ja imua sekä tartuttaa sitä muihinkin.

Jokainen voi myös itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa, mikäli työpaikalla on luotu edellytykset työn oma-aloitteiseen muokkaamiseen eli tuunaamiseen omia kykyjään ja voimavarojaan vastaaviksi. Tämä mahdollistaa omien työskentely-

tapojen, työaikojen ja työn sisällön muokkaamisen sekä työkierron hyödyntämisen ja osaamisen kehittämisen. (Viitala & Jylhä 2019, 231–232.)

Suutarinen ja Vesterinen (2010) mainitsevat, että työhyvinvointi on rinnastettavissa yleiseen onnellisuuden tunteeseen. Onnellisten ihmisten on todettu olevan tehokkaampia ja kekseliäämpiä, ja he kestävät paremmin stressiä, palautuvat siitä nopeammin ja sairastavat vähemmän. Stressi pienenä määränä voi edesauttaa selviytymistä haastavista tilanteista. Stressin ja hyvinvoinnin kokeminen työssä on yksilöllistä. Työhyvinvointiin vaikuttaa oleellisesti myös työn, perhe-elämän ja muun elämän tasapaino. Myös omien voimavarojen suhde työn vaativuuteen vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemiseen. Jokainen voi itse vaikuttaa myös omaan hyvinvointiinsa työssä olemalla aktiivinen työyhteisön jäsen. Tämä tarkoittaa avointa itsensä tarkastelua ja ymmärrystä työn kuvasta sekä rohkeutta puuttua asioihin. Näitä edesauttavat hyvät vuorovaikutustaidot ja empatiakyvykyys. Näitä voidaan opetella yhdessä koko työyhteisön kesken. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 108–117.)

Työhyvinvointia voidaan parantaa oleellisesti antamalla työyhteisön jäsenille mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen kehittämiseen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että voi määrätä itse missä järjestyksessä ja miten työnsä tekee, kunhan työ tulee hyvin tehdyksi. (Ala-Laurinaho 2017.)

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimuskysymykset ja peittomatriisi

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat seuraavat:

- Mikä on työhyvinvoinnin tila tänä päivänä kohdeyrityksessä?
- Kuinka työhyvinvointia voidaan kehittää?

Tutkimukseen liittyviä alaongelmia on havainnollistettu alla olevassa taulukossa 1 peittomatriisin avulla. Taulukko auttaa hahmottamaan tutkimuskysymysten alaongelmien kytkeytymisen teoreettiseen viitekehykseen ja teemahaastattelun kysymysrunkoon.

Tutkimuksen alaongelmat ja kysymysrunko	Viitekehys (luvun numero)	Haastattelulomakkeen kysymykset	Tulokset (luvun numero)
1. Miten työn kuormittavuus koetaan?	2.3	5-11	5.1
2. Miten terveydestä ja hyvinvoinnista huolehditaan?	2.4	12-16	5.2
3. Miten turvallisuus näkyy työssä?	2.5	17-21	5.3
4. Miten työyhteisön ilmapiiri koetaan?	2.6, 3.3	22-25	5.4
5. Miten johtaminen vaikuttaa työhyvinvointiin?	3.1	25-30	5.4
6. Miten arvostus näyttäytyy työssä?	2.7, 3.4	31-37	5.5
7. Miten osaamisen kehittäminen huomioidaan työssä?	2.8, 3.2	38-41	5.6
8. Miten työhyvinvointia voidaan kehittää?	3.1	42-48	5.7
9. Millaisena työhyvinvointi koetaan tällä hetkellä?	2.6, 3.5	49	5.7

Taulukko 1. Peittomatriisi.

Teemahaastattelun kysymykset tulevat peittomatriisista. Ensimmäisessä teemassa käsitellään työn sisältöä ja kuormittavuutta. Haastateltavilta kysytään esimerkiksi työn mielekkyydestä ja monipuolisuudesta sekä perhe-elämän ja työn yhteensovittamisesta. Toinen teema käsittelee terveyteen vaikuttavia tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Teemassa kolme käsitellään erityisesti työolosuhteita ja turvallisuutta psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta sekä tiedottamista ja työturvallisuutta. Neljäs ja viides teema käsittelevät johtamisen vaikutusta työhyvinvointiin sekä työyhteisöä ja sen ilmapiiriä. Arvostuksen kokemista työssä käsitellään kuudennessa teemassa, jossa kysytään esimerkiksi palautteen saamisesta ja vaikutusmahdollisuuksista oman työn tekemiseen. Seitse-

männessä teemassa käsitellään osaamisen kehittämistä, jossa kysytään esimerkiksi työn hallinnasta ja perehdyttämisestä. Lopuksi haastateltavilta kysytään ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen yrityksessä ja tiedustellaan tämänhetkisestä työhyvinvoinnista.

4.2 Menetelmälliset valinnat

Opinnäytetyö voi olla luonteeltaan joko tutkimuksellinen tai toiminnallinen. Tutkimuksellinen opinnäytetyö voidaan tehdä työelämää palvelevana soveltavana tutkimuksena. (Karelia ammattikorkeakoulu 2021.) Tutkimuksen lähestymistapa voidaan jakaa kvantitatiivisen eli määrälliseen tutkimukseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen (Kananen 2017, 15–16). Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Se pyrkii selittämään tapausta tai ilmiötä niin, että siitä saadaan aikaan monipuolinen ymmärrys, sen luonteesta ja laadusta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu käytettäväksi esimerkiksi silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä tiedetään vähän, kohdetapauksesta halutaan saada syvälinen ja perusteellinen kuva, tuotetaan uusia hypoteeseja tai käytetään monimenetelmäistä tutkimusotetta eli triangulaatiota (Heikkilä 2014, 15; Kananen 2017, 33–36).

Tämä tutkimuksellinen opinnäytetyö toteutetaan käyttäen kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Menetelmä sopii parhaiten tutkittavan ilmiön ja aineiston ymmärtämiseen kohdeyrityksessä, jotta siitä saataisiin mahdollisimman kokonaisvaltainen ja perusteellinen kuva. Työhyvinvoinnin tilaa ei ole aiemmin kohdeyrityksessä tutkittu.

Laadullisessa tutkimuksessa ilmiön ymmärtäminen pyritään saavuttamaan tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden avulla (Puusa & Juuti 2020, 4). Kvalitatiiviseen tutkimukseen valittu joukko on usein pienehkö, mutta tarkoituksenmukainen tutkimuksen kannalta, jolloin sitä voidaan helpommin tarkastella erilaisista näkökulmista, mahdollisimman analyyttisesti (Heikkilä 2014, 15). Tällaisia yksilön näkökulmien syvälliseen ymmärtämiseen tähtääviä aineiston hankintametoodeja ovat esimerkiksi teemahaastattelu, osallistuva havainnointi, ryhmähaastattelut ja erilaisten dokumenttien ja tekstien diskursiiviset analyysit (Hirsi-

järvi ym. 2009, 164). Teemahaastattelussa on oleellista valita teemat ja kysymykset niin, että ne ovat ilmiön kannalta oleellisia ja kattavia. Kananen (2010) vertaa teemahaastattelua suomalaisen perinteen mukaiseen vieraan jututtamiseen, jossa korostuu vuorovaikutteisuus ja reflektio haastateltavan kanssa. (Kananen 2010, 55–57.)

Tässä tutkimuksessa ilmiön ymmärtäminen pyrittiin saavuttamaan sähköalalla toimivan kohdeyrityksen henkilöstön avulla. Aineiston hankintametodiksi valittiin puolistrukturoidut teemahaastattelut, joissa haastateltavilla oli mahdollisuus omien näkemystensä esittämiseen. Teemahaastattelussa haastattelijoilla oli mahdollisuus ohjata keskustelua ja tehdä tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä sekä havainnoida yksilön käyttäytymistä, ilmeitä ja eleitä. Ne, joilla ei ollut mahdollisuus saapua erikseen haastateltaviksi, täyttivät heille laaditun teemahaastattelulomakkeen.

Tutkimusmenetelmä mahdollisti työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvien näkökulmien syvällisen tarkastelun kohdeyrityksessä. Tutkimuksen teemat oli suunniteltu kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tutkimiseen soveltuviksi. Tämän varmistamiseksi suoritettiin testihaastattelu, joka todettiin toimivaksi. Samalla rajattiin pois osa-alueet, joiden tarkastelu ei ollut tarkoituksenmukaista. Esimerkiksi lainsäädäntöön liittyvien määräysten ja suositusten huomattiin olevan kohdeyrityksessä esimerkillisesti hoidettuja, joten katsottiin, ettei niiden tutkimiselle ollut tarvetta.

4.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi

Hirsijärven ym. (2009) mukaan aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa, jossa aineistoa kerätään monimenetelmäisesti, analyysia tehdään jo aineiston keruuvaiheessa ja koko tutkimusprosessin ajan. (Hirsijärvi ym. 2009, 221, 225.) Kvalitatiivinen tutkimusprosessi etenee niin, että aineiston keruu- ja analyysivaiheet vuorottelevat, ja vaiheita voi olla useita perättäisiä, koska etukäteen ei voida tietää, pal-

jonko tietoa tarvitaan tutkimusprosessin loppuun saattamiseksi (Kananen 2017, 131).

Eskola ja Suoranta (1998, 117) ovat todenneet, että laadullisen aineiston analyysissä on mahdollista käyttää erilaisia tapoja ja etsiä omaan aineistoon parhaiten soveltuva tapa. Tarkoitus on saada aineistosta selkeä ja tuoda siihen järjestyttä, merkitystä ja rakenteellisuutta (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2021). Erilaisia aineiston käsittelytapoja voidaan myös yhdistellä keskenään, aivan kuten laadulliseen tutkimukseen voidaan yhdistää määrällisyyttä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 74, 95–96).

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) mainitsevat Eskolan (2001) todenneen, että tutkijan on päätettävä, millaista analyysitapaa hän käyttää tutkimuksessaan, joita ovat esimerkiksi teorialähtöinen, teoriasidonnainen ja aineistolähtöinen tutkimus. Teoriasidonnaisessa tutkimuksessa aineiston analyysi perustuu osittain teoriaan. Tästä lähestymistavasta aineistoon voidaan käyttää myös nimitystä abduktiivinen päättely. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 99.) Aineistosta saaduille tuloksille etsitään tulkintojen vahvistukseksi selityksiä ja huomioita teoriasta (Kananen 2008, 91).

Laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät pohjautuvat ainakin jollakin tapaa sisällönanalyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78). Sisällönanalyysissä keskitytään aineiston tutkimiseen ja tiivistämiseen sekä etsitään samankaltaisuuksia ja eroavuuksia (Kananen 2008, 91–94). Laadullisen sisällönanalyysin ja teemoittelun voidaan katsoa olevan hyvin lähellä toisiaan. Sisällönanalyysissä paneudutaan haastateltavien sanoman merkitykseen. (Vuori 2021.) Teemoittelusta aineistosta selvitetään tutkimuskysymyksen osalta merkitykselliset aiheet eli teemat (Eskola & Suoranta 2008, 174–180).

Tämän opinnäytetyön tutkimusprosessin toteuttamiseen soveltuu parhaiten teoriasidonnainen sisällönanalyysi, koska teemoiteltua aineistoa tarkastellaan aikaisemmin hankitun tiedon ja teorian avulla. Analyysin avulla saadaan tutkittavasta aineistosta johdonmukainen kokonaisuus, mikä helpottaa tutkittavaan ilmiöön perehtymisen. Käytännössä analyysi tapahtuu kirjoittamalla teksti puh-

taaksi, järjestämällä, jäsentämällä ja tiivistämällä sitä teemoittain sekä lukemalla ja pohtimalla sen antamaa informaatiota. Tämän tarkoituksena on selkiyttää aineistoa ja huomata aineistosta tutkimusongelman kannalta merkittävien tekijöiden esiintyminen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 73–74).

4.4 Aineiston ja prosessin kuvaus

Työhyvinvoinnin tämänhetkistä tilaa sähköalalla toimivassa kohdeyrityksessä selvitettiin haastattelemalla yrityksen koko henkilöstöä. Haastateltavia oli yhdeksän, joista neljää haastateltiin kasvotusten ja loput vastasivat haastattelun tueksi tehtyyn lomakkeeseen itsenäisesti. Haastatteluja toteutettiin kahdella erillaisella metodilla, koska ei haluttu kenenkään jäävän pois tutkimuksesta, mikäli henkilö oli estynyt tulemasta haastatteluun. Haastateltavista työntekijöistä kaksi on alle 35-vuotiasta ja muut työntekijöistä ovat yli 50-vuotiaita. Työsuhteet ovat kaikilla vakituisia, ja ne ovat kestäneet yhtä lukuun ottamatta yli viisi vuotta. Haastateltavista kolme toimii esimiesasemassa ja kuusi on sähköasennustehtävissä.

Kaikille haastateltaville lähetettiin yrityksen WhatsApp-ryhmän kautta viesti, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja toteutustapa sekä korostettiin tutkimuksen luottamuksellisuutta ja vapaaehtoisuutta. Tämä kerrottiin myös haastattelutilanteessa. Haastattelut suoritettiin kohdeyrityksen neuvottelutiloissa neljänä eri päivänä, ja ne kestivät keskimäärin puoli tuntia. Ne, joilla ei ollut mahdollisuutta osallistua haastatteluun, palauttivat heille laaditun haastattelulomakkeen tutkimuksen tekijöille.

Haastattelujen teemat määräytyivät teorian perusteella ja niitä testattiin koehaastattelemalla yrityksen entistä työntekijää. Tämä mahdollisti oikeat kysymysasettelut yrityksen työhyvinvoinnin tilan selvittämiseksi. Haastattelujen jälkeen tutkimusaineiston vastaukset kirjoitettiin puhtaaksi ja niistä tehtiin erillinen yhteenveto teemoittain, jolloin tietoa oli helpompi tulkita. Ryhmittelimme ja analysoimme vastaustuloksia niissä esiintyvien teemojen mukaan. Alla olevassa luvussa 5 selvitetään tutkimuksen tulokset teemoittain. Luvussa 6.1 pohditaan ja

tehdään päätelmiä analysoinnin tuloksista sekä annetaan kehittämisideoita työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä opitun teorian valossa.

5 Tutkimuksen tulokset

5.1 Työn kuormittavuus ja sisältö

Haastatteluissa kävi ilmi, että työ itsessään koettiin mielekkääksi, riittävän haastavaksi ja monipuoliseksi. Kysyttäessä työn kuormittavuuden kokemista nousi keskeisimmäksi sanomaksi ajanhallintaan liittyvät tekijät, kuten työn kausivaihtelut. Vain yksi vastaajista ei kokenut kiirettä kuormittavana. Kiirettä koettiin kausittain ja sitä kommentoitiin seuraavasti: “kiirettä on ajoittain”, “liiallinen kiire” ja “toisinaan paljon kiirettä, kun monta projektia on päällekkäin”.

Positiivisena koettiin työaikoihin vaikuttamisen helppous, esimerkiksi henkilökohtaisen tärkeän menon vuoksi: “hyvin joustava systeemi”. Kaikki vastanneet olivat tätä mieltä. Työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen olivat tasapainossa lähes kaikkien haastateltavien osalta. Toisaalta esille tuli myös se, “jaksako sitten töiden jälkeen tehdä mittään” ja “tuntuu että vapaa-aikana ei kerkeä tekemään kaikkea”.

5.2 Terveys ja hyvinvointi

Terveysteen ja hyvinvointiin liittyvässä teemassa kysyttiin esimerkiksi työntekijöiden fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Suurin osa vastaajista liikkui vähintään kaksi kertaa viikossa tai useammin, ja toisaalta koettiin, että työ on sen verran fyysistä, että “hyötyliikuntaa suap töissä”. Haastateltavat kertoivat, että vaikka työnantaja tukisi heidän liikkumistaan, ei se lisäisi merkittävästi heidän liikuntatottumuksiaan.

Sähköalalla työ on fyysisesti raskasta ja työskennellään usein hankalissa asennoissa. Tutkimuksessa kävi esille, että kaikilla haastateltavilla oli jonkinlaisia tuki- ja liikuntaelinvaijoja, erityisesti niska- ja hartiavaivoja. Tämä on huomioitu yrityksessä tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuutta käydä hierojalla edulliseen hintaan. Jokainen haastateltava oli sitä mieltä, että työnantajan tukema hieronta on tarpeellista ja hyvä asia, vaikka kaikki eivät käyttäneetkään tätä hyödykseen. Myös työterveyshuollon järjestäminen sai henkilöstöltä erittäin hyvää palautetta.

5.3 Turvallisuus ja työolosuhteet

Turvallisuuden kokemiseen vaikuttaa myös psyykinen turvallisuus, joka voi ilmetä epävarmuutena esimerkiksi työn jatkuvuudesta. Haastattelussa kysyttiin turvallisuuden kokemista työn jatkuvuuden kannalta. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei työn jatkuvuuden epävarmuus rasittanut heitä henkisesti. Tosin kolmen haastateltavan mukaan koettiin jonkin verran epävarmuutta työn jatkuvuudesta, ”koska en tiedä mitä tälle puljulle tapahtuu”, ”suhdanneherkkä ala” ja ”yrityksen toimintakulttuuri”.

Työn kuormittavuuden tunnetta työssä vähentävinä tekijöinä nähtiin esimerkiksi tekijät, jotka auttavat työssä jaksamisessa. Näitä olivat muun muassa huumori ja vapaa-ajan harrastukset sekä hyvät työkaverit. Myös toimeentulolla ja työn monipuolisuudella nähtiin olevan yhteys työssä jaksamiseen. Työajalla jaksamista puolestaan auttoivat työn tauotus ja mahdollisuus ruokailuun. Lisäksi viikonloppujen, lomien ja riittävän levon nähtiin olevan palauttavia tekijöitä työn kuormituksesta.

Alla olevassa kuviossa 6 on esitetty niitä tekijöitä, jotka auttavat työssä jaksamisessa ja psyykkisen kuormituksen vähentämisessä.



Kuvio 6. Työssä jaksamista mahdollistavia tekijöitä.

Fyysisestä turvallisuudesta keskusteltaessa huomattiin kaikkien haastateltavien olevan yksimielisiä siitä, että työturvallisuudesta huolehditaan ja työympäristö koetaan turvalliseksi, terveelliseksi ja toimivaksi. Haastateltavien mukaan työpaikkakiusaamista, syrjintää tai epäasiallista kohtelua ei työpaikalla esiintynyt.

5.4 Työyhteisö ja sen ilmapiiri

Vaikka työhön sisältyy yksintyöskentelyä, kukaan vastaajista ei kärsinyt yksinäisyyden tunteesta, vaan he kokevat kuuluvansa työyhteisöön. Suurin osa haastateltavista kokee työyhteisön ilmapiirin olevan hyvän: “kaikki tulee toimeen kaikkien kanssa” ja “hyvät työkaverit, reilu meininki”. Toisaalta kaksi vastaajista mainitsi, että ilmapiirissä on parantamisen varaa. Toinen heistä ei kommentoinut asiaa, ja toisen mielestä “kismaa työntekijöiden välillä esiintyy”.

Kaikki vastaajat kertoivat, että työkavereilta saadaan tukea tarvittaessa. Myös esimiehen pitäisi pystyä tukemaan työntekijöitä, jos he ovat epävarmoja jostakin, todettiin haastattelussa. Esimiehen motivointi ja tuki työssä jaksamiseksi ja onnistumiseksi herätti keskustelua: “työt ovat, mitä on, hän ei voi tietää, mitä työpisteessä on” ja “paperilla työt helppoja ajan suhteen, jos puolen tunnin sijasta menee enemmän aikaa, kaikki muutkin työt siirtyvät”. Erittäin tyytyväisiä esimieheen oltiin esimerkiksi seuraavista syistä: “huolehtii suunnittelun”, “antanut töitä”, “ei ole mustavalkoista, palkka tulee, ei ole tarvinnut sitä miettiä, järjestänyt monenlaista touhua” ja “heittää jerryy”.

Kysyttäessä yrityksen tiedonkulusta, saatiin hyvinkin erilaisia vastauksia. Tiedonkulku toimii joidenkin mielestä riittävän hyvin WhatsAppilla. Toisaalta esille tuli myös se, että monet kokevat järjestelmällisen tiedottamisen puutteelliseksi ja ovat sitä mieltä, että pitäisi tiedottaa silloin, kun tiedottamista on. Tiedottamista kritisoitiin myös epämääräiseksi ja välikäsien kautta tapahtuvaksi. Tiedottamisen parantamiseksi ehdotettiin muutaman kerran vuodessa järjestettäviä palavereja. Työpaikalla tapahtuvista muutoksista ja tavoitteista tiedottamista pidettiin myös riittämättömänä. Esille tulivat esimerkiksi se, että “tieto ei kulje tässä talossa”, “pieni yritys, mutta ison ongelmat” ja “ei mitään tietoa, huonossa jamassa, pitäisi enemmän tietää”.

Tiedusteltaessa oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toteutumisesta yrityksessä saatiin vastaukseksi, että “periaatteessa kyllä (tasa-arvo toteutuu) en ole huomannut mitään, palkka on työvuosien mukaan” ja “en pysty syytä sanomaan, mutta kun eri henkilöt kyseessä, saa toimia eritavoilla, jos mokaa esimerkiksi asentaja, samalla tavalla, toinen ristiinnaulitaan ja toista kohdellaan silkkihansikkain”.

Yhteisiä tapaamisia ja virkistyspäiviä toivoi viisi työntekijää. Toivottiin esimerkiksi pikkujouluja, karting-ajoa, saunailtoja ja muuta aktiviteettia. Neljä vastaajista sitä vastoin ei halunnut niitä järjestettävän, koska “alkoholi ei maistu, sitä meillä virkistyspäivä on ennen tarkoittanut” ja “haluan valita seuran itse, aika ei riitä, joka paikkaan”.

5.5 Työn arvostaminen

Kaikki yrityksen työntekijät toivovat palautetta tekemästään työstä ja ovat myös saaneet sitä silloin tällöin: “negatiivinen palaute tulee hyvin, mut...”, “jos ei saisi, ei voisi tietää tekeekö hommat hyvin vai huonosti tai riittävän laadukkaasti” ja “palaute opettaa”. Hyvin tehdystä työstä kiitosta on tullut myös silloin tällöin, “lähinnä yrityksen ulkopuolelta”.

Palkkauksen oikeudenmukaisuus toteutuu. Seitsemän vastaajista oli sitä mieltä, että heidän palkkansa on oikeudenmukainen: “kyllähän se TES:n mukaan menee, mutta palkkakuopassa eletään”, “kyllä se varmaan on, riippuu mihin vertaan toimialaan verrattuna” ja “ainahan se on liian pieni”.

Tutkimuksen mukaan henkilöstö saa omat mielipiteensä ja kehittämisideansa huomioiduksi hyvin, ja he voivat vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin. Mutta esiin tuli myös, että “asiakas määrää mitä tehdään, minä sanon mitä voi tehdä, mitä ei, ja millä tavalla”. Yrityksessä ei ole käytössä säännönmukaista kehityskeskustelua. Kysyttäessä kehityskeskustelun mahdollisuudesta yrityksessä jakautuivat mielipiteet voimakkaasti. Suurin osa piti kehityskeskustelua lähinnä palkkakeskusteluina ja näki niiden aiheuttavan “riitaisaa tunnetta”. Kehityskeskustelujen todettiin olevan vaikutuksiltaan vähäisiä ja “ei toinna mittään, pikku-firma, samat valitukset”. Jotkut olivat sitä mieltä, että kehityskeskustelut “voisi pitää vuosittain”, “ne kuuluisivat lakisääteiseksi” ja “niiden avulla saisi tuotua esille asioita henkilökohtaisesti esimiehen kanssa”. Lähes kaikki olivat sitä mieltä, että voisivat suositella tuttavilleen yritystä työpaikkana. Yksi oli eri mieltä, mutta ei halunnut perustella sitä.

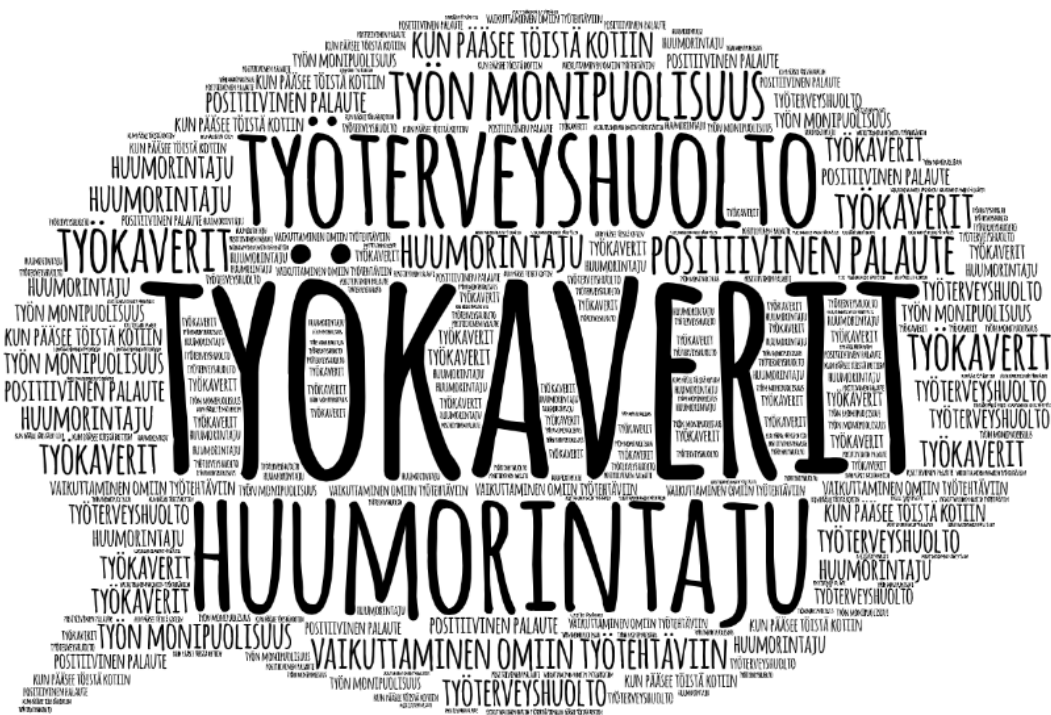
5.6 Osaamisen kehittäminen

Jokainen vastaaja koki hallitsevansa työnsä hyvin tai ainakin melko hyvin: “kehitys on nopeaa, pitää olla aallonharjalla mukana” ja “ala on sellanen, jossa tulloo koko ajan uutta ja joutuu kehittymmään”. He myös tuntevat voivansa kehittää osaamistaan työssään. Vain yksi koki, ettei työ antanut riittäviä osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia työssä.

Lähes kaikkien mielestä sähköalaan liittyvien koulutuksien järjestämistä pidettiin tarpeellisena. Vain kaksi oli sitä mieltä, ettei tarvitse koulutusta. Koulutusta toivottiin esimerkiksi uusista valaistusjärjestelmistä, sähköasennusmääräyksistä ja sähköalaan liittyviä päivityskoulutuksia. Joku toivoi myös ”tuotekoulutusta, uutuuksista, korvien väliin jotain tsemppiä”. Perehdytys tehtäviin on ollut pääosin riittävää. Vain kaksi vastaajista piti perehdytystä puutteellisena.

5.7 Työssä jaksaminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen

Haastateltavien mielestä erityisen hyvinä ja merkittävinä tekijöinä työpaikalla nähtiin esimerkiksi työkaverit ja huumorintajuinen työympäristö. Myös työn monipuolisuutta ja vaikutusmahdollisuutta omien työtapojen valitsemiseen pidettiin tärkeänä: ”voi tehdä työn omalla tavalla ja miten, kunhan homma hoituu”. Vastaajat olivat myös sitä mieltä, että työterveyshuolto on järjestetty hyvin. Alla olevassa kuviossa 7 on havainnollistettu niitä tekijöitä, joita vastaajat pitävät työpaikalla erityisen hyvänä.



Kuvio 7. Kohdeyrittäjien vahvuuksia.

Työpaikalla korjaamista kaipaavia asioita olivat haastateltavien mielestä esimerkiksi työasujen ja työvälineiden saatavuus, joiden tulisi olla helpompaa ja järjestelmällistä. Myös tiedotustoiminta ja luottamustaso koettiin puutteellisiksi.

Tiedotustoiminta, mikä muissa firmoissa tulee kuin manulle illallinen, pitää täällä tinkimällä tinkiä, esimerkiksi työkalut ja työvaatteet.

Työn tasapaino, ei pitäisi olla liikaa töitä. Ei ole henkisesti rassaavaa muuten, ikä tuo ongelmia, fysiikka ei kestä, kaikilla asentajilla sama homma, vanhaa porukkaa.

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi haastateltavat ehdottivat esimerkiksi virkistyspäiviä ja yhteistä toimintaa työajan ulkopuolella, positiivisiin asioihin keskittymistä sekä kehityskeskusteluja ja etenkin niissä ilmeneviin asioihin reagoimista toiminnan parantamiseksi. Työhyvinvointia voitaisiin tukea myös työpisteen ergonomiaa parantamalla. Työhyvinvointiin liittyvänä asiana tuli esille myös liikunnan lisääminen ja kunnon kohottaminen. Myös työtehtäviä jaettaessa olisi huomioitava, ettei kaikkia tehtäviä voi tehdä yksin, vaan joihinkin tehtäviin tarvitaan kaksi henkilöä. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki kokivat työssään työn imua.

6 Pohdinta

6.1 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mikä on työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä kohdeyrityksenä olevassa sähköalan yrityksessä ja kuinka sitä voitaisiin kehittää. Tutkimus toteutettiin teoriasta johdettujen haastattelukysymysten avulla. Haastattelu suoritettiin koko yrityksen henkilöstölle. Haastattelutuloksia verrattiin aiheesta kirjoitettuun teoriaan ja jo aiemmin opittuun tietoperustaan. Näiden avulla saatiin kokonaisvaltainen kuva yrityksen työhyvinvoinnin tilasta. Yrityksen työhyvinvointia ei ole aiemmin tutkittu. Myöskään sähköalan työhyvinvoinnista ei löytynyt aikaisempia tutkimuksia. Alla käsitellään tutkimuksesta saa-

tuja tietoja ja havaintoja, joiden pohjalta työhyvinvointia on mahdollista kehittää yrityksessä.

Työhyvinvointiin vaikuttaa oleellisesti työn kuormittavuuden kokeminen. Kuormittavuus koetaan yksilöllisesti (mm. Marjala 2009). Se, mikä voi tuntua toisesta kuormittavalta, voi toiselle olla normaalia. Tutkimuksessa työn kuormittavuuteen liittyen nousi erityisesti esille ajanhallintaan liittyvät tekijät. Tämän vuoksi työtehtävät tulisi järjestellä kiireellisyyjärjestykseen, jotta työpäivä ei venyisi liian pitkäksi ja palautumiselle sekä perhe-elämälle jäisi riittävästi aikaa. Liiallinen kiire uuvuttaa, eikä voimia riitä perheelle eikä harrastuksille. Tämä voi vaikuttaa, esimerkiksi työn laatuun, työssä tapahtuvaan oppimiseen ja työstä palautumiseen.

Työtehtäviä suunniteltaessa tulisi ottaa huomioon myös fyysinen kuormittavuus. Tutkimuksessa huomattiin myös, että kaikkia työtehtäviä ei ole mahdollista suorittaa yksin, vaan tulisi huomioida riittävät resurssit työtehtävien turvalliseen hoitamiseen. Esimerkiksi raskaiden ja hankalan kokoisten taakkojen siirtoon ja käsittelyyn tarvitaan useampi henkilö. Fyysistä kuormitusta voidaan myös vähentää oleellisesti tarkoituksenmukaisilla työvälineillä. Ergonomiassa katsottiin myös olevan jonkin verran puutteita, joiden korjaamiseen olisi hyvä hankkia apua alan asiantuntijalta. Esimerkiksi asian voisi ottaa puheeksi työterveyshuollossa.

Hyvä toimintakyky on tärkeää työssä jaksamisen kannalta, joten terveyden edistämiseen ja ylläpitämiseen on hyvä varata resursseja. Kohdeyrityksessä tämä on huomioitu esimerkiksi tarjoamalla työntekijöille mahdollisuus hierontapalvelujen käyttöön edullisesti. Yritys tukee hierontaa maksamalla puolet hierontalaskusta, joka voi yhden henkilön osalta olla vuodessa enimmillään 200 euroa. Yritys tarjoaa työntekijöilleen myös uimahallissa käynnin veloitusetta. Hyvää toimintakykyä ja työssäjaksamista auttavat myös liikuntaharrastukset ja riittävät tauot työpäivän aikana. Olisi ihanteellista, jos työtehtävien lomassa olisi mahdollisuus esimerkiksi hiukan venytellä. Tästä voi olla apua tutkimuksessa esille tulleiden liikuntaelinvaivojen vähentämisessä.

Työntekijöiden keskuudessa yrityksen järjestämä työterveyshuolto sai erityistä kiitosta. Yrityksen järjestämään työterveyshuoltoon kuuluu yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Lisäksi työnantajalla on sairaskulu- ja vapaa-ajan tapaturmavakuutukset, jotka korvaavat myös vapaa-ajalla tapahtuneet tapaturmat.

Turvallisuus voidaan määritellä fyysisenä ja psyykkisenä kokemuksena turvallisuudesta. Fyysinen turvallisuus muodostuu turvallisesta ja terveellisestä työympäristöstä, ja sen vaaratekijöiden ennakoinnista. Psyykkistä turvallisuuden tunnetta voivat heikentää esimerkiksi pelot työn jatkuvuudesta ja toimeentulosta. (Rauramo 2013, 4.) Psyykkistä turvallisuuden tunnetta voidaan lisätä muun muassa sillä, että asioista ja muutoksista tiedotetaan riittävästi. Tässä tutkimuksessa tuli selkeästi esille kohdeyrityksen riittämätön tiedottaminen. Riittävä tiedottaminen voisi vaikuttaa positiivisesti turvallisuuden tunteen kokemiseen työyhteisössä. Esimiehen tärkeitä tehtäviä onkin luoda avoin, luottamuksellinen ja vuorovaikutteinen suhde koko työyhteisössä. Tämä edellyttää järjestelmällistä tiedottamista henkilöstölle yrityksen tilasta ja tulevaisuuden näkymistä. Tällaisen uudenlaisen toimintatavan ja työskulttuurin omaksumisella on mahdollista lisätä työyhteisön jäsenten yhteenkuuluvuuden ja luottamuksellisen ilmapiirin tunnetta (Juuti & Vuorela 2015, 27).

Jotta käytännön tasolla voitaisiin edesauttaa uudenlaisen yrityskulttuurin rakentamisessa kohdeyrityksessä ja lisätä vuorovaikutteisuutta, olisi hyvä järjestää vuosittain esimerkiksi yhteisiä palavereita ja kehityskeskusteluja. Näissä jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus tuoda julki oma kantansa mieltä askarruttaviin asioihin, pelkäämättä sen seurauksia. Työajan ulkopuolella tapahtuvia yhteisiä tapaamisia voitaisiin myös järjestää niille, jotka sitä haluavat. Hyvin pie- netkin yhteiset tapaamiset voivat parantaa merkittävästi yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointia.

Esimiehen ymmärrys ja luottamus työyhteisön jäseniä kohtaan on erittäin merkittävää työhyvinvoinnin kannalta. Kuten Juuti ja Vuorela (2015, 27) toteavat, ovat luottamus ja avoimuus hyvän vuorovaikutuksen edellytyksiä. Myös palautteessa on kysymys vuorovaikutuksesta. Tutkimuksessa havaittiin, että palautetta kaivattaisiin lisää, koska sen katsottiin lisäävän työmotivaatiota ja edesautta-

van työtehtävissä onnistumista. Palautetta on hyvä antaa jo senkin vuoksi, että se lisää arvostuksen tunnetta, ilahduttaa ja rohkaisee yrittämään entistä parempiin suorituksiin. Tärkeää on kuitenkin tapa, jolla palautetta annetaan. Palautteen kuuluisi olla rakentavaa, eikä syyllisen etsimistä, sen tarkoitus on auttaa pääsemään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.

Hyvää työilmapiiriä ja työhyvinvointia voidaan lisätä myös keskittymällä positiivisiin asioihin, negatiivisten asioiden sijaan. Esimerkiksi ristiriitojen käsittelemisen tulisi tapahtua myönteisessä ilmapiirissä, jossa jokaiselle annetaan mahdollisuus omien mielipiteiden esittämiseen. Tärkeää olisi myös, että työntekijät voisivat tuoda esille omia kehittämisideoitaan ja mielipiteitään työhön liittyvissä kysymyksissä, ja ne otettaisiin huomioon tehtäessä päätöksiä. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät työn hallinnan tunnetta. Hallinnan tunne on työssä onnistumista, tasapainoa työn ja muun elämän välillä sekä työn sopivaa kuormittavuutta (Joensuu 2021).

Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa myös positiivisella kanssakäymisellä ja toisen kuuntelemisella, jotka osoittavat arvostusta toiselle. Luottamuksen osoittaminen on merkki arvostuksesta (Larvi & Vanhala, 2018). Sopusointuisessa työyhteisössä on luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, jossa yhteistyö sujuu hyvin, ja toista autetaan pyyteettömästi. Työhyvinvointiin kuuluvat oleellisesti myös oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu koko työyhteisössä.

Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa välillisesti perehdytyksellä. Perehdyttämisen tarkoituksena on saada uudesta työntekijästä oman työnsä osaaja, joka osaa hoitaa työnsä jatkossa itsenäisesti. Siihen kuuluu oleellisena osana myös uusien työtehtävien ja työmenetelmien opastus. Käytännössä opastus tulisi jakaa pieniin eriiin, sillä uusien asioiden omaksuminen vie oman aikansa, eikä liian suurta tietomäärää pysty käsittelemään kerralla.

Hyvin tehdyllä perehdytyksellä näyttäisi olevan yhteys työn ilon ja työhyvinvoinnin syntymiseen. Se vaikuttaa oleellisesti siihen, kuinka tervetulleeksi ja tärkeäksi työyhteisön jäseneksi uusi työntekijä tuntee itsensä. Se on myös merkittävä osa työntekijän turvallisuudesta ja osaamisen huolehtimisesta. (Juuti & Vuorela

2015, 63–64.) Sähköalalla perehdyttäminen vaatii erityistä osaamista työn opastajalta, koska sähkötyö on tarkkaan säänneltyä ja riskialtista. Työnantajan tulee huolehtia työnopastuksen lisäksi tarvittavista sähköalaan liittyvistä koulutuksista ja siitä, että työntekijällä on käytössään asianmukaiset suojaimet ja työvälineet (Mannermaa 2018, 251).

Tässä tutkimuksessa havaittiin perehdytyksen olleen pääsääntöisesti hyvin hoidettua. Perehdyttämisen ja työnopastuksen olisi syytä olla jatkuvaa, koska työtehtävät vaihtelevat ja uudistuvat jatkuvasti uuden teknologian vuoksi. Myös työn vaarallisuus ja riskialttius edellyttävät jatkuvaa työnopastusta.

Tutkimuksesta voidaan havaita kohdeyrityksen työntekijöiden osaamisen olevan hyvällä tasolla, ja he voivat kehittää itseään työssä. Toisaalta sähköalan nopean teknisen kehityksen myötä toivottiin lisää koulutusta, esimerkiksi uusista sähköalan järjestelmistä ja määräyksistä. Koulutustilaisuuksien järjestämistä voisi tiedustella esimerkiksi tavarantoimittajilta, jotka varmasti mielellään esittelisivät tuotteitaan. Kohdeyrityksen sähköalaan liittyvien lakisääteisten koulutusten todettiin myös olevan ajantasaisesti hoidettu. On hyvä muistaa, että työntekijöiden osaamisesta huolehtimisella voi olla merkittävä vaikutus työn hallinnan tunteeseen. Tämä voi lisätä motivaatiota työn tekemiseen ja vähentää psyykkistä kuormitusta.

Haastattelujen tuloksista voidaan todeta, että kohdeyrityksen työhyvinvointi on pääpiirteissään hyvällä tasolla. Erityisesti haastateltavien keskuudessa todettiin, että työn monipuolisuus, huumorintaju, hyvät työkaverit ja työterveyshuolto, ovat erityisen hyvää työpaikalla. Enemmistön mukaan myös työyhteisön ilmapiiri todettiin tutkimuksessa hyväksi. Aron (2018) mukaan hyvän ilmapiirin rakentamiseen kannattaa kuitenkin panostaa, koska yhdenkin työntekijän vaikutus siihen on merkittävä. Hyvä työilmapiiri vahvistaa hyvinvointia ja on yhteydessä työympäristössä toisensa kohtaavien ihmisten myönteisiin tunteisiin. Esimerkiksi hyvällä käyttäytymisellä on vahva yhteys työilmapiiriin. (Aro 2018, 26–29.)

Haastateltaville esitettiin myös kysymys, koetko työssäsi työn imua, jota havainnollistettiin Työterveyslaitoksen työn imumääritelmän (alla) mukaan?

Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Sitä kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Työterveyslaitos 2021.)

Tähän kysymykseen saatiin hyvin tyhjentävä vastaus “hetkittäin välillä uppoutuu työhön, kun homma tehty, tulee hyvä fiilis”.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tieteelliseen tutkimukseen kuuluu oleellisesti sen luotettavuuden arviointi. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään termejä validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan sitä mitä on tarkoitus tutkia. (Kananen 2008, 123.) Reliabelius tutkimuksessa puolestaan tarkoittaa sitä, että mittaustulokset ovat toistettavissa, eivätkä tulokset ole syntyneet sattumalta (Hiltunen 2009, 11).

Luotettavuus tutkimuksessa näyttäytyy oikeanlaisten ja perusteltujen tutkimusmenetelmien ja lähestymistapojen soveltamisena tutkimuksen jokaisessa vaiheissa tutkittavan ongelman ratkaisemiseksi. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus ilmenee erilaisena tutkimuksen eri vaiheissa. Tähän voi vaikuttaa tutkijoiden oma kehittyminen tutkimuksen edistyessä, joka voi nostattaa tutkimuksesta esille uusia merkityksiä. (Aalto & Puusa 2020, 167–172.)

Tutkimukseen osallistui yhdeksän henkilöä, joista neljää haastateltiin ja loput vastasivat lomakehaastatteluun, koska eivät halunneet tai voineet työtilanteensa vuoksi osallistua haastatteluun. Haastattelulomakkeessa oli teemoihin sopivat kysymykset. Käyttämällä kahta haastattelun muotoa, saatiin kattavampi otos tutkittavasta kohteesta. Tutkimuksen luotettavuutta lisää hyvä tutkimukseen osallistujamäärä, joka oli 90 prosenttia. Tutkimuksen tuloksista voidaan huomata, että ne noudattelevat tutkimukseen valittua tietoperustaa tutkittavasta ilmiös-

tä. Haastattelemalla saatiin selville se, mitä tutkimuksessa oli tarkoitus selvittää. Tämän perusteella tutkimus toteutui suunnitellusti ja näin ollen sen validiteetin voidaan katsoa olevan hyvä.

Luotettavuutta arvioitaessa voidaan myös pohtia, vaikuttaako toisen tutkijan työsuhte kohdeyritykseen tutkimuksen luotettavuuteen. Päädyimme siihen tulokseen, että sillä ei ole vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. Henkilö tarkasteli asioita objektiivisesti, eikä antanut ennakkokäsitysten vaikuttaa tutkimukseen sen missään vaiheessa, eikä hän myöskään osallistunut tutkimukseen haastateltavana.

Katsomme tutkimuksen luotettavuutta lisäävän sen, että tutkijoita on kaksi. Se mikä mahdollisesti toiselta jäi huomaamatta tai havainnoimatta, sai toiselta heti palautetta. Luotettavuutta on lisännyt myös se, että tutkimusta on tehty koko prosessin ajan yhdessä ja samanaikaisesti. Tämä on mahdollistanut ajantasaiset keskustelut esimerkiksi mahdollisista asioiden tulkintaeroista tai vaikeudesta. Toistemme tutkimuskysymyksiä onkin ollut: Mitä mieltä tästä havainnosta olet?

Eettisyys tutkimuksessa on esimerkiksi sitä, että sen kaikissa vaiheissa huomioidaan, ettei tutkimuksen kohteena oleville ihmisille aiheuteta haittaa vaan pyritään parantamaan heidän elämäänsä (Aalto & Puusa 2020, 168).

Tässä opinnäytetyössä on huomioitu se, ettei haastateltaville aiheudu vahinkoa heidän osallistumisestaan tutkimukseen missään tutkimuksen vaiheessa. Lupa työhyvinvoinnin tilan kartoittamiseen on saatu kohdeyrityksen johdolta. Tutkimuksesta on kerrottu koko yrityksen henkilöstölle ja painotettu sen vapaaehtoisuutta ja luottamuksellisuutta. Haastattelulomakkeessa mainittiin, että siinä ilmenevät tiedot käsitellään luottamuksellisesti eivätkä henkilöt ole tunnistettavissa missään raportoinnin vaiheessa muutoinkaan. Kaikki haastateltavat ovat osallistuneet tutkimukseen omasta vapaasta tahdostaan, ja he ovat voineet kieltäytyä siitä. Lisäksi tutkimuksen aineistoa säilytetään turvallisesti. Haastattelulomakkeita ja muistiinpanoja säilytetään toisen tutkimusentekijän hallussa, ja analysointitulokset ovat tietokoneen tiedostossa, joka on suojattu vahvalla sa-

lasanalla. Aineisto tullaan hävittämään asianmukaisesti, kun opinnäytetyö on arvioitu.

Tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä ja otettu huomioon luotettavuutta parantavat tekijät. Tutkimuksesta saatujen tulosten voidaan katsoa olevan uskottavia ja ne antavat totuudenmukaisen kuvan kohdeyrityksen tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta. Seuraavassa luvussa 6.3 pohdimme opinnäytetyömme onnistumista.

6.3 Ajatuksia tutkimusprosessista

Tässä tutkimuksessa etsimme vastauksia seuraaviin kysymyksiin; mikä on työhyvinvoinnin tila tänä päivänä kohdeyrityksessä ja kuinka sitä voidaan kehittää? Tutkimustulosten pohjalta saimme selkeän kuvan yrityksen työhyvinvoinnin tilasta ja kehittämistä vaativista osa-alueista. Tulosten ja teorian välillä on havaittavissa selvä yhteys. Tutkimustuloksista ei noussut esille mitään poikkeavaa kohdeyrityksen työhyvinvointiin liittyen, mitä ei ollut käsitelty teoriaosuudessa.

Tutkimuskysymysten asettelun voidaan nähdä onnistuneen myös hyvin, koska avoimien haastattelukysymysten vastauksissa ei ilmennyt suuria eroavaisuuksia tietoperustaan verrattuna. Ainoa eroavaisuus nähtiin siinä, ettei ergonomiaa ollut käsitelty tietoperustassa juuri sillä termillä. Vaan, se esiintyi luvussa 2.3 työn kuormittavuus ja sisältö tekstiosuudessa käsiteltäessä puutteellisia työolosuhteita työn kuormittavina tekijöinä. Näillä perusteilla voidaan katsoa haastattelukysymysten olleen tarkoituksenmukaisia tutkimuksen kannalta. Myös tutkimuksen aineistoa saatiin kiitettävästi, koska melkein kaikki haastateltavat osallistuivat tutkimukseen.

Aineiston analysointi oli tutkimuksen osalta sen nopein vaihe. Kuten luvussa 4.3 kuvaamme tutkimusaineiston käsittelyä ja analyysia, sovelsimme aineiston analyysimenetelmänä teoriasidonnaista sisällönanalyysia. Luvussa 5 käsiteltiin analyysin pohjalta saatuja tutkimustuloksia, jotka kytkeytyvät tietoperustaan. Johtopäätösosuuksissa luvussa 6.1 kerroimme havaintomme tutkimustuloksista ja esitimme kehitysehdotuksia niihin liittyen.

Opinnäytetyön tekeminen oli työläämpää kuin uskoimmekaan. Alussa vaikeuksia tuotti erityisesti aihealueen rajaaminen, koska työhyvinvointi on laaja alue ja sen kokonaisvaltainen käsitteleminen yhdessä opinnäytetyössä olisi ollut lähes mahdotonta. Myös sopivan kirjallisuuden löytyminen ja etenkin niiden saatavuus osoittautuivat hankaliksi. Kaikista vaikeuksista huolimatta opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoinen prosessi kokonaisuudessaan, mistä meillä ei ollut aiempaa kokemusta.

Opinnäytetyön tekeminen yhdessä on onnistunut hyvin, ja sitä on tehty samaveroisesti. Olemme myös pystyneet sopimaan aikataulumme niin, että olemme voineet tehdä opinnäytetyötä samanaikaisesti OneDrivessa, joko Teamsin tai Collaboraten avulla. Kokonaisuutena koemme onnistuneemme tavoitteessamme saada kokonaisvaltainen kuva sähköalalla toimivan yrityksen työhyvinvoinnin tilasta, jonka avulla sitä olisi helppoa parantaa ja kehittää. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää myös muissa organisaatioissa työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sen tutkimiseen. Mielenkiintoista olisikin tutkia sähköalan työhyvinvointia laajemmassa mittakaavassa.

Työhyvinvointi on aiheena erittäin mielenkiintoinen ja tärkeä asia jokaiselle työssä käyvälle, ja sen vaikutukset kokonaiselämän hyvinvointiin ja onnellisuuteen on tässäkin tutkimuksessa tuotu esille (Suutarinen & Vesterinen 2010). Tutkimuksesta voidaan todeta myös selvästi jokaisen henkilön yksilöllinen kokemus työn kuormittavuudesta ja työhyvinvoinnista. Esimerkiksi joku haastateltavista koki kuormittavana sen, mikä ei toista kuormittanut lainkaan.

Kuten johdannossa pohdimme, onko työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisen keskusteluista tullut jo liiankin arkipäiväistä, voimme todeta, että ei. Esimerkiksi kohdeyrityksessä työhyvinvoinnista ei ole tietoisesti juurikaan keskusteltu. Työhyvinvoinnista kannattaa keskustella työpaikoilla. Jo vähäisenkin työhyvinvoinnin puheeksi ottaminen voi saada aikaan myönteisten muutosten tulvan.

Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. 160–180. Ellibs. 2.5.2021.
- Alahautala, T. & Huhta, H-R. 2018. Johda terveyttä Työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent. 5.3.2021.
- Ala-Laurinaho, A. 2017. Työn kehittäminen yhdessä tuo tuloksia. Työterveyslaitos. 19.10.2017. Blogi. <https://www.ttl.fi/blogi/tyon-kehittaminen-yhdessa-tuo-tuloksia/>. 18.5.2021.
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent. 26.2.2021.
- Elo, A-L. & Feldt, T. 2015. Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Jyväskylä: PS-Kustannus, 254–271. 7.3.2021.
- Ervasti, J. & Joensuu, M. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012 -Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>. 10.3.2021.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen (8. p.). Tampere: Vastapaino.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työ leipälajina. Jyväskylä: PS-Kustannus, 64–80. 8.3.2021.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2015. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Jyväskylä: PS-Kustannus, 81–98. 8.3.2021.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf. 20.3.2021.
- Hakanen, J. 2021. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 9.3.2021.
- Hakanen, J., Kaltiainen, J. & Virtanen, A. 2021. Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä (2019–2022). <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kimmoiset-tyontekijat-muuttuvassa-tyoelamassa-2019-2022/>. 11.4.2021.
- Hakanen, J., Seppälä, P. & Kaltiainen, J. 2021. Työn imu. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. 16.6.2021.
- Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2014. Palkitse taitavammin – Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. Helsinki: Alma Talent. 21.3.2021.
- Harju, L. 2015. Ilman inspiraation kipinää ihminen uppoaa. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/blogi/ilman-inspiraation-kipinaa-ihminen-uppoaa/>. 6.3.2021.
- Hasu, M. 2017. Henkilöstön osaaminen on yrityksen kilpailuetu. Työterveyslaitos. 11.12.2017. Blogi. <https://www.ttl.fi/blogi/henkiloston-osaaminen-on-yrityksen-kilpailuetu/>. 24.3.2021.

- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing. Ellibs. 13.3.2021.
- Hiltunen, L. 2019. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf. 2.5.2021.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen- liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy. Ellibs. 21.3.2021.
- Ilmarinen, J. & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf. 13.2.2021.
- Ilmarinen. 2021. Työhyvinvointi. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyonantaja/johda_tyohyvinvointia_tuloksellisesti.pdf. 10.3.2021.
- Joensuu, M. 2021. "Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön" – mitä ne tarkoittavat? Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvat-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-mita-ne-tarkoittavat/>. 16.5.2021.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus. Ellibs. 23.1.2021.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu 2021. Esimerkki valikoivasta koodauksesta. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta/Esimerkki2>. 24.1.2021.
- Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy. 25.1.2021.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Karelia ammattikorkeakoulu 2021. Karelian opinnäytetyön ohje: Opinnäytetyön muodot. https://libguides.karelia.fi/c.php?g=679019&p=4901221_ 10.5.2021.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishjelman laatiminen. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. 18.2.2021.
- Kokkinen, L. 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 11.4.2021.
- Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Alma Talent. 21.3.2021.
- Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Alma Talent. Ellibs. 21.3.2021.
- Laitinen, J. & Nevanperä, N. 2021. Terveiden edistäminen. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/>. 17.3.2021.
- Laitinen, J., Turpeinen, M., Korhokangas, E., Kaksonen, T., Oksanen, T., Salmi, A., Lusa, S., Ahola, S. & a Promo@Work-konsortio 2018. Mars matkalle! -Terveyttä työpaikoille. Työterveyslaitos.

- https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/11/Terveysten-edist%C3%A4misen-suositukset-ty%C3%B6paikoille_sivuttain_TULOSTUS.pdf. 26.2.2021.
- Larvi, T. & Vanhala, A. 2018. Luottamuksen osoittaminen on merkki arvostuksesta. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/luottamuksen-osoittaminen-on-merkki-arvostuksesta/>. 16.5.2021.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent. 13.2.2021.
- Manka, M-L. 2012. Työnilo. Helsinki: Alma Talent. Alma Talent. 23.3.2021.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja kuntoutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto. Tampere: Tammerprint Oy. http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf. 6.3.2021.
- Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja. Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Helsinki: Alma Talent. Ellibs. 1.4.2021.
- Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina -narratiivinen arviointitutkimus. Oulun yliopiston teknillisen tiedekunta. Tuotantotalouden osasto. Pro gradu – tutkielma. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514290244.pdf>. 26.2.2021.
- Mäkelä-Pusa, P. & Terävä, K. 2012. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen Yliopisto. http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf. 9.3.2021.
- Mäkinen, P. 2017. Kehittämisprosessin vaiheet. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/files/5741/Kehittamisprosessin-vaihemalli.pdf>. 3.4.2021.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn- varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: Alma Talent Oy. 2.3.2021.
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. Kerava: Painojussit Oy. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf. 30.3.2021.
- Pehkonen, I. 2021. Työkykytalo. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. 3.2.2021.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttava askelta. Helsinki: Edita.
- Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf. 28.3.2021.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>. 25.4.2021.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto. KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampereen yliopisto. <https://www.fsd.tuni.fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>. 2.5.2021.
- Salmimies, R. & Ruutu, S. 2013. Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin. Helsinki: Alma Talent. Ellibs. 21.3.2021.
- Sarkkinen, M. 2015. Kolme tapaa tylsistyä työssä. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kolme-tapaa-tylsistya-tyossa/>. 6.3.2021.

- Simola, A. & Kinnunen, U. 2015. Toimiva organisaatio henkilöstön ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Jyväskylä: PS-Kustannus, 101–117. 6.3.2021.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 23.2.2021.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: Uni-press.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otavan kirjapaino Oy.13.2.2021.
- Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Alma Talent. 28.3.2021.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Aineisto- ja teorialähtöisyys. Kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html. 10.5.2021.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi. Ellibs.11.5.2021.
- Työsuojelu. 2019. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>. 2.3.2021.
- Työsuojelu. 2020a. Työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-toimintaohjelma>. 20.3.2021.
- Työsuojelu. 2020b. Sähkö. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fysikaaliset-tekijat/sahko>. 20.3.2021.
- Työsuojeluhallinto. 2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>. 16.4.2021.
- Työterveyslaitos. 2021a. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. 20.3.2021.
- Työturvallisuuskeskus. 2021a. Johtaminen ja esimiestyö. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo#3889f3d2. 26.2.2021.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen - Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita. Ellibs. 16.3.2021.
- Vuori, J. 2021. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavana-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>. 11.5.2021.

Työhyvinvointikysely kohdeyrityksen henkilöstölle

TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2021

Tämä on työhyvinvointikysely EV-Sähkön henkilökunnalle!

Seuraavilla sivuilla on esitetty kysymyksiä, joissa käsitellään työhyvinvointia työyhteisössäsi. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa työpaikallasi. Kyselyyn vastanneet eivät ole tunnistettavissa vastauksia käsitellessämme, eivätkä missään raportoinnin vaiheessa muutoinkaan. Toivomme, että mietit vastauksia ajatuksella, näin saamme tutkimuksestamme mahdollisimman paljon tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Kiitämme vastauksistasi.

PERUSTIEDOT

1. Ikä:

1. 18 - 35 vuotta
2. 36 - 55 vuotta
3. 56 +

2. Työsuhteen kuvaus:

1. Toistaiseksi
2. Määräaikainen
3. Muu, mikä _____

3. Työsuhteen kesto:

1. Alle 5 vuotta
2. Yli 5 vuotta

4. Henkilöstöryhmä

1. Työntekijä
2. Esimies

TEEMA 1. TYÖN KUORMITTAVUUS JA SISÄLTÖ

5. Kuinka mielekkääksi koet työsi

1. En jaksaisi lähteä töihin ollenkaan
2. En kovin mielekkääksi
3. Melko mielekkääksi
4. Hyvin mielekkääksi

Perustele _____

6. Koetko työsi riittävän monipuoliseksi ja haastavaksi?

1. Kyllä
2. Ei Perustele _____

7. Koetko kuormittuvasti liikaa työssäsi, joko henkisesti tai fyysisesti?

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Melko usein
4. Hyvin usein tai aina

Perustele _____

8. Pystytkö tarvittaessa vaikuttamaan työaikoihisi (esim. tärkeä meno)

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Melko usein
4. Hyvin usein tai aina

Perustele _____

9. Suoriudutko työtehtävistä annetun työajan puitteissa?

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Melko usein
4. Hyvin usein tai aina

Perustele _____

10. Pystytkö pitämään lakisääteiset tauot työpäivän aikana?

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Hyvin usein tai aina

Perustele _____

11. Koetko, että työ- ja vapaa-aikasi ovat tasapainossa? (jääkö aikaa harrastuksille, perheelle yms.)

1. Kyllä
2. Ei, perustele _____

TEEMA 2. TERVEYS JA HYVINVOINTI**12. Kuinka usein liikut vapaa-ajallasi?**

1. 2 kertaa viikossa tai useammin
2. Kerran viikossa
3. Muutaman kerran kuukaudessa
4. Hyvin harvoin tai ei koskaan

Perustele _____

13. Liikkuisitko enemmän, jos sitä tuettaisiin?

1. Kyllä, miten sitä voitaisiin tukea?

Ei, miksi _____

14. Kärsitkö tuki- ja liikuntaelinvaivoista? (esim. selkä, niska, hartiat, polvet, kädet)

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Melko usein
4. Hyvin usein tai aina

Haluatko avata asiaa _____

15. Koetko työnantajan tukeman hieronnan tarpeelliseksi?

1. Kyllä
2. Ei

Perustele _____

16. Onko työterveyshuolto mielestäsi hyvin järjestetty?

1. Kyllä
2. Ei

Perustele _____

TEEMA 3. TURVALLISUUS JA TYÖOLOSUHTEET

17. Koetko epävarmuutta työsi jatkuvuudesta?

1. Kyllä
2. Ei

Perustele _____

18. Mitkä asiat auttavat jaksamaan sinua työssäsi?

19. Saatko riittävästi tietoa työpaikallasi tapahtuvista muutoksista ja tavoitteista?

Kyllä, kerro? _____

En, mitä toivoisit? _____

20. Huolehditanko työturvallisuudesta riittävästi, onko työympäristösi toimiva, terveellinen ja turvallinen? (Kerro esimerkkejä vaaratekijöistä, jos niitä on ja ideoita niiden poistamiseksi.)

1. Kyllä
2. Ei

Perustele _____

21. Esiintykö työpaikallasi työpaikkakiusaamista, syrjintää, eriarvoista kohtelua tai epäasiallista kohtelua?

1. Kyllä, mitä?
2. Ei

Perustele _____

TEEMA 4. TYÖYHTEISÖ JA SEN ILMAPIIRI**22. Työskenteletkö yksin?**

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Silloin tällöin
3. Hyvin usein tai aina

Perustele _____

23. Tunnetko yksinäisyyttä työyhteisössä, tunnetko kuuluvasi ”joukkoon”?

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko usein
3. Hyvin usein tai aina

Perustele _____

24. Millainen on työpaikkasi ilmapiiri?

1. Hyvä, miksi?

2. Huono, miksi?

TEEMA 5. JOHTAMISEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN**25. Saatko tarvittaessa tukea työkavereiltasi ja esimieheltäsi?**

1. Kyllä, millaista

2. Ei, mitä tukea kaipaisit?

26. Koetko, että lähin esimiehesi tukee työssä jaksamistasi ja onnistumistasi? (Motivoiko hän sinua)

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Melko usein
4. Hyvin usein tai aina

Perustele _____

27. Mihin olet esimieheessäsi erityisen tyytyväinen ja miksi?

28. Kuinka tiedonkulku toimii työyhteisössäsi?

1. Hyvin, miksi?

2. Huonosti, miksi?

29. Kohdellaanko työyhteisössäsi mielestäsi kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti?

1. Kyllä
2. Ei

Perustele _____

30. Haluaisitko että järjestettäisiin yhteisiä virkistyspäiviä tai tapaamisia?

1. Kyllä, millaisia _____
2. Ei, miksi? _____

TEEMA 6. TYÖN ARVOSTAMINEN**31. Saatko palautetta työstäsi?**

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Silloin tällöin
3. Hyvin usein tai aina

Voitko perustella _____

32. Saatko kiitosta hyvin tehdystä työstä?

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Silloin tällöin
3. Hyvin usein tai aina

Perustele _____

33. Koetko että palkkasi on oikeudenmukainen?

1. Kyllä
2. Ei

Perustele _____

34. Kuunnellaanko ja huomioidaanko kehittämisideoitasi ja mielipiteitäsi? (Voitko avoimesti jakaa mielipiteitä ja näkökulmia)

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Silloin tällöin
3. Hyvin usein tai aina

Kerro, miten, miksi? _____

35. Voitko vaikuttaa omaa työhösi koskeviin asioihin?

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Silloin tällöin
3. Hyvin usein tai aina

Kerro, miten, miksi? _____

36. Olisiko kehityskeskustelu mielestäsi syytä ottaa käyttöön, esimerkiksi vuosittain?

1. Kyllä, miksi? _____

2. Ei, miksi? _____

37. Voisitko suositella yritystä tuttavillesi työnantajana?

1. Kyllä, miksi? _____
2. En, miksi? _____

TEEMA 7. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN**38. Kuinka hyvin hallitset työsi?**

1. Hyvin
 2. Melko hyvin
 3. Huonosti
- Perustele _____

39. Koetko voivasi kehittää osaamistasi työssäsi?

1. Kyllä
2. Ei

Perustele _____

40. Haluaisitko, että työpaikallasi järjestettäisiin enemmän koulutuksia? (Esim. alan säädöksistä ja uusista tuotteista)

1. Kyllä, millaisia koulutuksia toivoisit? _____
2. Ei, miksi? _____

41. Onko perehdytys tehtäviin ollut riittävää?

1. Kyllä, kerrotko? _____
2. Ei, miksi ei? _____

TEEMA 8. TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN**42. Työpaikallani erityisen hyvää on....**

43. Työpaikallani on korjattavaa esimerkiksi.....

44. Kehitysideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi työyhteisössä?

45. Millä tavoin työhyvinvointiasi voitaisiin tukea?

46. Koetko tarvitsevasi apua jossakin työhyvinvointiin liittyvässä asiassa?

47. Mitkä asiat auttavat sinua jaksamaan työssäsi?

48. Minkälaisia haasteita koronapandemia on aiheuttanut sinulle työssäsi?

(kysytään vaikka ei tutkita)

“Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Sitä kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen”. (Työterveyslaitos 2021.)

49. Koetko työssäsi työnimua?

1. Kyllä, perustele _____

2. Ei, miksi ei? _____

Kiitos!