

Työhyvinvointikysely asiakasyritykselle

Tiivistelmä

Tekijä(t) Peuhkuri Topi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 66	Valmistumisaika 2021
Työn nimi Työhyvinvointikysely asiakasyritykselle		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK), Markkinointi		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) X		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä suoritetaan työhyvinvointikysely asiakasyritykselle. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää yrityksen nykytilaa työntekijöiden hyvinvoinnin kautta. Tutkimuksen avulla pyritään parantamaan työolosuhteita ja selvittämään mahdollisia kilpailukeinoja yrityksen sisältä.</p> <p>Henkilöstön hyvinvointi on tärkeä osa yrityksen menestyksen kannalta. Työhyvinvointikysely on hyvä mittari työhyvinvoinnin mittaamiseen. Kysely on myös mahdollista toteuttaa jatkossa säännöllisesti, jolloin yritys pystyy seuraamaan työpaikkansa kehitystä.</p> <p>Asiakasyritykselle on tehty vastaa kysely vuonna 2017. Olikin siis ajankohtaista toteuttaa kysely uudestaan. Tutkimuksessa käytetty kysely pohjautuu pitkälti edelliseen kyselyyn. Tämä helpottaa tutkijaa sekä asiakasyritystä vertailemaan tuloksia keskenään. Tutkimus on pyritty tekemään niin, että asiakasyritys pystyy hyödyntämään sen tietoja kehittäessään työntekijöidensä hyvinvointia.</p>		
Asiasanat Työhyvinvointi, kyselytutkimus, kannattavuus		

Abstract

Author(s) Peuhkuri, Topi	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2021
	Number of Pages 66	
Title of Publication Työhyvinvointikysely asiakasyritykselle		
Degree and field of study Business economics, Marketing		
Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) X		
Abstract <p>In the thesis, an occupational well - being survey is conducted for a client company. The aim of the study is to find out the current state of the company through the well-being of its employees. The aim of the research is to improve working conditions and to find out possible competitive advances within the company.</p> <p>Employee well-being is an important part of a company's success. The well-being at work -survey is a good measure of well-being at work. It will also be possible to conduct the survey on a regular basis in the future, so that the company will be able to monitor the development of its workplace.</p> <p>A similar survey was conducted for the customer company in 2017. It was therefore timely to carry out the survey again. The survey used in the study is largely based on the previous survey. This makes it easier for the researcher and the client company to compare the results. The aim of the research is to enable the client company to use its information to improve the well-being of its employees.</p>		
Keywords well-being at works, survey, viability		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Tutkimuksen tavoitteet ja rakenne	2
2.1	Tavoitteet.....	2
2.2	Rakenne	2
3	Tutkimusmenetelmä	4
3.1	Kyselytutkimus.....	4
3.2	Menetelmävalinta.....	4
3.3	Aineiston analysointi	4
4	Työhyvinvointi.....	6
4.1	Määritelmä.....	6
4.2	Työhyvinvoinnin merkitys yrityksen toiminnalle ja kannattavuudelle.....	9
4.2.1	Yleisesti	9
4.2.2	Terveystuonon kustannukset	11
4.2.3	Tuottavuus.....	12
4.3	Työhyvinvoinnin edistäminen	15
4.4	Työhyvinvointi ja sitoutuminen	18
5	Tutkimuksen toteutus.....	19
5.1	Asiakasyritys.....	19
5.2	Kyselyn toteutus	19
6	Tulokset.....	21
6.1	Tutkimuksen kattavuus	21
6.2	Vertailu edeltävän kyselyn tuloksiin	21
7	Tutkimuksen reliabiliteetti ja eettisyys	30
7.1	Reliabiliteetti ja eettisyys.....	30
7.2	Jatkotutkimusmahdollisuudet.....	30
8	Yhteenveto ja pohdinta	32
8.1	Kehitettävät asiat	32
8.2	Positiiviset asiat ja niiden hyödyntäminen	33
8.3	Positiivisten asioiden hyödyntäminen kilpailukeinona	34
8.4	Tutkimuksen yhteenveto	35
	Lähteet	36

Liitteet

Liite 1. Työhyvinvointikyselyn tulokset

Liite 2. Keskiarvotaulukko

1 Johdanto

Tradenomikoulutukseen kuuluu olennaisesti lopputyön, eli opinnäytetyön, tekeminen. Opiskelen LAB- ammattikorkeakoulussa tradenomiksi ja olen suuntautunut markkinointiin. Opinnäytetyöni ei suoraan liity markkinointiin, mutta henkilöstö kuuluu markkinoinnin seitsemään P:hen (Personnel), joten henkilöstö on tärkeä osa myös markkinointia.

Itseäni on aina kiehtonut ihmiset ja ihmisten kanssa työskentely. Olen päässyt työskentelemään erilaisissa työpaikoissa erilaisten ihmisten kanssa ja markkinoinnin koulutus on ollut paljon myös ihmisorientoitunutta. Työelämän tärkeimpiä asioita onkin kyky työskennellä erilaisten ihmisten kanssa. Toinen, mielestäni lähes yhtä tärkeä asia on työntekijöiden hyvinvointi. Nämä asiat heijastuvat suoraan yrityksen menestykseen.

Näiden ajatusten siivittämänä sain idean tehdä opinnäytetyöni yritykselle tilaustyönä suoritettavasta työhyvinvointikyselystä. Keskusteltuani asiakasyrityksen johdon kanssa, kävi ilmi, että yrityksellä on tilausta juuri kyseiselle tutkimukselle, koska edellinen vastaava oli suoritettu neljä vuotta sitten. Tutkimuksella pyritään kartoittamaan tietenkin henkilöstön hyvinvointia ja löytämään keinoja parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja tuottavuutta. Lisäarvona ja tavoitteena, jos mahdollista, on löytää mahdollisia kilpailukeinoja tiukasti kilpaillulla alalla. Asiakasyritys on pitkäaikainen rakennusalan perheyryitys Lappeenrannasta. Yritys tekee saneeraustöitä, viimeistelytöitä, pintakäsittelytöitä ja muita rakennukseen liittyviä töitä. Yrityksellä on henkilöstöä noin 30 henkilöä, tämä luku vaihtelee sesongin mukaan noin viidellä työntekijällä.

Työhyvinvointi on laaja käsite ja tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ja tarkasteltavien asioiden rajaaminen voi olla hankalaa. Yhteistyössä asiakkaan kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen kyselyyn löydettiin kuitenkin oikeat kysymykset tutkittavia asioita varten. Kyselyn tuloksista löydettiin hyvin kehityskohteita yrityksen tietoon, mutta myös paljon positiivisia asioita, joita yrityksen kannattaa vaalia.

Tässä opinnäytetyössä paneudutaan niin työhyvinvoinnin käsitteisiin, kuin myös esitellään keinoja, kuinka työhyvinvointia voi tarkastella. Opinnäytetyössä esitellään myös kyselyn tulokset ja johtopäätökset näiden tulosten takaa.

2 Tutkimuksen tavoitteet ja rakenne

2.1 Tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ja kehittää asiakasyrityksen työhyvinvointia ja löytää mahdollisia uusia kilpailukeinoja yrityksen sisältä. Työntekijöille tehtävä kyselytutkimus suoritettiin nimettömänä. Metodi valittiin yhteistyössä yrityksen johdon kanssa ja sillä tavoitellaan mahdollisimman rehellistä palautetta työntekijöiltä. Vaarana omalla nimellä tehtävässä kyselyssä olisi voinut olla pelko siitä, että mahdolliset negatiiviset huomiot vaikuttaisivat työntekijän tulevaisuuteen yrityksessä. Kysely pyrittiin teettämään kaikille työntekijöille ja toimihenkilöille. Yrityksessä on yhteensä 36 työntekijää. Tästä syystä kysely toteutettiin yhteisessä tapahtumassa, jossa oli mahdollisimman paljon työntekijöitä kerralla paikalla.

Tutkielman teoriaosuuden tavoitteena oli mahdollisimman tarkasti määritellä työhyvinvoinnin käsite. Tutkijan mielestä oli myös tärkeää, että opinnäytetyöstä tulisi kokonaisuus, jonka lukemalla asiakasyrityksen johto ymmärtäisi entistä paremmin työhyvinvoinnin kehittämisen merkityksen ja arvon yrityksen toiminnalle ja tehokkuudelle. Tästä syystä itse henkilöstötutkimuksen lisäksi myös teoriaosuuden rooli oli tutkijan mielestä merkittävä.

2.2 Rakenne

Koko opinnäytetyön pohjana oleva henkilöstökysely koottiin Google Forms- ohjelmistolla. Kyselylomakkeessa oli yhteensä 68 kysymystä, joista 60 oli arviointikysymyksiä yhdestä viiteen (yhden ollessa matalin ja viiden ollessa korkein mahdollinen arvio). Näiden kysymysten lisäksi oli neljä avointa kysymystä ja neljä eri arvoasteikolla mitattavaa kysymystä. Kyselylomake oli siis laaja. Kysely oli jaettu selkeyden vuoksi kolmeen pääosa-alueeseen, helpottamaan lomakkeen tulkitsemista. Nämä osa-alueet ovat: työn tehokkuus, työelämän laatu ja työuran pituus.

Tutkielma koostuu teoreettisesta viitekehystä, jossa avataan ensin tutkijan ensin valitsemaa tutkimusmenetelmää ja sen valintaperusteita. Tämän jälkeen määritellään termi työhyvinvointi ja lähestytään sitä mahdollisimman monesta näkökulmasta. Työssä pyritään löytämään mahdollisimman laajalti niitä asioita, joihin työhyvinvointi vaikuttaa. Tutkielmassa avataan myös niitä keinoja, joita asiakasyrityksellä on työntekijöidensä hyvinvoinnin parantamiseen.

Tutkielman teoriaosuuden jälkeen siirrytään kyselytutkimuksen tulosten analysoimiseen ja käsittelyyn. Kuten edellä on mainittu, koko opinnäytetyön tavoite oli pyrkiä auttamaan asiakasyritystä työntekijöidensä hyvinvoinnin kehittämisessä tutkimalla tämänhetkinen tilanne. Tulosten analysointi on siis merkittävä osa tutkielmaa ja sen rakennetta. Tutkimuksen

vaikuttavuuden kannalta oli tärkeää, että tutkija löytää tuloksista asiakasyritykselle merkittävän tiedon.

Johtopäätökset ja jatkotutkimusmahdollisuudet käsitellään työn lopussa, kun tutkija pääsee analysoimaan tutkimuksen onnistumista, sen mahdollista toistamista ja jatkotutkimusmahdollisuuksia.

3 Tutkimusmenetelmä

3.1 Kyselytutkimus

”Kyselytutkimus on tapa kerätä ja tarkastella tietoa muun muassa erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Tämäntyyppiset kiinnostuksen kohteet ovat sekä moniulotteisia että monimutkaisia.”

(Vehkalahti 2014, 11.)

Kyselytutkimukset voivat olla joko määrällisiä tai laadullisia. Usein ne ovat kuitenkin väli-heitä määrällisessä tutkimuksessa, koska niiden avulla saadaan eksaktia, mitattua tietoa tutkittavasta aineistosta. Kyselytutkimukset koostuvat yleensä kysymyksistä, joihin vastaaja pystyy vastaamaan numeerisesti tai kyllä/ei -vastauksella. Jos kyselytutkimuksessa käytetään avoimia kysymyksiä, ne ovat usein kyselyssä keräämässä täydentävää tietoa tai vastaavat kysymyksiin, joihin vastaaminen numeerisesti ei olisi mielekästä tai tarpeeksi tarkkaa. (Vehkalahti 2014, 11.)

3.2 Menetelmävalinta

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kyselytutkimus. Tutkimus suunnitellaan ja kootaan Google Forms- ohjelmalla, jossa saadaan kyselylomake koottua tehokkaasti. Ohjelma on helppokäyttöinen ja se näyttää myös kysymysten keskiarvot. Ohjelmaan on myös helppoa koota kysymyksiä ja tuloksia. Tutkimuksen kannalta on myös hyvä asia, että vastaajat, jotka eivät pääse paikan päälle tutkimusta tekemään, voivat täyttää kyselyn virtuaalisesti haluumanaan ajankohtana. Sekä tutkijan että asiakasyrityksen kannalta on myös hyvä, että ohjelmasta saadaan suoraan grafiikkaa asiakkaalle nähtäväksi.

Kyselytutkimus tukee tutkimusta, siinä mielessä, että tutkimus suoritetaan nimettömänä ja melko isolle ryhmälle. Kysely sisältää 63 kysymystä, joista suurin osa on arviointeja yhdestä viiteen, viiden ollessa asiakkaan kannalta positiivisin vaihtoehto. Kyselyssä on myös muutamia sanallisia vastauksia, joiden avulla vastaajat voivat täydentää omia näkemyksiään.

3.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksessa mitataan mielipiteitä, asenteita ja arvoja. Näiden asioiden mittaaminen ja arviointi ei ole aivan yksinkertaista. Tärkeää onkin tutkijan näkökulmasta vastausten analysointi ja vastauksista kehityskohteiden ja pääpointtien löytäminen. Tutkijan on tärkeää

keskustella asiakkaan kanssa, että mitä asioita tarkastellaan ja näihin asioihin on hyvä keskittyä.

Tutkimusaineistoa verrataan myös edelliseen hyvinvointikyselyyn. Tätä kautta nähdään suoraan keskiarvojen kautta, että mitkä asiat ovat kehittyneet edelliseen kyselyyn verrattuna.

Tutkijan on tutkimusta analysoitaessa myös mietittävä syy-seuraussuhteita vastauksissa, jotta asiakasyritykselle saadaan selityksiä ja näkökulmia huomioitaviin asioihin. Tässä tapauksessa aineisto myös lopuksi analysoidaan asiakasyrityksen johdon kanssa. Tämä sen takia, että aineisto voi olla hankalaa analysoida ja tätä kautta tuloksista saadaan eri näkökulmia.

4 Työhyvinvointi

4.1 Määritelmä

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan eri asiayhteyksissä eri asioita. Sille on myös lähteestä riippuen hyvin erilaisia määritelmiä. Käsittelemme tässä kappaleessa eri näkökulmista kirjoitettuja määritelmiä, joiden avulla muodostamme ymmärryksen siitä, mitä työhyvinvointi tarkoittaa. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee verkkosivuillaan (stm.fi, luettu 25.9.2021) työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka muodostuu eri osa-alueista. Ministeriö listaa työn ja sen mielekkyyden, terveyden ja turvallisuuden sekä yleisen hyvinvoinnin kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin lähteeksi ja perustaksi. Katsotaan, että työhyvinvointiin vaikuttavat edellä mainittujen palasten lisäksi myös esimerkiksi laadukas johtaminen ja kollegoiden ammattitaito sekä työyhteisön piirissä vallitseva ilmapiiri.

Työterveyslaitos korostaa nettisivuillaan (ttl.fi, luettu 25.9.2021) työterveydestä puhuttaessa sekä työntekijän että työnantajan yhteistä vastuuta. Vastuu työympäristön, kulttuurin ja sitä kautta työhyvinvoinnin kehittämisessä on molemmilla. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi on työpaikan arjessa syntyvä tunne siitä, että työntekijät voivat hyvin. Työhyvinvointiin vaikuttavat Työterveyslaitoksen määritelmän esimerkiksi avoimuus, palaute, työn määrä ja laatu sekä muutostilanteiden johtaminen.

Kolmas suomalainen merkittävä toimija työntekijöiden etujen ja turvallisuuden saralla on työturvallisuuskeskus. Heidän erityisesti työnantajille suunnatussa oppaassa *Työstä hyvinvointia* työhyvinvoinnissa otetaan sosiaali- ja terveysministeriöstä ja työterveyslaitoksesta poiketen ensimmäisenä esiin työntekijöiden fyysinen toimintakyky ja terveys tärkeänä osana työhyvinvointia. Opas kuitenkin korostaa myös henkisten ja psykososiaalisten tekijöiden merkitystä osana kokonaisuutta. Oppaassa on kuvaaja (kuvio 1), joka avaa omalta osaltaan sitä monipuolisuutta, joka tulee ymmärtää keskusteltaessa niin yksilön kuin yhteisönkin työhyvinvoinnista. Kaiken keskiössä ovat yksilön psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä fyysinen turvallisuus ja kunto. Näitä osa-alueita tukevat ympäristössä vaikuttavat tekijät; johtaminen, osaaminen, työyhteisö sekä työolosuhteet. Voimme siis todeta, että työhyvinvointi on monisyinen kokonaisuus, jonka selkeä määrittäminenkin on melko vaikeaa, joskaan ei mahdotonta.



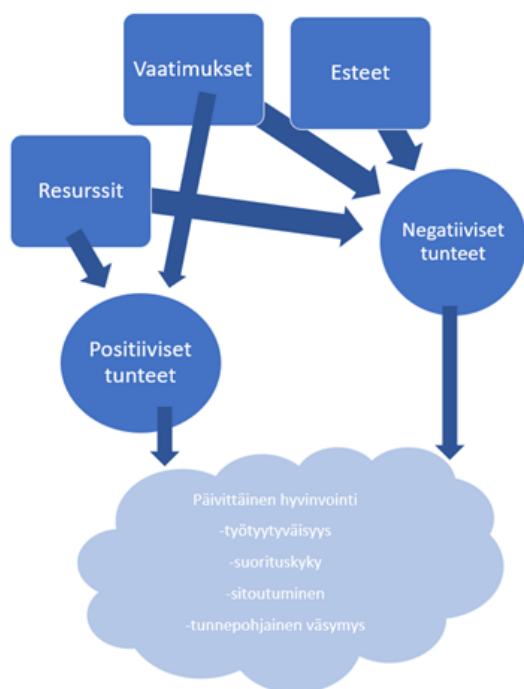
Kuvio 1, Työhyvinvoinnin osa-alueet ja siihen vaikuttavat tekijät

(Työturvallisuuskeskuksen opas työhyvinvoinnista, *Työstä hyvinvointia*, 6.)

Manka nostaa kirjassaan Työhyvinvointi (Manka, 2016, 64-67.) esiin työhyvinvoinnin yrityksen strategisena menestystekijänä, jota tulisi johtaa juuri sellaisena. Osana yrityksen toimintaa, suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Manka mainitsee myös, että maailmanlaajuisesti käsite työhyvinvointi on monisyinen. Suomessa käsite sisältää melko laajasti sekä työterveyden että -kyvyn, mutta myös organisaation toimintatavat, johtamisen, työn laadun ja ilmapiirin työpaikalla. Voidaan siis Mankan mukaan todeta, että Suomessa työhyvinvoinnin käsite nähdään laajana ja siihen vaikuttavat tekijät hyvinkin moninaisina.

Day kollegoineen on koonnut eri tutkijoiden artikkeleista kirjan *Workplace Well-Being: How to build Psychologically Healthy Workplaces* (Day, 2014, 10.), jossa työhyvinvointia käsitellään positiivisen psykologian hyödyntämisen näkökulmasta. Kirjasta löytyy Dayn ja Randellin artikkeli *Definition and Components of a Psychologically Healthy Workplace*, jossa he mainitsevat, että hyvinvoivan työntekijän tai organisaation käsite on häilyvä ja määritelmä eri lähteissä erilainen. He kuitenkin nostavat esiin Cooperin ja Cartwrightin määritelmän muutaman kymmenen vuoden takaa (1994), jossa työntekijän hyvinvointiin liitetään sekä työntekijän fyysinen että psyykinen hyvinvointi, mutta myös tyydyttävä työympäristö erityisesti muutosten ja yritystä kohtaavien haasteiden aikana. Huomaamme siis, että aihetta on tutkittu jo vuosikymmeniä maailmanlaajuisesti. Jo 27 vuotta sitten on ymmärretty, että työhyvinvointi vaatii myös muuta, kuin yksilön omaan fyysiseen terveyteen liittyviä toimia ja toimintatapoja.

Perrewé tutkijakollegoineen on koonnut kirjan *The role of emotion and emotion regulation in job stress and well being* (Perrewé, 2013, 20), jossa käsitellään yksilön tunteiden ja tunteidensäätelyn merkitystä työstä aiheutuvaan stressiin sekä työhyvinvointiin. Kirja koostuu artikkeleista, joista *Under pressure: Examining the Mediating Role of Discrete Emotions Between Job Conditions and Well-Being* (Rubino, Wilkin & Malka) nostaa esiin tunteiden merkityksen työntekijän kokemassa hyvinvoinnissa. Mallissa (kuvio 2) näemme, kuinka päivittäiset työolot (asetetut vaatimukset, työn tekemisen esteet sekä resurssit vaikuttavat joko positiivisiin tai negatiivisiin tunteisiin ja sitä kautta työntekijän hyvinvointiin työpaikalla. Mallissa on mainittu yhtenä ”tuloksena” sitoutuminen (tai sen puute). Palaamme termiin ja sen merkitykseen yrityksen toiminnan kannalta, mutta on tärkeää ymmärtää sen merkitys työhyvinvoinnista keskusteltaessa. Organisaatioista ja niiden toiminnasta puhuttaessa ensimmäisenä ei useinkaan nosteta esiin tunteita. Ei negatiivisia tai positiivisia. Pitäisi kuitenkin muistaa, että monet valintamme perustuvat, osittain tietämättämmekin tunteisiin, joten niiden merkitystä ei tulisi vähätellä myöskään työhyvinvoinnista puhuttaessa.



Kuvio 2, Työolot-tunteet-hyvinvointi -malli, mukailtu Rubinon ja kollegoiden mallista artikkelista *Under pressure: Examining the Mediating Role of Discrete Emotions Between Job Conditions and Well-Being*

4.2 Työhyvinvoinnin merkitys yrityksen toiminnalle ja kannattavuudelle

4.2.1 Yleisesti

Edellisessä osiossa käsitelimme työhyvinvointia terminä ja pyrimme määrittelemään mitä se tarkoittaa. Nyt pohdimme, miksi on yrityksen kannalta niin tärkeää, että työntekijät voivat työssään hyvin.

Työntekijöiden hyvinvointi on viime vuosina noussut yrityksissä laajalti aiheeksi, joka kiinnostaa organisaatioiden ylimmässä johdossa saakka. Meidän tulee kuitenkin pohtia, onko tämä uusi asia vai pelkästään oivaltava hyvän johtajuuden, työporukan ”hyvän hengen” ja työpoissaolojen seurannan uudelleen *brändääminen*? (Swingler, 2018, 25-26) Voisikin olla, että kouluttamalla esimiehet kohtaamaan työntekijänsä ihmisinä ja hoitamaan työnsä hyvin, järjestämällä ”vanhoja kunnon” pikkujouluja ja firman pesisturnauksia, maksamalla asiallista palkkaa ja kannustamalla terveelliseen elämään, voisimme saada työntekijämme voimaan hyvin, ilman, että asiaan tarvitaan palkata kalliita työterveyskonsultteja. Kun asiat tehdään oikein ja hyvin, työntekijät voivat hyvin. Tämä on yksinkertaistettu ajatusmalli, mutta miettimisen arvoinen asia.

”Työn psykososiaalisten piirteiden ja organisaation toimintatapojen on havaittu epidemiologisissa tutkimuksissa havaittu vaikuttavan työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin” (Ervasti & Elo, Vol 4.). Voimme varmasti olla Ervasti ja Elon kanssa samaa mieltä, että sillä, minkälainen kulttuuri organisaatioissa on, on merkitystä työntekijöiden hyvinvointiin. Tällä taas on suora vaikutus sairaspöissaoloihin (Vahtera ym. 2000, 12), työtaturmien määrään (Salminen ym. 2003, 45) ja vaikkapa siihen, minkä ikäisenä työntekijät haaveilevat eläkkeelle jäämisestä (Elovainio ym. 2005, 78-79). Kaikki edellä mainitut asiat maksavat silkkaa rahaa työnantajalle ja yhteiskunnalle. Työhyvinvointia ei siis pidä käsitellä ”välttämättömänä pahana”, vaan yhtenä organisaation perusrakenteista, vaikkapa hyvän asiakaspalvelun ja laadukkaan työn ohella.

Pasi Pyöriän artikkelissa *Millainen työhyvinvointi, sellainen menestys?* (Pyöriä, 2006) puhutaan siitä, kuinka työntekijöiden hyvinvointi ja yrityksen taloudellinen menestys ovat riippuvaisia toisistaan. Yrityksen menestyksen tulisi artikkelin mukaan näkyä työntekijän suuntaan työpaikan pysyvyyden varmuutena, ennakoitavuutena ja mahdollisena palkitsemisena. Työnantajalle taas työntekijän työhyvinvointi näkyisi erityisesti työntekijän sitoutumisena työnantajaansa esimerkiksi pitkien työsuhteiden muodossa. Tämä on näkökulmana mielenkiintoinen, sillä se ottaa huomioon työsuhteen molemmat osapuolet. Hyötysuhde on tällöin molemminpuolinen.

Hyvä tiedonkulku on laadukkaasti toimivan organisaation merkki. Se on kuitenkin samalla usein myös yksi edellytyksistä tyytyväisille ja hyvinvoiville henkilöstölle. Yrityksissä tulisi olla suunnitelma ja järjestelmät, jotka mahdollistavat laadukkaan tiedonsiirron ja informaation jakamisen. (Lawrie, 2004, 646). Työntekijöiden tulee olla selvillä heitä koskevista asioista ja yrityksen ajankohtaisista uutisista voidakseen luottaa työpaikkansa pysyvyyteen ja toimintaan. Tiedon piilottelu ja salailu aiheuttaa vain turhia kysymyksiä ja hankaloittaa myös työntekijöiden yksityiselämän suunnittelua. Tiedonkululla voi siis olla hyvinkin suuri merkitys siihen, millaisena työntekijät kokevat työpaikkansa ilmapiirin ja heitä kohtaan osoitetun arvostuksen.

Suomessa elämme 2020-luvulla tilanteessa, jossa erityisesti suorittavan työn osalta palkat määräytyvät pitkälti erilaisten työehtosopimusten ja säädösten kautta. Yritykset veloitetaan maksamaan työntekijöilleen vähimmäispalkkaa, jota tämän työstä on määrätty maksettavan. (TSL 26.1.2001/55, 2 luku: 7§, luettu 9.11.21) Missään ei ole kuitenkaan määritelty ylärajaa sille, minkä verran palkkaa yritys päättää maksaa erilaisista työsuorituksista. Säännöllinen ja luotettava palkanmaksu, työehtosopimusten ja työsopimus-, ja työaikalain noudattaminen sekä mahdolliset tulos-, laatu-, tai innovaatiopalkkiot edistävät ja mahdollistavat työntekijöiden hyvinvoinnin työpaikalla. Työntekijät laskevat raha-asiansa usein pitkälti palkkatulojensa varaan. Tämän tulonlähteen ollessa epävarma, on moni asia työntekijän elämässä epävarmaa (asuminen, liikkuminen, harrastaminen vain muutama mainittuna). On siis äärettömän tärkeää, että yritys toimii palkkojen kanssa luotettavasti ja lakeja noudattaen. Jos työntekijä joutuu aina palkkapäivän lähestyessä pohtimaan, tuleeko palkka ajallaan, onko se oikean kokoinen tai onko siitä viranomaismaksut maksettu, aiheuttaa se merkittävää stressiä. Varsinkaan hyvät työntekijät eivät tällaisessa tilanteessa epäröi vaihtaa työpaikkaa, sillä erityisesti asiakasyrityksen toimialalla (rakennusala) on jatkuvasti töitä tarjolla. Kaikissa naapurimaissamme ei ole aivan yhtä hyvä tilanne työsopimuslakien ja työehtosopimusten suhteen, kuin meillä Suomessa. Raymond Robertson on tutkimusryhmineen kirjassaan maininnut, että globalisaation ansiosta palkkakehitys on eri aloilla kehittynyt monin paikoin positiivisesti. Tutkimuksen tilaajayritys toimii rakennusalalla. Suomessa työskentelee paljon rakennusalan työntekijöitä, jotka ovat kotoisin naapurimaastamme Virossa. Tämä on yleinen käytäntö erityisesti pääkaupunkiseudulla. Robertsonin mukaan tällainen tilanne aiheuttaa usein sen, että myös lähtömaassa (esimerkkitalanteesamme Virossa) palkkakehitys on nopeampaa, kuin se olisi ilman tällaista ”symbioosia”, jossa työntekijöiden liikkuvuus on suurta. Voimme siis omalla laadukkaalla palkkatoiminnallamme Suomessa kehittää myös välillisesti ja pitkällä aikavälillä palkkalainsäädäntöä myös naapurimaassamme. (Robertson, R. et al., 2009, 39-40)

Työntekijän työskentely koostuu työntekijän taidoista, tiedoista, kokemuksista, tavoista, motivaatiosta ja työpaikalla vallitsevasta energiasta. Näistä tekijöistä yritys voi toiminnallaan vaikuttaa loppuen lopuksi kaikkiin. Käsittelemme nyt kuitenkin lähinnä kolmea viimeistä, eli tapoja, motivaatiota ja työpaikalla vallitsevaa energiaa. Kyseiset tekijät vaikuttavat melko suorasti työntekijän hyvinvointiin työpaikalla ja sitä kautta hänen työskentelyynsä. Kun työntekijän työtapoihin, motivaatioon ja työpaikalla vallitsevaan ilmapiiriin kiinnitetään huomiota ja pidetään huolta, että ne ovat parhaalla mahdollisella tasolla, varmistetaan, että työntekijä voi työssään oppia, innovoida, stimuloida ja ajatella luovasti. Kyseiset tekijät varmistavat, että yritys menestyy myös tulevaisuudessa. (Machado ja Davim, 2017, 2-3) Ymmärrämme siis, että työntekijän fyysisen hyvinvoinnin lisäksi tulee yrityksessä huomioida myös hänen henkinen hyvinvointinsa ja se, miten palkitsevalta työ ja ympäristö tuntuu. Puuduttava työympäristö tai asiaton kohtelu ei luo olosuhteita, joissa työntekijän luovuus tai innovaatiot kukkivat. Tuottavan ja pitkäikäisen, kannattavan yritystoiminnan tärkeä menestystekijä ovat innovaatiot ja niiden hyödyntäminen. Huonosti voivat työntekijät eivät ole tehokkaita.

4.2.2 Terveysthuollon kustannukset

Noi 2 000 000 suomalaista kuuluu työterveyshuollon piiriin (Kela, luettu 16.10.2021). Näille kahdelle miljoonalle suomalaiselle maksetaan vuosittain miljardiluokan korvauksia erilaisista poissaoloista, sairaanhoidosta ja ehkäisevästä työterveyshuollosta. Harmillisesti edellä mainituista korvausluokista ennalta ehkäisevä terveyshuolto on korvausluokista pienin, vuosi toisensa jälkeen. Työnantajalle koituu työterveyshuollosta siis merkittäviä kustannuksia vuosittain. On siis selvää, että työntekijöiden hyvinvointiin kannattaisi panostaa, jotta kyseiset kulut saataisiin mahdollisimman pieniksi. Työnantajalle tai yrittäjälle yksittäisen työntekijän poissaolo ei tarkoita pelkästään työntekijän sairausajan palkan korvaamista. Se voi tarkoittaa myös mahdollisen korvaavan työntekijän palkasta ja kouluttamisesta aiheutuvia kustannuksia tai mahdollisia tulonmenetyksiä tekemättömästä tai tehottomasti tehdystä työstä. Kulueriä on siis moninaisia, riippuen sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän työn luonteesta. Tästä syystä onkin erikoista, että kaikilla työnantajilla ei vielä 2000-luvulla-kaan ole ajantasaisia ja tarkkoja tilastoja ja tietoja työntekijöidensä sairauspoissaoloista tai tapaturmista vuosien varrella (Ervasti & Elo, 2006). On selvää, että asian seuraaminen muun, kuin ”mututuntuman” perusteella olisi yritysten kannalta oleellista, sillä tarkka tieto aiheesta voi auttaa (muiden mittareiden ohella) huomaamaan työpaikan toimintatapojen toimivuutta työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta. Pitää ymmärtää, että tämänkin opinäytetyön pohjana olevan työhyvinvointikyselyn ohella on muitakin mittareita, joilla työhyvinvointia voidaan seurata. Selkeä grafiikka sairauspoissaoloista vuositason tasolla on yksi

tällainen mittari. On hyvä muistaa, että monipuolisuus on näissä mittareissa avainsana. Esimerkiksi pelkkää sairauspoissaolotilastoa tutkien voi erityisesti pienissä (alle 50 työntekijän) organisaatioissa jo yksikin pitkä, vaikkapa yli kahden kuukauden, sairauspoissaolo voi vääristää tilastoa merkittävästi. Harkinta, ymmärrys ja monipuoliset mittarit mahdollistavat tällaisten vääristymien ohittamisen, kun tarkastellaan yrityksen henkilöstön hyvinvointia kokonaisuutena.

4.2.3 Tuottavuus

Great Place to Work Institute Suomi tekee vuosittain tutkimuksen ja sen kautta järjestää kilpailun, johon organisaatiot voivat osallistua voittaakseen "Suomen parhaan työpaikan" -tittelin. Kilpailu on tietenkin kilpailu ja siihen osallistuminen maksaa muutaman tuhatta euroa, riippuen organisaation henkilöstömäärästä. Sitä ei siis voida pitää tieteellisenä tutkimuksena tai täysin riippumattomana toimijana. Se toimii kuitenkin hyvänä esimerkkinä. Kilpailussa organisaatioiden toimintaa mitataan kolmella mittarilla. Ensimmäinen mittari mittaa työntekijöiden ja johdon suhdetta, toinen työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Kolmas mittari kuvaa työntekijöiden suhdetta työtään ja työpaikkaansa kohtaan. Kaikki mainitut kriteerit vaikuttavat työntekijöiden viihtyvyyteen ja sitä kautta hyvinvointiin työpaikallaan. Halusin mainita kilpailun, koska olen toistuvasti kuullut ystäväni mainitsevan hakiessaan työpaikkoja, että heidän hakemansa työpaikka on organisaatiossa, joka on menestynyt kyseisessä kilpailussa. Miksi tällä sitten on merkitystä? Ervasti ja Elo ovat tutkimuksessaan (Ervasti & Elo, 2006) ottaneet esille, että organisaation terveyden edistämällä voi olla hyötyä epäsuorasti yrityksen imagoon. Hyvä yrityskuva vaikuttaa suoraan siihen, millaisia työntekijöitä yritys kykenee rekrytoimaan sekä siihen, millaisena asiakkaat näkevät yrityksen. Kuten edellä mainitsin, monet ystäväni ovat kertoneet kilpailun tulosten olleen yhtenä valintakriteerinä hakiessaan työpaikkaa. Ei siis ole yhdentekevää millaisena yritys näyttäytyy ulospäin. Hyvien työntekijöiden rekrytoiminen on avainroolissa yrityksen menestyksen kannalta. Hyvinvoiva työpaikka vetää puoleensa hyviä työntekijöitä ja positiivinen kierre on valmis.

Yrityksen elinvoimaisuus ja menestys riippuu pitkälti työn tuottavuudesta. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos Etlan määritelmän mukaan tuottavuus tarkoittaa sitä, kuinka paljon tuotosta saadaan tehdyksi yhtä työtuntia kohden. Tutkimuksen kohteena olevan yrityksen tapauksessa tuottavuus tarkoittaa siis sitä, millä nopeudella maalarit, rakennusmiehet ja muut rakennusalan ammattilaiset suoriutuvat työstään. Etlan mukaan työn tuottavuuden parantamisen tulisikin loppuen lopuksi olla yksi yrityksen toiminnan tärkeimmistä tavoitteista. Yrityksellä on tietysti lukuisia keinoja parantaa tuottavuuttaan (investoinnit, koulutus, tehokas kilpailuttaminen, vain muutaman mainitakseni), mutta käsittelemme niistä nyt vain tutkimuksen kohteena olevaa työhyvinvointia ja sen vaikutusta yrityksen tuottavuuteen erityisesti

pitkällä tähtäimellä. Organisaation henkilöstön tyytyväisyys on yhtiön sisäisen suorituskyvyn yksi peruselementeistä. On myönnettävä, että sen mittaaminen ei ole kuitenkaan aivan yksiselitteistä tai helppoa.

Kirsi Kehusmaa on kirjassaan *Työhyvinvointi kilpailuetuna* (Kehusmaa, 2011, 82) eritellyt mistä kasvavan työhyvinvoinnin ansiosta saatava tuottavuuden lisäys koostuu. Ensimmäinen puolikas tulee Kehusmaan mukaan sairauspoissaolojen-, ammattitautien-, työtapaturmien- ja työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttamien kustannusten pienenemisestä. Nämä kaikki aiheuttavat välittömän talousvaikutuksen (kulut vähenevät ja sitä kautta yrityksen tuottavuus paranee). Toinen puolikas onkin abstraktimpi. Se koostuu parantuneesta tuottavuudesta esimerkiksi organisaation jaksamisen, uudistumisen ja tuloksetekokyvyn kautta. Alla näkyvässä kuviossa (kuvio 3) nähdään Työterveyslaitoksen näkemys siitä, kuinka erilaiset työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet vaikuttavat yrityksen tuottavuuteen ja sitä kautta kannattavuuteen. Kaikki lähtee työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden tekemisestä. Niiden vaikutus henkilöstöön näkyy esimerkiksi innovatiivisuutena ja voimavaroiltaan hyvänä työyhteisönä. Tällä on sekä positiivisia välittömiä että välillisiä talousvaikutuksia. Se taas johtaa kannattavuuden lisääntymiseen. Kehusmaa mainitsee myös, että Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan yritykset voivat saada työhyvinvointiin sijoitetut rahat takaisin jopa 10-20-kertaisina. Se voidaan siis nähdä erittäin hyvänä sijoituksena yrityksen toiminnan kannalta, niin pitkällä kuin lyhyelläkin aikavälillä.



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin toimenpiteiden vaikutukset yrityksen tuottavuuteen (Työterveyslaitos)

Kauhanen puhuu siitä, kuinka pitkään oltiin siinä uskossa, että tuottavuuden kehittäminen on pitkälti yrityksissä johdon ja esimiesten vastuualuetta. Nykyaikana kuitenkin ymmärretään, että henkilöstön saaminen mukaan kehittämiseen ja yhteiseen tekemiseen, on

elintärkeää yhtiön kannattavuuden ja toimivuuden kannalta. Pitää muistaa, että tietotaito yrityksen ydintoiminnoista on henkilöstöllä ja heidän kuulemisensa ja ymmärtäminen on tästä syystä todella tärkeää. Kauhanen on esitellyt kirjassaan myös kaavion, joka selventää tilannetta entisestään. Vain neljä (4) prosenttia yrityksen haasteista on ylimmän johdon tiedossa. Keskijohto on tietoinen yhdeksästä (9) prosentista haasteista ja työnjohto 74 prosentista. Ainut ryhmä, joka on tietoinen 100 prosentista arjessa esiintyvistä käytännön haasteista, on työntekijät. Tämä on tietysti yksinkertaistettu malli ja todellisuus on tietysti eri organisaatioissa, mutta se kuvaa hyvin sitä, kuinka tärkeää on ”antaa ääni” työntekijöille. Kun työntekijä tuntee pystyvänsä vaikuttaa työoloihinsa, -ympäristöön tai -tapoihin, hän on tutkitusti tehokkaampi ja voi paremmin työssään. (Kauhanen, 2018, 29, 116-118)

Parantamalla työntekijöiden työvälineitä, työympäristöä tai rytmittämällä tämän työtä uudella tavalla, voidaan vaikuttaa merkittävästi työn tuottavuuteen. Aloitetaan työvälineistä. Kun työntekijällä on asianmukaiset, turvalliset, siistit ja tehokkaat työvälineet, hän myös selviää työstään tehokkaammin, turvallisemmin ja mielekkäämmin. Tämä hyödyttää sekä työntekijää itseään että yritystä. Työympäristön mielekkyys ja turvallisuus antaa työntekijälle tunteen siitä, että hänestä ja hänen hyvinvoinnistaan välitetään. Se voi myös, erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa, vaikuttaa tuottavuuteen, auttamalla esimerkiksi työskentelemään tehokkaammin yhdessä. Asiakasyrityksen henkilökunta on pääsääntöisesti työmailta työskenteleviä rakennusalan ammattilaisia ja heidän tapauksessaan työympäristöön ei välttämättä ole aina paljonkaan mahdollisuuksia vaikuttaa, sillä se vaihtelee työkohteen olosuhteiden mukaan. Pitääkin ymmärtää, että heidän tapauksessaan muut työnteon edellytykset ja niihin vaikuttaminen ovat entistäkin merkityksellisempiä. Kauhanen mainitsee kirjassaan myös työn rytmittämisen ja siinä onnistumisen aiheuttamat tuottavuusloikat. Suomessa monissa rakennusalan organisaatioissa perinteinen 07:00-15:30 -tyyppinen työaika on yleinen standardi. Näin on myös asiakasyrityksen kohdalla. On kuitenkin tutkittu, että tietyissä tilanteissa toisenlainen työrytmi voi tuoda parempia tuloksia. Esimerkiksi tehdastyössä työskennellään nykypäivänä usein pidemmissä (esimerkiksi 12 tunnin) vuoroissa, jolloin työvuorojen ollessa pidempiä, työpäiviä on viikossa harvemmin. Työntekijät kokevat tällaisen rytmin usein vapaa-ajan kannalta mielekkääksi, sillä kokonaisia vapaapäiviä on vuodessa selvästi ”normaalia” (5 päivää töitä/ 2 vapaapäivää) rytmitystä enemmän. Yritysten olisikin hyvä kuunnella työntekijöitään ja näiden toiveita työajan rytmittämisen kanssa, sillä tätä kautta tuottavuutta voidaan parantaa työntekijöiden voidessa paremmin. (Kauhanen, 2018, 91-93)

Asiakasyritys on rakennusalan yritys. Rakennusala on hyvin paljon henkilöstövoimavaroja vaativa ala, jolla työntekijäkustannukset ovat korkeat, koska suurin osa yrityksen tuotoista tulee työmailta, joissa työntekijät tekevät työn. Automaatioaste on alalla todella matala.

Tästä syystä sijoitukset henkilöstöön ja heidän hyvinvointiinsa ovat alalla korostuneessa asemassa moniin muihin aloihin verrattuna. Aura on tutkimustiimeineen tutkinut hyvää tuottavuutta ennakoivaa ja sitä seuraavaa johtamista kvantitatiivisen analyysin keinoin. Heidän tulostensa mukaan organisaatiokulttuurin johtaminen ja kehittäminen, työaikojen joustavuuteen panostaminen ja osaamisen kehittäminen sekä työterveyshuollon laatu ja työpaikkaliikunnan aktiivisuus kaikki indikoivat hyvää tuottavuutta yrityksessä. (Aura yms., 2019, 39-40) Aiheesta on siis tutkimustietoa, joka tukee vallallaan olevaa ajatusta siitä, että työntekijöiden voidessa hyvin, myös yritys voi kannattavuutensa puolesta hyvin.

Edellisessä kappaleessa mainittiin, kuinka merkittävät kuluerä henkilöstöön liittyvät kulut ovat rakennusosalalla. Työ (ja sitä kautta tulos) tehdään pitkälti henkilövoimin. Yrityksen toiminnan turvaamiseksi sen tulee nykypäivänä jatkuvasti kehittyä. Toimintatavat, jotka toimivat tänään, eivät välttämättä tuo parasta mahdollista kilpailuetua kymmenen, tai edes viiden vuoden kuluttua. Yrityksen tulisi siis pystyä käyttämään kaikki voimavaransa mahdollisimman tehokkaasti. Nämä kaksi asiaa linkittyvät toisiinsa, kun siirrytään tarkastelemaan yrityksen kannattavuutta. Yrityksen kannattavuuden kannalta tärkeintä on hyödyntää sen voimavarat parhaalla mahdollisella tavalla. Ja rakennusalan yritysten kohdalla tämä tarkoittaa, että henkilöstössä piilevä potentiaali tulee saada käyttöön mahdollisimman laajalti. Osaavat ja innostuneet työntekijät haluavat kehittyä ja sitä kautta kehittää myös organisaation toimintaa. (Machado ja Davim, 2017, 49)

4.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistämistä ja sen keinoja on sivuttu useasti jo aiemmissa kappaleissa. Tämän kappaleen tarkoitus on kuitenkin vielä syventää lukijan ymmärrystä siitä, mitä konkreettisia keinoja yhtiöillä ja esimiehillä on työhyvinvoinnin edistämiseen. Otamme käsittelyn rungoksi Työturvallisuuskeskuksen lanseeraamat *työhyvinvoinnin portaat* (kuvio 4). Työhyvinvointi ja sen kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa yhteistyö ja pitkäjänteisyys ovat avainroolissa. Kaikki lähtee siitä, että työntekijän terveydestä huolehditaan. Laadukas ja toimiva työterveyshuolto, erilaiset työntekijöiden työpaikkaliikuntaan liittyvät aktivoimistimet, liikuntasetelit ja positiivinen suhtautuminen terveyttä edistäviin toimintatapoihin kuuluvat ensimmäiselle portaalle.

Työntekijöiden turvallisuus kattaa sekä fyysisen turvallisuuden että ennen kaikkea henkisen turvallisuuden. Suomessa olemme siitä hienossa tilanteessa, että työturvallisuuteen on vuosien varrella panostettu lakien, asetusten ja organisaatioiden omien toimintatapojen kautta paljon. Tästä hienona ”palkintona” vuonna 2020 Suomessa tapahtui työtapatumia vähemmän kuin koskaan ennen ja jopa 18% vähemmän kuin edeltävänä vuonna. (TVK, 2020) Keskitymme nyt kuitenkin enemmänkin siihen turvaan, jonka yritys ja esimiehet voivat

muulla toiminnallaan turvata. Työntekijä rakentaa elämäänsä sillä ajatuksella, että hänen työpaikkansa on kestävä ja vakaa. Työnantajan tehtävänä on hoitaa yrityksen asiat niin hyvin, että tälle ajatukselle työpaikan pysyvyydestä on katetta. Turhaa potkuilla tai lomautuksilla uhkailua tulisi välttää viimeiseen asti, vaikka samaan aikaan rehellisyys esimerkiksi työtilanteesta tai tilauskannasta tulisi tiettyyn pisteeseen saakka jakaa työntekijöiden kanssa.

Kolmantena portaana mainitaan yhteisöllisyys. Niin sanottu me-henki on asia, johon työnantajan tulisi kiinnittää huomiota. Yhteiset tapahtumat, illanvietot, kisailut ja esimerkiksi johdotoortaan jalkautuminen työmaille edistää tunnetta siitä, että työtä tehdään yhdessä, yhteisten tavoitteiden eteen. Tämä vaatii vaivannäköä yhtiön johdolta, mutta maksaa itsensä takaisin, kun työntekijät kokevat olevansa osa porukkaa sen sijaan, että olisivat niin sanotusti vain kasvottomia työmuurahaisia. Hieman samoja asioita sisältää myös seuraava askelma, arvostus. Ihminen on valmis kuuntelemaan ohjeita ja määräyksiä, jos hän kokee tulevansa arvostetuksi ja arvostaa käskyjen antajaa. Arvostuksen tulee siis olla molemminpuolista. Jos työntekijällä on tunne, että hänen työpanostaan tai häntä itseään ei arvosteta, ei hänellä ole välttämättä kiinnostusta tehdä työtään oikein tai tehokkaasti. Jos hän taas ei arvosta ohjeita antavaa esimiestään, saattaa hän toimia omin neuvoin niin, että työnantajan edut eivät pitkällä tähtäimellä toteudu. Palkkaus on myös osa arvostusta. Se, että työnantaja maksaa oikeudenmukaista palkkaa ja esimerkiksi onnistuneiden projektien jälkeen palkitsee työntekijöitä tulokseen sidotuilla palkkioilla, on keino ylläpitää arvostavaa ilmapiiriä työpaikalla. Arvostus näkyy myös organisaation tiedotuskäytännöissä. Tiedonkulun tulee olla sujuvaa, joustavaa ja avointa. Tiedon välittäminen vain tietyille työntekijöille tai tärkeiden asioiden pitäminen piilossa viestii epärehellisyyttä ja asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan. Onkin tärkeää, että viestintään kiinnitetään huomiota ja pidetään huoli, että kaikki tarpeellinen tieto välitetään työntekijöille ajantasaisesti ja tasapuolisesti.

Viimeisenä portaana työturvallisuuskeskuksen materiaalissa mainitaan osaaminen. Työntekijät ovat alansa rautaisia ammattilaisia ja se pitäisi organisaatioissa ymmärtää. Työntekijälle tulisi antaa mahdollisuus kehittää osaamistaan hänen parhaaksi näkemällään tavalla. Tuota osaamista tulisi myös vaalia ja kannustaa innovoimaan entistä parempia työtapoja ja -välineitä. Työnantaja voi kannustaa innovointiin tarjoamalla esimerkiksi uuden, hyväksi havaitun työtavan keksineelle työntekijälle kertaluontoisen innovointikorvauksen. Työnantajan tulisi myös mahdollisimman matalalla kynnyksellä järjestää koulutuksia ja tarjota mahdollisuuksia työntekijöille osallistua erilaisiin osaamista kehittäviin opintoihin, jotta henkilöstön osaaminen pysyisi ajan tasalla. Tämä myös tuo työntekijöille hyvinvointia, sillä oman osaamisen kehittämisen on tutkittu lisäävän työstä saatua mielihyvää ja onnistumisen tunnetta. Urasuunnittelun merkitys nousee esiin osaamisen kehittämisessä. Kehityskeskusteluissa

esimiehen kanssa tulisi käydä läpi työntekijän toiveita oman uransa suhteen. Jos työntekijällä on mielenkiintoa kehittää osaamistaan ja edetä esimerkiksi asiantuntija tai esimiestehtäviin, olisi organisaation sekä työntekijän edun mukaista, että yritys tukisi työntekijää näissä aikeissa.

Osaamiseen ja sen kehittämiseen liittyy tiiviisti myös laadukas työntekijöiden perehdytys heidän aloittaessaan uudessa työpaikassa tai -tehtävässä. Uuteen työtehtävään siirtyessä olisi todella tärkeää, että työntekijän perehdytys olisi tarpeeksi laajaa ja laadukasta. Merkittävä osa siitä potentiaalista ja kehityksestä, joka yrityksissä tapahtuu, tulee työntekijöiden, heidän kouluttamisensa, innovaatioiden ja kehittymisen kautta (Almeida et al., 2012, 95-96). Asiakasyritys on rakennusalan yritys, ja kuten jo aiemmin tekstissä on mainittu, ala on hyvin työvoimavoittoinen. Valtaosa liikevaihdosta (ja -voitosta) tehdään aktiivisesti työntekijöiden osaamisen kautta. On siis tärkeää, että työntekijät, heti uransa alusta asti, tietävät mitä tekevät ja saavat työtehtäväänsä tarvitsemansa koulutuksen. Kun työntekijä osaa työnsä ja saa mahdollisuuden onnistumisiin ja laadukkaaseen työnjälkeen, hän myös voi paremmin. Tällöin kaikki hyötyvät.



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus, luettu 17.10.2021)

Yllä on esitelty useita käytännön keinoja yhtiölle ja esimiehille kehittää työntekijöidensä hyvinvointia. Keinoja on kuitenkin lukemattomia ja jokaisen organisaation tulee itse löytää ne

keinot, jotka toimivat heidän toimintaympäristössään. Tärkeintä on kuitenkin ymmärtää, että suunnitelmallinen työhyvinvoinnin kehittäminen on sekä työnantajan että työntekijän etu.

4.4 Työhyvinvointi ja sitoutuminen

Kuinka pitää timantti talossa? Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) on tutkinut työntekijöiden vaihtuvuutta eri aloilla. EK:n palkkatilastoaineistosta paljastuu, että asiakasyrityksemme toimiala, rakentaminen, on yksi niistä aloista, joilla työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Saari ja Melin ovat Työelämän tutkimus -julkaisulle kirjoittamassaan artikkelissa tutkineet työn voimavaroja ja organisaatioon sitoutumista. He nostavat artikkelissaan esiin sen, että organisaatioon sitoutumisella on sekä organisaatiolle että työntekijälle itselleen myönteisiä vaikutuksia. Työntekijän kannalta sitoutuminen vähentää stressiä ja lisää mahdollisuuksia menestyä urallaan. Organisaatiolle sitoutuminen taas näyttäytyy positiivisena asiana monenkin eri asian kautta. Laadun kannalta pysyvyys on hyvä asia, koska osaava henkilöstö tekee laadukkaampaa työtä, kuin jatkuvasti vaihtuvat, epävarmat työntekijät. Sitoutuminen vaikuttaa myös sairauspoissaolojen määrään. Työntekijöillä on siis vähemmän poissaoloja, kun he ovat sitoutuneempia. Tätä kautta sitoutuminen vähentää myös niistä aiheutuvia kustannuksia (Saari ja Melin, 2020, 48).

Organisaation tulisi siis ymmärtää työntekijöiden sitouttamisen merkitys. Kyse ei ole pelkästään sitoutuneesta työntekijästä, vaan siitä mitä tapahtuu, jos työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Rekrytoiminen on aina uhkapeliä. Se myös kuluttaa resursseja, joita voitaisiin muuten käyttää yrityksen tuottavuuden kehittämiseen. Onnistunutkin rekrytointi, eli osaavan työntekijän löytäminen ja kouluttaminen vaadittuun tehtävään, on kallista, sillä resursseja kuluu niin itse rekrytointiprosessiin, kuin tehokkuuden tippumiseenkin, tilanteessa, jossa verrataan työn osaavaa työntekijää uuteen työntekijään. Kouluttamiseenkin kuluu varoja, sillä kouluttaessa toinen työntekijä tai esimies joudutaan sitomaan tilanteeseen. Miten tilanne sitten on virherekrytoinnin tai epäonnistuneen rekrytoinnin hinnan kanssa? Epäonnistunut rekrytointi voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sopivaa työntekijää ei löydy ollenkaan tai, että työntekijä löytyy, mutta hänet joudutaan irtisanomaan koeajan sisällä. Tällöin kustannuksia kertyy itse rekrytointiprosessista, kouluttamisesta ja tehokkuuden menettämisestä, mutta tuloja ei synny odotuksien mukaisesti.

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Asiakasyritys

Asiakasyritys on pitkäaikainen rakennusalan pk-yritys Lappeenrannasta. Yrityksen liikevaihto vuonna 2020 oli 7 417 000 € ja henkilöstöä yrityksen kirjoilla on 30 ihmistä. Kyselyn teettämisen aikana yrityksellä on kuitenkin kausityöntekijöitä, joten kyselyyn vastaa enemmän kuin 30 ihmistä.

Yritys on perustettu vuonna 1981. Jo siitä asti yritys on perustanut menestyksensä isolta osalta hyvinvoivien ja asiantuntevien työntekijöiden varaan. Tästä syystä laadukkaan henkilöstökyselyn teettäminen on yrityksessä säännöllistä ja sitä pidetään tärkeänä keinona kehittää yrityksen toimintaa. Aluksi yritys oli vain maalausliike, mutta vuosien varrella yritys on laajentanut toimintaansa rakennusalan monipuoliseksi osaajaksi. Yrityksen toimialana on pääasiassa Kaakkois-Suomi, mutta työkohteet Etelä-Suomessa laajemminkin ovat mahdollisia. Yrityksen henkilöstö koostuu rakentamisen eri osa-alueet hallitsevista ammattilaisista.

5.2 Kyselyn toteutus

Kysely toteutettiin heinäkuussa 2021. Kysely järjestettiin yhteisessä tilassa yrityksen työhyvinvointipäivän yhteydessä. Kysely koottiin Google Forms- sovelluksessa valmiiksi ja jokaiselle vastaajalle tulostettiin paperiversio täytettäväksi. Paperiversio valittiin, jotta vastaamiseen eivät vaikuttaisi työntekijöiden mahdolliset tietotekniset haasteet.

Vastaajia paikalla oli 30. Neljä työntekijää oli estynyt saapumasta tilaisuuteen. Heille tarjottiin mahdollisuus täyttää kysely suoraan Google Formsin kautta myöhemmin. Vastaajajoukko koostui niin työntekijöistä kuin toimihenkilöistäkin. Kyselylomakkeella oli yhteensä 68 kysymystä, joista 60 oli arviointikysymyksiä yhdestä viiteen (yhden ollessa matalin ja viiden ollessa korkein mahdollinen arvio). Näiden kysymysten lisäksi oli neljä vapaan tekstin kysymystä ja neljä eri arvoasteikolla mitattavaa kysymystä. Kyselyn täyttämiseen oli varattuna aikaa 1h 30min.

Ennen kyselyyn vastaamisen aloittamista pidettiin puhe, jossa selitettiin kyselyn vastausten luonne ja täyttöohjeet. Puheessa kerrottiin myös tutkimusten tavoitteet ja painotettiin totuudenmukaisten vastausten tärkeyttä tutkimuksen tavoitteiden kannalta. Puheessa kerrottiin myös, että vastauslomakkeet näkee ja käsittelee ainoastaan tutkija itse. Tämän varmistamiseksi täytetyt vastauslomakkeet laitettiin kirjekuoreen ja kirjekuori suljettiin.

Tutkija siirsi manuaalisesti kaikki paperilla olleet vastaukset Google Forms -taulukkoon. Tältä olisi tietysti välttytty, jos työntekijät olisivat tehneet vastauksensa suoraan Google Forms- sovelluksen kautta, mutta tutkija päätti yhdessä tilaajayrityksen edustajan kanssa, että paperisten vastauslomakkeiden avulla pystyttiin varmistamaan mahdollisimman korkea vastausprosentti. Se, että tutkija siirsi vastaukset Google Forms -taulukkoon, mahdollisti sen, että tulokset olivat yhdessä paikassa, josta ne saatiin helposti nähtäville ja tulkittavaksi. Tämän jälkeen alkoi tulosten analysointi, tulkinta ja raportin muodostaminen.

6 Tulokset

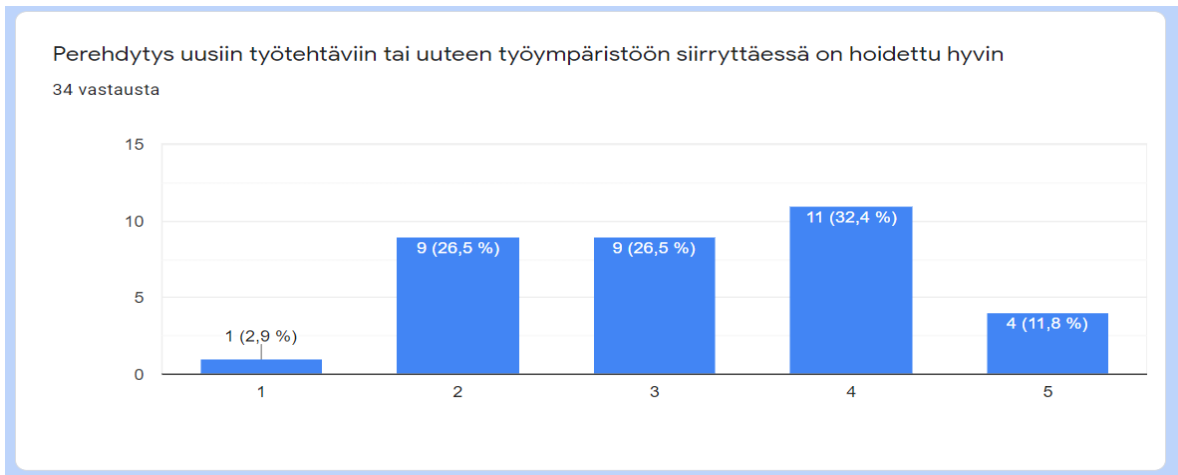
6.1 Tutkimuksen kattavuus

Vastauksia saatiin yhteensä 34 kappaletta. Tämä oli hyvä määrä verrattuna edelliseen kyselyyn, joka pidettiin vuonna 2017. Tällöin vastaajia oli ainoastaan 24. Kysymyksiä oli myös viisi enemmän, kuin edellisessä kyselyssä. Tämä vaikuttaa vastausten keskiarvon vertailuun, mutta tuloksia tarkasteltaessa erot edelliseen tutkimukseen on helppo löytää. Kehityskohteita ja positiivisia asioita on helppo poimia tuloksia tarkasteltaessa. Verrattuna edelliseen tutkimukseen heikentyneitä keskiarvoja oli 27 ja parantuneita keskiarvoja 31. (Liite 2)

6.2 Vertailu edeltävän kyselyn tuloksiin

Kyselyn tulosten kokonaiskuvan hahmottamiseksi verrataan seuraavaksi kysymysten keskiarvoja edellisen kyselyn tuloksiin pääalueittain. Kyselyn tulokset (Liite 1) ja keskiarvotaulukko (Liite 2) löytyvät liitteinä tämän tutkielman lopusta. Tutkijan kannalta tällainen vertailu, joka kohdistuu tutkimukseen, jota ei ole itse ollut toteuttamassa on hieman turhauttavaa, mutta asiakasyrityksen kannalta se on ehdottoman mielenkiintoista. Henkilöstökysely toteutettiin lähes samoilla kysymyksillä, kuin aiempi, jotta tätä vertailua voidaan tehdä. Se antaa yritykselle mahdollisuuden seurata henkilöstönsä hyvinvoinnin kehitystä pitkällä tähtäimellä. Tämä oli tietysti tärkeää, koska yritys teettää tutkimuksia juuri tämän kehityksen seuraamisen vuoksi.

Perehdytyksen taso koetaan laskeneen aikaisempaan verrattuna. Kuten Diagrammista 1 (alla) huomataan perehdytys uusiin työtehtäviin- kysymyksessä jakaantuvuus on runsasta ja kysymyksen keskiarvo on laskenut 0,43:lla verrattuna edelliseen kyselyyn. Molempien perehdytykseen liittyvien kysymysten keskiarvot ovat lähellä kolmea (viiden ollessa maksimi), joten tämän voi nähdä selvänä kehityskohteena yrityksen sisällä. Tutkijan huomautuksena tähän voidaan lisätä, että perehdyttämisen kehittäminen tapahtuisi melko vaivattomasti kouluttamalla niin esimiehiä kuin muitakin perehdyttämisestä vastaavia henkilöitä perehdyttämisen saloihin. Selkeän perehdyttämissuunnitelman tekeminen olisi myös ensiarvoisen tärkeää. Tällöin perehdytys tapahtuisi aina tiettyjä periaatteita noudattaen ja sen laadusta voitaisiin pitää selkeämmin huolta.



Diagrammi 1, tutkimuksen kysymys numero 2.

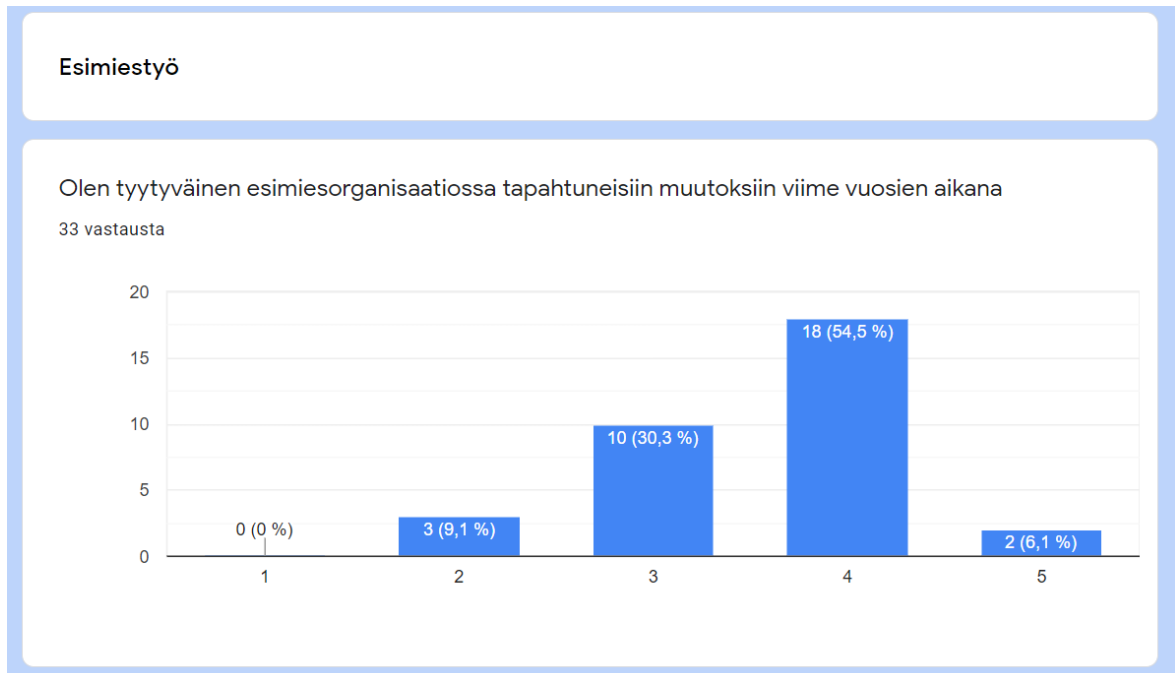
Osaamisen eri osa-alueiden keskiarvot ovat lähes samat kuin aikaisemmassa kyselyssä (4:n paikkeilla). Diagrammista 2 huomaamme, että työntekijät kokevat olevansa päteviä työssään ja he myös kokevat saavansa käyttää taitojaan tarpeeksi. Tähän keskiarvoon asiakasyrityksen edustajat olivat tyytyväisiä.



Diagrammia 2, tutkimuksen kysymys numero 5.

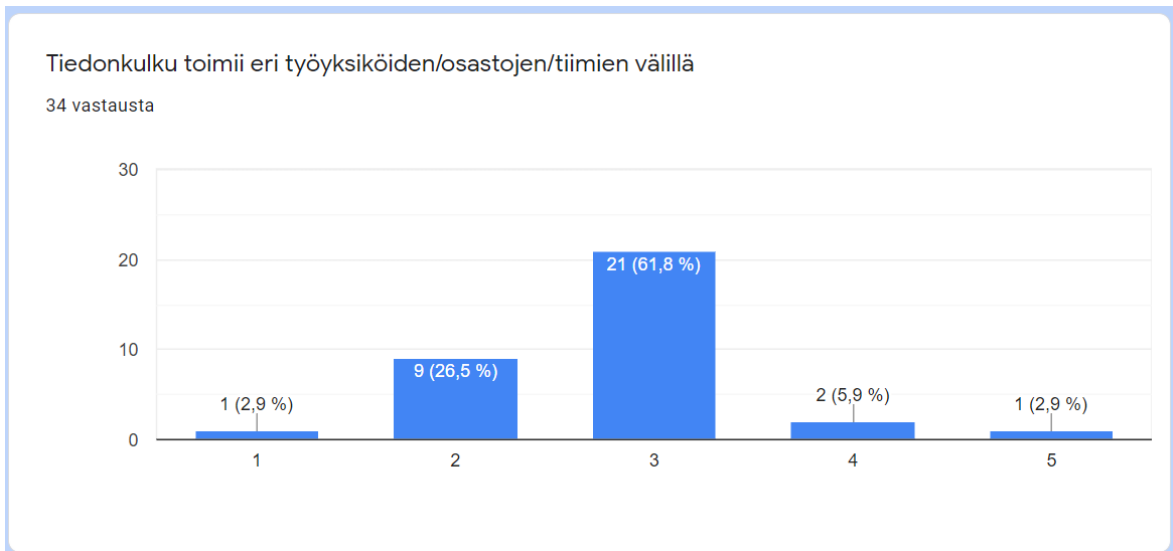
Esimiestyön kaikkien kohtien keskiarvot ovat laskeneet ja ovat lähellä kolmea. Esimiestyö onkin kyselyn perusteella yksi yhtiön ongelmallisista osa-alueista. On kuitenkin huomioitava, että yrityksen ongelmakohtien ajatellaan usein kulminoituvan esimiehiin tai näin ainakin mielletään. Totta on tietysti se, että esimiestyö antaa askelmerkit koko yrityksen toiminnalle. Tyytyväisyys esimiehen töiden järkevään organisointiin- kysymys on heikoimmalla keskiarvolla (3). Tämä heijastuu myös seuraavassa heikossa osa-alueessa eli tiedonkullussa. On hyvä myös huomioida kysymyksen Tyytyväisyys esimiesorganisaatiossa

tapahtuneisiin muutoksiin- kysymyksen (Diagrammi 3) keskiarvo 3,47 (maksimiarvo viisi). Tämän kysymyksen sisältö voi selittää myös osaltaan tyytymättömyyttä esimiestyöhön. Esi- miestyöstä annetut arvot viittaavat siihen, että työntekijät tai ainakaan osa heistä ei ole ollut tyytyväinen esimiesorganisaatiossa tapahtuneisiin muutoksiin ja se heijastuu myös mieliku- viin ja ajatuksiin esimiestyön laadusta ja varmasti osittain myös tiedonkulusta.



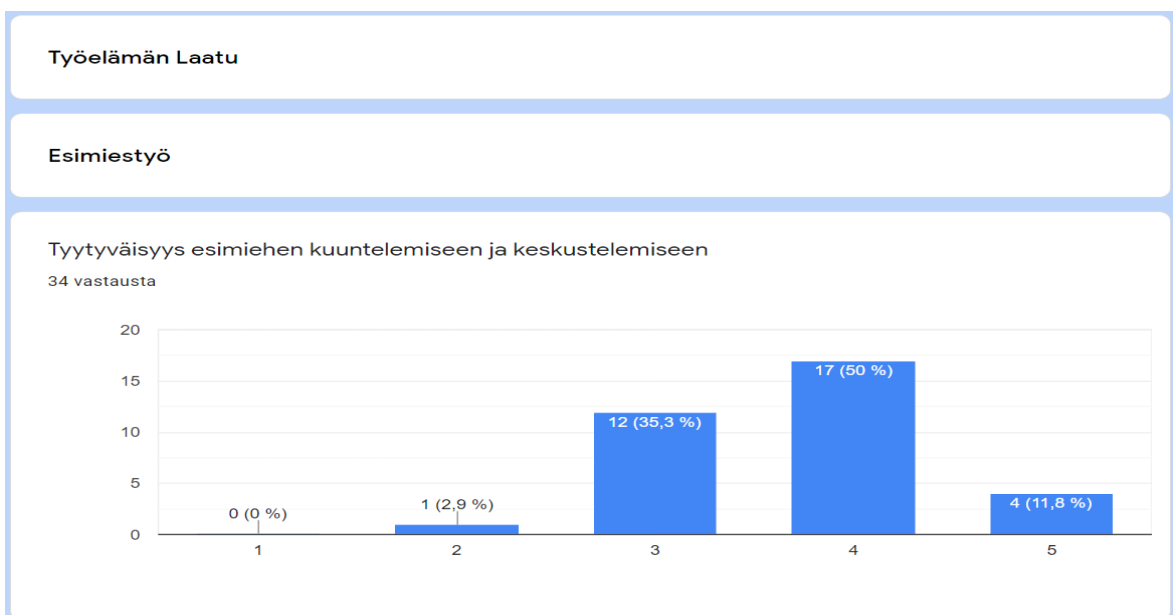
Diagrammi 3, tutkimuksen kysymys numero 7.

Tiedonkulun kategoria on kaikista kyselyn osa-alueista asiakasyrityksessä selvästi heikoim- malla tasolla. Kaikissa kysymyksissä keskiarvo on laskenut huomattavasti aikaisempaan tutkimukseen verrattuna ja kysymyksistä noin 70 prosentissa keskiarvo on alle kolmen (vii- den ollessa jälleen maksimi). Kysymyksistä heikoin keskiarvo (2,79) on kysymyksessä: "Tiedonkulku toimii eri yksiköiden/osastojen/tiimien välillä" (Diagrammi 4). Tutkija huomaut- taa tässä kohtaa, että asiakasyrityksen tulisi nyt ottaa selkeästi kiinni näistä vastauksista ja tehdä kattava suunnitelma siitä, kuinka esimiestyötä ja erityisesti tiedonkulkua saadaan joustavammaksi ja paremmaksi yhtiön eri tiimien välillä. Asia on merkityksellinen, koska se voi erityisesti pidemmällä tähtäimellä vaikuttaa merkittävästikin henkilöstön hyvinvointiin ja sitä kautta yrityksen tuottavuuteen.



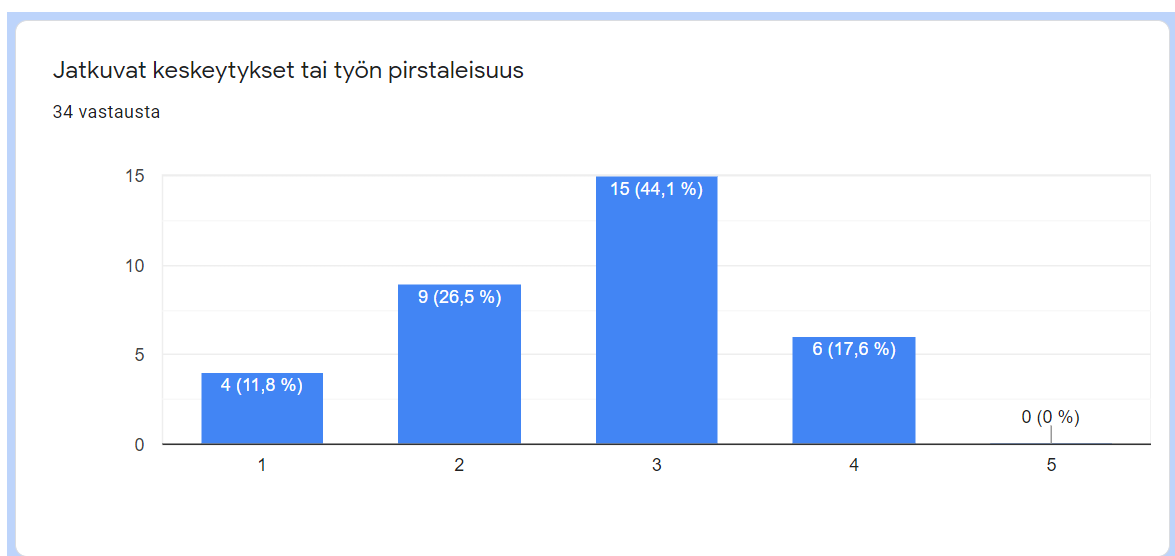
Diagrammi 4, tutkimuksen kysymys numero 13.

Seuraavaksi käsitellään työelämän laatuun liittyviä kysymyksiä. Näissä kysymyksissä esiintyi heti esimiestyön kohdalla ensimmäinen yllätys. Kuten jo aiemmin todettiin, työntekijät kokivat edellisessä osiossa, että esimiestyön laatu, tiedonkulku ja esimiesorganisaatiossa tapahtuneet muutokset olivat huonontuneet edeltävään kyselyyn verrattuna. Yllättävää olikin, että kategoriassa, jossa käsitellään esimiehen toimintaa työelämän laatuun liittyen, monet keskiarvot ovat nousseet. Keskiarvot ovat myös hyviä (3,5 paikkeilla), mikä kertoo siitä, että esimiesten toiminnasta pidetään. Diagrammista 5, voidaan huomata, että esimiehet kommunikoivat työntekijöiden kanssa. Jatkotutkimuksen kohteena voisikin olla mistä tämä ristiriita edelliseen osa-alueeseen johtuu.



Diagrammi 5, tutkimuksen kysymys numero 15.

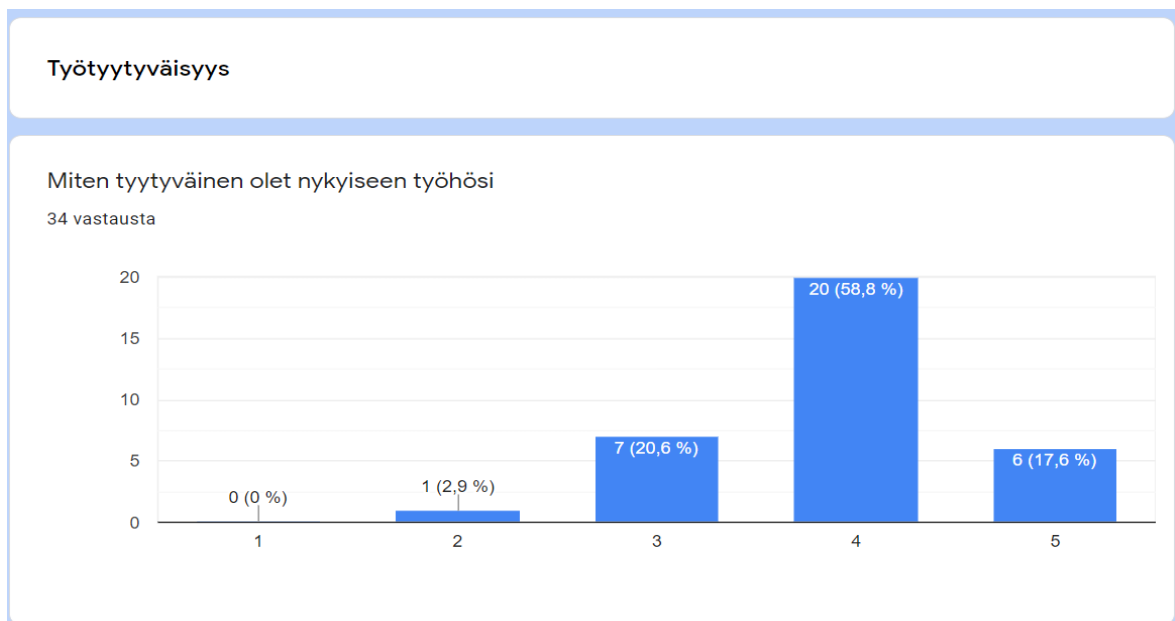
Työntekijöiden kokemat vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä liittyen ja henkinen kuormitus olivat laskeneet edellisestä tutkimuksesta. Keskiarvot olivat laskusta huolimatta vaikutusmahdollisuuksissa melko hyvät (3,4/5 ja 3,7/5). Toisin oli kuitenkin henkisen kuormituksen tilanne. Kyseisessä kategoriassa keskiarvot olivat melko heikkoja (lähes kaikissa alle 3). Tähän voidaan löytää useita syitä. Yksi merkittävä syy on asiakasyrityksen toimiala. Rakennusalalla on vaikeaa ennakoida kuormitusta, sillä työmaat ovat keskenään hyvin erilaisia niin vaatimuksiltaan kuin haastavuudeltaankin. Heikoin keskiarvo (2,68) oli kysymyksessä: “Jatkuvat keskeytykset tai työn pirstaleisuus” (Diagrammi 6). Tähän voisi löytyä keinoja työn paremmalla suunnittelulla ja kommunikoinnilla. Tutkijan huomautuksena mainitaan, että kuten aiemmin huomatiin, näissä osa-alueissa työntekijät kokivatkin olevan paljon kehitettävää. Henkisen kuormituksen lisäksi tutkittiin myös työn fyysistä kuormittavuutta. Kuten henkisen kuormittavuuden osa-alueessa, tässäkin kategoriassa keskiarvot ovat hienan huonontuneet aiemmasta ja ne ovat vain vähän yli kolmen. Tähän pätee kuitenkin varmasti ainakin osittain se, että rakennusala on fyysisesti melko raskas toimiala. Työmailla on paljon tilanteita, joihin esihenkilöt eivät työmailla välttämättä pysty vaikuttamaan. Laadukkaat työvaatteet ja työvälineet, apuvälineet hankalasti nostettavien tai painavien esineiden käsittelyyn ja riittävä miehitys haastaviin tilanteisiin voisi nostaa tämän osa-alueen keskiarvoja pitkällä tähtäimellä. On kyse kuitenkin myös työntekijöiden henkilökohtaisesta kunnosta ja siitä kuinka fyysistä kuormaa pystytään kestämaan. Yritys voisi myös tarjota mahdollisuuksia työntekijöille parantaa omaa kuntoa esimerkiksi edullisella salikortilla, ryhmäliikunnalla ja kulttuuriseteleillä.



Diagrammi 6, tutkimuksen kysymys numero 29.

Käsitellään seuraavaksi osa-alueita, joihin työntekijät olivat yrityksen toiminnassa erityisen tyytyväisiä. Työntekijät vastasivat työnkuvansa ja työtyytyväisyyteensä liittyviin

kysymyksiin. Työn kuvaan liittyvien kysymysten keskiarvot ovat kaikki nousseet ja työntekijät ovat selvästi tyytyväisiä. Paras keskiarvo (4,15/5) oli kysymyksessä: “Työni on monipuolista ja mukaansa tempaavaa”. Toinen korkean keskiarvon kysymys koski työtyytyväisyyttä. Kysymyksen: “Miten tyytyväinen olet nykyiseen työhösi” -kysymyksen (Diagrammi 7) keskiarvo säilyi samana (3,91/5). Näiden kahden osa-alueen vastausten keskiarvot olivat muita osa-alueita korkeampia. Tutkijan näkökulmasta tämä lupaa yritykselle hyvää, sillä kuten tutkielman teoriaosuudessa on mainittu, työntekijöiden ollessa tyytyväisiä työhönsä ja voidessa hyvin, myös heidän tuottavuutensa on parempaa, kuin se olisi, jos tilanne olisi päinvastainen.



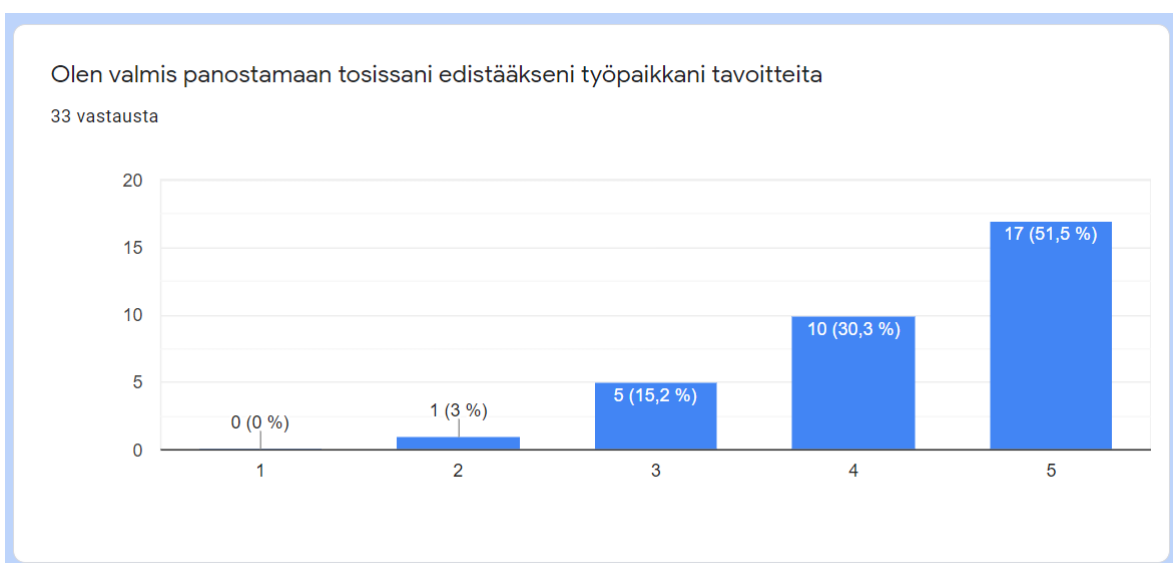
Diagrammi 7, tutkimuksen kysymys 26.

Työntekijät olivat kyselyssä myös erittäin tyytyväisiä työyhteisön tilaan sekä työyhteisötaitoihin. Työyhteisön tila oli osa-alueena yksi vahvimmista tutkimuksessa. Kaikissa siihen liittyvissä kysymyksissä keskiarvot ovat lähellä neljää. Diagrammista 8 voidaan huomata, että työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasa-arvoisesti. Tämä on suuri asia työntekijöiden viihtyvyyden kannalta ja se taas heijastuu suoraan työn tehokkuuteen. On kuitenkin huomioitava, että muutama työntekijä oli eri mieltä enemmistön kanssa ja heidän osaltaan tilanne on huolestuttava. Asiakasyrityksen kokoisessa yhtiössä (30 vakituista työntekijää) yhdenkin työntekijän kokiessa, että työyhteisön tila ei ole hyvä, tulee asiaan reagoida mahdollisimman pian. Jo kolme työntekijää muodostaa prosentuaalisesti merkittävän osan (12%) yhtiön työntekijöistä. Työyhteisötaitojen osa-alueen kysymyksissä työntekijät arvioivat omaa toimintaansa. Tämä varmasti vaikutti keskiarvoihin, jotka olivat jo edellisessä kyselyssä korkeat ja nousivat nyt entisestään. Kysymysten luonteesta huolimatta on yrityksen toiminnan kannalta positiivinen signaali, että työntekijät kokevat työyhteisötaitonsa hyväksi.



Diagrammi 8, tutkimuksen kysymys numero 8.

Asiakasyrityksen edustaja näki sitoutumisen kysymyskategorian erityisen merkittävänä yhtiön toiminnan jatkuvuudelle ja sitä kautta koko toiminnalle. Kategorian keskiarvot ovat laskeneet aiemmasta kyselystä, mutta ovat edelleen melko korkeat. Paras keskiarvo (4,18) on kysymyksessä: "Olen valmis panostamaan tosissani edistääkseni työpaikan tavoitteita" (Diagrammi 9). Tämä tietää hyvää yrityksen tulevien kehityssuunnitelmien kannalta. Työntekijöiltä kysyttiin myös siitä, suosittelevatko he työpaikkaansa tuttavilleen. Keskiarvo kysymyksessä oli 7,94 (maksimina 10). Keskiarvo voisi olla parempikin, mutta tässä saattaa vaikuttaa suomalainen mentaliteetti, jonka mukaan "olisi kamalaa", jos naapurin Marjatta olisi samassa työpaikassa.

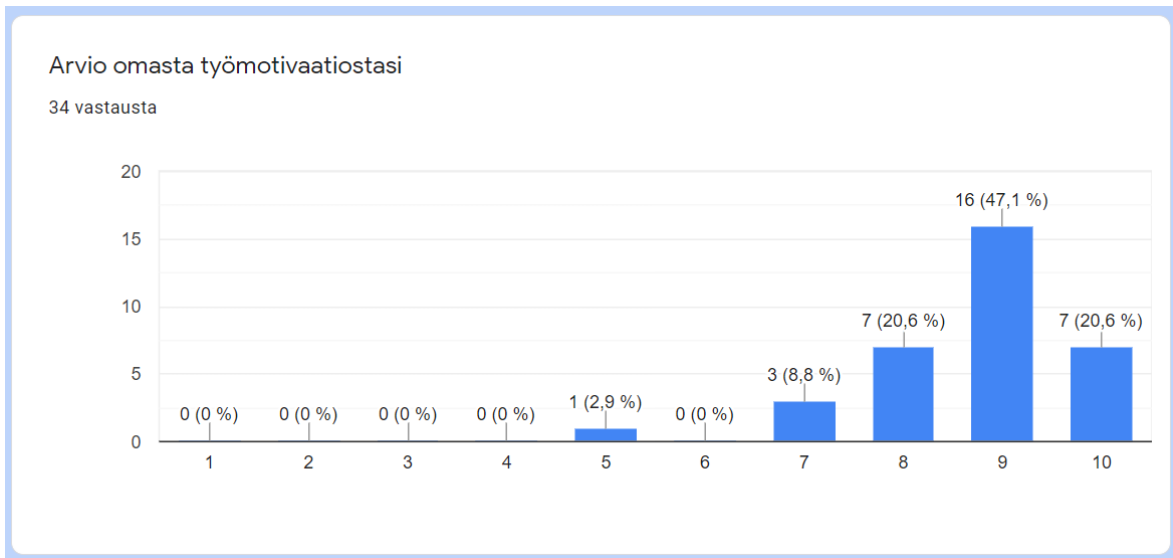


Diagrammi 9, tutkimuksen kysymys numero 53.

Kyselyssä haluttiin paneutua myös työntekijöiden stressitasoihin ja yleiseen hyvinvointiin. Stressitasoista kysyttiin sekä töiden että henkilökohtaisen elämän osalta. Työntekijät kokivat hyvin vähän stressiä yksityiselämässään (asteikolla yksi: suurin mahdollinen stressitaso -viisi pienin mahdollinen stressitaso, heidän keskiarvonsa oli 4,06). Stressiä töiden osalta koki hieman suurempi osa työntekijöistä (Diagrammi 10). Samalla skaalalla mitattuna työstressin keskiarvo oli 3,21. Molemmat stressiin liittyvät kysymykset ovat hieman parantuneet edellisestä kyselystä, joten asiakasyrityksen näkökulmasta tilanne on parantunut. Tämä on tietysti äärettömän hyvä asia myös työntekijöiden itsensä kannalta. Kuten mainittiin, kyselyssä haluttiin tutkia myös työntekijöiden yleisen hyvinvoinnin tasoa. Tutkija voi ilokseen todeta, että tämänkin osa-alueen osalta keskiarvo on noussut aiempaan kyselyyn nähden (aikaisempi keskiarvo 7,58, nyt 8,15. Maksimiarvo, korkein hyvinvoinnin taso oli 10). Keskiarvo voidaan nähdä olevan hyvällä tasolla. On positiivista, että myös työntekijöiden pisteytys omasta työkyvystään sai keskiarvon 8,29 (aikaisempi 8,21. Maksimiarvolla 10.) Tämän lisäksi kyselyyn lisättiin uusi kysymys (Diagrammi 11), arvio omasta työmotivaatiosta ja tähän saatiin mahtava keskiarvo 8,71 (Maksimiarvo 10).



Diagrammi 10, tutkimuksen kysymys numero 60.



Diagrammi 11, tutkimuksen kysymys numero 64.

Kokonaisuutena voidaan nähdä, että tilanne aikaisempaan verrattuna on melko jakaantunut. Lähes kaikki esimiestyöhön liittyvät kysymykset olivat keskiarvoiltaan huonontuneet aiempaan kyselyyn nähden. Tämä on tutkijan näkökulmasta asia, johon asiakasyrityksessä tulisi paneutua ja keskittyä. Yrityksen tulevaisuuden kannalta on tärkeää, että esimiestyö on laadukasta ja tiedonkulku sujuvaa. Toisaalta samaan aikaan työntekijät kuitenkin kokevat voivansa paremmin, olevansa vähemmän stressaantuneita ja sitoutuneempia yritykseen. Tulokset ovat siis ristiriitaisia ja vaatisikin laajempia tutkimuksia, jotta pystyttäisiin selvittämään mistä tämä johtuu. Voidaan kuitenkin nähdä erittäin positiivisena asiana, että työntekijät voivat hyvin. Moni asia, joka oli kyselyssä ottanut takapakkia, on sellainen, että niitä pystytään kehittämään (vaikkapa tehokkaammat viestintämetodit ja suunnitelmallisuuden lisääminen työn kuormittavuuden vähentämiseksi) melko vaivattomasti, jos yrityksestä löytyy tähän halukkuutta. Samaa aikaan moni niistä asioista, jotka olivat kehittyneet positiivisempaan suuntaan aiempaan tutkimukseen verrattuna, on melko abstrakteja (työhyvinvointi, stressi ja sitoutuminen yritykseen), mutta suuria ja merkittäviä asioita, joihin voi olla melko vaikeaa vaikuttaa. Yleinen ilmapiiri on hyvä ja työntekijät tyytyväisiä. Tilanne on asiakasyrityksen kannalta tutkijan näkökulmasta melko hyvä!

7 Tutkimuksen reliabiliteetti ja eettisyys

7.1 Reliabiliteetti ja eettisyys

Tutkimuksen teoriaosiossa on ensin tutkittu kaikille avoimia lähteitä. Sekä käytetyt internet-lähteet että painetut lähteet ovat kaikki listattu ja kenen tahansa luettavissa. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tämä osa tutkimuksesta on siis helposti toteutettavissa uudelleen ja täysin läpinäkyvä sen aineiston julkisuuden ja helpon saatavuuden ansiosta. Voidaan siis todeta, että tutkimuksen teoriaosuus on luotettava ja tieteellisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti helposti toteutettavissa uudelleen.

Tutkimuksen toisessa osassa tutkija toteutti suunnitellun ja strukturoidun kyselytutkimuksen. Kysymykset on liitetty tämän opinnäytetyön loppuun, joten tutkimuksen voisi halutesaan toistaa missä tahansa yrityksessä. Tulee huomata, että tutkija noudatti kyselytutkimusta tehdessä hyviä tieteellisiä tutkimuskäytäntöjä ja varmisti jokaisessa vaiheessa, että tuloksista ei ole yksilöitävissä yksittäisiä henkilöitä ja että tutkimukseen osallistuneet työntekijät saivat rauhan vastata kysymyksiin ilman painostusta. Tutkimuksen varmuutta lisää se, että tutkija on reflektoinut ja analysoinut omaa toimintaansa koko tutkimusprosessin ajan. Tutkija on keskustellut tutkimuksen yleisestä toteuttamisesta, tutkimusmenetelmän valinnasta ja kirjoitusprosessista aktiivisesti sekä tutkimuksia aiemmin tehneiden että samassa tilanteessa olevien opiskelijoiden kanssa Teamsin välityksellä. Tutkija on myös pohjinnut lähteistöä, analysoinut niiden laatua ja monipuolisuutta sekä kiinnittänyt huomiota siihen että lähteistä mahdollisimman moni on vertaisarvioitu tai muuten mahdollisimman luotettava.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että sekä itse tutkimus että opinnäytetyö on toteutettu luotettavasti ja eettisesti. Tutkimus on helposti uudelleen toteutettavissa ja teoriaosuudessa on hyödynnetty laadukkaita lähteitä.

7.2 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkijan mielestä olisi tärkeää, että yritys pyrkisi toteuttamaan mahdollisimman hyvin nyt tehtyyn kyselyyn vertailtavan kyselytutkimuksen henkilöstölleen vuosittain. Tutkija on tarjonnut tutkimuksensa kysymykset yritykselle vapaasti käytettäväksi. Olisi asiakasyrityksen ja työntekijöiden edun mukaista, että henkilöstökyselyitä tehtäisiin säännöllisesti ja niiden tuloksia analysoitaisiin ja pyrittäisiin kehittämään.

Tutkijalle itselleen mahdollisia jatkotutkimusmahdollisuuksia voisi tarjota esimerkiksi tehdyn tutkimuksen tulosten vertailu laajempaan väestökantaa. Vaihtoehtona olisi myös tehdä samankaltainen kysely isommassa rakennusalan yrityksessä niin, että tutkija pääsisi

laajemmin tutkimaan, ovatko havaitut haasteet toimialakohtaisia vai lähinnä yritysten sisäisiä asioita.

Tutkimus on kuitenkin tehty lähinnä asiakasyrityksen tarpeita vastaavaksi ja tutkijalla ei ole laajempia jatkotutkimussuunnitelmia. Tilaajayrityksen kanssa on kuitenkin keskusteltu mahdollisuudesta tehdä vastaavanlainen kysely ja analyysi yritykselle myös vuosina 2022 ja 2023.

8 Yhteenveto ja pohdinta

Tässä osiossa tarkastellaan syitä tulosten takana. Samalla pohditaan myös kehityskohteita ja keinoja kehitettävien alueiden parantamiseksi. Kyselystä ilmenee kuitenkin paljon positiivisia asioita ja onkin hyvä käydä myös läpi, kuinka näitä asioita pystytään vaalimaan ja hyödyntämään.

8.1 Kehitettävät asiat

Suurin ilmennyt kehityskohde oli tiedonkulku yrityksessä. Tiedonkulun heikkous ilmenee arviointikysymyksissä sekä lopun avointen vastausten kohdassa (Ks. Liite 1). Tämä on siinä mielessä huolestuttavaa, että heikko tiedonkulku voi vaikuttaa suurelta osin negatiivisesti yrityksessä tapahtuviin asioihin. Tästä esimerkkinä työmaan aikataulut, hankinnat, työsuhteet ja yleinen sekavuus. Tiedonkulun katsotaan olevan heikkoa niin esimiesten ja työnjohdon välillä, kuin työnjohdon ja työntekijöiden välillä sekä työntekijöiden itsensä keskuudessa. On selvää, että tieto kulkee jotenkin yrityksen sisällä, koska muuten yrityksessä ei paljoa tapahtuisi, mutta on selvää, ettei tiedonkulku ole mutkatonta ja siinä on haasteita. Seurattuani yrityksen toimintaa ja keskusteltuani työntekijöiden kanssa, on selvää, ettei tiedonkulkua ole organisoitu. Yritys on pitkäikäinen toimija ja voi olla, että tiedonkulkuun ei ole otettu käyttöön kaikista uusimpia keinoja.

Nykypäivänä on paljon eri kanavia, jolla yrityksen viestintää pystytään hallitsemaan (esimerkiksi Slack). Myös projektinhallintaan löytyy hyviä ohjelmia (esimerkiksi Trello). Nämä voisivat olla hyviä apuvälineitä asiakasyritykselle ottaa käyttöön tiedonkulun selkeyttämiseksi. Nimenomaan selkeyttäminen on avainasemassa tiedonkulun kehittämisen kannalta. Yksi konkreettinen asia selkeyttämiseen voisi olla järkevä organisointi siitä, kuka viestii mitäkin. Tällöin tietoa ei tule joka suunnasta ja varmistetaan, ettei käy niin sanottua ”rikinäinen puhelin” -ilmiötä, jossa tiedon liikuessa suuntaan ja toiseen, se voi matkan varrella muuttua paljonkin. Tämä sekoittaa työmaita ja työntekijöitä entisestään. Kaikki kehitys lähtee esimiesorganisaation tavoista tiedottaen asioista. Jos esimiesorganisaatiolla ei ole selvää, kuka viestittää mitäkin, se heijastuu suoraan työmaille ja työntekijöihin. Kaikki kehittämistoimet tiedonkulussa tulisi siis tutkijan näkökulmasta lähtökohtaisesti varsinkin alkuvaiheessa kohdistaa esimiehiin ja heidän kommunikaatiotaitoihinsa ja -tapoihin. Taitoja kannattaa kartuttaa ylhäältä alaspäin.

Toinen selvästi kyselystä erottuva kehityskohta on esimiestyö. Tässä kohdassa on huomioitava, että työntekijät eivät välttämättä niinkään epäile esimiestensä ammattitaitoa, vaan pikemminkin myös tämä haaste linkittyy tiivistä edellä mainittuun tiedonkulkuun ja kommunikointitaitoihin. Kyselyn vapaa sana -kohdissa on mm. huomautettu typerästä

huutamisesta ja huonosta kommunikoinnista. Tutkijalla itsellään ei ole käytännön kokemusta johtajana olosta työelämässä, mutta kokemusten ja opintojen seurauksena, tässä pystytään kommentoimaan, ettei moderni johtaja huuda alaisille tai moiti heitä. Tietenkin kehittämisen kohteista tulee keskustella alaisten kanssa, jos aihetta on, mutta se miten työntekijöiden sisäistä motivaatiota saadaan pönkitettyä, on positiivinen palaute ja luottamuksen antaminen. On myös selvää, että tällaista kyselyä teetettäessä, useimmiten kaikki negatiiviset asiat heijastuvat johtoportaan. Tämä on tietysti luonnollista, koska esimiehet antavat askelmerkit ja välineet työssä menestymiselle ja yrityksen toimintatavoille. Se vastuun esimiesten on kannettava. Kuten kyselystä käy ilmi, on työntekijöiden ammattitaito kovalla tasolla ja he kokevat olevansa päteviä suorittamaan lähes kaikki työtehtävänsä. Tämä mahdollistaa työnjohtajille sen, että he voivat antaa luottoa työntekijöille niin, ettei heidän tarvitse itse olla hengittämässä työntekijän niskaan. Se, että työntekijä kokee olevansa itse vastuussa työmaastaan ja saa mahdollisuuden itse suunnitella työnsä kulun, voi pönkittää itseluottamusta huomattavasti.

Tutkijan näkökulmasta katsottuna voisikin sanoa, että työnjohto voisi kokeilla antaa hyvät askelmerkit työntekijöille työmailla ja tämän jälkeen olisi vain tukena ja neuvonantajana taustalla. Vastuu ja mahdollinen kehittyminen työntekijänä ovat isoja sisäisen motivaation lähteitä ja todennäköisesti myös sitouttavat työntekijöitä yritykseen paremmin. Vanhoillinen johtamismalli, jossa työntekijöille tiuskitaan ja mojitetaan ei enää toimi. Työnjohdon tärkein tehtävä on antaa työntekijöille työkalut toimia niin, että he voivat suoriutua työstään lähes itsenäisesti. Kaiken perusta on kuitenkin se, että esimiesorganisaation tiimi toimii. Esimiesorganisaation työskentelyn tulee olla selkeää ja avointa niin esimiehille itselleen, kuin myös työntekijöille. Avoimuus edistää yhteenkuuluvuutta yrityksen sisällä. Yrityksessä on muutamia uusia esimiehiä, mikä varmasti on vaikuttanut vastauksiin. Onkin myös tärkeää, että uusille esimiehille tarjotaan koulutusta ja apuvälineitä työssä selviytymiseen.

8.2 Positiiviset asiat ja niiden hyödyntäminen

Suurin positiivinen asia yrityksessä on työntekijöiden yhteishenki ja keskinäinen toiminta. Tämä voi olla suuri kilpailukeino ajatellen työntekijöiden hyvinvointia ja sitä kautta työn tehokkuutta (tutkielmassa on teoriaosuudessa selostettu, kuinka suuri merkitys työn tehokkuuteen hyvinvoivilla työntekijöillä onkaan). Jos työntekijät viihtyvät keskenään, on myös työn tekeminen mukavaa ja tätä myöten miellyttävämpää ja joutuisampaa. Tämä myös sitouttaa työntekijöitä yritykseen. Hyvä henki kasvattaa myös sisäistä motivaatiota, mikä on ehdottoman tärkeää työntekijän hyvinvoinnin kannalta ja yrityksen tuottavuuden kannalta. Kyselyn perusteella työmotivaatio oli työntekijöillä korkealla. Tähän voi vaikuttaa nykyinen maailmantilanne, jossa työpaikka ei ole itsestäänselvyys ja näin ollen itse töihin

pääseminen voi toimia motivaattorina. Näitä asioita ei kuitenkaan pidä ottaa itsestäänselvyytenä, ja työhengen ylläpitämistä on syytä vaalia. Tähän hyviä keinoja ovat työhyvinvointipäivät, joita käsittääkseni yrityksessä pidetään aktiivisesti. Hyvä sisäisen motivaation ja työhengen ylläpitämisen keino voisi olla toimivien työryhmien muodostaminen. Jos työryhmä viihtyy keskenään, on työnteko silloin mielekästä ja sitä kautta myös todennäköisesti tehokasta. Käsittääkseni tällaista toimintatapaa on yrityksessä jo hyödynnetty viime aikoina. Sen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin nähdään kuitenkin vasta pidemmällä aikavälillä, mahdollisesti seuraavassa henkilöstökyselyssä.

Työntekijöiden yleinen hyvinvointi ja työkykyarviot ovat tutkimuksen mukaan todella hyviä. Tämä kertoo siitä, että työntekijät ovat fyysisten ominaisuuksien puolesta valmiita työskentelemään yrityksessä pitkän aikaa. Rakennusalan työergonomia saattaa olla välillä haastavaa, koska työkohteet voivat olla todella hankalia. Yrityksen on syytä kuitenkin tehdä kaikkensa niin työntekijöiden varustuksen kuin myös työturvallisuuden takaamiseksi. Näin ollen vältytään sairauspoissaoloilta, mikä taas vaikuttaa yrityksen tuottavuuteen suoraan. Nykyään työntekijöille on tarjolla myös kulttuuriseteleitä, joilla voi edistää omaa hyvinvointia. Nämä kannattaa ehdottomasti ottaa tarjontaan työntekijöille. Tämän lisäksi yritys voisi ajatella sopimusta esimerkiksi johonkin kuntosaliin, jossa työntekijät voisivat käydä kehittämässä fyysiikkaansa edullisesti. On hyvä tiedostaa, että siviilielämä heijastaa paljon myös työelämään ja jos työnantaja pystyy auttamaan jollain tapaa siviilielämässä, niin on se aina positiivista. Se antaa myös selvän kilpailuedun kilpailijoihin nähden kilpailussa parhaista työntekijöistä.

8.3 Positiivisten asioiden hyödyntäminen kilpailukeinona

Se, että yrityksen työntekijät ovat sitoutuneita yritykseen ja valmiita suosittelemaan yritystä työpaikkana kavereilleen, on suuri kilpailukeino rekrytointia ajatellen. Seuraavan kerran, kun yritys rekrytoi työntekijää, on syytä nostaa esille työpaikan hyvä henki ja viihtyvyys. Tämä tuo varmasti kilpailuetua muihin yrityksiin nähden, kun työnhakijat näkevät, että yrityksessä on hyvä työskennellä.

Tutkijan näkökulmasta on myös selvää, että työilmapiiri on suuri markkinointikeino. Työpaikan ilmapiiriä olisi hyvä tuoda esille esimerkiksi mainosvideoiden muodossa, joiden avulla yritys voisi viestittää, että yritys on yhtenäinen ryhmä ja työtä tehdään nimenomaan yhdessä. Yrityksen kannattaa myös tuoda ilmi asiakkailleen, että työntekijät ovat rautaisia ammattilaisia, joilta hoituu työt laajalla säteellä. Työntekijöiden tyytyväisyys kertoo hyvästä yrityksestä. Tämän kaltainen viestintä voisi näkyä vahvasti esimerkiksi yrityksen kotisivuilla.

8.4 Tutkimuksen yhteenveto

Tutkimuksesta löydettiin kehityskohteita, joita yrityksen on syytä pohtia. Positiivisena asiana kehityskohteissa on se, että ne ovat pitkälti käytännön asioita ja näin ollen mahdollista korjata. On myös asiakasyrityksen kannalta hienoa, että tutkimuksesta ilmeni paljon asioita, jotka ovat hyvällä mallilla yrityksessä. On tärkeää, että yritys näkee työpaikkansa ilmapiirin ja työntekijöiden tilan. Tämä kertoo yritykselle ovatko he oikealla polulla. Nyt tehdyn työhyvinvointikyselyn perusteella tutkija voi kokonaisuutta ajatellen todeta, että yritys on oikealla polulla ja tahtotila tehdä asioita oikein ja kehittyä, on olemassa.

Työhyvinvointi on laaja käsite ja siihen vaikuttaa todella moni asia. Onkin tärkeää, että yrityksen johtoporras tarkastelee tuloksia ja pohtii syitä niiden takana. Tämän jälkeen on myös tärkeää, että tulokset esitetään työntekijöille. Avoimuus on asia, joka toistuu tässä työssä useaan kertaan ja syystä. Yritys menestyy yhdessä ja häviää yhdessä ja siitä syystä onkin tärkeää keskustella tuloksista koko henkilöstön kanssa ja kertoa seuraavat mitä tavoitteita yhtiö on asettanut hyvinvoinnin kehittämiseksi eteenpäin mentäessä.

Oma pyrkimykseni tutkimusta tehdessäni on ollut parantaa yrityksen työhyvinvointia antamalla ulkopuolisen näkökulmia tuloksista. Olen parhaan kykyni mukaan pyrkinyt tulkitsemaan tuloksia ja kertonut tulokset täysin avoimesti. Yritystä ei kuitenkaan tunne paremmin kukaan muu kuin siellä työskentelevät ihmiset. Toivonkin, että tämä tutkimus antaa oikeita näkökulmia ja apuvälineitä yritykselle heidän toimintansa kehittämiseksi.

Lähteet

Kirjalähteet

Almeida, R., Behrman, J.& Robalino, D., 2012, The right skills for the job?: Rethinking training policies for workers

Day, Kelloway, Hurrell, 2014, 197-198, Workplace Well-Being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces

Kauhanen, Juhani, 2018, Esimies tuottavuuden kehittäjänä

Kehusmaa, Kirsi, 2011, Työhyvinvointi kilpailuetuna

Lawrie, G., 2004, Strategic Performance Management

Machado, C. & Davin, J., 2017, 2-3 Productivity and Organizational Management,

Manka M., 2016, 64-67, Työhyvinvointi

Perrewé, Rosen, Halberleben, 2013, The role of emotion and emotion regulation in job stress and well being

Robertson, R., Brown, D., Pierre, G., 2009, Globalization, Wages and the Quality of Jobs: Five Country Studies

Swingler, K., 2018, Agile Human Resources: Creating a Sustainable Future for the HR Profession

Verkkójulkaisut

Aura, Ahonen, Eskelinen, Kuosmanen, 2019, Johtaminen ja tuottavuus ; henkilöstön johtaminen menestystekijänä, Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, Tieto- ja palvelutalouden laitos

Elinkeinoelämän keskusliitto, luettu 10.11.20201, ek.fi

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, luettu 4.11.2021, etla.fi

Ervasti ja Elo, 2016, Työyhteisöön ja organisaatioon kohdistuvan työkyvyn edistämisen liiketaloudellisten vaikutusten tutkimus <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87642/46831>

Kansaneläkelaitos, luettu 4.11.2021, http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet

Hiltunen, L. 2009. Jyväskylän yliopisto validiteetti ja reliabiliteetti.
http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf

Saari, Tiina ; Melin, Harri, 2020, Työelämän tutkimus, 2020-01-01, Vol. 18

Sosiaali- ja terveysministeriö, luettu 25.9.2021 , www.stm.fi

Tapaturmavakuutuskeskus <https://www.tvk.fi/tilastot-ja-julkaisusarjat/tilastot/tyotaturma-tilastot/>

Taanila, A. 2014. Kyselytutkimuksen luotettavuus. Akin menetelmäblogi. 30.4.2014.
<https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kyselytutkimuksen-luotettavuus/>. 12.9.2015

Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodit/metodit/kvaliteetti/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. 9.6.2015

Työterveyslaitos, ttl.fi, luettu 25.9.2021

Työturvallisuuskeskus -Työstä hyvinvointia, luettu 25.9.2021, www.ttk.fi

Työturvallisuuskeskus, luettu 3.10.2021, https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf

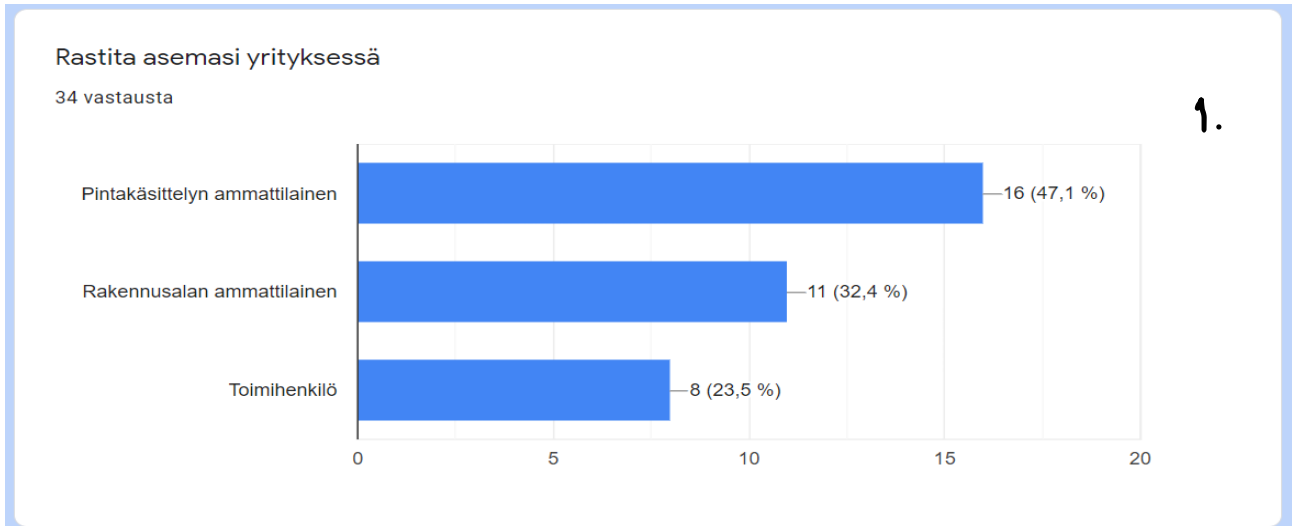
Työsopimuslaki, luettu 9.11.21, www.finlex.fi

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn-Lectura 2014.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>

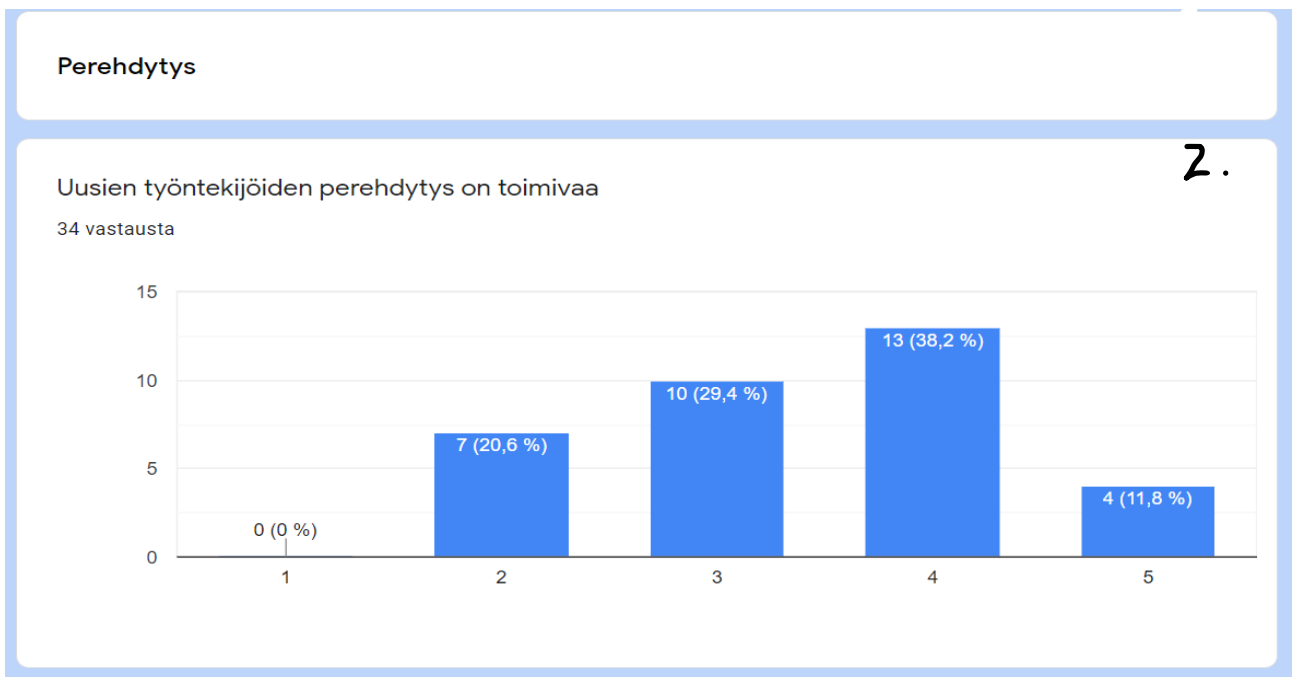
LIITTEET

LIITE 1

Työhyvinvointikyselyn tulokset



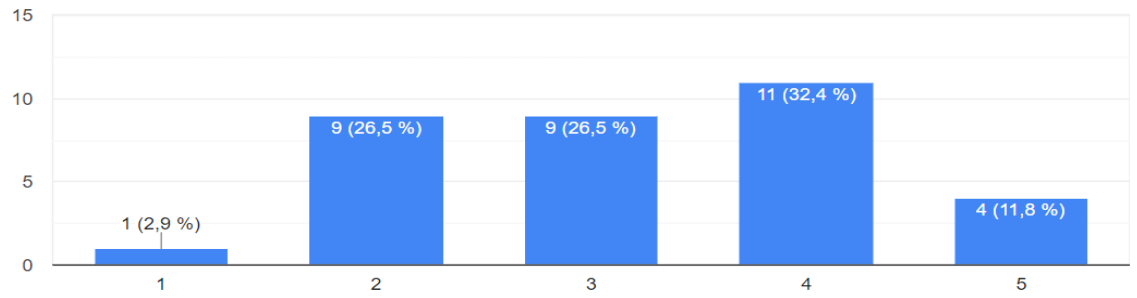
Työn tehokkuus



3.

Perehdytys uusiin työtehtäviin tai uuteen työympäristöön siirryttäessä on hoidettu hyvin

34 vastausta

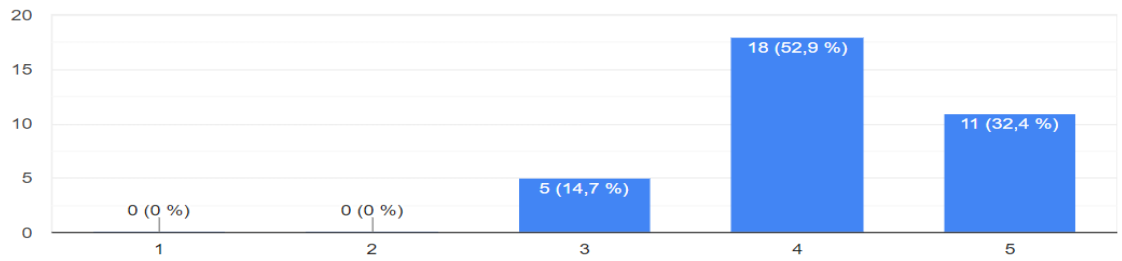


Osaaminen

4.

Koulutukseni/osaamiseni on riittävä nykyiseen työhöni

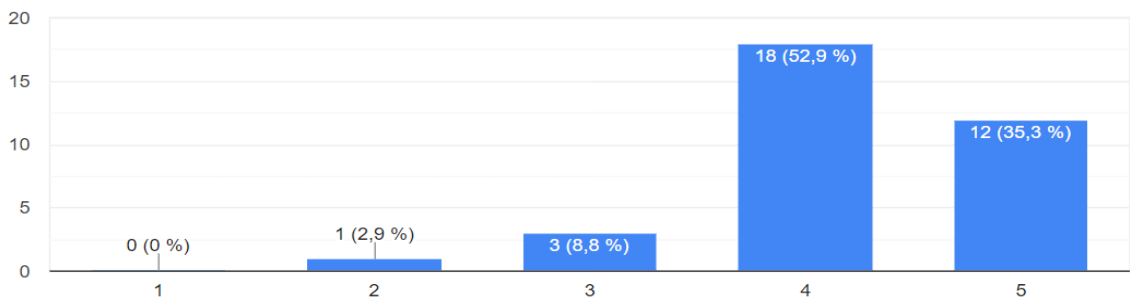
34 vastausta



5.

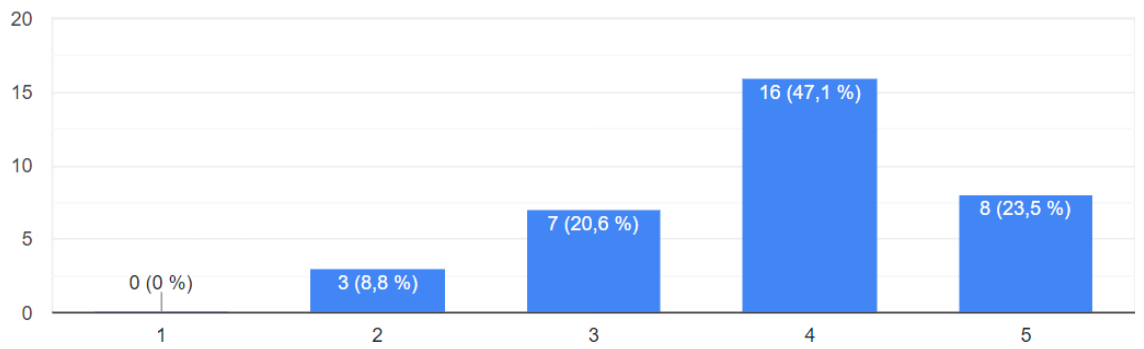
Osaamiseni on hyvin käytössä/ pystyn käyttämään kaikkea osaamistani

34 vastausta



Ammatilliset etenemis- ja kehittymismahdollisuuteni ovat riittävät

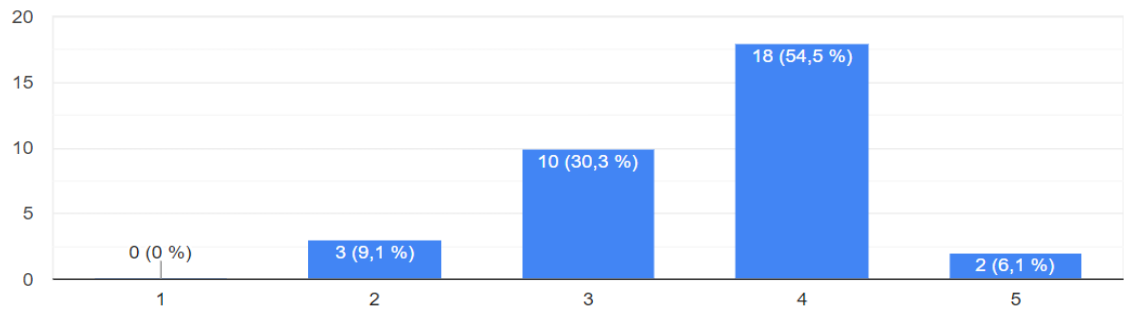
34 vastausta



Esimiestyö

Olen tyytyväinen esimiesorganisaatiossa tapahtuneisiin muutoksiin viime vuosien aikana

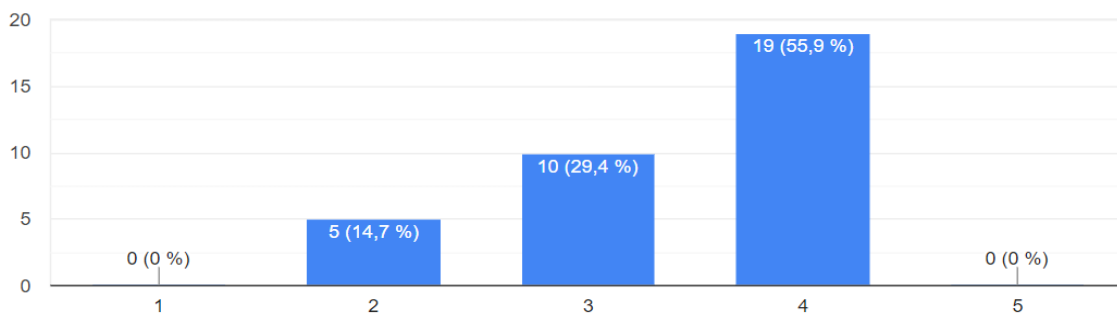
33 vastausta



8.

Tyytyväisyys esimiehen taitoon ohjata tavoitteiden saavuttamisessa

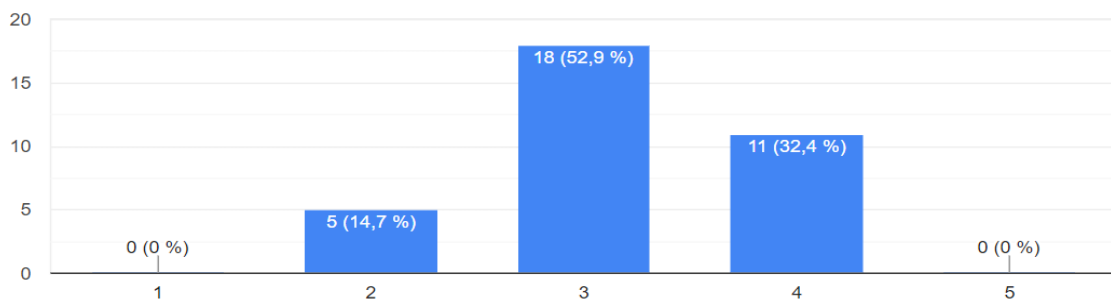
34 vastausta



9.

Tyytyväisyys esimiehen tiedottamiseen työhön liittyvistä asioista

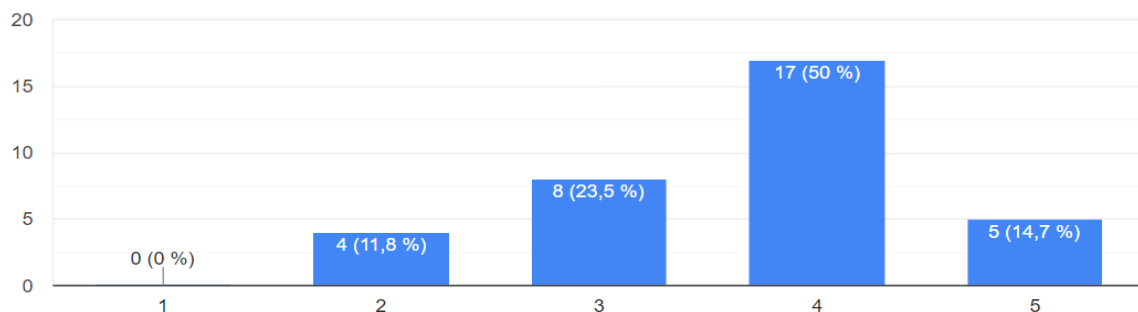
34 vastausta



10.

Tyytyväisyys esimiehen käytännön asioiden tuntemukseen

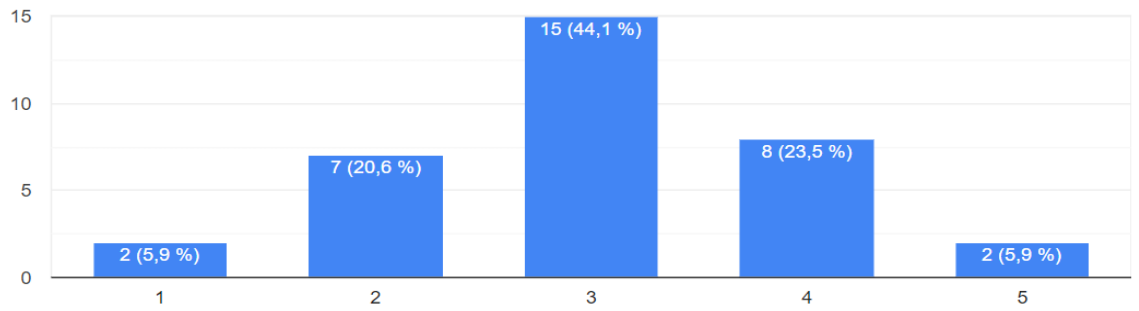
34 vastausta



11.

Tyytyväisyys esimiehen töiden järkevään organisointiin

34 vastausta

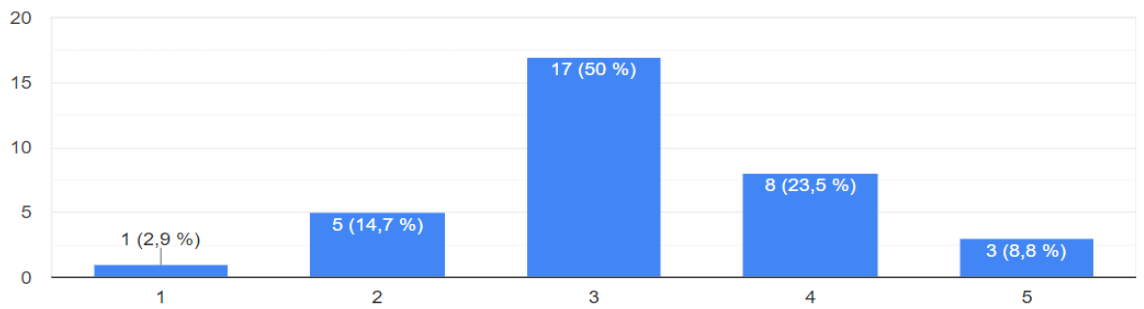


Tiedonkulku

12.

Tiedonkulku toimii työyksikön/osaston/tiimin sisällä

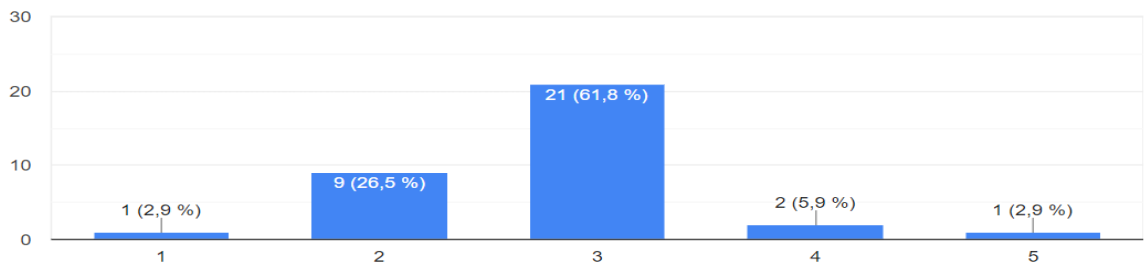
34 vastausta



13.

Tiedonkulku toimii eri työyksiköiden/osastojen/tiimien välillä

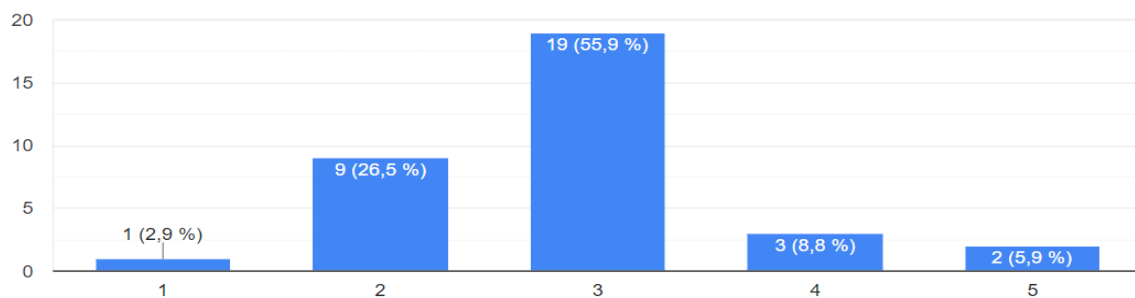
34 vastausta



14.

Tiedonkulku toimii johdon ja henkilöstön välillä

34 vastausta



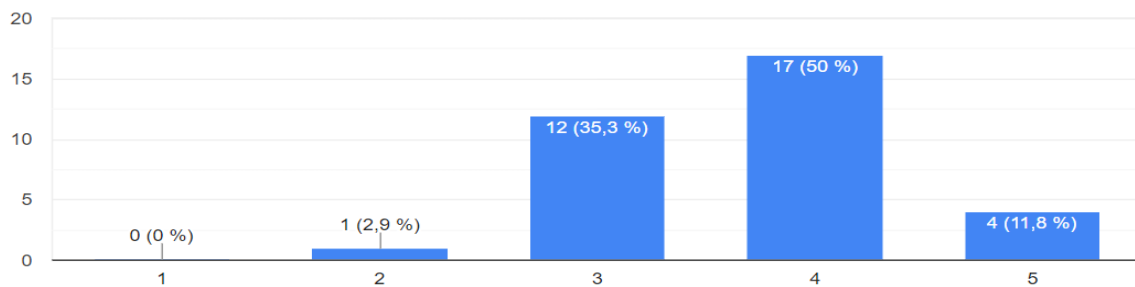
Työelämän laatu

Esimiestyö

Tyytyväisyys esimiehen kuuntelemiseen ja keskustelemiseen

34 vastausta

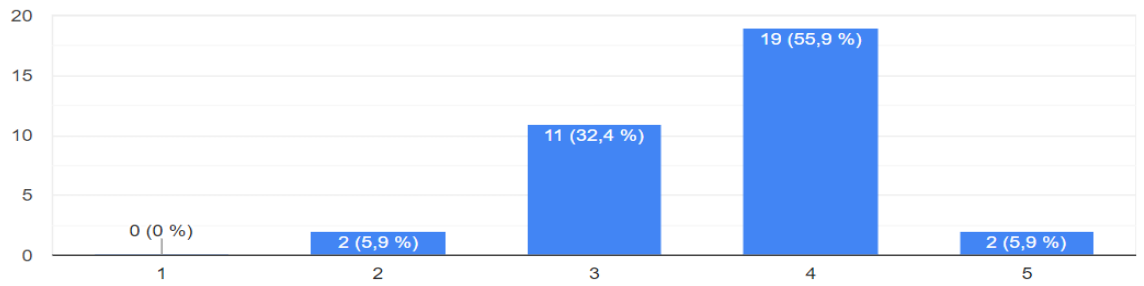
15.



16.

Tyytyväisyys esimiehen tukeen ja kannustamiseen

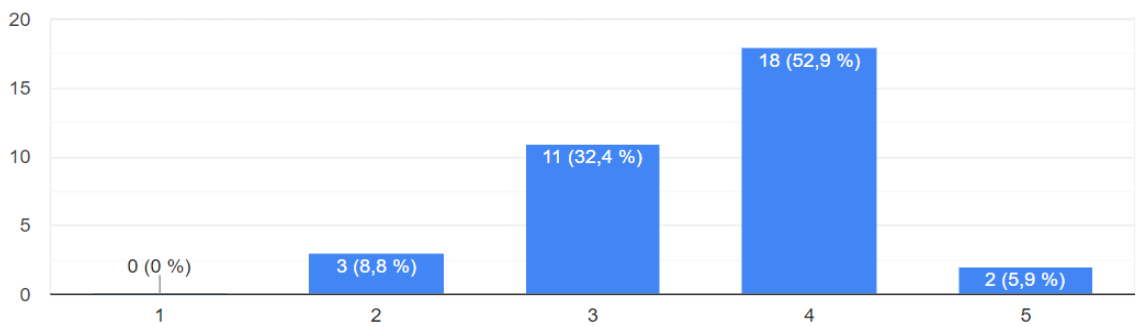
34 vastausta



17.

Tyytyväisyys esimiehen palautteen antamiseen

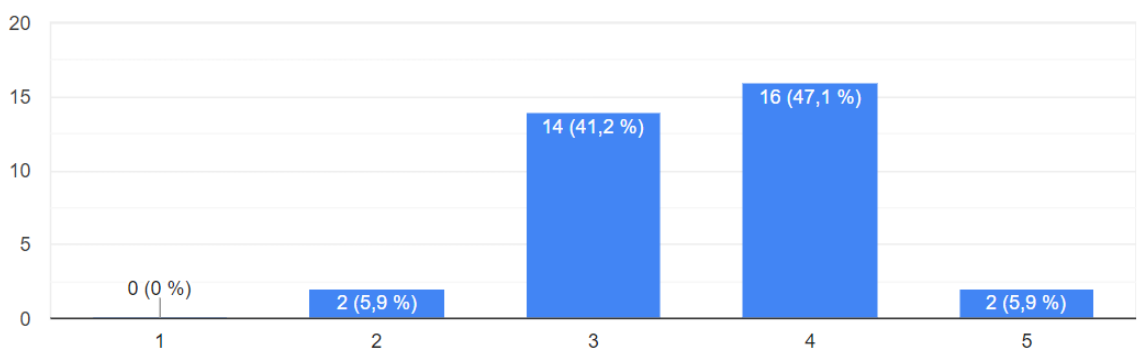
34 vastausta



18.

Tyytyväisyys esimiehen palautteen vastaanottamiseen

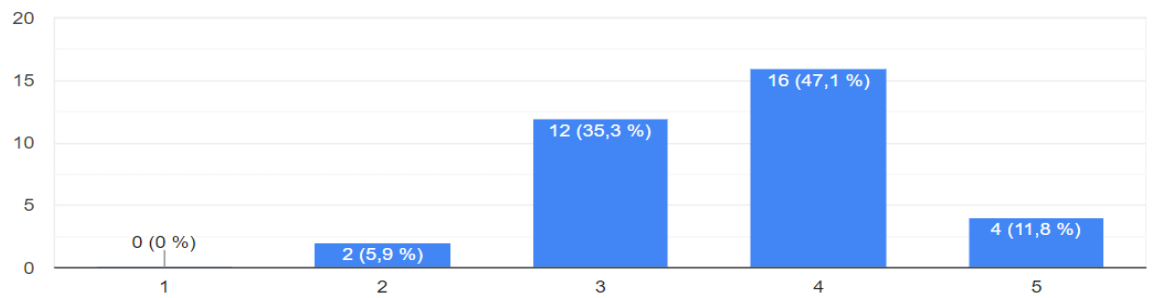
34 vastausta



Tyytyväisyys esimiehen oikeudenmukaisuuteen/tasapuolisuuteen

19.

34 vastausta

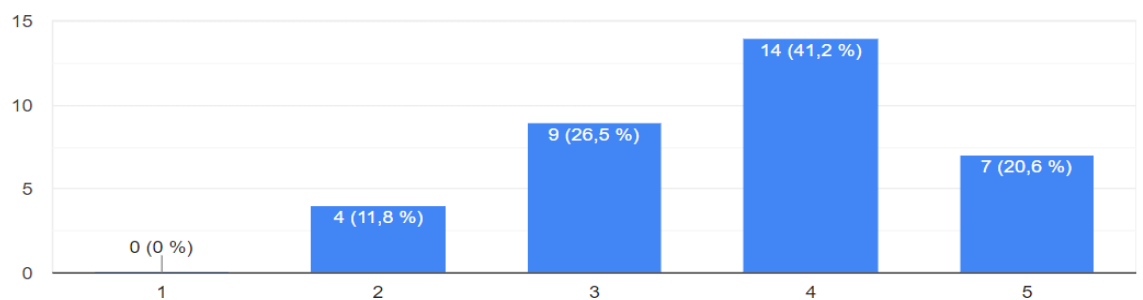


Vaikutusmahdollisuudet

Pystyn vaikuttamaan työhöni esim. työn sisältöön ja työtahtiin

20.

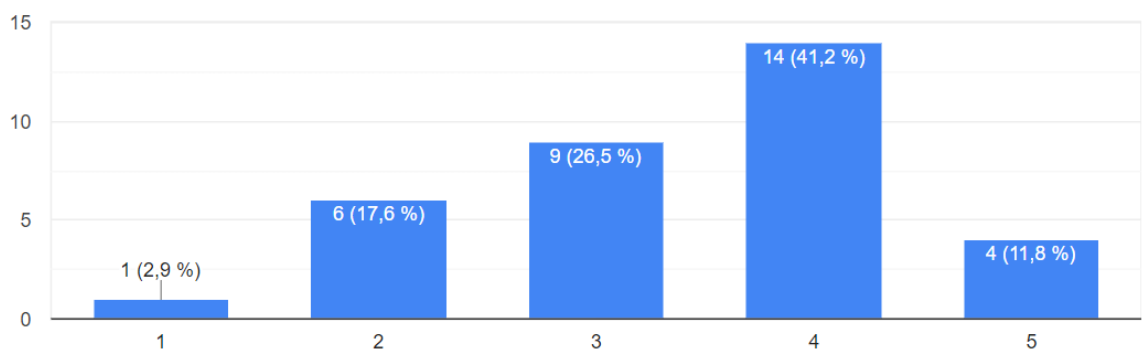
34 vastausta



Minulla on mahdollisuus osallistua työhöni ja työpaikkani kehittämiseen

21.

34 vastausta

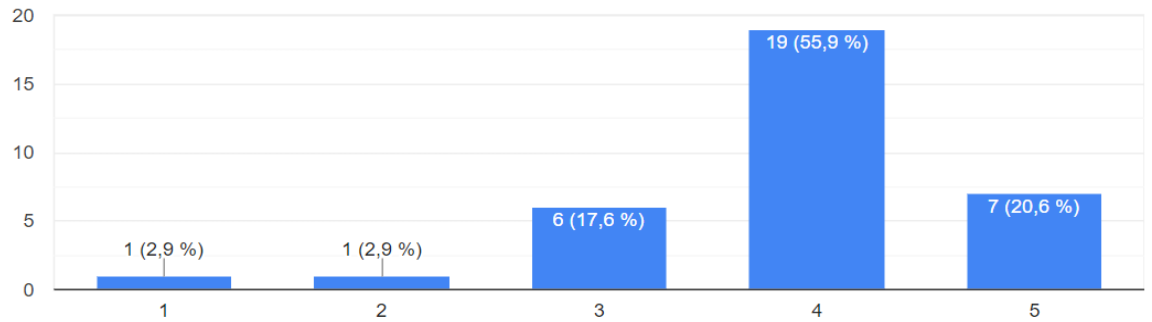


Työn kuva

Perustehtäväni/toimenkuvani on riittävän selkeä

22.

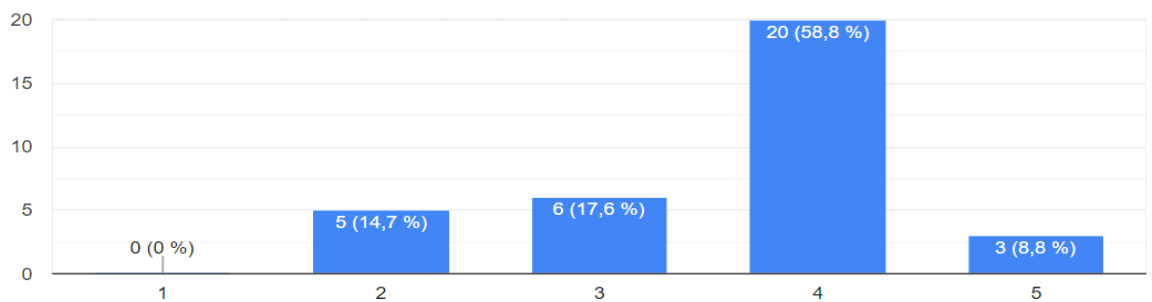
34 vastausta



Työni on innostavaa ja mukaansa tempaavaa

23.

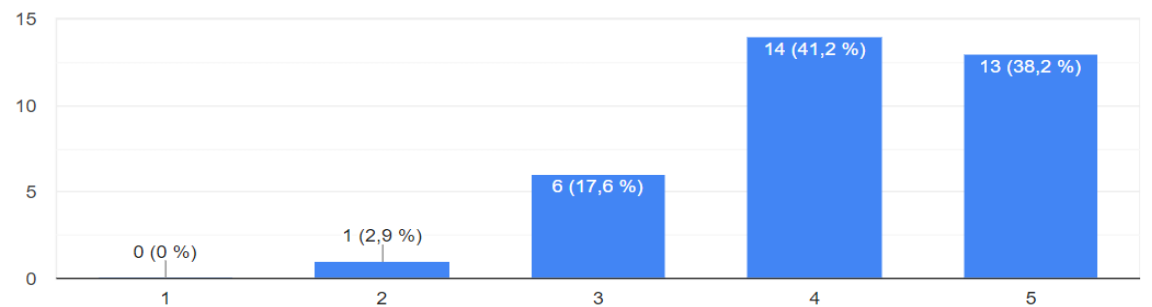
34 vastausta



Työni on monipuolista ja vaihtelevaa

24.

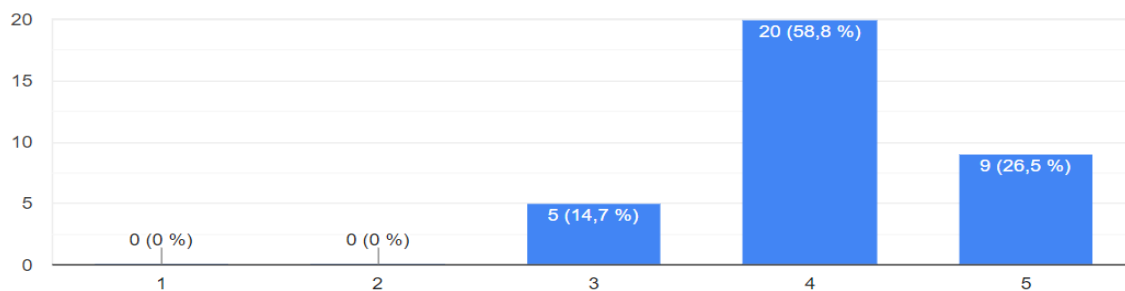
34 vastausta



Työssäni on riittävästi vapautta ja itsenäisyyttä

25.

34 vastausta

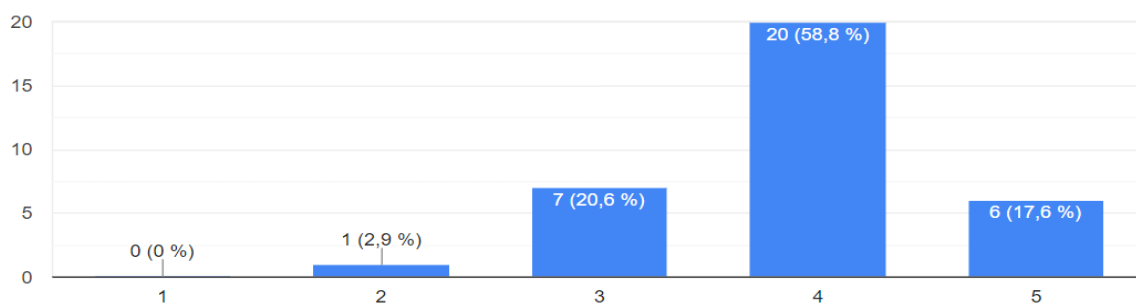


Työtyytyväisyys

Miten tyytyväinen olet nykyiseen työhösi

26.

34 vastausta

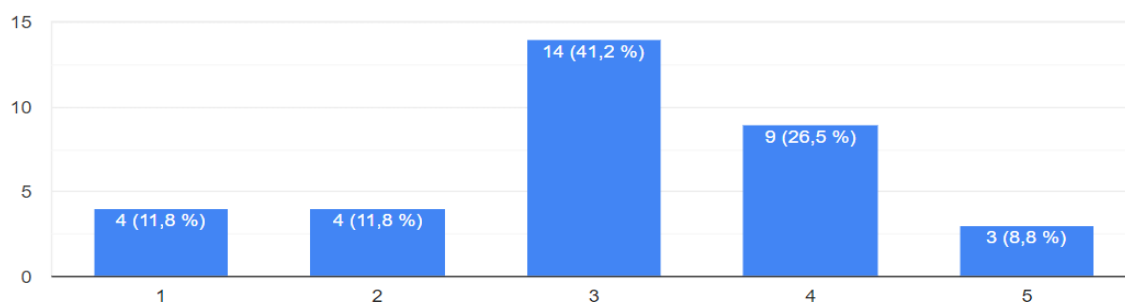


Henkinen kuormitus

Kiireen tai työn pakkotahtisuuden aiheuttama paine

27.

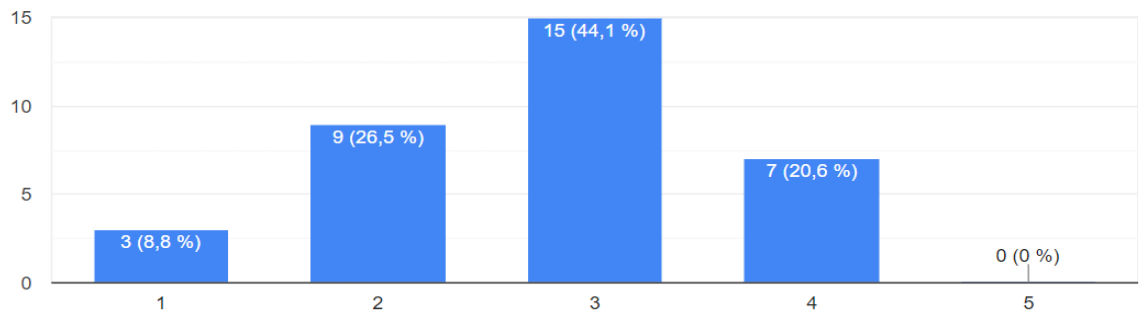
34 vastausta



28.

Suunnittelemattomat muutokset

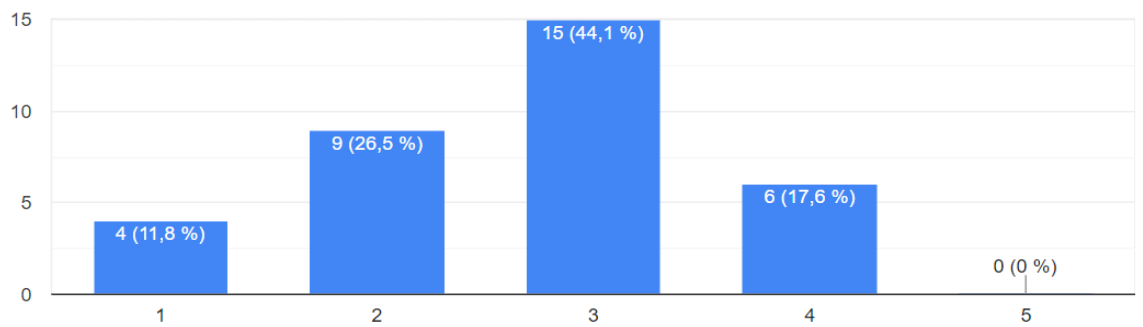
34 vastausta



29.

Jatkuvat keskeytykset tai työn pirstaleisuus

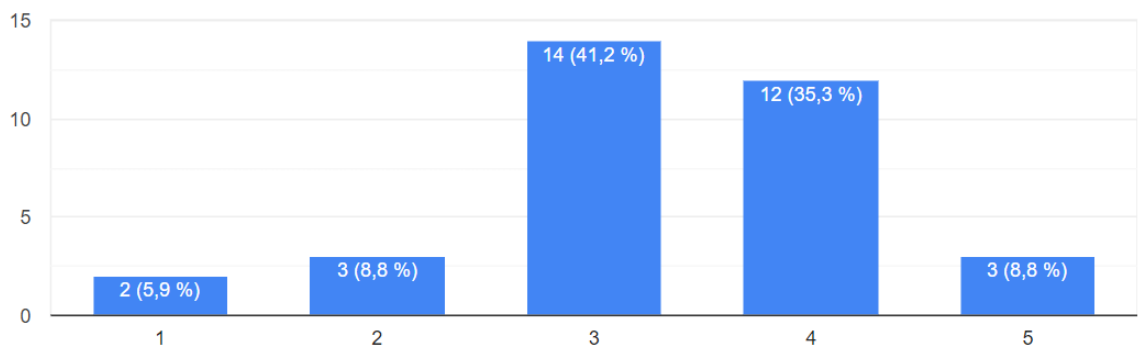
34 vastausta



30.

Tiedon hallintaan liittyvät vaikeudet (tietotulva, muisti, uuden omaksuminen)

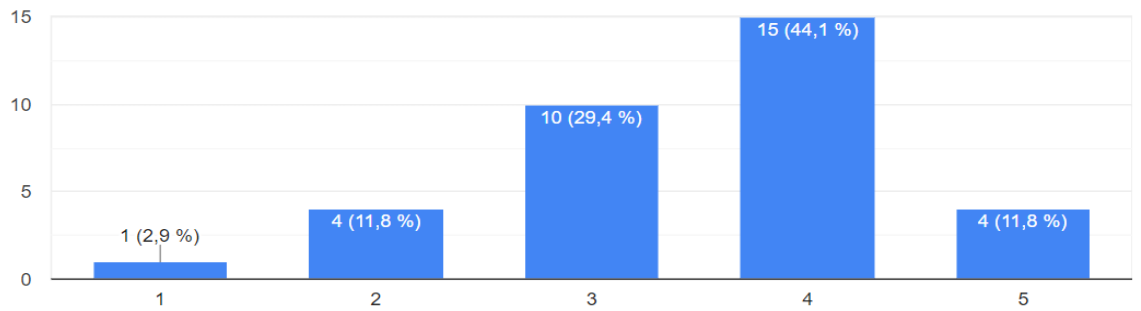
34 vastausta



Vaativa asiakastyö

31.

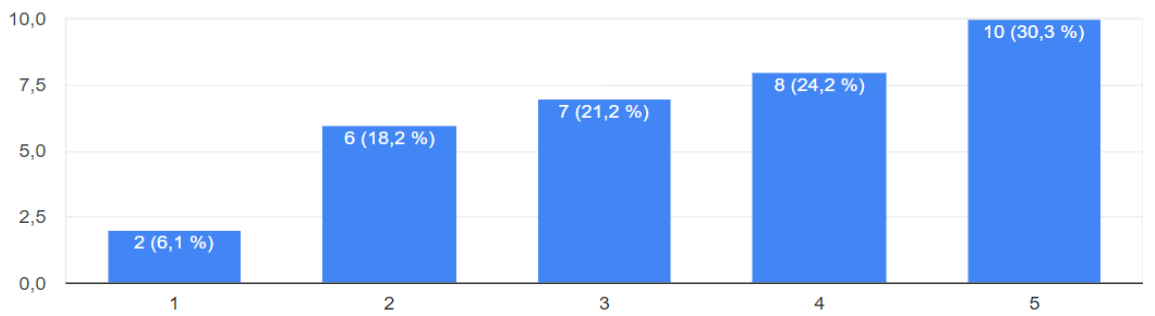
34 vastausta



Tietokoneohjelmien, -järjestelmien tai -yhteyksien ongelmat - mobiililaitteongelmat

32.

33 vastausta

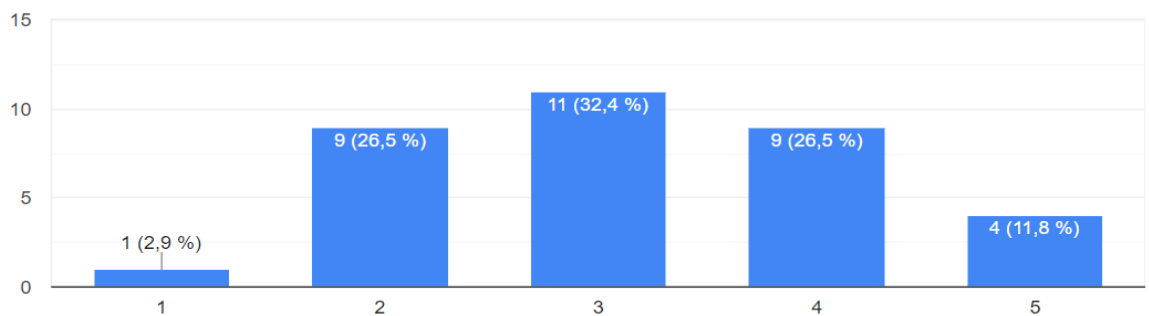


Fyysinen kuormitus

Jokin häiritsevää tekijä työympäristössä (melu, lämpö, valo, ilmanlaatu)

33.

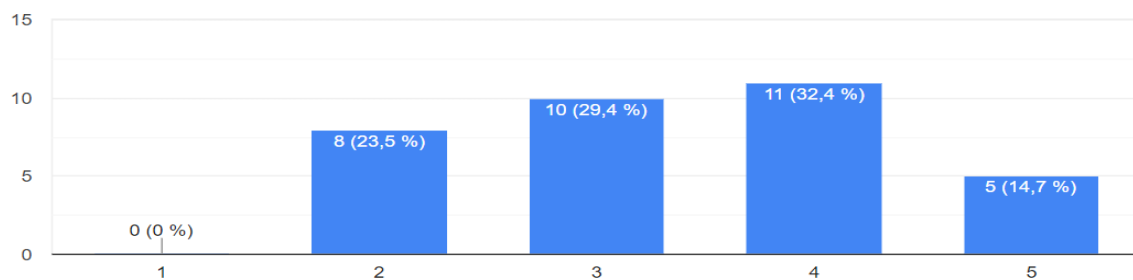
34 vastausta



Fyysisesti raskaat ja kuormittavat työvaiheet

34.

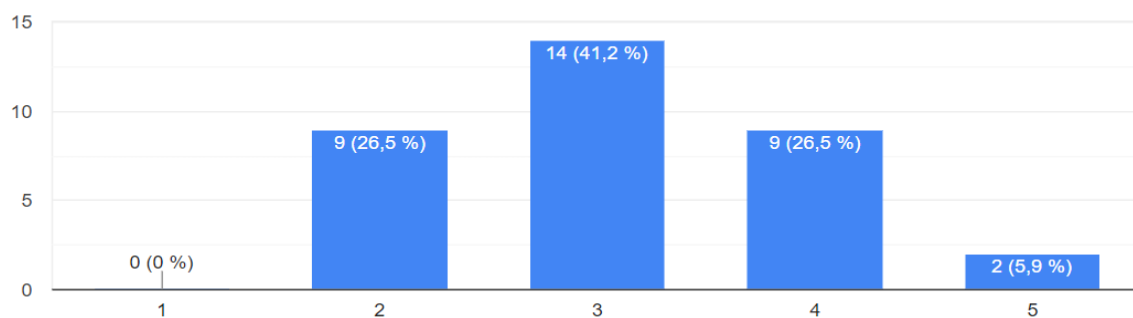
34 vastausta



Huono työergonomia (esim. ongelmat työasennoissa, työmenetelmissä, työpisteissä)

35.

34 vastausta

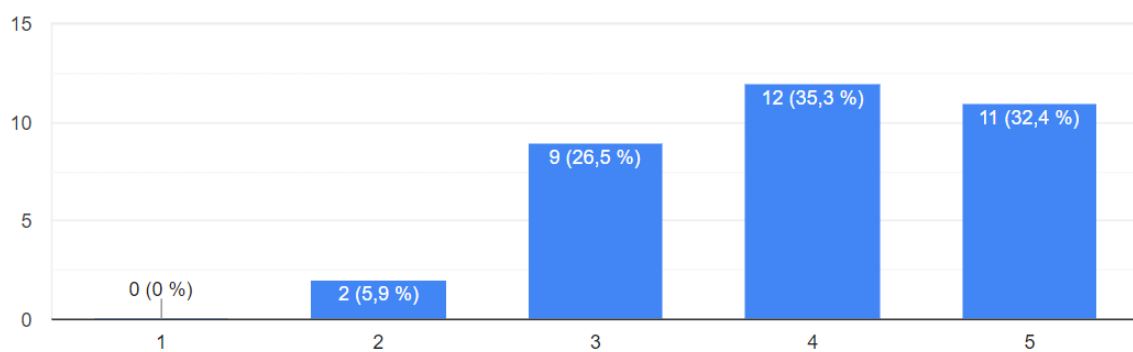


Työyhteisön tila

Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri ja yhteishenki

36.

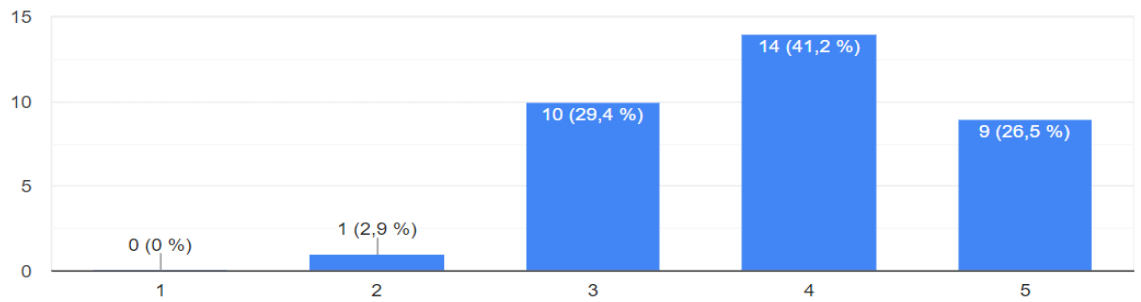
34 vastausta



Työyhteisössäni ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta iästä, sukupuolesta tai muusta tekijästä

37

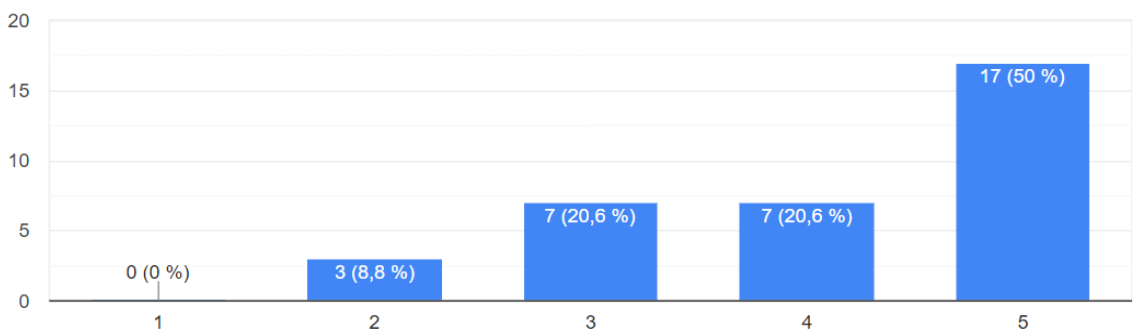
34 vastausta



Työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua

38

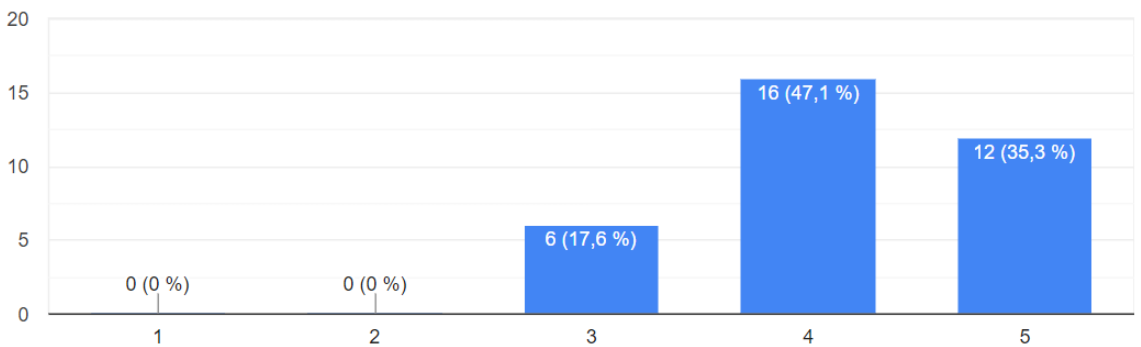
34 vastausta



Työyhteisössäni annetaan/saan tukea ja apua tarvittaessa

39

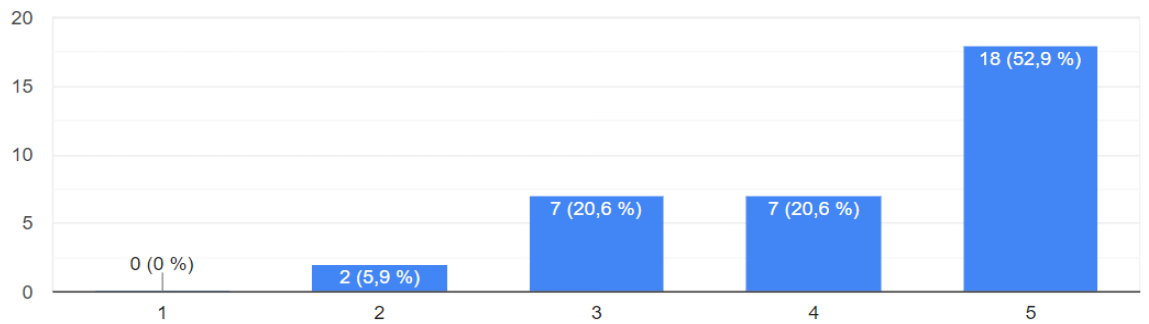
34 vastausta



Työyhteisössä jokainen voi olla oma itsensä

40.

34 vastausta

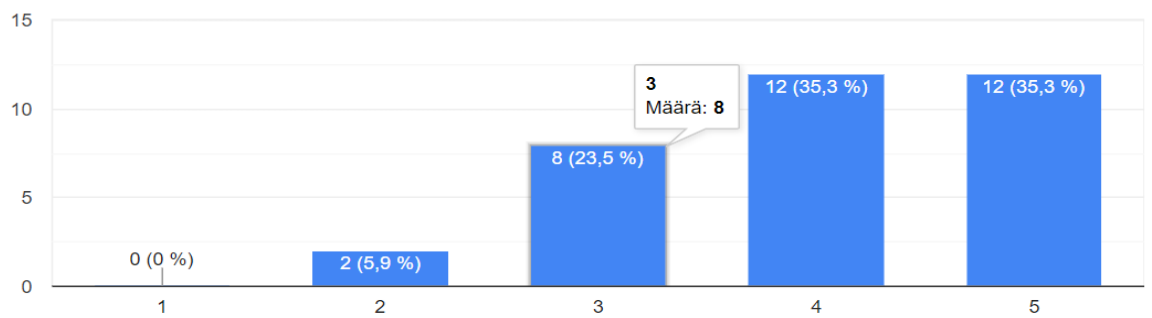


Työyhteisössäni ihmiset ovat toisiaan kohtaan huomaavaisia ja ystävällisiä

41.



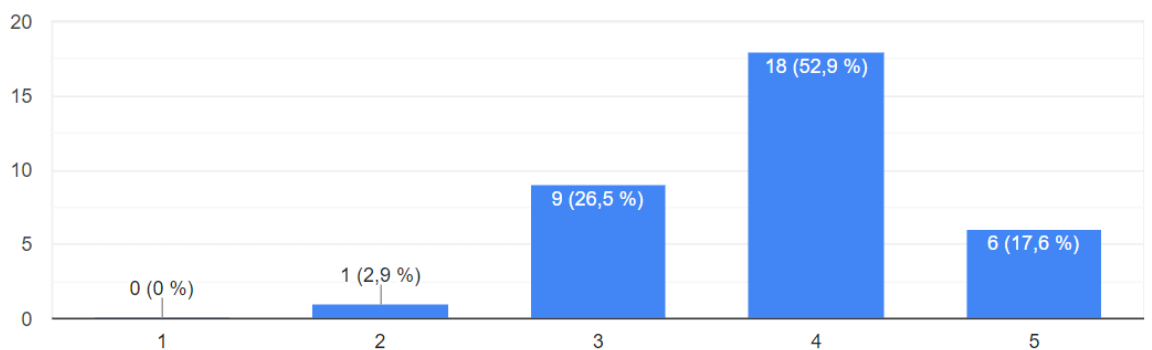
34 vastausta



Työtäni/ammattiani arvostetaan työpaikallani

42.

34 vastausta



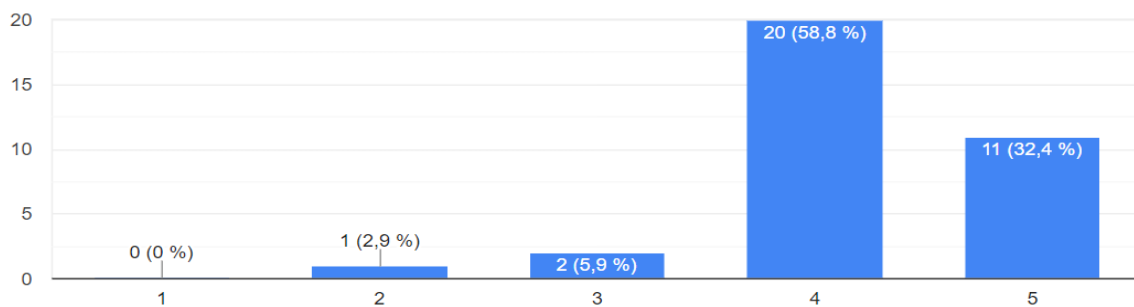
Työyhteisötaidot

Autan muita, vaikkei sitä erityisesti vaadittaisikaan

43.



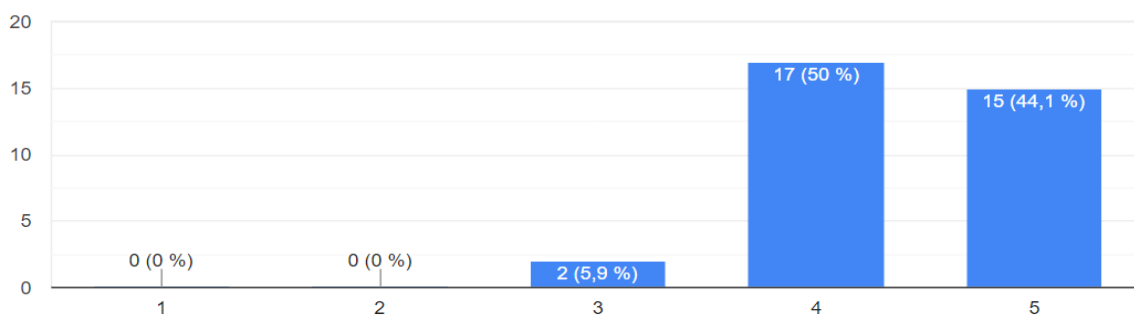
34 vastausta



Olen ystävällinen työkavereitani kohtaan

44.

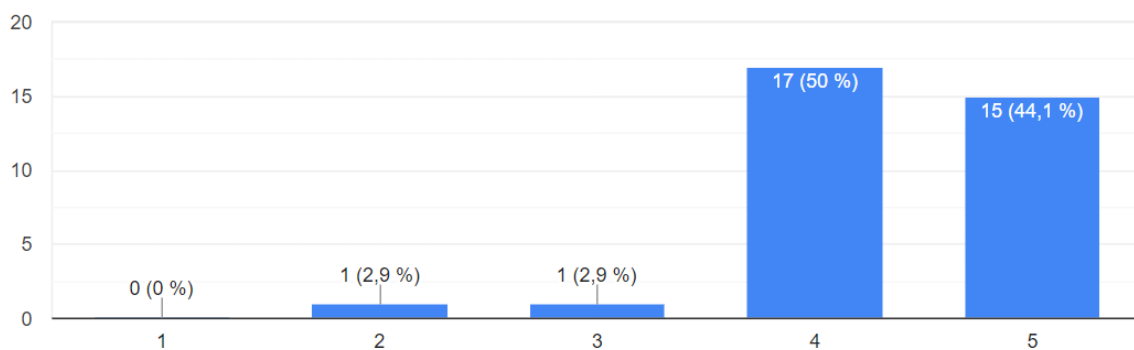
34 vastausta



Pyydän tarvittaessa apua ongelmien ratkaisemiseen työkavereiltani

45.

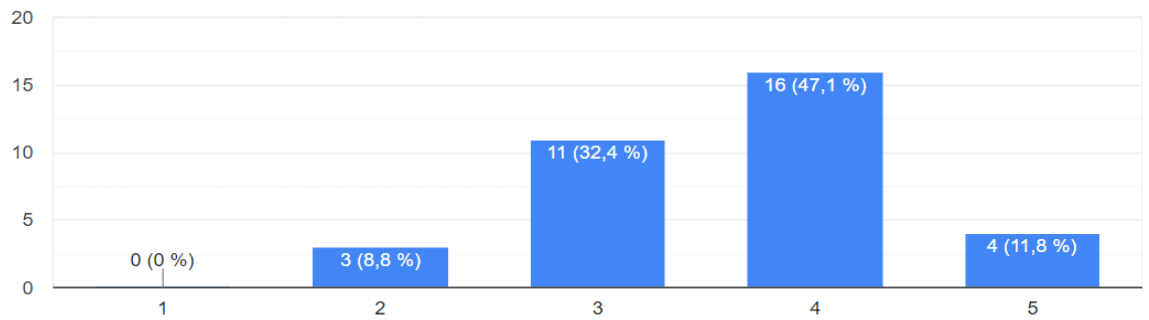
34 vastausta



Pidän jatkuvasti itseäni ajan tasalla organisaationi asioista

46.

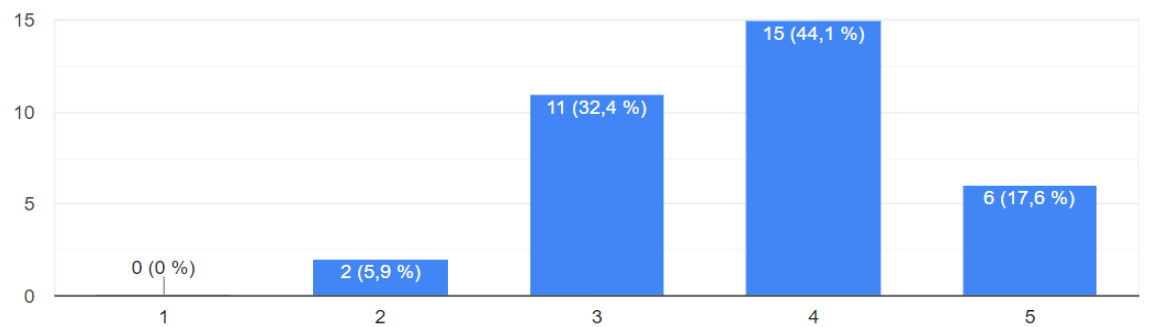
34 vastausta



Teen rohkeasti työhöni liittyviä kehittämissuhteita

47.

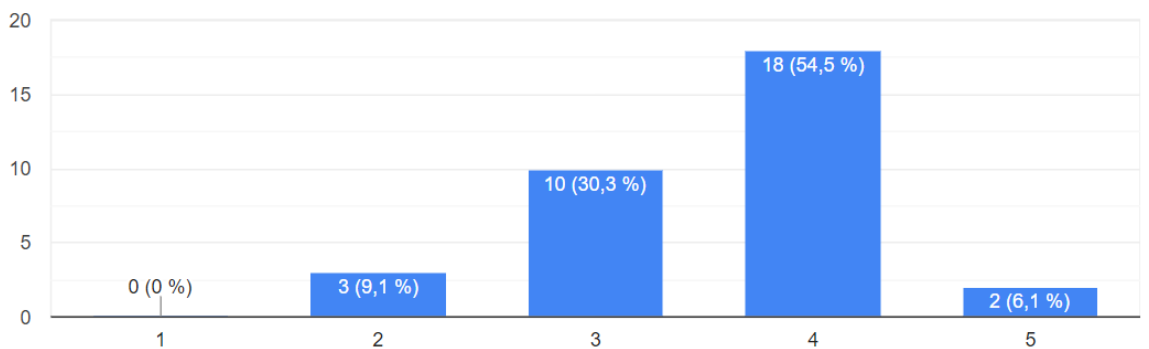
34 vastausta



Kehitän itseäni ammatillisesti ja saan siihen tarpeeksi mahdollisuuksia

48.

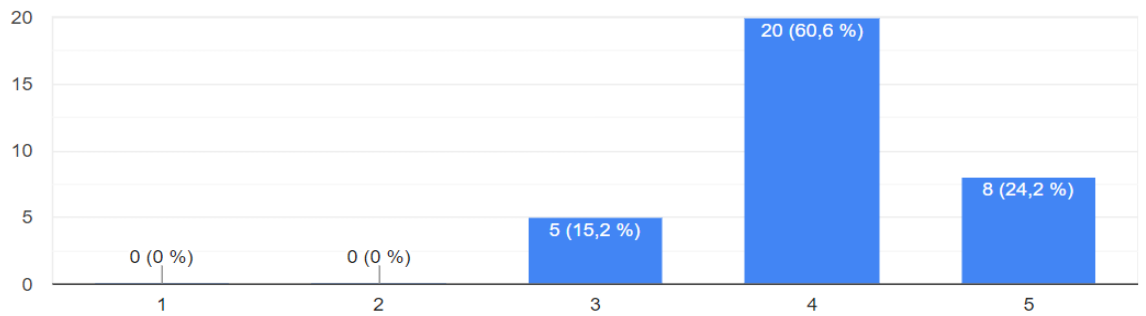
33 vastausta



Muutostilanteissa kysyn minulle epäselvistä asioista

49.

33 vastausta

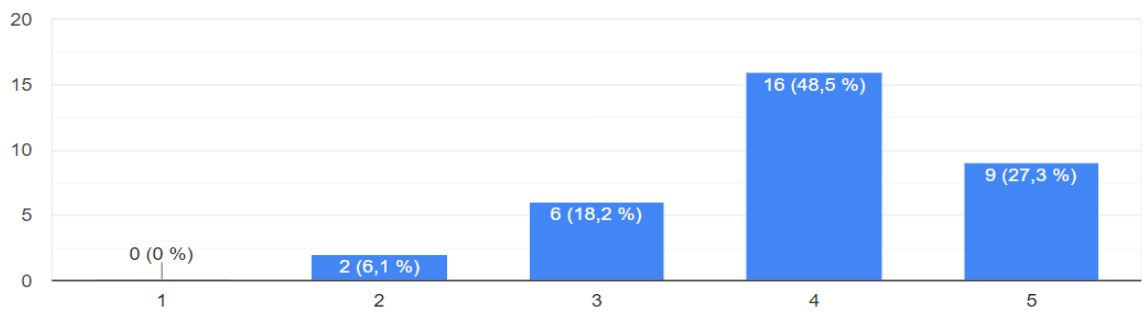


Sitoutuminen

Luotan yrityksen johtoon

50.

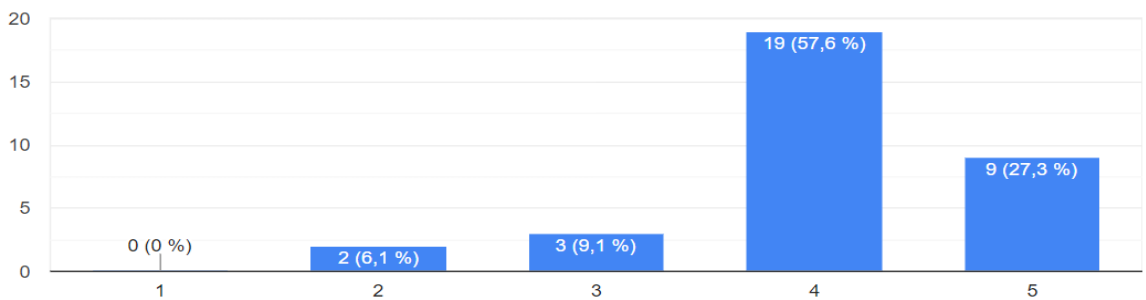
33 vastausta



Näen yrityksen tulevaisuuden valoisana

51.

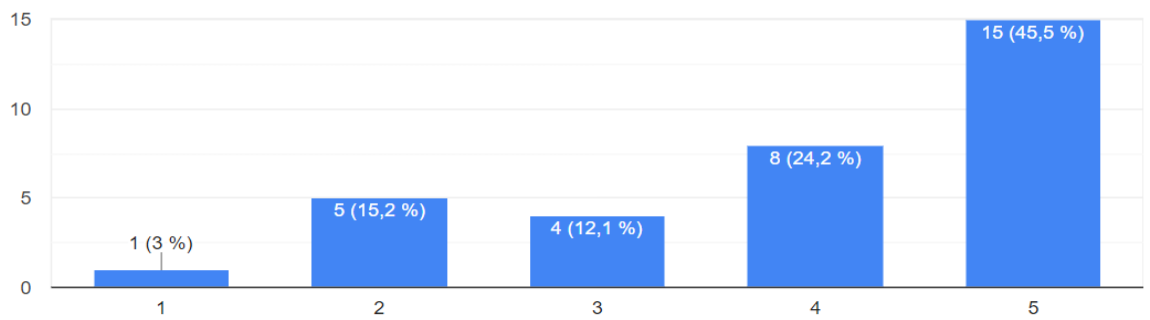
33 vastausta



En ole ajatellut työpaikan vaihtamista viime aikoina

52

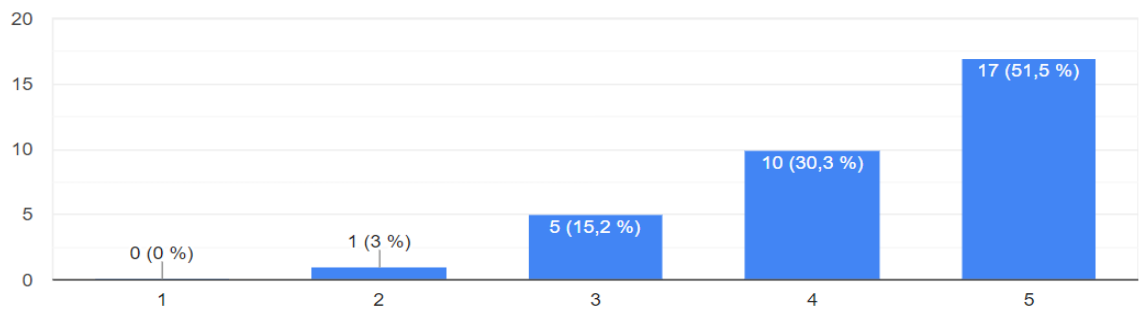
33 vastausta



Olen valmis panostamaan tosissani edistääkseni työpaikkani tavoitteita

53.

33 vastausta

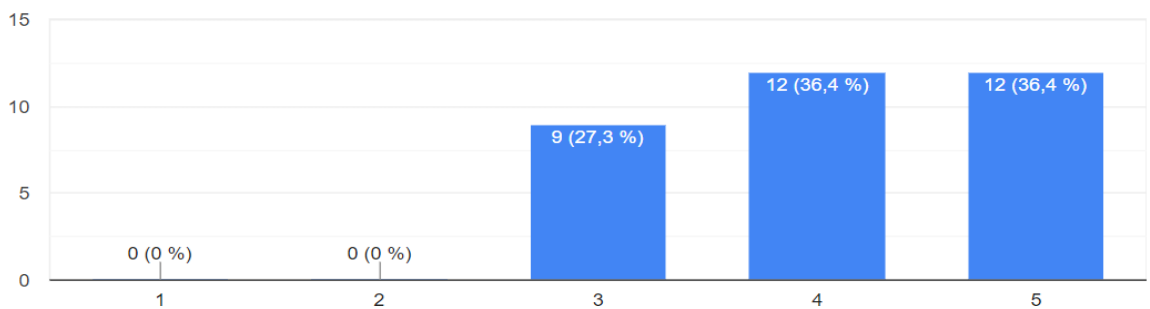


Työnantajatyytyväisyys

Miten tyytyväinen olet nykyiseen työnantajaasi

54.

33 vastausta

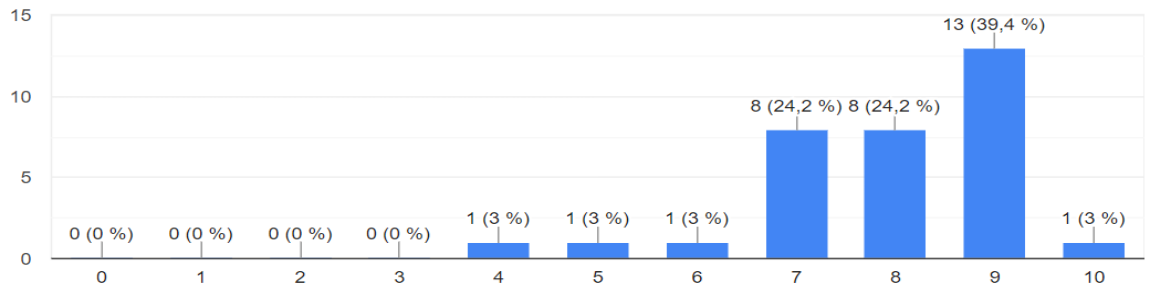


Työpaikan suosittelu

Kuinka todennäköisesti suosittelisit tätä yritystä työpaikkana ystävillesi?

55.

33 vastausta

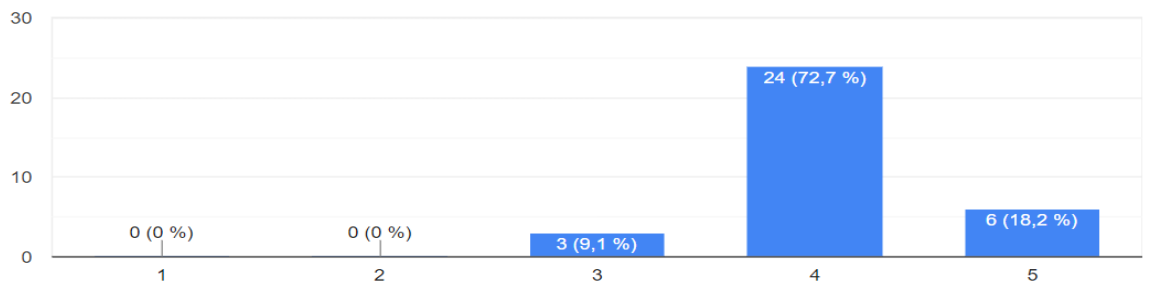


Suoriutuminen

Suoriudun erittäin hyvin vaadittavasta työmäärästä

56.

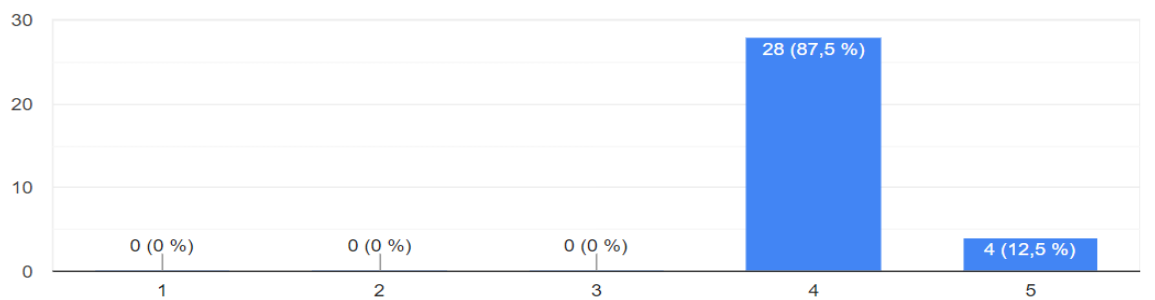
33 vastausta



Työni laatu on mielestäni erittäin hyvää

57.

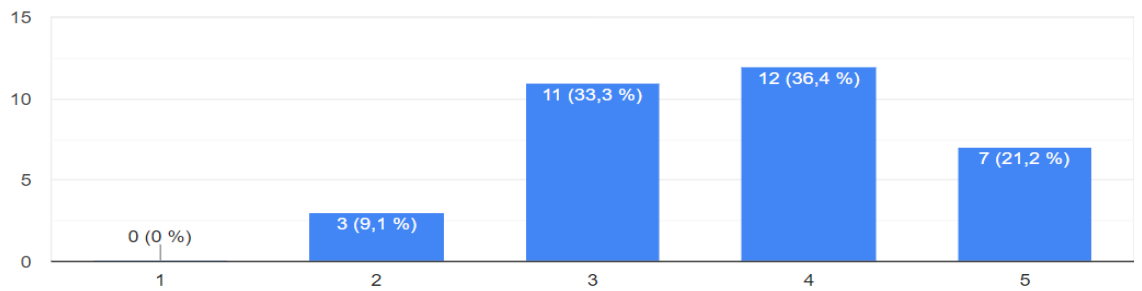
32 vastausta



Olen halukas vastaanottamaan uusia työtehtäviä urakkaluonteisesti ja täten parannan työn joutuisuutta

58.

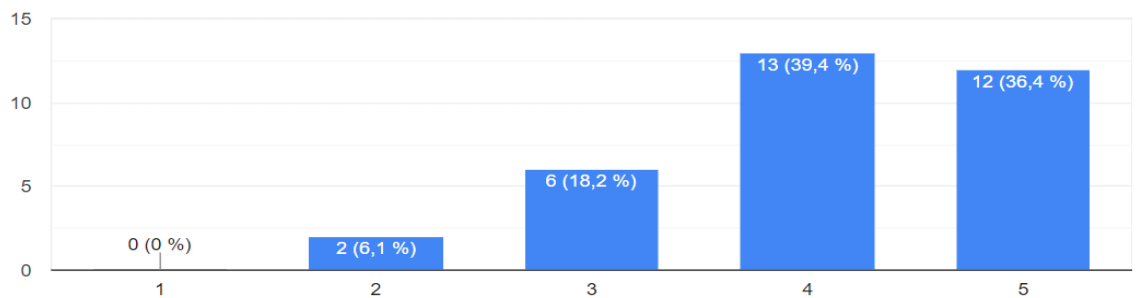
33 vastausta



Koen stressiä yksityiselämässäni tällä hetkellä mikä vaikuttaa työpanokseeni

59.

33 vastausta



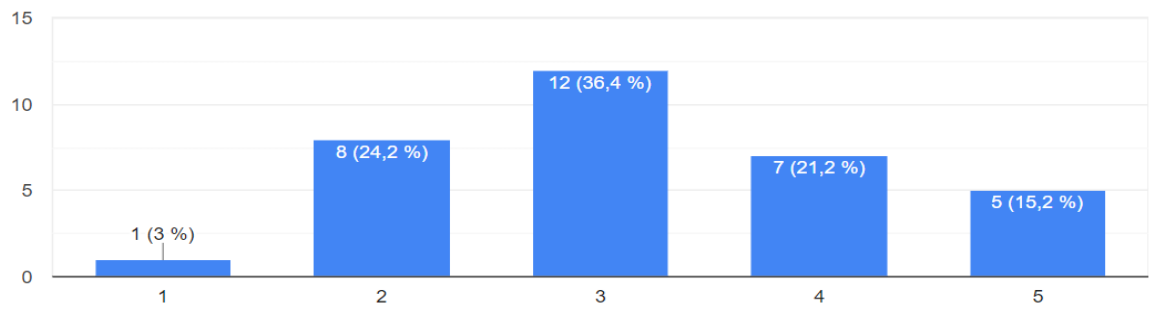
Työuran pituus

Stressi

Olen tuntenut itseni työn vuoksi stressaantuneeksi tai kovan paineen alaiseksi

60.

33 vastausta



Keskiarvotaulukko

Taulukkoon on eritelty tämän vuoden keskiarvot ja edellisen kyselyn keskiarvot. Tämän vuoden keskiarvot ovat maalattu joko vihreäksi tai punaiseksi sen mukaan onko keskiarvo laskenut vai noussut edelliseen tutkimukseen verrattuna. Jos taulukossa ei ilmene edellistä keskiarvoa, niin kysymys on uusi.

KYSYMYSNRO	VASTAUSTEN MÄÄRÄ	KA	ED KA
2	34	3,41	3,75
3	34	3,24	3,67
4	34	4,18	4,29
5	34	4,21	4,17
6	34	3,85	3,92
7	34	3,47	
8	33	3,41	3,67
9	34	3,18	3,54
10	34	3,68	3,96
11	34	3,03	3,54
12	34	3,21	3,46
13	34	2,79	3,21
14	34	2,88	3,17
15	34	3,71	3,67
16	34	3,62	3,54
17	34	3,56	3,38
18	34	3,53	3,5
19	34	3,65	3,67
20	34	3,71	3,79
21	34	3,41	3,58
22	34	3,88	4
23	34	3,62	3,52
24	34	4,15	4,04
25	34	4,12	3,91
26	34	3,91	3,91
27	34	3,09	2,52
28	34	2,76	2,65
29	34	2,68	2,7
30	34	3,32	3,22
31	34	3,50	3,65
32	33	3,44	3,52
33	34	3,18	3,65
34	34	3,38	3,48

35	34	3,12	3,57
36	34	3,94	3,62
37	34	3,91	3,5
38	34	4,12	3,67
39	34	4,18	3,88
40	34	4,21	4,14
41	34	4,00	3,54
42	34	3,85	3,71
43	34	4,21	4,12
44	34	4,38	4,17
45	34	4,35	4,33
46	34	3,62	3,46
47	34	3,74	3,67
48	33	3,47	3,57
49	33	3,97	4,12
50	33	3,85	4,12
51	33	3,94	4,38
52	33	3,82	3,96
53	33	4,18	4,33
54	33	3,97	3,96
55	33	7,94	7,71
56	33	4,09	3,78
57	32	4,13	3,91
58	33	3,70	
59	33	3,21	2,96
60	33	4,06	3,71
61	33	8,15	7,58
62	33	2,82	2,83
63	33	8,29	8,21
64	34	8,71	