



**TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
ÅBO YRKESHÖGSKOLA**

## **Opinnäytetyö**

**Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö**

# **TYKYTOIMINTA CTM OY:SSÄ TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA – POSITIIVISET PUOLET JA KEHITYSKOhteet**

**Juuso Aaltonen**

**Tsos06**

**Sosiaaliala**

**2013**

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö

2013

Eeva Timonen-Kallio

Juuso Aaltonen

## TYKYTOIMINTA CTM OY:SSÄ TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA – POSITIIVISET PUOLET JA KEHITYSKOhteET

Tässä opinnäytetyössä on tutkittu työkykyä edistävän toimintaa eli tykytoimintaa sosiaali- ja terveystieteiden palveluja tuottavassa yrityksessä nimeltä CTM Oy. Tutkimuksen päätavoitteena on ollut selvittää työntekijöiden mielipide yrityksen tykytoiminnan nykytasosta. Lisäksi on haluttu tuoda esiin työntekijöiden mielestä tykytoiminnassa jo olemassa olevat positiiviset asiat ja osa-alueet sekä saada työntekijöiltä myös parannus- ja kehitysehdotuksia, joita käyttää, kun yrityksen tykytoimintaa jatkossa kehitetään.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen rakentamiseen käytettiin hyväksi kirjallisuutta ja sähköisiä lähteitä työkyvystä, työhyvinvoinnista ja tykytoiminnasta. Tutkimusmenetelmänä on käytetty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, ja aineistonkeruun välineenä on käytetty sähköpostilla työntekijöille toimitettua kyselylomaketta. Lomake sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Vastaukset on analysoitu EXCEL – taulukkolaskentaohjelman sekä sisällön analyysin avulla. Tuloksien pohjalta on laadittu tekstin ohien kuvioita selkeyttämään tykytoiminnan osa-alueista saatuja tutkimustuloksia.

Tehdyn selvityksen perusteella CTM Oy:n työntekijät ovat pääasiallisesti varsin tyytyväisiä yrityksen nykyiseen työkykyä edistävän toiminnan tasoon. Työntekijöiden mielestä positiivisia aspekteja yrityksen tykytoiminnan eri osa-alueilta löytyi paljon. Parhaimpia arvosanoja sai muun muassa yrityksen työterveyshuolto sekä työnohjaus. Pienillä parannuksilla ja kehittämisellä työntekijöiden kokemaa työhyvinvoinnin määrää voidaan myös kasvattaa. Vastaausten mukaan yksi kannatettava idea voisi olla esimerkiksi erillisen tykytoimikunnan perustaminen.

ASIASANAT: Työkyky, Työhyvinvointi, Tykytoiminta, Työtyytyväisyys, Sosiaaliala

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Sciences | Children, youth and family work

2013

Eeva Timonen-Kallio

Juuso Aaltonen

## EMPLOYEES' OPINIONS ABOUT PROMOTION OF WORK ABILITY IN CTM LTD. – POSITIVE SIDES AND IMPROVEMENT ATTRactions

The objective of this thesis was to study promotion of work ability in a social services providing company called CTM Ltd. The main aim was to find out personnel's opinions about the company's neo-rank in promotion of work ability. Other goals were to adduce positive sides and sectors of the company's promotion of work ability and also get suggestions from personnel how to possibly improve and develop it in the future.

The theoretical context contains literature from following themes; working ability, work wellbeing and promotion of work ability. The research method was quantitative and the data was collected with a questionnaire that was send to company's personnel via e-mail. The questionnaire included multiple choice questions and open ended questions. Answers were analyzed with EXCEL – spreadsheet application and by analysis of meanings.

According to the analysis, personnel were mainly satisfied about company's promotion of work ability. Lots of positive sides and sectors were found, for example occupational health care and clinical supervision and with small improvements personnel's work wellbeing in the company's service could be raised.

**KEYWORDS:** Working ability, work wellbeing, promotion of work ability, job satisfaction,  
social services

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 TYÖKYKY</b>	<b>9</b>
2.1 Työkykytalo	9
2.2 Työhyvinvointi	11
<b>3 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ JA EDISTÄVÄ TOIMINTA</b>	<b>13</b>
3.1 Määritelmä	13
3.2 Tykytoiminnan historia	13
3.3 Tykytoiminta osana lainsäädäntöä	14
3.4 Työkyvyn laadulliset periaatteet	15
3.5 Tykytoiminnan tasot	16
3.6 Tykytoiminnan tavoitteet	16
3.7 Tykytoiminnan tetraedrimalli	17
<b>4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TOTEUTUS</b>	<b>20</b>
4.1 Tutkimuksen tarkoitus	20
4.2 Aineisto ja aineiston keruumenetelmä	20
4.3 Aineiston analysointi	22
<b>5 TUTKIMUSTULOKSET</b>	<b>24</b>
5.1 Yksilön terveys ja voimavarat	24
5.2 Ammatillisen osaamisen edistäminen	29
5.3 Työn ja työympäristön kehittäminen	29
5.4 Työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen	31

<b>6 POHDINTA</b>	<b>37</b>
6.1 Tutkimuksen luotettavuus	37
6.2 Tutkimuksen eettisyys	38
6.3 Pohdintaa ja johtopäätöksiä tuloksista	39
6.4 Kehittämisehdotuksia yritykselle	42
6.5 Kehitysideat tutkimukseen	43
<b>LÄHTEET</b>	<b>44</b>
<b>LIITTEET</b>	
Liite 1. Saatekirje	
Liite 2. Lomakekyselykaavake	

# 1 JOHDANTO

Tutkimustulokset työntekijöiden työkyvystä ja työhyvinvoinnista ovat olleet osittain negatiivissuuntaisia koko 2000-luvun. Vaikka Terveys 2000 – tutkimustulosten perusteella nuoremmat ikäpolvet kokevat olevansa jopa työkykyisempiä kuin aikaisemmin, niin erityisesti ikääntyvien ihmisten työkykyisyys on tippunut entisestään. Lisäksi samaisten tulosten mukaan ihmisten kokonaisvaltainen hyvinvointi työssään on laskussa. (Aromaa ym. 2005, 58.)

Sosiaalialoilta tehdyt tutkimukset kertovat työntekijät kokevat erityisesti työn kuormittavuuden ja vaatimustason olevan jatkuvassa kasvussa. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen vuoden 2006 tutkimuksissa selvisi sosiaalipalvelujen alalla toimivien ihmisten kokevan lisääntyntä kiireen tunnetta ja samalla työmääriin vaikuttamismahdollisuuksien huonontuneen verrattuna vuosituhannen alun tutkimuksiin. (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, 21.) Myös sosiaalialan ammattijärjestö Talentia listaa työhyvinvoinnin riskitekijöiksi sosiaalialalla työn kuormittavuuden seikat. Pintaan nousseita aiheita ovat erityisesti kokemukset työn pirstaleisuuden lisääntymisestä sekä stressin ja työn määrän kasvusta. Lisäksi työolosuhteet työtilojen turvallisuudesta aina vuorotyön haasteisiin vaatisivat uutta kehittelyä. (Talentian työsuojelu [viitattu 14.3.2012].)

Nämä tulokset ovat huolestuttavaa tietoa kaikille osapuolille. Sekä yhteiskunnan, työnantajan että työntekijän kannalta olisi tärkeää pitää työntekijöiden työkyvystä ja työhyvinvoinnista mahdollisimman hyvää huolta. Yhteiskunnan kannalta se on erityisesti tärkeää tuottavuuden ja kulurakenteen nimissä, että pystyttäisiin pitämään suurin osa työikäisestä väestöstä työkykyisenä mahdollisimman pitkään. Lisäksi tutkimustulokset kertovat työvoiman terveyden tilan heijastuvan suoraan koko väestön terveyteen. (Aromaa ym. 2005, 58.) Yrityksille työntekijöiden hyvinvointi ja työkykyisyys on elintärkeää, koska niiden tulokset ovat hyvin vahvasti riippuvaisia työntekijöidensä työpanoksesta. Siksi keskeisin rooli henkilöstön työkyvyn tukemisessa ja kehittämisessä on työnantajan vastuulla. Työntekijälle taasen työkyky itsessään on työelämässä tärkein pääoma. (Ilmarinen 2006, 79.) Työkyvyn ylläpidolla on vaikutusta myös ihmisen elämään kokonaisvaltaisemmin, koska työelämään osallistuminen on

tutkimustulosten mukaan esimerkiksi yksi tehokkaimmista tavoista ehkäistä ihmisten syrjäytymistä. (Aromaa & Koskinen 2010, 105–106.)

Käsitteellä tyky, voidaan tarkoittaa työmaailmassa kahta eri asiaa. Se voi tarkoittaa lyhenteenä joko itse työkykyä tai työpaikkojen työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa eli tykytoimintaa. (Jouttimäki & Purola 2002, 2.) Tässä opinnäytetyössä tyky-sanaa käytettäessä tarkoitetaan juuri työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa.

Tykytoiminnan ydinkohtia ovat työntekijän voimavarojen sekä terveyden edistäminen, työn ja työolojen kehittäminen, työyhteisön ja organisaation toimivuuden parantaminen sekä ammatillisen osaamisen lisääminen. (Jouttimäki & Purola 2002, 6.)

Tykytoiminnan juuret ovat lähteneet liikkeelle jo toisen maailmansodan jälkeisestä ajasta, 1940-luvulta. (Rantanen 1995, 9-10.) Nykyaikainen, monimuotoinen tykytoiminta on käsitteenä tullut käyttöön 1990-luvun alussa. (Ilmarinen 2006, 83.) Lainvoimaiseksi tykytoiminta kirjattiin ennen vuosituhannen vaihdetta kun se liitettiin osaksi työturvallisuuslakia. Myös työterveyshuoltolaki 2000-luvun alusta otti kantaa tykytoimintaan ja linkitti työterveyshuollon kiinteämmäksi osaksi sitä. (Jouttimäki & Purola 2002, 13–14.)

Tykytoiminnalla saavutetaan parhaita tuloksia silloin, kun se on systemaattista, pitkäjänteistä ja tavoitteellista. Se on yhteistyötä yrityksen johdon, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken. Motivoituneella ja sitoutuneella otteella sekä sopivimmat toimintamallit löytämällä pyritään pääsemään yhteiseen tavoitteeseen, joka on terve ja hyvinvoiva työntekijä. (Jouttimäki & Purola 2002, 14–15.)

Tämän opinnäytetyön aihe kumpusi alun perin omasta kiinnostuksestani tykytoimintaa kohtaan. Aihe on myös yhteiskunnallisesti ajankohtainen, koska ihmisten työurien pidentämistä pidetään välttämättömänä tulevaisuutta ajatellen ja näin ollen työntekijöiden työssäjaksamiseen on panostettava entistä enemmän.

Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen hanke, johon lähti kumppaniksi yritys nimeltä CTM Oy (Consulting Tina Mäkelä Oy). Varsinais-Suomen alueella toimiva CTM Oy on yksityinen sosiaali- ja terveystalouden yritys, jonka pääasiallinen toimiala on tuottaa

lastensuojelupalveluja kuntien laitos- ja avohuollon tarpeisiin. Lisäksi yritys tuottaa palveluja muun muassa perhetyöhön ja jälkihuoltoon sekä sosiaali- ja terveysalan asiantuntija- ja koulutuspalveluja. (CTM Oy:n kotisivut [viitattu 22.2.2012].) Erityisen sopivan tutkimukseeni CTM Oy:stä teki se seikka, että yritys on kasvattanut toimipisteiden määrää viimeisen vuoden sisällä ja sitä kautta myös työntekijöiden määrä on lisääntynyt tuntuvasti. Yrityksellä on aikaisemmin ollut kolme lastensuojelupalveluita tarjoavaa yksikköä ja nyt on viimeisen vuoden aikana avattu yksi uusi, kaksi erillistä osastoa sisältävä yksikkö lisää. (CTM Oy:n kotisivut [viitattu 22.2.2012].) Yritys onkin siirtymässä niin sanotusta perheyriytestä, jossa kaikki työntekijät tuntevat toisensa, isompaan kokoluokkaan. Näin ollen, koska työntekijöiden määrä on lähes kaksinkertaistunut, on henkilöstön työhyvinvointiin kiinnitettävä jatkossa entistäkin paremmin huomiota. Siksi nähtiinkin tärkeänä, että työntekijöiden ääni saataisiin paremmin esiin yrityksen työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämisessä.

Tutkimuksessa selvitetään mitä mieltä työntekijät ovat yrityksen työtoiminnasta. Lisäksi kirjataan auki työntekijöiden mielestä yrityksen työtoiminnassa jo esiintyviä positiivisia puolia, sekä asioita, miten yrityksen työtoimintaa voisi heidän mielestään kehittää paremmaksi. Tutkimusmenetelmänä käytettiin lomakekyselyä, jonka tuottamat vastaukset analysoitiin EXCEL – taulukkolaskentaohjelmalla sekä sisällön analyysin keinoin.



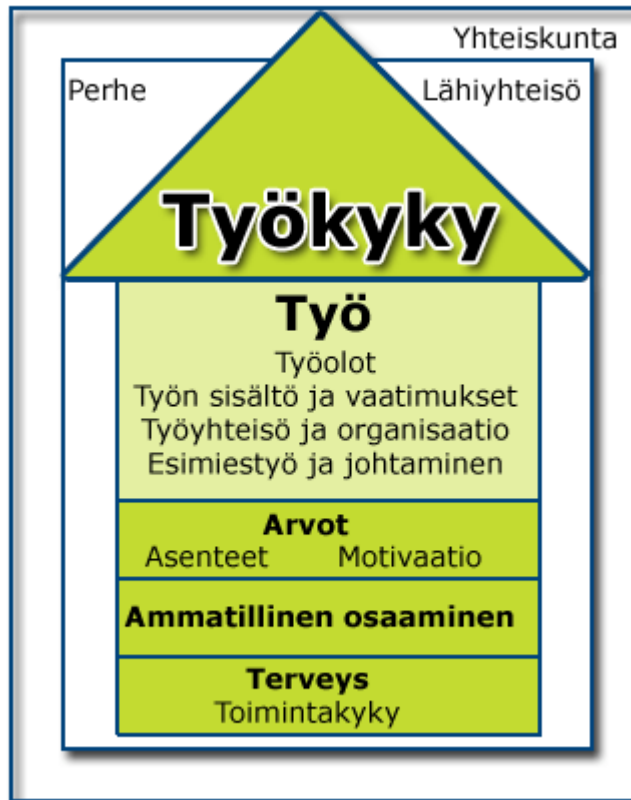
## 2 TYÖKYKY

Työkyvyn käsite on vaihdellut aikakausien mukana riippuen esimerkiksi yhteiskunnallisesta tilanteesta ja vallalla olevista arvoista sekä asenteista. Työelämän muuttuessa yhä haasteellisempaan suuntaan on käsitettä aika ajoin jouduttu tarkentamaan ja laajentamaan, jotta se vastaisi parhaiten vallitsevia olosuhteita. Pohjimmiltaan yksilön työkyvyssä on kuitenkin kyse työntekijän voimavarojen, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta. (Ilmarinen 2006, 79.)

Viimeisten vuosikymmenten kuluessa työkyvyn käsite on kehittynyt yhä enemmän monipuolisempaan ja kokonaisvaltaisempaan suuntaan. Alun perin kovin terveystieteellisenä nähdyn määrittelyn rinnalle on tuotu integroidumpia malleja, joissa työkyvyn syntyyn ja sen kehittymiseen vaikuttavat monet eri tekijät. (Ilmarinen 2006, 79.)

### 2.1 Työkykytalo

Professori Juhani Ilmarinen kuvaa työkyvyn talo-muotona. Ilmarisen Työkykytalo (KUVIO 1) ihmisen työkyky muodostuu eri kerroksista, joihin lisäksi vaikuttaa monia ympäröiviä tekijöitä. Hänen mukaansa työkyvyssä on ennen kaikkea kyse ihmisen omien voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta. Tarkoituksena on säilyttää koko työuran ajan mahdollisimman optimaalinen tilanne talon eri kerroksien sekä sitä ympäröivien vaikuttajien suhteen, näin ihmisen työkyky säilyy parhaana mahdollisena. Työkykyyn vaikuttavat tekijät kuitenkin muuttuvat jatkuvasti, koska ihmisen voimavarat ovat muun muassa iän tai sairauden takia muuttuvia. Myös työ ja sen vaatimukset muuttuvat esimerkiksi uuden teknologian myötä, joten tasapainon löytämiseksi vaaditaan jatkuvaa työn ja voimavarojen yhteensovittamista. (Ilmarinen 2006, 79–80.)



KUVIO 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos [viitattu 6.3.2012].)

Työkykytalon alimman kerroksen muodostaa työntekijän terveys ja toimintakyky. Toimintakyvyllä tarkoitetaan sekä ihmisen fyysistä, psyykkistä, kuin sosiaalistakin toimintakykyä. Koko talon paino kohdistuu aina perustaan, joten se on tärkein osa kokomaisuutta. Muutokset terveydessä ja toimintakyvyssä heijastuvat aina poikkeuksetta ihmisen työkykyyn. Jos terveys ja toimintakyky heikkenevät, on se uhka työkyvyille. Toisaalta taas mikäli toimintakykyä ja terveyttä kyetään vahvistamaan, mahdollistaa se myös alustan työkyvyn kehittymiseksi. (Ilmarinen 2006, 79.)

Toinen kerros työkykytaloissa kuvaa työntekijän ammattitaitoa ja osaamista. Sen perustana ovat työntekijän ammatilliset tiedot ja taidot. Lisäksi mukaan voidaan lukea pätevyys oman työn kehittämiseen sekä toimiminen työyhteisössä. Tärkeimpänä asiana tässä kerroksessa kuitenkin nähdään osaamisen eli tietojen ja taitojen jatkuva päivitys, jotta työntekijä pystyy vastaamaan työelämän jatkuvasti muuttuviin haasteisiin. Näin ollen se nähdään myös entistä tärkeämpänä edellytyksenä hyvälle työkyvyille. (Ilmarinen 2006, 79.)

Työkykytalon kolmas ja viimeinen peruskerros on työntekijän omien elämänarvojen ja -asenteiden sekä motivaation pohjalta kasattu. Tämä kerros on kaikkein sensitiivisin, sillä se on jatkuvasti alttiina erilaisille vaikutteille ulkopuolelta. Siihen vaikuttavat niin työ, kuin muun elämä sekä näiden väliset suhteet. Lisäksi esimerkiksi yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset heijastuvat tähän kerrokseen. Arvojen ja asenteiden muuttuminen vaatii usein pitkääkin prosessointia, joten työn mielekkyyden ja työmotivaation kannalta olisi hyvä, että työntekijän ja työpaikan arvot kohtaisivat jo työsuhteen alkaessa riittävällä tasolla. (Ilmarinen 2006, 79–80.)

Työkykytalon neljäs ja samalla ylin kerros on talon raskain ja painavin. Se kuvainnollisesti painaa alempia kerroksia suurella voimalla. Neljäs kerros kuvaa työtä sekä siihen liittyviä tekijöitä. Työkerros on moniulotteinen, vaikeasti hahmotettava ja mitattava kokonaisuus, johon kuuluu mukaan työn vaatimukset, organisointi ja työyhteisön toimivuus. Lisäksi yhtenä tärkeänä osana on johtaminen ja esimiestyö, joiden vastuulla kerroksen asiat yleensä lepäävät. (Ilmarinen 2006, 80.)

Työkykytaloa ympäröi työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio, joiden lakisääteisiin rooleihin kuuluu työntekijän ja työnantajan ohella yksilön työkyvystä huolehtiminen. Työsuojeluorganisaation tarkoituksena on ehkäistä ja torjua työn aiheuttamia riskejä ja yhdessä työterveyshuollon asiantuntijuuden kanssa ne ovat keskeisessä roolissa työntekijän terveyden suojaamisessa ja edistämässä. (Ilmarinen 2006, 81.)

Työkykytaloa ympäröiviin tekijöihin kuuluu myös läheisesti työntekijän perhe- ja muu lähiyhteisöverkosto. Nämä sektorit voivat vaikuttaa työntekijän työkykyyn elämänsä aikana monin eri tavoin. Varsinkin työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on usein haasteellista, joten se on noussut tärkeäksi seikaksi yksilön työkyvystä puhuttaessa. Kaiken tämän ulkopuolella on vielä yhteiskunta, joka luo infrastruktuurin ja palvelut. Yhteiskunta myös käytännössä määrittää miten yrityksiä ja henkilöstöä voidaan tukea. (Ilmarinen 2006, 81.)

## 2.2. Työhyvinvointi

Työkykytalo-malli ottaa osaltaan myös huomioon suuntausta, että työkyky aletaan nähdä osana laajempaa käsitettä. Yhä enenevässä määrin onkin alettu puhumaan

kokonaisvaltaisemmasta työhyvinvoinnista, joka kuvaa koko työkykyrakenteen laatua. (Ilmarinen 2006, 81.)

Työhyvinvoinnin käsitteen määrittäminen on työkykyä vaikeampaa, sillä se on vähemmän konkreettinen asia. Työterveyslaitoksen Progress-ohjelman tuotoksena syntynyt määritelmä kuvaa työhyvinvoinnin näin: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Anttonen & Räsänen 2009, 17.) Yksilötasolla työhyvinvoinnin voidaan ajatella olevan fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24.)

Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia ja työturvallisuutta tukevalla toiminnalla ja koulutuksella on positiivinen vaikutus työntekijöiden jaksamiseen. (Robson ym. 2012, 194.) Yritykselle työntekijöiden kokonaisvaltainen työhyvinvointi onkin selkeä voimavara ja valttikortti, jota lisätään suunnitelmallisella ja monipuolisella työkykyä ylläpitävällä toiminnalla. Siihen on syytä panostaa, sillä kun henkilökunta voi hyvin, organisaation todelliset voimavarat saadaan parhaiten käyttöön. Näin ollen yritys on myös kilpailukykyisempi, sillä hyvinvoiva työyhteisö on lähes poikkeuksetta myös tuottava työyhteisö. Työhyvinvoinnin avulla parannetaan lisäksi laatua ja asiakastyytyväisyyttä. Se vaikuttaa myönteisesti myös yrityksen imagoon ja työnantajakuvaan, jolloin yritys nähdään haluttuna työpaikkana ja yhteistyökumppanina. (Kaivola & Launila 2007, 133.)

## 3 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ JA EDISTÄVÄ TOIMINTA

### 3.1 Määritelmä

Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan vuonna 1999 hyväksymä määritelmä työkykyä ylläpitävästä ja edistävästä toiminnasta kuuluu seuraavasti;

”Työpaikkojen työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden sekä työpaikan yhteistyöorganisaatioiden yhteistyössä toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä. Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan keskeisiä kohteita ovat työn ja työympäristön parantaminen, työyhteisön ja työorganisaation kehittäminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. Lähtökohtana ovat työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen toimintaan sitoutuminen ja osallistuminen sekä vaikutusmahdollisuudet työterveys- ja työsuojelutyönä tehtävään sekä muuhun työpaikalla toteutettavaan työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan.” (Peltomäki ym. 2002, 12.)

Tässä opinnäytetyössä työkykyä ylläpitävästä ja edistävästä toiminnasta käytetään yleisesti tunnettua lyhennettä tykytoiminta.

### 3.2 Tykytoiminnan historia

Tykytoiminnan katsotaan periaatteessa alkaneen kun kiinnostus työterveyshuoltoon kasvoi. Työterveyshuollon juuret taasen ulottuvat toisen maailman sodan jälkeiseen aikaan, 1940- luvun puoliväliin, jolloin Työterveyslaitos perustettiin. Tällöin toiminta oli lähinnä sairauksien, ammattitautien ja työtapaturmien hoitoa, jotka aiheuttivat runsaasti turhia menetyksiä, varsinkin tehtaissa ynnä muissa raskaan työn työpaikoilla. Seuraavien vuosikymmenten aikana työterveyslaitos alkoi keskittyä myös työterveyden tutkimiseen ja sitä kautta sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisemiseen. (Rantanen 1995, 9-10.)

Tykytoiminnan kehittyminen jatkui 1970-luvun alussa. Tällöin alettiin kiinnittää erityisesti huomiota työn tuottavuuden ja työntekijöiden terveydentilan välisiin yhteyksiin. Edistysaskel kulminoitui työmarkkinaosapuolten sopimukseen työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä 1971. Ensimmäinen työterveyshuoltolaki kirjattiin vuonna 1978. (Jouttimäki & Purola 2002, 5.)

Varsinaisen askeleen tykytoiminnan kehitysprosessi otti kuitenkin vasta vuonna 1990, jolloin keskeiset työmarkkinajärjestöt sopivat talous- ja tulopoliittisten sopimusten yhteydessä suosituksesta tykytoiminnan järjestämiseksi työpaikoilla. Tällöin tykytoiminta sanana esiintyi, kokouksen pohjalta laaditussa suositusmuistiossa, ensimmäistä kertaa virallisena terminä. (Järvisalo ym. 2001, 16.)

### 3.3 Tykytoiminta osana lainsäädäntöä

Osaksi lainsäädäntöä tykytoiminta liitettiin vuonna 1991, kun työterveyshuoltolakia uudistettiin. Työterveyshuolto veloitettiin näin osallistumaan tykytoimintaan työpaikoilla, sillä työnantajien piti solmia sopimus jonkin työterveyshuollon kanssa. Näin ollen jokaiselle työntekijälle varmistettiin oikeus kuulua työterveyshuollon piiriin. 1990-luvun loppupuolelle mentäessä työkyvyn ylläpitäminen nostettiin yhdeksi työterveyshuollon toimintastrategian päätehtävistä ja tavoitteeksi kaikkiin työterveyshuollon toimiin. (Järvisalo ym. 2001, 23–25.)

Työterveyshuoltolakia uudistettiin uudemman kerran vielä vuonna 2001, jolloin siihen lisättiin, että työnantajalla pitää olla kirjallinen, ajan tasalla oleva työterveyshuollon suunnitelma. Työterveyshuollon laatiman suunnitelman pitää perustua työpaikkakäynneillä saatuihin monipuolisiin tietoihin ja selvityksiin ja sen pitää sisällään ehdotuksia työhyvinvoinnin laadun parantamiseksi ja kehittämiseksi, joita sitten seurataan säännöllisin väliajoin yhteistyössä työpaikan kanssa. (Jouttimäki & Purola 2002, 13–14.)

Tykytoiminta liitettiin vuonna 1997 myös osaksi työsuojelua, kun siitä kirjattiin asetus työturvallisuuslakiin. (Jouttimäki & Purola 2002, 13.) Työturvallisuuslakia uudistettiin vielä vuonna 2002. Lain mukaan jokaisella työnantajalla pitää olla;

”Turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.” (Työturvallisuuslaki 9 §. 23.8.2002/738 [viitattu 12.3.2012].)

Laissa määritellään myös yhteistyötavoite. Työnantaja ei voi yksin määrätä tykytoiminnan sisällöstä vaan työntekijöiden mielipide on otettava huomioon:

”Toimintaohjelmassa johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.” (Työturvallisuuslaki 9 §. 23.8.2002/738 [viitattu 12.3.2012].)

#### 3.4 Työkyvyn laadulliset periaatteet

Laki määrittää tykytoiminnan pakolliseksi, mutta sitä kautta itse tykytoimintaa ei määritellä. Näin siksi, että työt ja työpaikat ovat yleisesti niin erilaisia keskenään. Yhtenäistä kriteerejä ja toimintatapoja onkin lähes mahdoton muodostaa. Siksi Suomessa onkin listattu tykytoiminnalle vain tärkeimpiä laadullisia periaatteita, jotka ovat vähimmäisvaatimuksia yrityksen toiminnalle. Nämä laadulliset periaatteet ovat:

- laaja työkyvyn käsite
- henkilöstön osallistumisen periaate
- toiminta lähtee työpaikan tarpeista
- toiminta kohdistuu kaikkiin työntekijöihin
- toiminta pohjautuu yhteistyöhön
- tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja seuranta keskeiset tekijät

Laadulliset periaatteetkaan eivät anna konkreettisia ohjeita, joten käytännössä tykytoiminnan laajuus ja sen koskettavuus riippuu täysin työpaikan omista lähtökohdista ja tarpeista. Jokaisen työpaikan kannattaakin selvittää mikä tai mitkä toimenpiteet sopivat parhaiten juuri kyseiselle yritykselle. Mallintaminen muista yrityksistä on harvoin kannattavaa. Yritysten lähtökohdat ja toimintakulttuurit

pääasiassa eroavat toisistaan ja vaikka muiden kokemuksista voi ottaa oppia, niin niiden kopioiminen tai jopa soveltaminen voi olla vaikeaa. (Vuorio 1999, 59.)

### 3.5 Tykytoiminnan tasot

Tykytoimintaa on yleisesti hahmoteltu järjestettävän kolmella eri tasolla. Ensimmäinen taso käsittää perusterveet työntekijät ja toimivat työpaikat. Toisella tasolla ovat oireilevat työntekijät ja työyhteisöt. Kolmannella tasolla olevilla työntekijöillä tai työyhteisöillä on jo jonkinlainen kriisi puhjennut.

Suurin osa kaikista työntekijöistä ja työyhteisöistä kuuluu ensimmäiselle tasolle, jotka ovat ns. terveellä pohjalla olevia toimijoita. Tason tavoitteena on terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen, sekä työntekijöiden että työyhteisöjen ammatillinen kehittäminen.

Toisella, eli oireilevalla tasolla olevia työntekijöitä tai työyhteisöjä uhkaa syystä tai toisesta työ- ja toimintakyvyn aleneminen. Yksittäisen työntekijän kohdalla syitä tähän voi olla esimerkiksi toistuvat sairastelut, psyykkiset tai fyysiset rasitusoireet tai työn hallinnan ongelmat. Työyhteisöissä näiden kaltaisia uhkatekijöitä voivat olla vaikkapa fyysisen työympäristön riskitekijät tai ongelmat ja puutteet johtajuudessa, työn organisoinnissa, sekä yhteistyössä.

Kolmannella tasolla työntekijöillä on jo työ- ja toimintakyky oleellisesti heikentynyt tai heillä on todettu selvä työkyvyttömyyden uhka. Heidän työn kuvansa on jo valmiiksi mukautettua ja usein sen kehittäminen nähdään haasteellisena. Työyhteisöjen kohdalla kolmas taso tarkoittaa kriisipesäkkeitä, joissa esimerkiksi vaikeat ristiriidat uhkaavat organisaation perustavoitteiden toteutumista. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 207.)

### 3.6 Tykytoiminnan tavoitteet

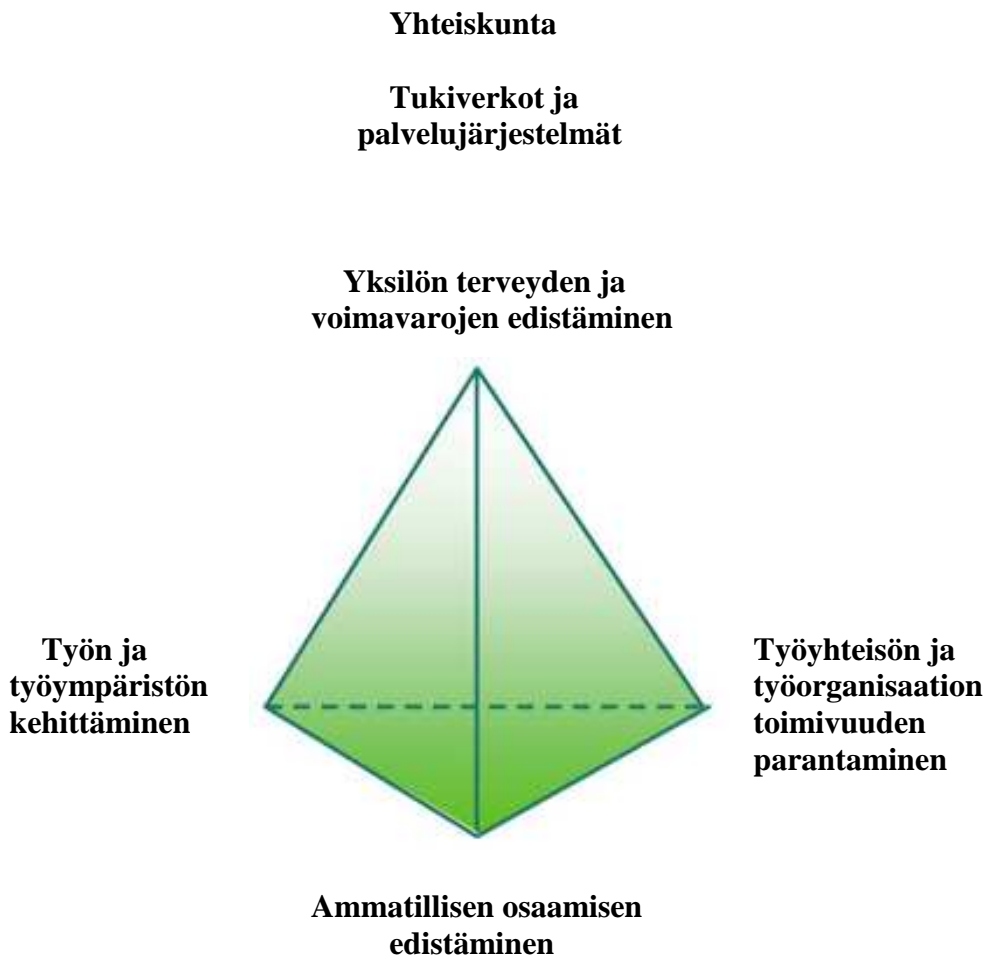
Yrityksen tykytoiminnan tavoitteena on yksilötasolla työntekijän terveyden ja voimavarojen edistäminen sekä ammatillisen osaamisen kehittäminen. Työyhteisön tasolla tykytoiminnan avulla tavoitellaan työn ja työympäristön kehittämistä, yleisen



työhyvinvoinnin lisäämistä sekä työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantamista. (Työterveyslaitos [viitattu 20.3.2012].)

Yleisellä tasolla työtoiminnan päätarkoitus on yritystasoa eriävä siinä, että työntekijän tuottavuus on tietyllä tapaa sivuseikka. Tarkoituksena on pitää ihminen työkykyisenä ja hyvinvoivana normaaliin eläkeikään asti tai ainakin mahdollisimman lähelle sitä, jotta ainakaan kustannuksia ei hänestä aiheudu yhteiskunnalle. Asian parantaminen on Suomen yhteiskunnalle akuutti haaste, sillä työelämästä siirrytään eläkejärjestelyjen piiriin nykyisellään selvästi ennen varsinaisen eläkeiän saavuttamista. Tutkimuksien mukaan eläkkeelle siirtyminen tapahtuu keskimäärin jo 59 vuoden iässä, vaikka samalla kansanterveys on jatkuvasti parantunut ja eliniän odote on pidentynyt. (Ikäohjelman monet kasvot, 31–32 [viitattu 11.4.2012].)

### 3.7 Työtoiminnan tetraedrimalli



KUVIO 2. Työtetraedri (Jouttimäki & Purola 2002, 6.)

Tykytoiminnan tetraedri (KUVIO 2.) on Työterveyslaitoksen kehittämä malli tykytoiminnan moninaisuudesta. (Ilmarinen 2006, 84.) Se on jalostettu versio emeritus professori Jorma Rantasen 1990-luvun alussa ideoimasta kokonaisvaltaisesta Tykytoiminnan kolmiomallista. Tetraedrimalliin on koottu selkeään muotoon yrityksen tykytoiminnan osa-alueet sekä tykytoimintaa ympäröivät sektorit, jotka muodostavat tukiverkot, minkä puitteissa tykytoimintaa on mahdollista järjestää. Nämä kaikki osa-alueet liittyvät työelämässä kiinteästi toisiinsa ja optimaalisessa tilanteessa tukevat toisiaan. Paras tulos tykytoiminnassa saadaan näiden yhteisvaikutuksesta. (Jouttimäki & Purola 2002, 6.)

Tetraedrin yksilön terveyden ja voimavarojen edistämisen osa-alueeseen kuuluu erityisesti työntekijän voimavarat eli työntekijän fyysinen ja psyykinen työkuunto. Hyvällä työterveyshuollolla ja säännöllisillä terveystarkastuksilla luodaan pohja hyvälle työkyvylle. Fyysistä ja osin psyykkistäkin työkuuntoa voidaan parantaa liikunnan tukemisella ja mahdollistamisella. Myös yrityksen järjestämä virkistystoiminta nähdään tärkeässä roolissa työntekijöiden yleisen hyvinvoinnin lisääjänä. Psyykkisen työkuunnan heikentäjiä, kuten esimerkiksi työstressiä ja – uupumusta, voidaan tukea vähentämällä työn kuormitusta sekä esimerkiksi oikeanlaisen työnohjauksen ja kehityskeskusteluiden avulla. (Jouttimäki & Purola 2002, 6-7.)

Ammatillisen osaamisen edistämiseen sisältyy kaikki työntekijöiden koulutus- ja kehittymistarpeet. Lisäkouluttautumista pidetään nykyaikana työmarkkinoilla arvossaan. Se kertoo työntekijän työmotivaatiosta ja halusta kehittyä. Yrityksen kannalta tärkeää onkin tarjota työntekijöilleen riittävästi mielenkiintoisia mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Samalla kasvatetaan tietotaidon määrää koko yrityksessä ja osaltaan se voi olla myös oiva keino motivoida ja sitouttaa työntekijöitä. (Jouttimäki & Purola 2002, 4.)

Työn ja työympäristön kehittämisen osa-alueeseen kuuluvista aspekteista tärkeimpiä ovat työturvallisuus ja työergonomia. Niiden säännöllinen tarkastelu ja kehittäminen nähdään välttämättömänä. Lisäksi myös työolojen mielekkyyteen ja tarkoituksenmukaisuuteen panostus, esimerkiksi sopivilla materiaaliratkaisuilla, varustehankinnoilla sekä virikkeillä on työhyvinvointia lisäävä tekijä. (Jouttimäki & Purola 2002, 7.)

Työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen on neljäs osa-alue. Sen piiriin kuuluu muun muassa organisaatiokulttuuri, johtamisjärjestelmä ja henkilöstöpolitiikka. Organisaatiokulttuurin kehityskohtia yrityksessä ovat muun muassa yhteishengen, työntekijöiden vuorovaikutuksen ja kommunikaation parantaminen. Johtamisjärjestelmän alla seurataan ja kehitetään yrityksen esimiestoimintaa. Henkilöstöpolitiikan tärkein sektori taas on palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien kehittäminen ja oikeudenmukaistaminen. (Jouttimäki & Purola 2002, 7-8.)

## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää CTM Oy:n työntekijöiden mielipiteitä yrityksen tykytoiminnasta ja sen eri osa-alueista. Tuloksien perusteella on tarkoitus nostaa esiin aikaisempien vuosien tykytoiminnasta työntekijöiden positiivisena pitämiä puolia ja saada kuuluville työntekijöiden ääntä kasvavan yrityksen tykytoiminnan jatkoa ajatellen. Tutkimusongelmat, joihin haetaan vastauksia, ovat;

- Miten tyytyväisiä CTM Oy:n sosiaalialan työntekijät ovat yrityksen tykytoimintaan
- Mitkä ovat jo käytössä olevia, työntekijöiden mielestä positiivisia aspekteja yrityksen tykytoiminnassa?
- Miten yrityksen tykytoimintaa voitaisiin työntekijöiden mielestä kehittää paremmaksi ja millaisia kehitysideoita työntekijöillä olisi asian suhteen?

Tutkimuksen tuloksia on mahdollista käyttää apuna kun työnantajan johdolla tykytoiminnalle suunnitellaan yrityksessä jatkoa. Tutkimus on myös mahdollista toteuttaa uudelleen, mikäli esimerkiksi yritys niin haluaa.

### 4.2 Aineisto ja aineiston keruumenetelmä

Tutkimuksen tekotavaksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Se sopii suurempien ihmisjoukkojen mielipiteitä ja ajatuksia kartoittaviin tutkimuksiin, joissa ei ole tarkoituksena tuottaa tietoa yksityistapauksista vaan yleisemmällä tasolla. Tutkimus itsessään suoritettiin teoriaperustan pohjalta laaditulla lomakekyselyllä. Lomakekyselyn etuna on, että sen avulla on helppo saada laaja vastaajajoukko ja voidaan esittää paljon kysymyksiä. Kyselymenetelmä on tehokas myös siinä mielessä, että se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Lisäksi hyvin suunniteltu kyselylomake on helppo siirtää tallennettuun muotoon ja analysoida tietokoneen avulla (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Kyselyn kysymykset olivat osittain strukturoituja, osittain puolistrukturoituja kysymyksiä. (LIITE 1) Toisin sanoen se sisälsi kysymyksiä, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot sekä vastausvaihtoehdoiltaan avoimia kysymyksiä. Pelkästään strukturoituja kysymyksiä sisältävät lomakkeet ovat yleisesti sopivampia ja tutkijalle myös helpommin analysoitavia kvantitatiiviseen tutkimukseen, koska kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen verrattuna vastaajia on enemmän. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Tarpeelliseksi nähtiin kuitenkin syventää osaa strukturoiduista kysymyksistä avoimilla kysymyksillä, sillä tutkimusongelmana oli saavuttaa myös kehitysehdotuksia ym. ideointia, jota on käytännössä mahdoton tuottaa vastausvaihtoehtojen avulla.

Tutkimuksen kysymykset olivat, pois lukien perustietojen kysymykset, jaettu neljään eri kategorian, joiden pohjana toimivat tykyytetraedrin eri osa-alueet. (KUVIO 2) Kyselylomakkeessa kysyttiin vastausvaihtoehdoiltaan kolmenlaisia kysymyksiä:

- 1) monivalintakysymyksiä joissa vastausvaihtoehdot ovat numeerisia
- 2) kysymyksiä, joissa on kaksi vaihtoehtoa
- 3) avoimia kysymyksiä

Vastausvaihtoehdoiltaan numeerisissa kysymyksissä on käytetty pohjana Likertin asteikon uudemmassa versiossa, Visual Analogue Scale- eli VAS-mittarista johdettua yksisuuntaista intensiivisyysasteikkoa. (Valli 2007, 120–121.) Kahden vaihtoehdon kysymykset ovat, yhtä poikkeusta lukuun ottamatta, perinteisiä kyllä/ei – kysymyksiä.

Lomakekysely lähetettiin saatekirjeineen sähköpostitse CTM Oy:n työntekijöille. Se kohdistettiin yrityksen sosiaalialan vakituiseen henkilökuntaan, jotta tuloksiin saataisiin mahdollisimman kattava otos. Kyselystä jätettiin tarkoituksella kuitenkin pois esimiesasemassa olevat henkilöt, jotta vastaajien perusjoukko olisi mahdollisimman samankaltainen. Yhteensä kysely lähetettiin 26 työntekijälle. Kaksi viikkoa kyselyn lähettämisen jälkeen lähetettiin vastaajille muistutussähköposti, jolla pyrittiin aktivoimaan vielä vastaamattomat henkilöt. Kokonaisuudessaan vastausaika kyselyyn työntekijöillä oli yhteensä 23 päivää aikavälillä 12.3.–2.4.2012. Kyselyyn vastaaminen mahdollistettiin yrityksen johdon toimesta tehtäväksi työajalla, jotta työntekijöitä vastaamismotivaatio olisi suurempi ja aineistosta saataisiin näin ollen mahdollisimman

kattava. Täytettyjä vastauslomakkeita palautettiin 16 kappaletta. Vastaamisprosentiksi muodostui näin ollen 61,5 %.

Kyselylomake koostui 51 kysymyksestä, joista kolme selvitti vastaajan perustietoja ja 48 kysymystä selvitti työntekijöiden mielipiteitä yrityksen tykytoiminnan eri alueista. Tykytoimintaa koskevista kysymyksistä 20 kappaletta oli vastausvaihtoehdoiltaan numeerisia kysymyksiä, joihin vastattiin asteikolla yhdestä viiteen, viiden ollessa arvosanana paras. 9 kysymystä oli kahden vastausvaihtoehdon kysymyksiä. 19 kysymystä oli mielipidekysymyksiä, joihin vastaus oli avoin. Kyselylomakkeisiin vastattiin pääpiirteittäin hyvin ja kaikki lomakkeet voitiin analysoida. Avointen kysymysten vastausmäärissä tosin oli hieman hajontaa. Osaan avoimista kysymyksistä oli jätetty jonkin verran vastaamatta, kun taas osaan avoimia kysymyksiä vastauksia tuli paljon.

#### 4.3 Aineiston analysointi

Analysoinnin aluksi kaikki aineisto numeroitiin järjestysnumerolla 1-16, jotta lomakkeet saisi pidettyä järjestyksessä. Tämän jälkeen kaikki aineisto luettiin lävitse, jotta syntyisi mahdollisesti esiymmärrystä usein toistuvista teemoista erityisesti avoimien kysymysten kohdalla. Alustavia havaintoja kirjoitettiin ylös ja jo perustietojen kohdalla pystyi ennen analysointivaihetta silmäilemällä löytämään kiinnostavia seikkoja, joihin analysoidessa voisi kiinnittää huomiota.

Aineistoa analysoitiin sekä EXCEL – taulukkolaskentaohjelman avulla, sekä sisällön analyysimenetelmällä, koska osa lomakkeen kysymyksistä oli strukturoituja ja osa puolistrukturoituja. EXCEL – taulukkolaskentaohjelmaa käytettiin tutkimuksessa niiden kysymysten osalta, joissa oli numeerisia tai kyllä/ei -vastausvaihtoehdot sisältäviä kysymyksiä. Tässä tutkimuksessa tarkasteltaessa vastauksia EXCEL – ohjelman avulla pystyttiin perustietokysymyksistä nostamaan esiin erottelevia tekijöitä tykytoimintaa koskevien kysymysten tarkempaan analysointiin. Näiden tekijöiden avulla erityisesti numeerisista ja kahden vastausvaihtoehdon kysymyksistä pystyttiin tuottamaan tarkempaa tietoa ja havaitsemaan mahdollisia eroavaisuuksia vastaajajoukon mielipiteissä.

Avoimiin kysymyksiin käytetty sisällön analyysi on menettelytapa, jolla voi järjestää ja kuvailla, sekä käsitteellistää tutkittavaa ilmiötä. Sen avulla analysoidaan erilaisia dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti, sekä pyritään rakentamaan sellaisia malleja, jotka esittävät tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä muodossa. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4-5.) Analyysi on mahdollista tehdä joko induktiivisesti eli aineistolähtöisesti tai deduktiivisesti, jolloin analyysiä ohjaa aikaisempaan tietoon perustuva luokittelurunko. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 97.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä tapaa eli analyysiyksiköt eivät olleet etukäteen päätettyjä, vaan nousivat esiin vastauksista. Käytännön tasolla annetut avoimet vastaukset kirjoitettiin ensin tietokoneelle auki jokaisen kysymyksen perään. Tämän jälkeen niistä etsittiin yhteneväisyyksiä, jotta samankaltaiset vastaukset saatiin saman ryhmän alle. Näille ryhmille pyrittiin sitten löytämään yhteinen kategorinen yläotsikko, joista syntyi käsitteet tulosten tulkintaan.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselylomakkeen alussa selvitettiin vastaajien perustietoja. Kysymyksissä kysyttiin vastaajien ikä, sukupuoli ja työvuosien määrä yrityksen palveluksessa. Vastaajien iät olivat välillä 24–50 vuotta, keski-ikä ollessa noin 32 vuotta. Kuudestatoista vastaajasta 13 oli naisia (81,2 %) ja kolme miehiä (18,8 %). Työvuosia yrityksessä vastaajille oli kertynyt yhteensä noin 34 vuotta ja kymmenen kuukautta, joka keskiarvona oli noin kaksi vuotta ja neljä kuukautta henkilöä kohden. Kuitenkin lähemmin tarkasteltaessa vastauksia EXCEL – laskenta-ohjelman avulla saatiin selville, että edes lähelle keskiarvoa vastaajista ei ollut yrityksessä työskennellyt kukaan, vaan hajonta oli suurta. Vastaajista viisi henkilöä eli 31 % oli työskennellyt yrityksessä yli viisi vuotta ja he olivat tehneet kaikkien vastaajien työvuosista yhteensä 77,5 % eli 27 työvuotta. Nämä viisi henkilöä olivat lisäksi ainoita vastaajista, joiden työsuhteen kesto oli ollut yrityksessä yli vuoden, joten 69 % vastanneista oli työskennellyt yrityksen palveluksessa vuoden tai vähemmän.

Tutkimuksen perustiedoista nostettiin näillä tiedoilla kaksi erottelevaa tekijää; vastaajien sukupuoli (mies / nainen), sekä työsuhteen kesto (yli viisi vuotta työskennelleet / vuoden tai vähemmän työskennelleet). Näitä käytettiin tuottamaan tarkempaa tietoa analysoidessa vastaajajoukon mielipiteitä numeerisissa sekä kahden vaihtoehdon kysymyksissä. Tässä tutkimuksessa yli viisi vuotta työskennelleistä käytetään ilmausta vanhat työntekijät ja vuoden tai alle työskennelleistä ilmausta uudet työntekijät.

### 5.1 Yksilön terveys ja voimavarat

Ensimmäinen kysymys yksilön terveys ja voimavarat osiossa käsitteli työntekijöiden omaa arviota fyysisestä kunnostaan. Työntekijöiden vastausten keskiarvo asteikolla 1-5 oli 4,1. Työntekijät siis kokevat olevansa varsin hyvässä fyysisessä kunnossa. Uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä vertailtaessa fyysisessä kunnossa eroja ei ollut, mutta miesten ja naisten välillä selkeät. Miesten arvosanojen keskiarvo jäi lukuun 3,3 kun naiset arvioivat oman fyysisen kuntonsa keskiarvolla 4,3.



Kysyttäessä miten yritys voisi edistää työntekijän fyysistä kuntoa tuli vastauksia melko paljon. Vastaajista peräti 12 ilmoitti ratkaisuksi liikunta- ja kulttuuriseteleiden saamisen mahdollistamista. Vastanneista 4 henkilöä mainitsi myös liikuntamahdollisuuksien tarjoamisen (esimerkiksi salivuorot) ja yleisesti säännöllisen liikunnan mahdollistamisen yrityksen puolelta. Yksittäisiä huomioita saivat yhteisten tykypäivien lisääminen, kunnollisten työkenkien saanti ja työergonomian parantaminen

Työntekijöiltä kysyttiin seuraavaksi arviota omasta psyykkisestä työkunnosta. Psyykkinen työkunto koettiin hyväksi keskiarvolla 4,2. Uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä hienoisesti eroa, sillä uudemmat kokivat psyykkisen työkuntonsa 0,3 astetta paremmaksi kuin vanhat (keskiarvot 4,3 / 4,0). Miesten ja naisten keskiarvoilla ei ollut merkittävää eroa, mutta huomattavaa on, että miehet kokevat psyykkisen työkuntonsa huomattavasti paremmaksi kuin fyysisen työkuntonsa (keskiarvot 4,3 / 3,3)

Työntekijöiden mielestä yritys voisi edistää työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia erityisesti käyttämällä työhön ja työvuorosunnitteluihin enemmän resursseja (8 vastausta). Tähän sisältyviä ehdotuksia olivat esimerkiksi työvuorolistojen aikaisempi suunnittelu sekä niiden pidentäminen nykyisestä. Myös pitkien vapaiden mahdollistaminen ja vapaatoiveiden parempi huomioon ottaminen liittyvät osaltaan työvuorosunnitteluun parannusehdotuksiin. Muita psyykkistä hyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat virkistyspäivien lisääminen (4 vastausta) ja liikunta- ja kulttuuriseteleiden mahdollistaminen (3 vastausta). Hajamainintoja saivat lisäkoulutuksien mahdollistaminen, työstä saatavat bonukset sekä yhteistyön parantaminen johdon ja työntekijöiden välillä.

Viidennessä kysymyksessä pyydettiin työntekijöiltä arvosanaa siitä, miten yritys kantaa huolta työntekijöiden yleisestä hyvinvoinnista. Tähän kysymykseen vastausten keskiarvo oli 3,5. Vastausten keskiarvoissa ei merkittäviä eroja uusien ja vanhojen sekä sukupuolten välillä vastauksissa ollut.

Kysyttäessä miten yritys voisi tässä asiassa kehittyä tuli runsaasti erilaisia vastauksia. Jo edellisissä kysymyksissä esiin tulleet liikunta- ja kulttuuriseteleiden mahdollistaminen (4 vastausta), sekä työn ja työvuorosunnittelun parantaminen (4 vastausta) nousivat

nytkin esiin. Myös työturvallisuuden kehittäminen erilaisin keinoin, kuten työnohjauksen lisäämisellä, henkilökunnan määrän nostamisella sekä teettämällä vaara- ja riskikartoitukset, sai vastaajilta kannatusta (4 vastausta). Negatiivissävytteisinä asioina vastauksista nousi esiin työntekijöiden kokevan työssään kiireen tunnetta (2 vastausta), sekä tyytymättömyyttä siitä, että vaikka vointia ja parannusehdotuksia kysytään, niin koetaan ettei työntekijöiden aloitteesta tapahdu konkreettisesti mitään (4 vastausta). Kuitenkin yksi vastaaja koki myös, että työntekijöiden yleisen hyvinvoinnin eteen on panostettu riittävästi, eikä kehittämistä asiassa tarvita.

Yrityksen työterveyshuollon tasoa arvioitiin seuraavassa kysymyksessä. Työntekijöiden vastausten keskiarvo oli 4,6, joten työterveyshuollon koettiin olevan varsin hyvällä tasolla. Eroja vastausten keskiarvoissa ei ollut eri ryhmien välillä. Myöskään työterveyshuollon kehittämisehdotuksia kysyttäessä ei vastauksia juuri saatu. Ainoastaan hepatiittirokotuksien saamista työterveyshuollosta sekä omavastuun poistamista toivottiin yhden kerran vastauksissa. Viisi vastaajaa taas ilmoitti olevansa täysin tyytyväisiä nykyiseen työterveyshuoltoon.

Työntekijöiden kokemaa työn mielekkyyden astetta kysyttiin kysymyksessä 9. Vastausten perusteella työntekijät kokevat työnsä suhteellisen mielekkääksi keskiarvon ollessa 3,9. Uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä ei vastausten keskiarvoissa ollut eroa, mutta miesten ja naisten välillä jonkin verran. Miehet kokivat työnsä 0,5 astetta mielekkäämmäksi kuin naiset (keskiarvot 4,3 / 3,8).

Kysyttäessä miten työntekijät kokevat työtänsä arvostettavan yrityksessä, vastausten keskiarvoksi tuli 3,7. Miesten ja naisten välillä eroa keskiarvoissa oli 0,3 astetta, miesten kokiessa enemmän työtänsä arvostettavan (keskiarvot 4,0 / 3,7) Uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä vastauksien keskiarvoissa oli nähtävissä selkeämpi ero. Uudet työntekijät kokivat vanhempia työntekijöitä enemmän omaa työtään arvostettavan. (keskiarvot 4,0 / 3,2)

Kysyttäessä kokevatko työntekijät voivansa tarpeeksi vaikuttaa työnsä sisältöön, 67 % vastanneista vastasi myöntävästi. Esimieheltään taas riittävästi palautetta työstään koki saavansa 69 % vastaajista. Miehet kokivat naisia selkeästi paremmin sekä voivansa vaikuttaa riittävästi työnsä sisältöön (prosenttiluvut 100 % / 58 %), että saavansa

tarpeeksi palautetta esimieheltään työstään (prosenttiluvut 100 % / 62 %). Uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä eroa vastauksissa oli vain riittävän palautteen saamisen tuntemuksessa. Uusista työntekijöistä 82 % koki saavansa esimiehiltään palautetta riittävästi, kun taas vanhojen työntekijöiden osalta 60 % vastanneista koki, ettei saa tarpeeksi palautetta työstään esimiehiltään. Kehityskeskusteluiden määrän koki 80 % vastanneista riittäväksi. Merkittäviä eroja uusien ja vanhojen työntekijöiden, sekä sukupuolten välillä ei vastauksissa ollut.

Työnohjausta oli vastaajien mukaan järjestetty kaikille. Nykyinen työnohjaus koettiin sopivaksi vastauksissa keskiarvolla 4,1. Miesten ja naisten vertailussa miehet kokivat hieman naisia enemmän nykyisen työnohjauksen sopivammaksi itselleen (keskiarvot 4,3 / 4,1). Vanhat työntekijät taas olivat merkittävästi, jopa 1,2 asteen erolla, uusia työntekijöitä tyytyväisempiä nykyiseen työnohjaukseen (keskiarvot 5,0 / 3,8).

Kysyttäessä miten yrityksen tarjoamaa työnohjausta voitaisiin parantaa, toivottiin vastauksissa lisää eri työtilanteiden jälkeisten tuntemusten ja työssäjaksamisen käsittelyä (5 vastausta). Myös case-tyyppisen, sekä ilman esimiehen paikallaoloa tapahtuvan työnohjauksen tarve, sekä mahdollisuus työntekijöiden itse valita työnohjaajansa, esiintyi kertaalleen vastauksista. Neljä vastaajaa ilmoitti olevansa täysin tyytyväinen nykyiseen työnohjaukseen.

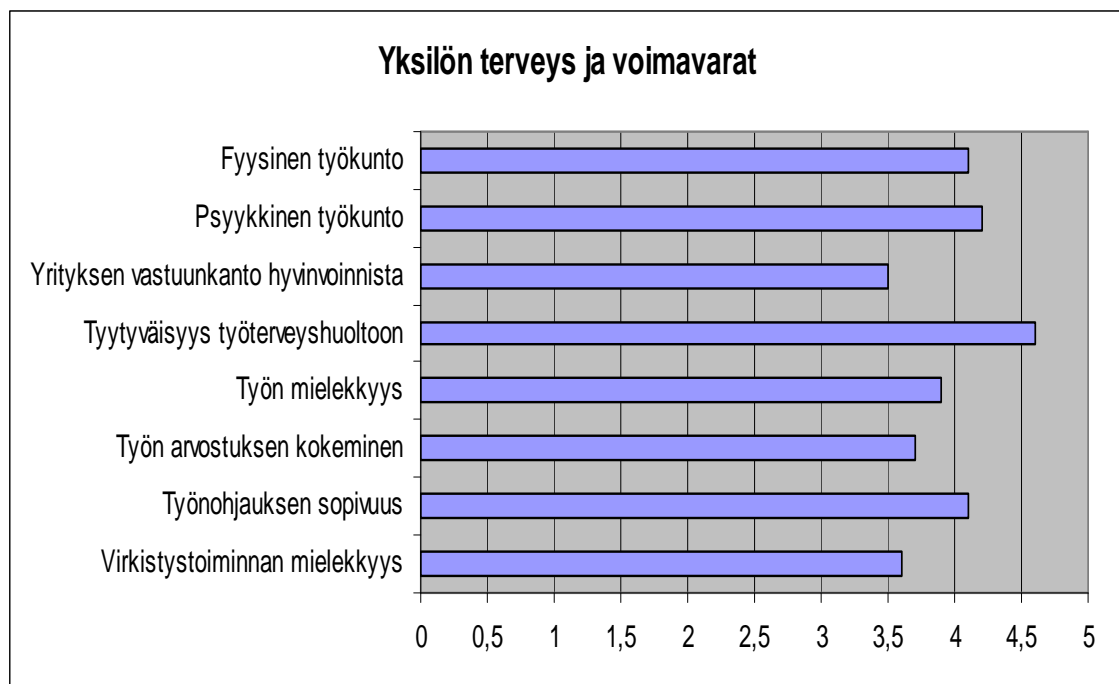
Henkilökohtaiseen työnohjaukseen koki tarvetta työntekijöistä 38 %. Naiset ja miehet olivat prosenteissa melko tasoissa. Naisista henkilökohtaista työnohjausta koki tarvitsevansa 38 %, miesten luvun ollessa 33 %. Uusista työntekijöistä hieman yli puolet eli 55 % koki tarvitsevansa henkilökohtaista työnohjausta, kun taas vanhojen työntekijöiden joukosta kukaan ei kokenut tarvetta henkilökohtaiselle työnohjaukselle.

Yrityksen järjestämä virkistystoiminta koettiin vastaajien toimesta suhteellisen mielekkääksi vastausten keskiarvon ollessa 3,6. Eroja vastauksien keskiarvoissa ei ollut sekä naisten ja miesten, että uusien ja vanhojen työntekijöiden osalla. Erikoinen seikka kysymyksen vastauksia tarkastellessa kuitenkin oli, että 25 % vastaajista jätti kokonaan vastaamatta. Yhtä lukuun ottamatta vastaamatta jättäneet henkilöt olivat uusien työntekijöiden joukosta, joten yksi mahdollinen syy vastaamatta jättämiseen voisi olla vähäinen työskentelyaika yrityksessä.

Positiivisin asia työntekijöiden mielestä yrityksen virkistystoiminnassa oli yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen (7 vastausta). Työntekijät kokivat myös voivansa vaikuttaa virkistystoimintaan (2 vastausta). Kehuja sai lisäksi virkistystapahtumien sisältö, kuten monipuolinen ohjelma ja tarjoilujen riittävyys. (4 vastaajaa)

Erilaisia kehittämisehdotuksia yrityksen virkistystoimintaan työntekijöiltä tuli kohtalaisesti. Erityisesti vastaajat kaipasivat omavalintaisia mahdollisuuksia virkistysiltoihin, esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelien avulla (3 vastausta), sekä virkistysiltamien järjestämistä vain oman toimipisteen työntekijöiden kesken (3 vastausta). Yksittäisiä ehdotuksia virkistystoiminnaksi olivat lisäksi kuntotestit ja tiimipäivät. Virkistystoiminnan pitopaikoiksi vastauksissa ehdotettiin teatteria, kylpylää ja risteilyä. Vastaajista kaksi toivoi lisäästä virkistystoiminnan määriin kun taas kolme vastaajaa ilmoitti olevansa täysin tyytyväisiä nykyiseen virkistystoimintaan.

Kuviossa 3 esitetään yhteen koottuna kaikkien yksilön terveys ja voimavarat – osion numeeristen kysymyksien vastausten keskiarvot palkkien muodossa.



KUVIO 3. Yksilön terveys ja voimavarat (asteikolla 1-5, jossa viisi on paras arvosana)

## 5.2 Ammatillinen osaamisen edistäminen

Vastaajien mielipidettä kysyttiin seuraavaksi siihen, kuinka hyvin yritys reagoi työntekijöiden koulutustarpeisiin. Vastausten keskiarvoksi saatiin 3,8. Miehet ovat hieman naisia tyytyväisempiä yrityksen reagointiin työntekijöiden koulutustarpeiden suhteen (keskiarvot 4,0 / 3,8). Selkein ero vastauksissa on kuitenkin uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä. Uudet työntekijät kokevat vastauksien mukaan vanhempia työntekijöitä huomattavasti enemmän, että heidän koulutustarpeisiin on yrityksessä vastattu (keskiarvot 4,2 / 3,0).

Lisäkoulutustarvetta koki vastaajista tasan puolet. Uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä ei löytynyt vastausprosentista merkittäviä eroja, toisin kuin miesten ja naisten väliltä. Kyselyyn vastanneista miehistä kaikki kokivat tarvetta lisäkoulutukseen kun taas naisista osuus oli vain 39 %. Valintatilanteessa vastaajista 77 % oli yhteiskoulutuksien kannalla, 23 % kannatti enemmän yksilökoulutuksia. 38 % vastanneista tosin oli vielä lisännyt erikseen vastauksiinsa, että on yleisesti molempien koulutuksien kannalla.

Kysyttäessä millaisia koulutusmahdollisuuksia haluaisi yrityksen järjestävän työntekijöilleen tuli vastaajilta paljon ehdotuksia. Moni toiveista koski yksilöllisten koulutustarpeiden mahdollistamista (5 vastausta) ja erityisesti psykiatrista erityisosaamista kehittäviä koulutuksia (7 vastausta). Ehdotuksissa koulutuksista mainittiin ryhmäohjaus ja ryhmätheraplay, perheterapia, persoonallisuushäiriöt, syömishäiriöt, luovat työmenetelmät, traumaattisen lapsuuden vaikutukset elämään sekä kiinnipito.

## 5.3 Työn ja työympäristön kehittäminen

Kysyttäessä vastaajilta miten mielekkääksi he kokevat työympäristönsä sekä sen sisältämät materiat ja virikkeet, vastauksien keskiarvoksi saatiin 3,8. Miesten ja naisten vastauksien keskiarvot mukailivat yleistä keskiarvoa, mutta uusien ja vanhojen työntekijöiden vastauksia vertailtaessa löytyi eroa. Vanhat työntekijät kokivat työympäristönsä 0,6 astetta mielekkäämmäksi kuin uudet työntekijät (keskiarvot 4,2 / 3,6).

Ehdotuksia työympäristön mielekkyyden parantamiseksi tuli vastaajilla kohtalaisen runsaasti. Monista vastauksista oli nähtävissä tarve turvallisuutta ja jokapäiväisiä tilanteita tukeviin tekijöihin, kuten kestävämpien puitteiden, työvälineiden ja materiaalien hankinta sekä valvonnan lisääminen (7 vastausta). Käytännön toimenpiteinä mainittiin turvalasit, vankemmat ovet, sekä uudemmat autot. Lisäksi toivottiin kodinomaisuuden lisäämistä (4 vastausta) sekä lisäresursseja ja isompia vapauksia hankkia tarvittavia materiaaleja ja välineitä talojen käyttöön (5 vastausta). Kodinomaisuuden lisäämiseksi ehdotuksissa mainittiin muuan muassa viherkasvien, lapsien harrastusjuttujen ja ulkoleikkivälineiden määrän lisääminen.

Työergonomian tasoa kysyttäessä vastausten keskiarvoksi saatiin 3,9. Vanhojen työntekijöiden mielestä työergonomian taso oli parempaa kuin uusien työntekijöiden mukaan (keskiarvot 4,4 / 3,7). Myös miehet kokivat työergonomian suhteellisen selkeästi paremmaksi kuin naiset keskiarvot 4,3 / 3,8)

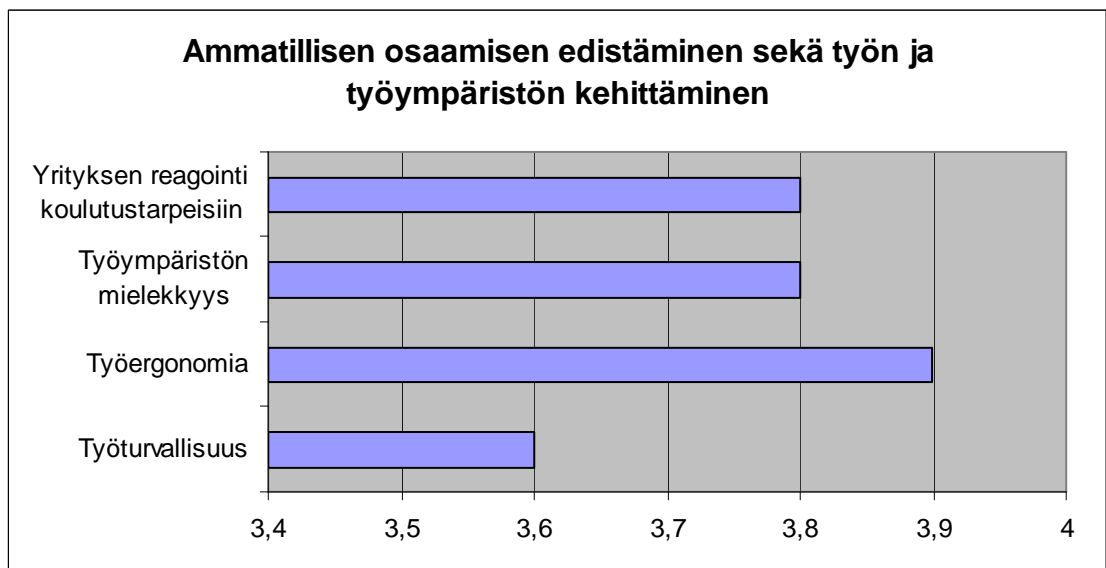
Työergonomian parantamiseksi työntekijöiden vastauksista oli poimittavissa muutamia samansuuntaisia konkreettisia ehdotuksia. Eri esineiden, työvälineiden sekä kodinkoneiden sijoitteluun toivottiin parempia ratkaisuja (3 vastausta). Toimistotiloihin toivottiin parempia työtuoleja (3 vastausta). Lisäksi mainittiin säädeltävien tasojen sekä uusien autojen tarve. Yksi vastaajista myös totesi, ettei työergonomiaa tarvitse parantaa millään tavalla.

Työturvallisuuden tason työpaikalla vastaajat kokivat keskiarvolla 3,6. Uusien työntekijöiden vastausten mukaan työturvallisuus oli selkeästi heikommalla tasolla kuin vanhojen työntekijöiden mielestä (keskiarvot 3,3 / 4,2). Myös naiset kokivat työpaikkansa selkeästi miehiä turvattommaksi (keskiarvot 3,5 / 4,3).

Työturvallisuuden parantamiseksi työntekijöiltä tuli myös paljon ehdotuksia. Koulutuksen sekä henkilökunnan resurssien ja raportointiin käytettävän ajan lisääminen nähtiin tärkeänä (5 vastausta). Myös sopivampien puitteiden, välineiden ja esineiden hankinta nähtiin tärkeänä. Konkreettisia ideoita olivat hälytysnappi/turvapuhelin, jolla saa apua nopeasti paikalle (5 vastausta), särkymättömät lasit (2 vastausta), kestävämmät ovet, uudemmat autot sekä erillisen vartijan palkkaaminen.

Kysymys 31 käsitteli erillisen tykytoiminnan perustamista yritykseen. Tykytoimikunnalle nähtiin tarvetta, sillä vastaajista 69 % oli sen perustamisen kannalla. Myös 50 %:lla vastanneista olisi itsellä kiinnostusta liittyä mukaan toimikuntaan, mikäli sellainen olisi suunnitelmassa. Mies-vastaajien mielipide tosin erosi selkeästi naisten vastauksista, joista 85 % kannatti tykytoimikunnan perustamista. Mies-vastaajien mielipiteen mukaan erilliselle tykytoimikunnalle ei olisi käyttöä ollenkaan.

Kuviossa 4 vielä koottuna sekä Ammatillisen osaamisen edistäminen – osion, sekä Työn ja työympäristön kehittäminen – osion numeeristen kysymysten vastauksien keskiarvot palkkien muodossa.



KUVIO 4. Ammatillisen osaamisen edistäminen sekä työn ja työympäristön kehittäminen (asteikolla 1-5, jossa viisi on paras arvosana)

#### 5.4 Työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen

Vastaajat kokivat omien yksiköidensä yhteishengen tason keskiarvolla 3,9. Uusien ja vanhojen työntekijöiden että miesten ja naisten vastauksien keskiarvot mukailivat kaikkien vastaajien yleiskeskiarvoa, joten merkittäviä eroja näiden vastaajaryhmien väliltä ei löytynyt.

Vastauksissa oman yksikön yhteishengen parantamista varten nähtiin sekä yrityksellä että työntekijöillä kehittymistarvetta. Yritykseltä toivottiin lisäresursseja, kuten henkilökunnan lisäämistä sekä virkistysiltojen mahdollistamista talokohtaisesti (8 vastausta). Myös kehityskeinoja työntekijöiden kiireen tunteen vähentämiseen ja voimavarojen tukemiseen, sekä työntekijöiden pysyvyyden parantamiseen kaivattiin (5 vastausta). Kuitenkin myös painotettiin työntekijöiden omaa vastuuta yhteisöllisyyden ja työpaikan työilmapiirin parantamiseksi (5 vastausta). Yksittäisistä asioista mainittiin työntekijöiden parempi vastuunotto, avoimempi keskustelu varsinkin ongelmista, sekä sovitusta asioista kiinnipitäminen. Myös sijaisten käyttöön sekä heidän kouluttamiseen ja ohjeistamiseen toivottiin parannusta.

Koko yrityksen yhteishengen tasoa kysyttäessä saatiin vastauksien keskiarvoksi 3,3. Myös tämän kysymyksen osalta merkittäviä eroja vastaajaryhmien väliltä ei ollut löydettävissä, vaan vastauksien keskiarvot mukailivat kaikkien vastaajien yleiskeskisarvoa. Konkreettiseksi keinoiksi ja ideoiksi yrityksen yhteishengen parantamiseksi vastaajat toivat esiin yhteisen tekemisen ja ajan lisäämisen sekä talojen kesken että vain aikuisten kesken (5 vastausta). Muun muassa yhteiset leirit sekä vierailut toisiin työpisteisiin mainittiin. Myös yritykseltä toivottiin pitkäjänteisempää toiminnan suunnittelua, avoimuutta päätöksissä sekä työntekijöiden mielipiteiden parempaa huomioon ottamista (4 vastausta).

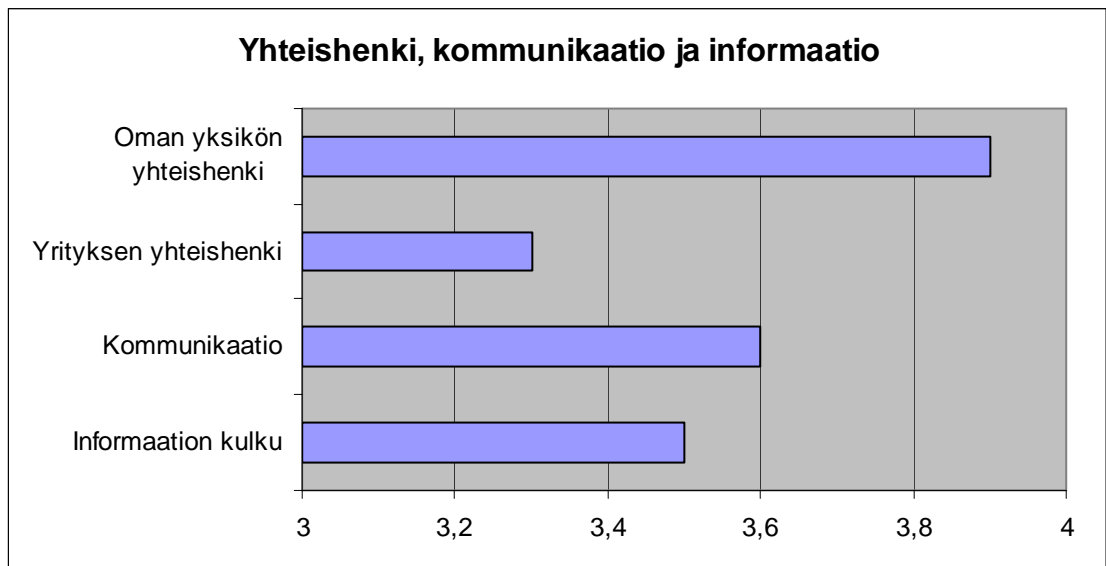
Ihmisten välisen kommunikaation (suu-sanallinen viestintä ja keskusteluyhteydet) toimivuus yrityksessä -kysymykseen vastausten keskiarvoksi tuli 3,6. Uusien ja vanhojen sekä miesten ja naisten vastausten keskiarvojen välillä ei ollut merkittäviä eroja kaikkien vastanneiden vastauksien keskiarvoon. Parannusehdotukset ihmisten välisen kommunikaation toimivuuden lisäämiseksi liittyivät pääasiassa palautteen antamiseen ja sen laatuun (6 vastausta). Palautteen toivottiin olevan avoimempaa, reaaliaikaisempaa, konkreettisempaa sekä faktoihin perustuvaa.

Muun kuin suu-sanallisen informaation kulkuun yrityksessä oltiin vastaajien keskuudessa tyytyväisiä keskiarvolla 3,5. Miesten ja naisten välillä vastausten keskiarvot olivat samankaltaisia, mutta uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä vastauksissa oli hienoinen ero. Vanhat työntekijät kokivat informaation kulun yrityksessä paremmaksi kuin uudet työntekijät (keskiarvot 3,8 / 3,4).



Muun kuin suu-sanallisen informaation kulun parantamiseksi tuli vastaajilta paljon konkreettisia parannusehdotuksia. Tiedottamisen sekä tiedonkulun kehittäminen nähtiin tärkeimpänä asiana (12 vastausta). Sisäisen viestinnän käyttöön toivottiin selkeitä sopimuksia, tiedottamiseen avoimuutta, nopeutta sekä tiedonsaannin samanaikaisuutta. Myös raportoinnin kehittämiseen nähtiin vastauksissa tarvetta (4 vastausta). Työntekijät kokivat ajan muun muassa raportointiin sekä tiedotteiden lukuun olevan riittämätöntä. Myös tietokoneiden määrää yksiköissä toivottiin lisättävän.

Kuvio 5 esittää Työyhteisön ja työorganisaation parantaminen – osion yhteishenkeen, kommunikaatioon ja informaation kulkuun liittyvien numeeristen kysymysten vastauksien keskiarvot palkkien muodossa.



KUVIO 5. Työyhteisön ja työorganisaation parantaminen. Yhteishenki, kommunikaatio ja informaatio (asteikolla 1-5, jossa viisi on paras arvosana)

Kysymyksessä 41 vastaajilta kysyttiin miten tyytyväisiä he ovat omaan palkkatasoonsa koulutus ja alan yleinen palkkataso huomioiden. Vastausten keskiarvoksi tuli luku 3,1. Miesten ja naisten välillä eroja vastausten keskiarvoissa ei ollut. Vanhojen ja uusien työntekijöiden vastauksien keskiarvoista on nähtävissä, että vanhat työntekijät ovat suhteellisen paljon tyytymättömpämpiä palkkatasoonsa kuin uudet työntekijät (keskiarvot 2,8 / 3,3).

Vastaajien mielestä palkkauksessa tulisi paremmin näkyä työntekijöiden henkilökohtainen osaaminen ja kyvykkyys (10 vastausta), työn vaatavuuden taso (3 vastausta) ja kilpailukykyisyys alalla (3 vastausta). Useissa vastauksissa tuli esiin yksilöllisempi palkkaus, jossa palkantarkistuksia tehtäisiin tasaisin väliajoin. Palkkaan vaikuttavia tekijöitä voisivat olla vastausten mukaan koulutus, työn tuloksellisuus, pitkään korkealla tasolla tehty työ sekä kyvykkyys hoitaa sama työ pienemmillä resursseilla.

Vastaajilta tiedusteltiin myös tyytyväisyyttä yrityksen palkitsemisjärjestelmää kohtaan. Vastauksien keskiarvoksi muodostui 3,1. Miesten ja naisten osalta vastausten keskiarvot olivat samankaltaisia yleisen keskiarvon kanssa. Vanhojen ja uusien työntekijöiden vastauksien vertailu osoittavat vanhojen työntekijöiden olevan uusia tyytyväisempiä yrityksen palkitsemisjärjestelmään. Huomioitavaa kysymyksessä on, että erityisesti uusille työntekijöille yrityksen palkitsemisjärjestelmä tuntui olevan varsin vieras. Yli puolet (55 %) uusista työntekijöistä jätti vastaamatta kysymykseen ja sanoitti vastauksessa ettei tiedä yrityksen palkitsemisjärjestelmästä.

Konkreettisia kehitysehdotuksia yrityksen palkitsemisjärjestelmään tuli kuitenkin jonkin verran. Vastaukset kyseiseen kysymykseen hajautuivat kuitenkin eniten kaikista kyselylomakkeen kysymyksistä. Osan vastaajien mielestä palkitseminen oli tärkeää, osa taas näki asian niin, että ei ole tarvetta palkita vain koska ns. ”pitää palkita joku”. Palkitsemiseen toivottiin vastauksissa myös sekä tasapuolisuutta, että vain esimerkiksi selkeän kyvykkyuden huomioimista. Vastaajat halusivat osaltaan saada kannustimia sekä henkilökohtaisesti, että omille työyhteisöilleen.

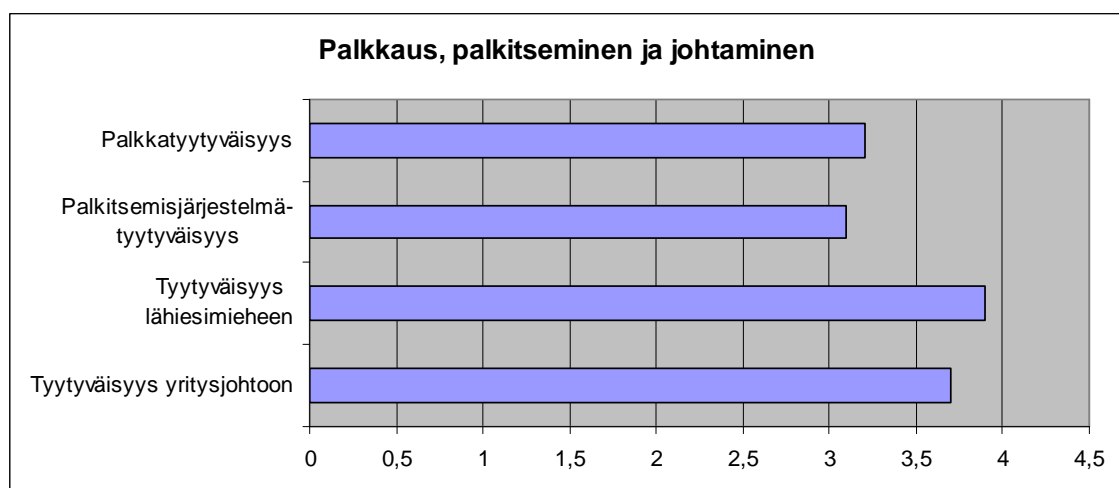
Viimeisissä kysymyksissä kysyttiin vastaajien tyytyväisyyttä esimiestoimintaa ja yrityksen johtoa kohtaan sekä kehitysehdotuksia heidän toimintatapoihin. Kysyttäessä tyytyväisyyden määrää lähiesimiehen toimintaan, vastauksien keskiarvoksi tuli 3,9. Miesten ja naisten vastauksien keskiarvoissa ei ollut eroja. Uudet työntekijät tuntuivat kuitenkin olevan huomattavasti tyytyväisempiä lähimpään esimieheensä ja tämän toimintaan kuin vanhat työntekijät (keskiarvot 4,3 / 3,0).

Suurimpina kehittämiskohteina esimiestyössä nähtiin vastaajien mielestä läsnäolo (8 vastausta), esimiestaidot (5 vastausta) ja ammatillinen osaaminen (3 vastausta).

Vastaajien mukaan esimiehille pitäisi mahdollistaa enemmän aikaa, olla paikalla, kuunnella työntekijöitä sekä antaa heille palautetta. Myös osallistumista päivittäiseen toimintaan kaivattiin enemmän. Esimiestaitoihin toivottiin lisäkoulutusmahdollisuuksia, kehitettävää nähtiin erityisesti tasapuolisuudessa ja oikeudenmukaisuudessa työntekijöitä kohtaan. Esimiehiltä toivottiin myös selkeitä kasvatuksellisia näkemyksiä sekä valmiutta kehittää itseään. Myös tyytyväisyyttä esimiestyöhön tuotiin vastauksissa ilmi. Vastanneista kolme henkilöä ilmoitti olevansa täysin tyytyväinen nykyisellään lähimmän esimiehen tekemään työhön ja toimintatapoihin.

Tyytyväisyys yrityksen johtoon – kysymyksen vastausten keskiarvoksi tuli 3,7. Miesten ja naisten välillä ei tässäkään kysymyksessä vastauksien keskiarvoissa ollut eroja. Uusien ja vanhojen välillä taas tyytyväisempiä yrityksen johtoon olivat vanhat työntekijät (keskiarvot 4,0 / 3,5). Ylimmän johdon toiminnan kehityskohteina mainittiin vastauksissa useimmiten yksiköiden tasapuolinen huomioiminen (3 vastausta) työntekijärekrytointi (3 vastausta), sekä reagointi työntekijöiden ideoihin ja yksiköiden tarpeisiin (3 vastausta). Muita mainittuja asioita oli yksiköiden arjen parempi tuntemus, avoimuuden lisääminen ja tiedonkulun parantaminen.

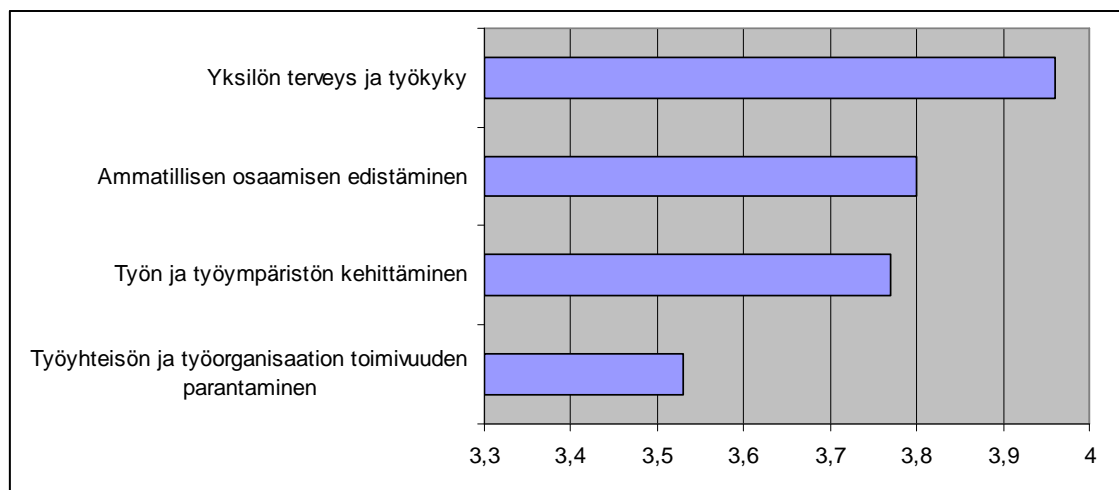
Kuviossa 6 esitetään Työyhteisön ja työorganisaation parantaminen – osion palkkaukseen, palkitsemiseen ja johtamiseen liittyvien numeeristen kysymysten vastauksien keskiarvot palkkien muodossa.



KUVIO 6. Työyhteisön ja työorganisaation parantaminen. Palkkaus, palkitseminen ja johtaminen (asteikolla 1-5, jossa viisi on paras arvosana)

Kokonaisuudessaan yrityksen tykytoiminnan taso nähtiin vastaajien mielestä varsin positiivisessa valossa. Kaikkien tykytetraedrin (KUVIO 2) osa-alueiden numeeristen monivalintakysymysten yhteenlasketuksi keskiarvoksi, asteikolla 1-5, saatiin arvo 3,75. Myös jokaisen tutkimuksessa kysytyn, 1-5 arvostellun, numeerisen monivalintakysymyksen vastausten keskiarvo ylitti keskiluku 3,0 rajan.

Tykytetraedrin eri osa-alueetkin ovat kyselyyn osallistuneiden antamien vastausten perusteella hyvin tasapainossa keskenään. (KUVIO 7) Osa-alueiden omat, numeerisista monivalintakysymyksistä yhteenlasketut, keskiarvot asettuivat hyvin lähelle kaikkien kysymysten yhteenlaskusta saatua arvoa 3,75. Parhaimman arvon vastauksistaan sai yksilön terveys ja toimintakyky – osa-alue, jonka numeeristen kysymysten yhteenlasketuksi arvoksi muodostui pyöristettynä 3,96. Ammatillisen osaamisen edistäminen -osa-alueen kysymykset saivat arvon 3,80, joka oli arvoista toiseksi korkein. Työn ja työympäristön kehittäminen – osa-alueen kysymyksistä saatiin niukasti pienempi arvo 3,77. Työyhteisön ja työorganisaation parantaminen – osa-alueen kysymyksistä saatu arvo 3,53 oli osa-alueista heikoin.



KUVIO 7. Numeerisista monivalintakysymyksistä saadut keskiarvot tykytetraedrin eri osa-alueisiin (asteikolla 1-5, jossa viisi on paras arvosana)

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuuden todistaminen on tutkimuksen uskottavuudelle tärkeää. Luotettavuutta lisääviä tekijöitä ovat käytetyn lähdemateriaalin objektiivisuus ja ajankohtaisuus sekä teoriaperustan riittävä tuoreus. Muiden tuottamaan tekstiin tulee suhtautua kriittisesti ja harkiten (Hirsjärvi ym. 2004, 101–103.) Tutkimukseen on tehty laaja kirjallisuuskatsaus ja eri lähteitä on käytetty monipuolisesti hyväksi. Tutkimuksessa käytetyt lähteet on tarkistettu, joten ne ovat osaltaan sekä luotettavia, että ajanmukaisia. Tutkimus on myös toistettavissa täysin samanlaisena tai mahdollisesti kysymyksiltään muokattuna uudelleen yrityksessä. Vaihtoehtoisesti tutkimus on myös toteutettavissa muissa vastaavanlaisissa sosiaalialan työkentän toimipaikoissa. Sovelletuna tutkimus on käytettävissä periaatteessa missä tahansa työpaikalla, jossa työtoimintaa järjestetään.

Tutkimuksen luotettavuutta lisäävä tekijä on myös, että otanta on saatu työntekijöiden perusjoukosta, josta tarkoituksella kyselyn lähettämisvaiheessa on karsittu pois johtavassa asemassa olevat työntekijät, kuten esimerkiksi vastaavat ja apulaisvastaavat ohjaajat. Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden koulutustasoissa on mahdollisesti eroja, mutta heidät on kaikki kuitenkin palkattu yritykseen saman, lastenkodin ohjaajan, työnimikkeen alle. Näin ollen he ovat samanarvoisessa asemassa toisiinsa nähden, joten otantavirheitä ei aineiston keräämisessä ole syntynyt. Tiedon hankintatapa on myös tutkimuksessa onnistunut, koska kyselyyn laaditut kysymykset tuottavat monipuolisesti vastauksia esitettyihin tutkimusongelmiin. Tutkimuksen valideetti ja reliabiliteetti voidaan katsoa vahvistetuksi.

Kyselylomakkeeseen vastausaikaa annettiin riittävästi ja saatujen vastauksien määrä, 16/26 (61,5 %), oli suhteellisen korkea. Tutkimustuloksia voidaankin pitää luotettavana, sillä tyypilliset kyselytutkimuksen vastausprosentit ovat pääsääntöisesti alle 50 %:n suuruisia. (Vehkalahti 2008, 44.) Vastaamatta kyselyyn jätti 10 ihmistä (38,5 %) 26 mahdollisesta. Vastaamatta jättämisen syynä voisi olla ainakin se, että kaikki vastaajat eivät välttämättä ehtineet paneutua kyselyyn riittävästi. Lisäksi työntekijöiden lomat ja mahdolliset pitkät sairauslomat ovat osaltaan voineet vähentää vastaajien määrää.

Vastauksien määrästä ja laadusta, muun muassa kehitysehdotusten määrästä päätellen, tutkimuksen aihe on kuitenkin koettu kiinnostavaksi ja tärkeäksi. Aiheen kiinnostavuus osaltaan selittäisi myös vastausprosenttiosuuden hyvän tason.

## 6.2 Tutkimuksen eettisyys

Eettisyys voidaan tutkimusprosessissa jakaa kolmeen eri näkökulmaan. Ensimmäinen liittyy tutkimuksen oikeutukseen eli miksi aihetta on perusteltua tutkia, varsinkin jos kyseessä on mahdollisesti herkkä aihe. Toinen pohdinnan aihe koskee sitä, saadaanko valituilla tutkimusmenetelmillä tavoiteltava tieto parhaiten esiin. Kolmas seikka liittyy analyysiin ja raportointiin, jonka pitää olla tarkkaa ja rehellistä, mutta kuitenkin haastateltavia suojelevaa. (Kylmä ym. 2002, 70–73.) Hyvän tutkimuskäytännön mukaan tutkijan tulee myös kysyä suostumus tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä. Tutkijan tulee myös mahdollisimman selkeästi tuoda tutkittavalle tietoon mihin tutkittava osallistuu ja mitä häneltä odotetaan (Hirsjärvi ym. 2004, 26–27.)

Käsiteltäessä tutkimustietoja nousee eettisyyden kannalta tärkeimmiksi käsitteiksi vastauksien luottamuksellisuus, sekä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden anonymiteettisuojaan takaaminen. Täydellistä anonymiyyttä on vaikea taata määrällisessä tutkimuksessa koko tutkimuksen ajalle, jotta esimerkiksi sähköposti- tai postikyselyssä pystytään uudelleen muistuttamaan tutkimukseen vielä vastaamatta olevia ihmisiä. Aineiston analysointi tulisi kuitenkin suorittaa tutkittavien kannalta kasvottomasti eli ilman sellaisia tietoja, jotka liittäisivät ne suoraan tiettyyn henkilöön. Viimeistään tuloksia julkaistaessa, pitää ehdottomasti varmistua siitä, että tutkittavien henkilöllisyys ei paljastu. (Kuula 2006, 201–207.)

Tutkimuksessa lähetettiin lomakekyselyn mukana vastaajille saatekirje, jossa kerrotaan tutkimuksen tavoitteet, ketä varten tutkimus on, sekä motivoidaan työntekijöitä täyttämään vastaukset parhaansa mukaan. Saatekirje sisälsi myös ohjeet siihen miten tutkimuksessa voidaan parhaiten taata anonymiteetti vastaajille. Anonymiyyttä lisäsi tutkimuksen aikana myös se, että itse kysely, sekä muistutukset kyselyn täyttämiseksi lähetettiin työntekijöille yrityksen hallinnon työntekijän toimesta. Kolmas anonymiyyttä kasvattava seikka on, että aineistot palautettiin nimettöminä suoraan yrityksen hallintoon, joten tutkija ei ollut missään vaiheessa tutkimusta suorassa kontaktissa

vastaajien kanssa. Näin myöskään kyselyyn vastanneiden kommentit eivät ole olleet mitenkään yksilöitävissä.

Tämä tutkimus on perusteltu sillä, että siitä saadaan kyseessä olevalle yritykselle tärkeää tietoa kehittymistä varten. Lomakekyselyyn päätyminen tutkimuksessa on sekä tutkijan, ohjaavan opettajan, että yrityksen johdon toimesta todettu parhaimmaksi ratkaisuksi tiedon keräämiseen. Tietojen analysointi on suoritettu tarkkaavaisesti ja rehellisesti luotettavan tutkimuskäytännön mukaan eettisiä ohjeita seuraten.

### 6.3 Pohdintaa ja johtopäätöksiä tuloksista

Yksilön terveys ja työkyky – osion vastausten perusteella on pääteltävissä, että vastaajat kokevat olevansa suhteellisen hyvinvoivia ihmisiä, niin fyysisesti kuin henkisesti. Miehet tosin kokevat olevansa suhteellisen selkeästi huonompikuntoisia fyysisesti kuin naiset. Syitä tähän ei kuitenkaan pysty vastauksista tarkemmin selvittämään. Vastausten perusteella on kuitenkin perusteltua todeta, että vastaajat tuntuvat huolehtivan pääasiassa itse erityisesti fyysisen työkunnon ylläpitämisestä ja odottavat yritykseltä yleisesti enemmän panostusta työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantamiseksi. Yritykseltä toivotaan erityisesti työntekijöiden liikunta- ja harrastusmahdollisuuksien kasvattamista. Vastanneista 75 % sanoitti avoimissa vastauksissa olevansa liikuntaseteleistä kiinnostuneita ja perustelivat halukkuutta näihin muun muassa vuorotyön estämän säännöllisen harrastamisen vaikeudella. Myös paremmalla työvuorosunnittelulla sekä työturvallisuuteen että virkistysiltoihin ja -toimintaan panostamalla työntekijöiden kokemaa hyvinvointia voidaan vastaajien mukaan nostaa.

Eniten positiivista palautetta työntekijät antoivat järjestetylle työterveyshuollolle, johon moni työntekijä ilmoitti olevansa täysin tyytyväinen. Työnohjaukseen oltiin vastauksissa myös varsin tyytyväisiä, mutta uusien ja vanhojen työntekijöiden välisissä vastauksissa oli yksi tutkimuksen suurimmista eroista. Vanhat työntekijät kokivat työnohjauksen täysin sopivaksi itselleen, mutta uudet työntekijät vain osittain. Herääkin kysymys, pitäisikö yrityksen muuttaa työnohjaustaan kuitenkin hieman niin, että vanhojen toimivien elementtien mukaan, lisättäisiin enemmän esimerkiksi vastauksissa toivottua eri työtilanteiden jälkeisten tuntemusten ja työssäjaksamisen käsittelyä?

Työntekijät pitivät työtään pääasiassa mielekkäänä ja kokivat voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön jossain määrin. He näkivät myös saavansa kohtuullisesti tekemästään työstä arvostusta ja palautetta. Mahdollisesti syyt miksi miehet kokivat naisia enemmän voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön ja saavan arvostusta tekemästään työstä, johtuu yksinkertaisesti siitä, että miehiä on sosiaalialalla vähemmistö ja koska tarve esimerkiksi lastensuojelussa on miehille suuri, saavat he ehkä enemmän vapauksia ja positiivista huomiota osakseen. Palautteen saamisen ja työn arvostuksen osalta uudet työntekijät kokivat selkeästi enemmän saavansa näitä yrityksen johdolta. Syynä tähän voi olla esimerkiksi se, että yrityksen henkilökunnan määrän kasvaessa roimasti uusien toimipisteiden perustusvaiheessa johto selkeästi on antanut uusille työntekijöille enemmän huomiota ja luottanut siihen että vanhat työntekijät pärjäävät, koska omaavat paljon kokemusta.

Lisäkoulutustarvetta työntekijät tuntevat kokevansa ja vastausten mukaan asiaan on myös reagoitu yrityksen taholta varsin kohtuullisesti. Vanhat työntekijät kuitenkin kokivat uusia selkeästi vähemmän, että heidän toiveisiinsa asiassa vastataan. Syitä tähän voisi olla esimerkiksi se, että vanhat työntekijät ovat kokeneet tarvitsevansa vaikkapa vastauksissakin monien toivomia psykiatrista erityisosaamista kehittäviä koulutuksia ja aikaisemmin niitä ei ole syystä tai toisesta voitu mahdollistaa, joten tyytymättömyyttä on siksi esiintynyt. Joka tapauksessa vuoropuhelua johdon ja työntekijöiden välillä asiassa vastauksien perusteella kaivataan.

Työympäristön mielekkyydelle ja työergonomian tasolle annettiin vastaajien toimesta hyviä arvoja. Kuitenkin myös kehitysehdotuksia näihin tuli paljon. Erityisesti työturvallisuuteenkin liittyvät ja työturvallisuuden parantamista käsittelevässä kysymyksessä uudelleen esiin tulleet asiat, kuten soveltuvampien materiaalien ja materian hankinta sekä puitteiden ja välineiden parempi kunnossapito tuntuvat vastaajien mielestä tärkeiltä.

Vastaajien kokema työturvallisuus ja sen määrä jäi osaltaan varsin matalaksi verrattain kuinka tärkeästä aspektista on kyse. Erityisesti uusien työntekijöiden sekä naisten kokema työturvallisuus jäi arvoissa vanhojen työntekijöiden ja miesten lukemista paljon. Yhtenä syynä tähän on osaltaan varmasti osalla uusista työntekijöistä mahdollinen kokemuksen puute. Naisilla taas fyysinen puoli ja koko voi olla haasteena.



Kuitenkaan näillä ei varmasti selitetä kaikkea, joten vuoropuhelulle työturvallisuuteen liittyen koetaan tarvetta. Vastaajien ehdotuksissa esiintyneistä työturvallisuuden kehitysideoista on kyselyn toteuttamisen jälkeen otettu yrityksessä käyttöön ainakin turvapuhelimet.

Työntekijöiden kokemalla yhteishengen määrällä on myös iso merkitys työntekoon ja työhyvinvointiin. Vastaajat kokivat omien yksikköjensä yhteishengen selvästi koko yrityksen yhteishenkeä paremmaksi. Myös yhteishengen parannusehdotusten määrien mukaan oman toimipisteen yhteishenki koetaan vastaajien osalta tärkeämmäksi kuin koko yrityksen. On täysin luonnollista että näin koetaan ja osaltaan myös positiivinen piirre, että lähimpien työkavereiden seurassa koetaan parempaa yhteishenkeä. Kuitenkin yhteishenki ja sen kokeminen on tärkeä asia, jota tulee vaalia. Sitä ei myöskään koskaan voi kokea liikaa, joten tässä kohtaa työntekijöiden vastauksissakin esiintyneet virkistystoiminta, yhteinen tekeminen ja tutustuminen työtovereihin ovat avainasemassa. Varsinkin kun yritys on kasvanut lähiaikoina ja uusia työntekijöitä on paljon, on panostaminen yhteishenkeen, sen osittaiseen uudelleen luomiseen ja kasvattamiseen, varsin perusteltua ja tärkeää.

Kommunikaation ja informaation kulkuun yrityksessä tyytyväisyys näyttäisi olevan suhteellisen hyvällä tasolla. Kuitenkin parannusehdotusten määrästä on pääteltävissä, että työntekijöiden joukossa toivotaan asiaan kehitystä, varsinkin palautteen antamisen laadun sekä tiedonkulun tehostamisen saralla. Vastauksista tuli esiin myös työntekijöiden kokema osittainen kiireen tunne, sillä vastaajien mukaan esimerkiksi raportoinnin mahdollistamiseen koetaan tarvittavan enemmän aikaa.

Palkkaus ja palkitseminen saivat työntekijöiden mielipiteissä matalimmat arvosanat. Saamaansa palkan määrään tuskin koskaan työntekijät ovat täysin tyytyväisiä, joten osittain positiivinen signaali on, että vastausten keskiarvot palkkauksen ja palkitsemisen tyytyväisyyden kokemisessa ovat numeerisen arvosteluasteikon keskitason yläpuolella. Kehittämistä palkkauksen ja palkitsemisen yksilöllistämisen suuntaan, jossa muun muassa koulutus, kyvykkyys ja työn vaativuus otettaisiin paremmin huomioon, työntekijöiden mielipiteissä kuitenkin kaivataan. Palkitsemisen osalta on nähtävissä, että suurin osa vastaamatta jättäneistä henkilöistä on luultavasti ollut niin vähän aikaa töissä, ettei palkitsemisia ole heidän aikanaan juurikaan ollut.

Esimiestoiminta yrityksessä nähtiin pääosin positiivisessa valossa, mutta kehittämistä, erityisesti arjen läsnäolon, tasapuolisen välittämisen ja tuen kokemisen tuntemuksen lisäämiseksi vastaajat kaipasivat. Lähiesimiestoiminta sai korkeamman arvosanan kuin yrityksen johto, mutta toisaalta yrityksen johtoon oltiin vastauksissa tasaisemmin tyytyväisiä. Syynä tähän on luultavasti yrityksen kasvu ja kehittyminen, jolloin myös lähiesimiestoiminta varsinkin uusissa yksiköissä voi olla haastavassa asemassa, kun luodaan niin sanotusti uutta. Myös jos lähiesimies vaihtuu, niin toimintatavat saattavat aina hieman yksiköissä muuttua. Tämä osaltaan voisi selittää vanhojen työntekijöiden selvästi uusia työntekijöitä matalamman arvosanan lähiesimiestoiminnan tyytyväisyydessä. Yrityksen johtoon on varmasti vanhoilla työntekijöillä kiinteämmät välit, joten se voisi selittää miksi he ovat tyytyväisempiä yrityksen johtoon kuin uudemmat työntekijät.

#### 6.4 Kehittämisehdotuksia yritykselle

Yritykseltä kaivattiin monissa vastauksissa panostusta työntekijöiden yleisen, fyysisen ja henkisen, hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Erityisesti parempi harrastus- ja virkistystoiminnan mahdollistaminen on selkeä kehityskohde. Tähän voisi sopia hyvin liikunta- ja kulttuurisetelit, joilla työntekijä saisi itse valita, milloin ja mihin haluaisi itse panostaa, varsinkin kun kolmivuorotyössä säännöllinen harrastaminen on käytännössä mahdotonta. Esimerkiksi professori Yrjö Pessin mukaan harrastus- ja virkistystoiminnan tukeminen edesauttaa positiivista ilmapiiriä ja jaksamista työpaikalla. Työntekijän fyysisellä ja psyykkisellä kunnolla voi olla oma vaikutuksensa käyttäytymiseen työpaikalla sekä suhtautumiseen työkavereihin ja työtehtäviin. Yritys voi näin ollen edesauttaa työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen kunnan ylläpitämistä tarjoamalla henkilökunnalle harrastus- ja virkistystoimintaa. (Pessi 1999, 113–114.)

Yleisellä tasolla vastausten perusteella yrityksessä kaivataan monessa asiassa enemmän keskustelua johtoportaan ja työntekijöiden välillä, sekä tähän jotakin kanavaa. Itse työhön liittyviä aiheista akuuteimmin vuoropuhelua kaipaavat varsinkin työturvallisuuteen liittyvät seikat, sekä osaltaan myös yrityksen palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmä. Näihin asioihin tarkemmin paneutumiseksi, avoimen keskustelun lisäämiseksi ja yleisestikin koko yrityksen työtoiminnan kehittämisen kannalta voisi olla hyväksi perustaa kasvavalle yritykselle oma työtoimikunta, johon kuuluisi edustajia sekä johtoportaan että työntekijätasolta.

Tutkimuksen vastausten perusteella Liinnostusta tykytoimintaan ja halukkuutta myös tykytoimikunnassa toimimiseen löytyisi työntekijäpuolelta.

### 6.5 Kehitysideat tutkimukseen

Yleisellä tasolla työpaikan kehittäminen voidaan jakaa neljään eri vaiheeseen. Näitä ovat analyysi, diagnoosi, toiminta ja arviointi. (Jouttimäki & Purola 2002, 10.) Tämä opinnäytetyö tuottaa analyysivaiheen kartoittavaa tietoa sekä diagnosoi sen avulla millaisessa tilassa yrityksen tykytoiminta on työntekijöiden mielestä ja näin ollen antaa tietoa johtoportaalte, millaisena työntekijät tilanteen kokevat. Tästä luontaisena jatkumona voisi olla opinnäytetyö, joka suunnittelisi yritykselle sopivaa tykytoimintaa esimerkiksi seuraavalle vuodelle tai pidemmälle ajanjaksolle, kun keskustelua on käyty työnantaja- ja työntekijäpuolen välillä, millaisin panostuksin ja harppauksin yrityksellä on mahdollista tykytoiminnassaan edetä. Toinen vaihtoehto opinnäytetyölle voisi olla syventyä tarkemmin itse lastensuojelualan työhyvinvointiin ja siihen liittyviin seikkoihin.

Jo toteutettua tutkimusta olisi suhteellisen helposti voinut syventää ja laajentaa esimerkiksi vielä enemmän käsittelemään kokonaisuudessaan työhyvinvointia. Lisäksi kyselyn olisi voinut ulottaa käsittämään koko henkilökunnan tai ainakin alemman johtotason henkilöt sekä pitkiä sijaisuuksia tekevät ihmiset, jotka nyt jätettiin pois syystä, että otantaan haluttiin työnimikkeeltään samanarvoiset henkilöt. Myös laajempi taustamuuttujatietojen, kuten tässä tapauksessa esimerkiksi vastaajien koulutustason ja alan yleisen työkokemuksen, kysyminen toisi uusia ulottuvuuksia ja mahdollisuuksia tulosten analysointiin.

# LÄHTEET

## KIRJALLISET LÄHTEET

Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Aromaa, A; Huttunen, J; Koskinen, S. & Teperi, J. (toim.) 2005. Suomalainen terveys. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S; Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työkä! Ikääntyminen ja työelämänlaatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus.

Jouttimäki, L. & Purola, M. 2002. Tykytoiminta työpaikoilla – ydinkohdat. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Näkökulmia kuntoutukseen ja kuntoutustieteeseen. Helsinki: WSOY.

Järvisalo, J; Räsänen, K; Pirttilä, I; Immonen, S. & Saloniemi, A. 2001. Tyky-toiminta yhteiskuntapoliittisena ohjelmana. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi, raportti 4. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Helsinki: Oy Edita Ab

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kylmä, J; Pietilä, A-M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2002. Terveysten edistämisen lähtökohdat. Teoksesta Pietilä, A-M.; Hakulinen, T.; Hirvonen, E.; Koponen, P.; Salminen, E-M. & Sirola, K. (toim.) Terveysten edistäminen. Uudistuvat työmenetelmät. Helsinki: WSOY.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede. Vol. 11, nro 1/99.

Peltomäki, P; Viluksela, M; Hiltunen, M-L; Kauppinen, T; Lamberg, M; Mikkola, J; Pirttilä, I; Räsänen, K; Suurnäkki, T; Tuomi, K. & Husman, K. 2002. Tyky-Barometri. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Perkiö-Mäkelä, M; Hirvonen, M; Elo, A-L; Ervasti, J; Huuhtanen, P; Kandolin, I; Kauppinen, K; Kauppinen, T; Ketola, R; Lindström, K; Manninen, P; Mikkola, J; Reijula, K; Riala, R; Salminen, S; Toivanen, M. & Viluksela, M. 2006. Työ ja terveys - haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos. Helsinki: Tammer-paino Oy.

Pessi, Y. 1999. Työilmapiiri. Helsinki: Hakapaino Oy.

Rantanen, J. 1995. Työterveys Suomessa 1945–95. Teoksesta Ilmarinen, J. & Järvikoski, L. (toim.) Työkyky ja kuntoutus – nykytila ja tulevaisuus. Työterveyslaitos & Kuntoutussäätiö. Helsinki: Painotalo Miktor.

Robson, LS; Stephenson, CM; Schulte, PA; Amick BC III; Irvin, EL; Eggert, DE; Chan, S; Bielecky, AR; Wang, AM; Heidotting, TL; Peters, RH; Clarke, JA; Cullen, K; Rotunda, CJ. & Grubb, PL. 2012; 38(3) s. 193-208. A systematic review of the effectiveness of occupational health and safety training. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*.

Saatavissa verkkoversiona [http://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=3259](http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3259) > Download

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Valli, R. 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksesta Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Vuorio, P. (toim.) 1999. Jaksetaan yhdessä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan haasteet ja mahdollisuudet. Työturvallisuuskeskus. Tampere: Kirjapaino Virtaset Oy.

## SÄHKÖISET LÄHTEET

CTM Oy:n kotisivut. [viitattu 22.2.2012] Saatavissa <http://ctmoy.kotisivukone.com/>.

Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998 - 2002 loppuraportti. Sosiaali ja terveysministeriö. [viitattu 11.4.2012] Saatavissa <http://www.stm.fi> > Lisää julkaisuja > Kirjastotietokanta > Vapaatekstihaku: ikäohjelman monet kasvot > Koko teksti

Talentia. [viitattu 14.3.2012] Saatavissa <http://www.talentia.fi> > Työelämä > Hyvä työpaikka > Työsuojelu

Työterveyslaitos. [viitattu 20.3.2012] Saatavissa <http://www.ttl.fi> > Terveys ja työkyky > Tykytoiminta

Työterveyslaitos. [viitattu 6.3.2012] Saatavissa <http://www.ttl.fi> > Terveys ja työkyky > Tykytoiminta > Mitä on työkyky

Työturvallisuuslaki. [viitattu 12.3.2012] Saatavissa <http://www.finlex.fi> > Lainsäädäntö > Ajankohtainen lainsäädäntö > 2002 > 23.8.2002/738.

## SAATTEEKSI

Edessäsi on kysymyslomake, joka muodostaa aineiston tulevaan opinnäytetyöhöni. Opinnäytetyöni käsittelee meille kaikille yhteistä ja tärkeätä aihetta eli yrityksen työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa, Tyky-toimintaa. Opinnäytetyöni tarkoituksena on saada työntekijöiden oma ääni mielipiteineen ja kehitysehdotuksineen kuuluville tyky-toimintaa koskevissa sekä siihen läheisesti liittyvissä asioissa.

**Kysely on tarkoitettu yrityksen vakituisille lastensuojelutyötä tekeville ohjaajille.** Lomaketta ei siis täytä yrityksessä esimiesasemassa olevat henkilöt, muun kuin lastensuojelun työntekijät eikä sijaiset. Kyselyyn vastaamiseen käytetty aika on kaikille työaikaa, mutta tulee kuitenkin tapahtua työvuorojen puitteissa (pl. mahdollinen esimiehen luvalla muuna aikana tehty vastaaminen).

Toivon, että teiltä kaikilta löytyisi mielenkiintoa asiaan ja hetki aikaa kiireisistä päivistänne, jotta täyttäisitte kyselylomakkeen.

Kiitos!

## OHJEET LOMAKKEEN TÄYTTÄMISEKSI:

-Jos olet ensimmäinen työpaikallasi, joka täyttää kyselyn, tee ensin tietokoneen työpöydälle uusi kansio ja nimeä se ”opinnäytetyö vastaukset”.

-Täytä kyselylomake tietokoneella valmiiseen pohjaan ja valitse ”tallenna nimellä”. Nimeä täyttämäsi lomake sanalla ”vastaus” ja laita järjestysnumero perään monesko vastaaja olit toimipisteeltäsi (esim. ”vastaus3”). Tallenna täyttämäsi lomake sitten tietokoneen työpöydän ”opinnäytetyö vastaukset” -kansioon.

-Kun työpaikan työntekijät ovat kaikki kyselyyn vastanneet tai **viimeistään dd.mm.yyyy** lähettää työpaikan esimies / hänen määräämä henkilö vastaukset joko;

- 1) sähköpostilla liitetiedostoina osoitteeseen; **xxxx.yyyy@zzzz.com**  
tai
- 2) toimittaa vastaukset tulostettuina paperiversioina **yrityksen hallintoon.**

Lomakkeella on kolmenlaisia kysymyksiä:

-Kysymyksiä, jossa kysytään ”asteikolla 1-5..”. Näissä arvosana yksi on alin/huonoin ja arvosana viisi on ylin/paras.

-Kysymyksiä, joissa on kaksi vastausvaihtoehtoa, joista valitaan toinen.

-Avoimia kysymyksiä, joihin vastataan omin sanoin.

**KYSYMYKSET****PERUSTIEDOT**

Ikä:

Sukupuoli:

Työvuodet yrityksen palveluksessa:

**YKSILÖN TERVEYS JA VOIMAVARAT**

- |   |           |
|---|-----------|
| 1) Asteikolla 1-5 kuinka hyväksi koet fyysisen työkuuntosi?                               | 1 2 3 4 5 |
| 2) Miten yritys voisi edistää fyysistä työkuuntoasi?                                      |           |
| 3) Asteikolla 1-5 kuinka hyväksi koet psyykkisen työkuuntosi?                             | 1 2 3 4 5 |
| 4) Miten yritys voisi edistää psyykkistä työkuuntoasi?                                    |           |
| 5) Asteikolla 1-5 miten hyvin mielestäsi yritys kantaa huolta yleisestä hyvinvoinnistasi? | 1 2 3 4 5 |
| 6) Miten yritys voisi mielestäsi asiassa kehittyä?  |           |
| 7) Asteikolla 1-5 miten hyvällä tasolla koet yrityksen työterveyshuollon olevan?          | 1 2 3 4 5 |
| 8) Miten työterveyshuoltoa tulisi mielestäsi kehittää?                                    |           |
| 9) Asteikolla 1-5 miten mielekkääksi koet työsi?  | 1 2 3 4 5 |
| 10) Asteikolla 1-5 miten hyvin koet työtäsi arvostettavan yrityksessä?                    | 1 2 3 4 5 |



- 11) Koetko voitavasi vaikuttaa tarpeeksi työsi sisältöön? Kyllä / En
- 12) Saatko mielestäsi tarpeeksi palautetta työstäsi esimieheltäsi? Kyllä / En
- 13) Onko mielestäsi kehityskeskusteluja riittävästi? Kyllä / Ei
- 14) Onko työnohjausta järjestetty toimipisteesi henkilökunnalle? Kyllä / Ei
- 15) Asteikolla 1-5 kuinka sopivaksi itsellesi koet nykyisen työnohjauksen? 1 2 3 4 5
- 16) Miten työnohjausta pitäisi mielestäsi kehittää?
- 17) Koetko tarvetta henkilökohtaiseen työnohjaukseen? Kyllä / En
- 18) Asteikolla 1-5 miten mielekkääksi koet yrityksen virkistystoiminnan? 1 2 3 4 5
- 19) Mitkä ovat mielestäsi positiivisia asioita yrityksen virkistystoiminnassa?
- 20) Minkälaista muuta virkistystoimintaa haluaisit yrityksen järjestävän?

### **AMMATILLISEN OSAAMISEN EDISTÄMINEN**

- 21) Asteikolla 1-5 kuinka hyvin mielestäsi yritys reagoi työntekijöiden koulutustarpeisiin? 1 2 3 4 5
- 22) Koetko lisäkoulutustarvetta tällä hetkellä? Kyllä / En
- 23) Millaista koulutusta haluaisit yrityksessä järjestettävän?
- 24) Oletko enemmän yksilö- vai yhteiskoulutuksen kannalla? Yksilökoulutus / Yhteiskoulutus

**TYÖN JA TYÖYMPÄRISTÖN KEHITTÄMINEN**

- 25) Asteikolla 1-5 miten mielekkääksi koet työympäristösi (materia/virikkeet jne.)? 1 2 3 4 5
- 26) Miten työympäristöä saisi muokattua mielestäsi mielekkäämmäksi?
- 27) Asteikolla 1-5 työergonomian taso työpaikallasi? 1 2 3 4 5
- 28) Miten parantaisit työergonomiaa?
- 29) Asteikolla 1-5 työturvallisuuden taso työpaikallasi? 1 2 3 4 5
- 30) Miten parantaisit työturvallisuutta?
- 31) Koetko tarvetta erilliselle tyky-toimikunnalle yrityksessä? Kyllä / En
- 32) Olisitko itse kiinnostunut toimimaan yrityksen tyky-toiminnassa mukana? Kyllä / En

**TYÖYHTEISÖN JA TYÖORGANISAATION TOIMIVUUDEN PARANTAMINEN**

- 33) Asteikolla 1-5 miten hyvänä koet oman työyhteisösi (oman yksikön) yhteishengen? 1 2 3 4 5
- 34) Mitä ideoita työilmapiirin parantamiseksi sinulla olisi toimipisteessäsi?
- 35) Asteikolla 1-5 miten hyvänä koet yhteishengen koko yrityksessä? 1 2 3 4 5
- 36) Mitä ideoita sinulla olisi yrityksen yhteishengen parantamiseksi?

- 37) Asteikolla 1-5 miten mielestäsi ihmisten välinen kommunikaatio (suu-sanallinen viestintä / keskusteluyhteys) yrityksessä toimii? 1 2 3 4 5
- 38) Miten kommunikaatiota voisi mielestäsi kehittää?
- 39) Asteikolla 1-5 miten tyytyväinen olet muun informaation (muu kuin suu-sanallinen viestintä) kulkuun yrityksessä? 1 2 3 4 5
- 40) Miten informaation kulkua voisi mielestäsi kehittää?
- 41) Asteikolla 1-5 miten tyytyväinen olet palkkaasi (oma koulutus / alan yleinen palkkataso huomioiden)? 1 2 3 4 5
- 42) Miten palkkausta voisi mielestäsi kehittää?
- 43) Asteikolla 1-5 miten tyytyväinen olet yrityksen palkitsemisjärjestelmään? 1 2 3 4 5
- 44) Miten palkitsemisjärjestelmää voisi mielestäsi kehittää?
- 45) Asteikolla 1-5 miten tyytyväinen olet lähimmän esimiehesi toimintaan? 1 2 3 4 5
- 46) Miten esimiestason toimintatapoja tulisi mielestäsi kehittää?
- 47) Asteikolla 1-5 miten tyytyväinen olet yrityksen johtoon? 1 2 3 4 5
- 48) Miten ylimmän johdon toimintatapoja tulisi mielestäsi kehittää?