



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Työhyvinvointi LähiTapiolan Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa - erityistarkastelussa oikeusturvakorvauspalvelut

Kylli, Heli

2014 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Työhyvinvointi LähiTapiolan Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa - erityistarkastelussa oikeusturvakorvauspalvelut

Heli Kylli
Liiketalous
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2014

Heli Kylli

Työhyvinvointi LähiTapiolan Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa - erityistarkastelussa oikeusturvakorvauspalvelut

Vuosi

2014

Sivumäärä

51 + 11

Opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa ja sen oikeusturvakorvauksissa. Työssä tutkitaan myös yleisesti Suomessa käytössä olevia työhyvinvointia ja työturvallisuutta edesauttavia järjestelyjä sekä selvitetään yleisellä tasolla, mitä Suomen laki ja Vakuutusväen Liiton työehtosopimus edellä olevista asioista kertoo. Opinnäytetyötä varten on laadittu ja toteutettu myös kysely LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön Vahinkovakuutuksen korvauspalveluiden oikeusturvakorvaustiimissä työskenteleville henkilöille koskien siitä, millaisena he näkevät tämän hetkisen työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden työpaikallaan ja haluaisivatko he käyttöönsä uusia keinoja työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden parantamiseksi.

Opinnäytetyössä on selvitetty laaja-alaisesti kaikki LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa ja sen oikeusturvakorvauksissa käytössä olevat työhyvinvointia edistävät asiat. Myös yleisesti Suomessa käytössä olevat jaksamista parantavat toimet on opinnäytteessä esitelty.

Kyselyn tuloksista selvisi, että työhyvinvointi ja -työturvallisuusasiat ovat melko hyvin oikeusturvakorvaustiimissä. Työ koetaan henkisesti raskaammaksi kuin fyysisesti, koska työtaakka on suuri ja työ on hyvin stressaavaa. Toki myös parannettavaa löytyi ja oikeusturvakorvaustiimin työntekijät ovat esittäneet uusia ideoita työhyvinvoinnin parantamiseen.

Työhyvinvointiin ja yleisesti työssä jaksamiseen koskien Suomessa on luotu sekä lakisäätteisiä että ei-lakisäätteisiä keinoja, joilla voidaan parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Tietoa ja erilaisia vaihtoehtoja kyseisistä asioista löytyy laajasti. Myös LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö tarjoaa henkilöstölleen monipuolisia ja monia eri keinoja torjua uupumusta ja jaksaa työssä. Kyselyn perusteella LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön Vahinkovakuutuksen korvauspalveluiden oikeusturvakorvauksissa voidaan työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kannalta melko hyvin.

Aineistona opinnäytetyössä on käytetty muun muassa Suomen lakeja, vakuutusyhtiötyöntekijöiden työehtosopimusta, LähiTapiola-ryhmän sisäisiä internet-sivuja (Kansi ja Tasku), kyselylomakkeeseen vastanneiden henkilöiden vastauksia ja haastattelusta saatuja vastauksia.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työturvallisuus

Heli Kylli

Work welfare in LähiTapiola Mutual Insurance Company's insurance department (against loss and damage) - With special focus on the Legal Expense Claims Unit

| Year | 2014 | Pages | 51 + 11 |
|------|------|-------|---------|
|------|------|-------|---------|

The following Bachelor's thesis discusses and assesses work welfare in LähiTapiola Mutual Insurance Company's insurance department against loss and damage and legal expense claims. The thesis examines common methods in use with regard to work welfare and work safety along with previous arrangements. In addition, this thesis aims to briefly clarify how the Finnish legislation and the applicable collective agreement take the aforementioned matters into account. In order to investigate and clarify how work welfare and work safety matters are taken into account in the legal expense claims unit of LähiTapiola, a questionnaire has been drafted and executed in the legal expense claims unit. The purpose of the questionnaire was to find out how the personnel of the legal expense claims unit see current work safety and welfare issues and whether there are some hoped for methods to increase their level.

In the course of this thesis and in order to achieve the thesis objective, current applicable instruments and methods of work welfare and safety used in LähiTapiola Mutual Insurance Company's loss, damage and legal expense claims units were widely reviewed. Also, several other methods commonly used in Finland to increase overall work well-being, have been reviewed and briefly introduced.

With regard to the results of the questionnaire, welfare and safety issues in the legal expense claims are fairly good. Work is considered to be physically heavier than mentally, although, the amount of work is burdensome and the work is stressful. Regardless of the aforesaid, the questionnaire identified several points to improve and the personnel of the legal expense claims unit have provided new ideas to improve work welfare.

In Finland, several arrangements to increase and maintain work welfare and well-being in the overall work place have been created either by legislation or by alternative methods that have evolved in practice. Nowadays, information and different alternatives can be found reasonably easily. LähiTapiola also provides its employees with several different and diverse methods to prevent exhaustion and aid the employees to be able to handle the workload. According to the results of the questionnaire, with regards to welfare, LähiTapiola's Legal expense claims unit's personnel overall feels welfare and work safety to be in quite good order.

Among other sources the following literature has been taken into account: Finnish legislation, the collective agreement of insurance workers, LähiTapiola group's inner internet pages (Kansi and Tasku), the results of the questionnaire, results of the interviews and academic literature.

Keywords: Work welfare, work safety

Laki- ja lyhenneluettelo

| | |
|----------------|--|
| OVL | Opintovapaalaki (9.3.1979/273) |
| TE-toimisto | Työ- ja elinkeinotoimisto |
| TSL | Työsopimuslaki (26.1.2001/55) |
| TTL | Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) |
| TTHL | Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383) |
| VVL | Vuorotteluvapaalaki (30.12.2002/1305) |
| yt-neuvottelut | Yhteistoimintaneuvottelut |

Sisällys

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Johdanto..... | 7 |
| 2 | Oikeudelliset, tilastolliset ja laadulliset tutkimusmenetelmät..... | 8 |
| 3 | Työhyvinvointi osana organisaatiota..... | 10 |
| 4 | Työsuojelusta yleisesti ja työsuojeluvaltuutettu LähiTapiolassa..... | 12 |
| 4.1 | Työsuojelu ja työsuojeluvaltuutettu..... | 12 |
| 4.2 | Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun tehtävät ja oikeudet..... | 12 |
| 4.3 | Työsuojelu LähiTapiolassa..... | 13 |
| 5 | Työhyvinvoinnin edistäminen lakisääteisin järjestelmin..... | 14 |
| 5.1 | Osa-aikaeläke..... | 14 |
| 5.2 | Vuorotteluvapaa..... | 15 |
| 5.3 | Opintovapaa..... | 17 |
| 5.4 | Työterveyshuoltolaki, työturvallisuuslaki ja työsopimuslaki..... | 18 |
| 6 | Vakuutusalan työehtosopimus ja korvauspalveluiden organisaatio..... | 18 |
| 7 | Työhyvinvointi LähiTapiolan Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa..... | 19 |
| 8 | Työhyvinvoinnin edistäminen vapaaehtoisin järjestelmin korvauspalveluissa..... | 21 |
| 8.1 | Työaikaan liittyvät työhyvinvointia edistävät asiat ja työaika..... | 21 |
| 8.2 | Työhön liittyvät työhyvinvointiasiat ja etätyö..... | 22 |
| 8.2.1 | Työergonomia ja perehdyttäminen työtehtäviin..... | 23 |
| 8.2.2 | Työtilannepalaveri ja tiimipalaveri..... | 24 |
| 8.2.3 | Kehityskeskustelu, palkitseminen ja tehtäväkierto..... | 25 |
| 8.3 | LähiTapiola-kerho ja virikekortti Ticket Mind & Body..... | 27 |
| 8.4 | Työhyvinvointilähettiläs..... | 28 |
| 8.5 | Muut työhyvinvointia edistävät asiat..... | 29 |
| 8.5.1 | Työterveyshuolto ja kyselyt..... | 29 |
| 8.5.2 | Vakuutusväen Liitto ry, Tapiolan Toimihenkilöt ry ja luottamusmiehet..... | 30 |
| 8.5.3 | Toimivapaa, vire ja lisävire..... | 31 |
| 9 | Työhyvinvointikyselyn ja haastatteluiden tulokset..... | 32 |
| 9.1 | Kyselyn tulokset..... | 33 |
| 9.2 | Haastatteluiden tulokset..... | 43 |
| 10 | Johtopäätökset..... | 45 |
| | Lähdeluettelo..... | 47 |
| | Kuvaluettelo..... | 50 |
| | Liiteluettelo..... | 51 |

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi yleisesti sekä työhyvinvointi Keskinäisen vakuutusyhtiö LähiTapiolan oikeusturvakorvauspalveluissa. Työssä on kuvattu yleisiä työhyvinvointia lisääviä asioita, mitä Suomessa käytetään muun muassa vuorotteluvapaata ja osa-aikaeläkettä. Työssä selvitetään, mitä kaikkia mahdollisuuksia nykyään työssä voidaan käyttää työntekijöiden jaksamisen parantamiseksi ja mitä yleisesti eri lait ja vakuutusalan työehtosopimus näistä määräävät. Työssä myös kartoitetaan esimerkinluonteisesti niitä työhyvinvointia edesauttavia asioita, joita LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa, ja eritoten LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön oikeusturvakorvauspalveluissa, on käytössä.

Aiheen olen valinnut sen ajankohtaisuuden ja mielenkiintoisuuden vuoksi. Nykypäivänä työtahti kiihtyy kiihtymistään ja moni työntekijä väsy. Työssä jaksaminen koskettaa kaikkia työelämässä olevia, ja siksi on tärkeää, että pyritään luomaan käytäntöjä, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa. Yhden henkilön työmäärä lisääntyy jatkuvasti, kun ihmisiä irtisanotaan ja suurempia ikäluokkia jää eläkkeelle, mutta ihmiset myös irtisanoutuvat itse ja vaihtavat työpaikkaa työn epämiellyttävyyden ja henkisen paineen vuoksi. Edellä mainitut henkilövähennykset kuormittavat muut työntekijät ääri rajoilleen, siksi on tärkeää paneutua työssä jaksamiseen ja ennaltaehkäistä työssä uupumista. Aihe kiinnosti suuresti, koska se koskettaa niin minua kuin ystäviäni, kollegoitani ja ylipäätään koko työikäistä kansaa Suomessa.

Opinnäytetyössä tehty kysely työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta on rajattu vain LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön oikeusturvakorvaustiimiin, koska työnantajan toiveesta kyselyä ei voitu kohdistaa koko LähiTapiola keskinäinen Vakuutusyhtiön Vahinkovakuutus korvauspalveluiden laajuuteen yhteistoimintaneuvotteluiden vuoksi. Työssä on pyritty kartoittamaan kaikki LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön Vahinkovakuutus korvauspalveluissa ja oikeusturvakorvauspalveluissa käytössä olevat työhyvinvointia joko suoranaisesti tai epäsuorasti koskevat asiat. Kyselytutkimus sen sijaan on rajattu koskemaan vain oikeusturvakorvauksia. Myös Suomessa yleisesti käytettäviin työhyvinvointia edistäviin asioihin on pyritty kiinnittämään huomiota. Työturvallisuuteen liittyviä asioita on myös esitelty työssä; mitä keinoja työntekijällä on työturvallisuuden suhteen käytössä sekä mitkä ovat työsuojavaltuutetun tehtävät ja vastuut. Kyselyssä on kohdistettu kysymyksiä myös työturvallisuuteen siten, että on kysytty, mitä mieltä oikeusturvakorvaus tiimin jäsenet ovat siitä. Kyselyn perusteella myös haastateltiin kahta oikeusturvakorvaus tiimin jäsentä tarkentaen kyselystä saatuja tietoja.

LähiTapiolassa työhyvinvoinnilla on tärkeä merkitys, koska työ on henkisesti stressaavaa. Tälle tuo oman lisänsä yritysjärjestelyiden henkilöstölle aiheuttama paine, kun uhattuna pahimmassa tapauksessa saattaa olla oma leipä ja toimeentulo. Tämän vuoksi onkin erityisen tärkeä

ää, että LähiTapiola mahdollistaa henkilöstönsä käyttöön erilaisia työhyvinvointia ja työsuojelua tukevia ja edistäviä palveluita sekä etuja.

Opinnäytetyön tavoitteena on antaa LähiTapiolan oikeusturvakorvauspalveluissa työskenteleville henkilöille sekä työnantajalle selvitys siitä, mitä kaikkea LähiTapiolassa ja Suomessa on käytettävissä työhyvinvoinnin parantamiseen. Työssä tavoitellaan kyselyn avulla myös suuntaantavaa tietoa siitä, kuinka tyytyväisiä LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön oikeusturvakorvauksissa työskentelevät henkilöt ovat tämän hetkisiin työhyvinvointia ja työturvallisuutta koskeviin asioihin. Kyselyn avulla työntekijöille annetaan työssä mahdollisuus vaikuttaa työnantajan tarjoamiin työhyvinvointia ja työturvallisuutta edistäviin asioihin. Kysely myös oletettavasti lisää tietoutta työhyvinvointia edistävästä asioista LähiTapiolan oikeusturvakorvauspalveluissa.

Työhyvinvoinnista ja yleisestä hyvinvoinnista löytyy paljon hyvää ja ajankohtaista kirjallisuutta, jota on pyritty laajasti käyttämään hyväksi tässä työssä. Työssä on lisäksi käytetty hyödyksi henkilöstöjohtamisen yleistä teoriaa. Tutkittaessa LähiTapiolan vahinkokorvauspalveluita on aineistona käytetty tietoa LähiTapiolan omasta sisäisestä internet-sivustosta Kannesta ja Taskusta. Myös Suomen lakeja ja hallituksen esityksiä on työssä käytetty kirjallisena lähdeaineistona.

2 Oikeudelliset, tilastolliset ja laadulliset tutkimusmenetelmät

Suomessa moderni oikeus on positiivista oikeutta. Se on kirjallista ja perustuu ennalta määrätyn organin tekemiin säännöspäätöksiin ja on muutettavissa uusin päätöksin. Se pitää myös sisällään oikeuskulttuurin ja oikeuden syvärakenteet oikeuslähdeopillisesti.¹ Oikeuslähdeoppi² oikeustieteen osana palvelee lainsäätäjän säätämää oikeutta tulkinnan ja systematisoinnin keinoin tehden se hallinnasta helpompaa ja ennakoitavaa. Mainittakoon esimerkiksi, että usein oikeusnormin systemaattinen paikka on ratkaisevaa sen soveltamiselle. Onkin huomiotava, että lait ovat aukollisia, tulkinnanvaraisia, ristiriitaisia ja toisaalta arvostuksenvaraisia.³ Tästä johtuen on luonnollista pyrkiä tutkimaan aihetta tutkijan näkökulmasta. Suomalaisen kulttuuritaustan mukanaan tuomat arvot ja asenteet kannattaa myös huomioida, ja toisaalta suhtautua niihin tarvittaessa myös kriittisesti.

Lakisäateisten järjestelmien käsittely perustuu edellä esitetty huomioiden oikeusdogmaattiseen lähestymistapaan eli lainoppiin, joka perinteisesti on jaettu ulkoiseen ja sisäiseen näkökulmaan. Näkökulmat eroavat toisistaan, sillä sisäisestä näkökulmassa tarkastelevat henkilöt

¹ Aarnio 1989, 223-247 ja 254; Tuori 2000, 163 ja 174; Tolonen 2003, 107-108; Vrt. Timonen 1989, 666-688.

² Nuotio 2005, 148-151.

³ Tolonen 2003, 15.

ovat osa järjestelmää ja soveltavat oikeussääntöjä konkreettisiin tekoihin ja tapahtumiin. Ulkoisesta tarkastelukulmassa puolestaan tutkitaan itse järjestelmää ulkopuolelta siten, että tutkimuskohdetta tarkkaillaan kuulumatta itse tutkimuskohteen alaisuuteen. Tästä huolimatta tutkija ei voi täysin erottautua tutkimastansa aiheesta, sillä tutkijan kulttuurista määrittää hänen näkemyksiään, asenteitaan ja uskomuksiaan asiasta.⁴

Tilastollista tutkimusta nimitetään myös kvantitatiiviseksi tutkimukseksi eli määrälliseksi tutkimukseksi. Tilastollisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Tässä tutkimusmenetelmässä käytetään yleisesti standardisoituja tutkimuslomakkeita, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Tilastollinen tutkimus vaatii myös riittävän suuren ja edustavan otoksen, jotta tutkimus olisi mahdollisen luotettava. Tilastollisen tutkimuksen voi tehdä monella eritavalla muun muassa postikyselynä, puhelin- tai käyntihaastatteluna ja internetkyselynä. Se pyrkii vastaamaan kysymyksiin: mikä, missä, kuinka usein ja kuinka paljon.

Laadullista tutkimusta nimitetään kvalitatiiviseksi tutkimukseksi. Se auttaa ymmärtämään kohdetta ja selittää sen käyttäytymistä. Kyseessä olevassa tutkimusmenetelmässä lomakehaastattelun lisäksi tietoja kerätään keskustelunomaisella haastattelulla. Kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Laadullisessa tutkimuksessa tarkasteltava joukko on suppea ja sen voi toteuttaa joko yksilöhaastatteluina tai ryhmähaastatteluina. Haastattelussa on valittu erillinen aihe, joista haastattelussa keskustellaan.⁵

Haastattelussa suorassa vuorovaikutuksessa keskenään ovat haastattelija ja haastateltava. Haastateltaville haastattelu on aina vapaaehtoinen ja haastateltavalla on aina mahdollisuus olla vastaamatta esitettyyn kysymykseen. Haastattelijan täytyy antaa mahdollisimman tarkat tiedot haastattelusta, jotta haastateltava voi tehdä sen päätöksen osallistuuko hän haastatteluun. Haastattelijan on pystyttävä luomaan mukava ja kepeä tunnelma haastatteluun, jotta haastateltava antaa mahdollisimman tarkkoja vastauksia. Haastattelijan pitää myös voittaa haastateltavan luottamus. Haastattelupaikka voi vaikuttaa haastattelun tuloksiin, ja siksi olisi hyvä, että haastattelu tehdään rauhallisessa paikassa haastattelijan ja haastateltavan kesken.⁶

Opinnäytetyössä on käytetty tilastollista tutkimusta kyselyssä, jossa on selvitetty LähiTapiolan Oikeusturvakorvausten henkilökunnan mielipidettä työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa LähiTapiolassa. Tässä työssä otos on jouduttu kirjoittajasta riippumattomista syistä rajaamaan suhteellisen pieneen selvitykseen, minkä vuoksi otoksen tuloksia käytetään

⁴ Aarnio 1989, 54; Aarnio 1987, 9; Aarnio 1971, 2-3.

⁵ Holopainen & Pulkkinen 2002, 42-43; Heikkilä 2010, 13-29.

⁶ Heikkilä 2010, 67-69.

vain suuntaa-antavina. Opinnäytetyössä käytettiin myös laadullista tutkimusta haastattelussa. Kyselyn jälkeen haastateltiin tarkemmin kyselyyn liittyvistä aiheista kahta korvausneuvojaa oikeusturvakorvaustiimistä.

3 Työhyvinvointi osana organisaatiota

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite. Se pitää sisällään henkilön persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttämisen, henkilökohtaiset arvot, tavoitteellisen toiminnan päivittäisine valintoineen sekä työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksen. Työhyvinvointiin liittyvät myös terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Kun kaikki edellä mainitut asiat ovat sopuosinnissa keskenään, on työntekijän työhyvinvointi kunnossa. Kun työnteko on mielekästä ja turvallista kannustavassa työympäristössä ja työyhteisössä, on työntekijä tällöin tuottavimmillaan.⁷

Työntekijän työhyvinvoinnista on vastuussa koko organisaatio, esimies ja myös työntekijä itse. Itse työntekijä voi parhaiten vaikuttaa työhyvinvointiinsa ja jaksamiseensa. On hyvä ennaltaehkäistä ja tarttua ajoissa työhyvinvointia koskeviin negatiiviseksi havaittuihin asioihin.

Työhyvinvoinnissa on suuri haaste löytää keinoja työssä jaksamiseen ja uupumisen ehkäisyyn kun samalla pitäisi lisätä työnmielkkyyttä. Organisaation täytyy pystyä johtamaan työhyvinvointia yhteisöllisesti sekä yksilöllisesti.⁸

Hyvä henkilöstöjohtaminen edesauttaa työhyvinvointia ja työn mielekkyyttä. Mikäli henkilöstöjohtaminen pidetään hyvänä, on tällöin työntekijä tuottavimmillaan ja sitoutuu tällöin työhönsä, mikä taas on taloudellisesti kannattavinta yritykselle. Mikäli henkilöstö ei ole hyvinvoivaa, näkyy tämä muun muassa asiakaspalvelussa siten, että asiakas ei saa ansaitsemaansa hyvää ja luotettavaa palvelua, koska tyytymättömät työntekijät eivät kykene sitä antamaan. Edellä mainitun asian takia hyvään henkilöstöjohtamiseen kannattaa panostaa huolella ja se kannatta ottaa osaksi yrityksen strategiaa. Oikeusturvakorvauksissa asia on huomioitu moni eri keinoin.⁹

Henkilöstöjohtaminen tarvitsee toiminnan tueksi selkeitä pelisääntöjä, eri järjestelmiä ja toimintamalleja. Henkilöstöjohtamisessa on monia osa-alueita, jotka yhdessä ja tasapainossa ollessaan johtavat hyvään työhyvinvointiin työpaikalla. Henkilöstöjohtamisen osa-alueet muodostavat yrityksen henkilöstöstrategian. Henkilöstöjohtamisen osa-alueet ovat seuraavia: henkilöstösuunnittelu, perehdyttäminen, suoritusten seuranta, palkitseminen, henkilöstön

⁷ Rauramo 2012, 10-17; Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012, 102; Gould ym. 2006, 17-27.

⁸ Hakanen 2011, 23.

⁹ Kauhanen 2010, 16-17; Viitala 2007, 7-15.

rekrytoiminen, osaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin edistäminen, päivittäisjohtaminen, irtisanominen ja työntekijän uudelleen sijoittaminen.¹⁰

Puhuttaessa organisaatioista toteuttavana tahona, eli oikeushenkilönä, ei usein havaita sitä, että organisaatioiden taustalla, näiden menestyksen takaajina, ovat työntekijät ja muut eturyhmät. Työntekijät ovat usein yrityksen tärkein resurssi, vaikkakin siihen nykyisin usein pyritään, harvemmin työntekijöitä pystytään kokonaan korvaamaan esimerkiksi automatisoimalla tuotanto täysin. Tällöin tarvitaan vähintään valvovaa henkilökuntaa ja esimerkiksi korjaushenkilökuntaa.

Työntekijät yrityksen tärkeimpänä resurssina voivat, samoin kuin koneet ja laitteet, mennä rikki. Ne kaipaavat huoltoa ajoittain siinä missä kaikki muukin. Tässä suhteessa työhyvinvointia ja työhyvinvointia edistäviä toimia voidaan kutsua ihmisten huoltamiseksi. Sillä ehkäistään useissa ammateissa koettuja negatiivisia työstä aiheutuvia tekijöitä, joita voivat olla esimerkiksi stressi, jatkuva kiire, paine, ja sovitut palvelulupaukset, joissa on sovittu hakemusten käsittelyn määrääjasta. Työhyvinvointi onkin noussut keskustelun aiheeksi muun muassa työn tuottavuutta edistävänä tekijänä.¹¹

Kun työhyvinvointi lisääntyy ja siihen ollaan tyytyväisiä, niin yrityksen kannattavuus lisääntyy. Työntekijä sitoutuu työhönsä paremmin, kun hän voi hyvin työssä, ja vapaa-ajalla ja myös näin yritys tulee hyötymään tästä.¹²

Työhyvinvoinnissa pitää muistaa alaisten työhyvinvoinnin rinnalla myös esimiehen työhyvinvointi. Esimies on suunnan näyttäjä ja ilmapiirin luoja omalla käytöksellään. Sillä, miten hän kohtelee alaisiaan, on suuri merkitys työhyvinvointiin. Mikäli esimies tai kuka tahansa muu voi työssään huonosti, heijastuu se yhteiseen ilmapiiriin ja näin ollen työhyvinvointi voi kärsiä.¹³

Työelämässä ja sen hyvinvoinnissa on jatkuvasti kehitettävää. Työhyvinvointia ei voida saada ikinä valmiiksi, sillä muuttuvia tekijöitä on jatkuvasti. Ulkoiset muuttujat kuten media tuovat jatkuvasti muutoksia työhyvinvointiin, sillä mediassa näkee tästä aiheesta enemmän negatiivisia uutisotsikoita kuin positiivisia. Jatkuva keskustelu eläkeiän nostosta vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Myös sisäisesti itse yritys vaikuttaa oman henkilöstönsä työhyvinvointiin eri muutoksilla.¹⁴

¹⁰ Viitala 2007, 22.

¹¹ Liukkonen 2006, 18.

¹² Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti 2014.

¹³ Jabe 2010, 113-115.

¹⁴ Hyyppänen 2010, 245-247.

4 Työsuojelusta yleisesti ja työsuojeluvaltuutettu LähiTapiolassa

Suomessa työsuojelun tarkoitus on taata työpaikalla työntekijöille turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työkykyä. Työsuojelu koskee jokaista työpaikalla olevaa henkilöä, ja näin ollen jokainen on velvollinen noudattamaan turvallisuusohjeita sekä ottamaan huomioon vaaratekijät työpaikalla. On myös työntekijän velvollisuus havainnoida työympäristössään olevat puutteet ja ilmoittaa niistä esimiehelleen tai työsuojeluvaltuutetulle. On tärkeää, että jokainen tunnistaa työympäristössä esiintyvät vaarat. Tämän lisäksi jokaiselle on koulutettava, kuinka vaaroilta voidaan suojautua.¹⁵

4.1 Työsuojelu ja työsuojeluvaltuutettu

Suomessa työsuojelu tarkoittaa toimia, joilla vapaaehtoisesti sekä lain velvoittamana pyritään ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan työssä ja työoloissa aiheutuvia vaaroja ja vaurioita. Työ ja työolot pyritään muuttamaan työsuojelulla sellaisiksi, että ne edistävät työntekijän ruumiillista ja henkistä terveyttä, turvallisuutta ja viihtyvyyttä. Ensisijaisesti työsuojelutoimenpiteet kohdistuvat työntekijään. Työsuojelun tarkoituksena on pyrkiä vähentämään työstä työntekijälle koituvia vaaroja ja haittoja. Suomessa on työsuojelusta annettu yleissäädös työturvallisuuslaki (23.8.2002/738), joka määrittelee työntekijän ja -antajan velvollisuudet ja oikeudet työsuojeluasioissa yleisellä tasolla.¹⁶

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojeluyhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden valitsema henkilö keskuudestaan. Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun ja kasi varavaltuutettua. Pienemmilläänkin työpaikoilla valtuutettu ja varavaltuutettu voidaan valita, jos työntekijät pitävät sitä tarkoituksenmukaisena. Myös toimihenkilöt voivat valita oman työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua. Yli 20 työntekijän työpaikalla on perustettava työsuojelutoimilautakunta, jonka jäsen työsuojeluvaltuutettu aina on.

4.2 Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun tehtävät ja oikeudet

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu perehtyminen työsuojelusäännöksiin, määräyksiin, ohjeisiin ja muihin työpaikan työsuojeluasioihin. Työsuojeluvaltuutettu tarkkailee myös työn turvallisuutta ja terveellisyyttä työpaikalla. Hän ilmoittaa tarvittaessa työsuojelupäällikölle sekä työsuojeluviranomaiselle havaitsemistaan puutteista ja haitoista työpaikalla. Valtuutetun

¹⁵ Työsuojelu työpaikalla.

¹⁶ Työsuojelutoiminta työpaikalla 2013.

tehtäviin kuuluu myös kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyviin asioihin.

Työturvallisuusvaltuutetulla on oikeus saada nähtäväksi ja tutustua työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin turvallisuutta ja terveyttä koskeviin tietoihin, esimerkiksi riskien arviointiasiakirjoihin. Valtuutetulla on myös oikeus saada nähtäväkseen ja tutustua työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan sekä työterveyshuoltosopimukseen. Valtuutetun oikeuksiin kuuluu myös oikeus pyytää työturvallisuusviranomaiselta työsuojelutarkastus työpaikalle sekä olla tarkastuksessa läsnä, mikäli tarkastaja katsoo sen tarpeelliseksi. Edellä mainitun lisäksi valtuutetulla on oikeus saada tieto tarkastajan tekemästä tutkimuksesta. Työsuojeluvaltuutetun oikeuksiin kuuluu myös oikeus keskeyttää sellainen työ, josta aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle ja terveydelle. Työturvallisuusvaltuutetun on välittömästi ilmoitettava työnantajalle tai sen edustajalle keskeytyksestä.

Työsuojeluvaltuutetulle on varattava aikaa, jotta hän voi hoitaa yhteistoimintatehtävää, mutta hän ei saa laiminlyödä muita työtehtäviään yhteistoimintatehtävän vuoksi. Laissa on säädetty työsuojeluvaltuutetun yhteistoimintatehtäviin ajankäyttö, joka on suhteessa työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden määrään. Myös työnantajan velvollisuutena on huolehtia siitä, että työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut saavat koulutusta työsuojelua koskevista asioista. Koulutuksista ei saa aiheutua työsuojeluvaltuutetulle ja varavaltuutetuille kustannuksia tai ansionmenetystä. Työsuojeluvaltuutettu saa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta rahallista korvausta. Työsuojeluvaltuutetulla on henkilöstön edustajana työsuojelulain (TSL 7:10) perusteella korostettu irtisanomissuoja.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu on estynyt hoitamaan yhteistoimintatehtäviä, varavaltuutettu hoitaa ne hänen puolestaan. Valtuutetun este voi olla pysyvä tai tilapäinen. Mikäli työsuojeluvaltuutettu on pysyvästi estynyt hoitamaan tehtäviään, tulee tällöin varavaltuutettu hänen tilalleen jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Työsuojeluvaltuutetun tilalle tulleelle varavaltuutetulle on työsuojeluvaltuutetun asema. Mikäli varavaltuutettu hoitaa vain tilapäisesti työsuojeluvaltuutetun tehtäviä, hoitaa hän vain sellaiset välttämättömät tehtävät, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä.¹⁷

4.3 Työsuojelu LähiTapiolassa

LähiTapiolassa työsuojelutoiminnan tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea henkilöstön työkyvyn ylläpitämistä ja kehittämistä. Huomiota kiinnitetään erityisesti fyysisen työympäristön lisäksi henkiseen työympäristöön ja sen kuormittavuuteen sekä työturvallisuuteen. Kaikki vaatimukset otetaan huomioon, joita yhtiöryhmän eri toimialat, työpaikat

¹⁷ Työsuojeluvaltuutettu.

ja työyhteisöt sekä työntekijöiden työtehtävät asettavat työoloille ja työkyvylle LähiTapiolan työsuojelutoiminnassa. Samanaikaisesti arvioidaan, miten liiketoiminta ja sen jatkuvat muutokset vaikuttavat työhön ja työntekijöihin. Lisäksi harkitaan sitä, mitä työsuojelutoimia nuo vaikutukset edellyttävät toteutuessaan.¹⁸

LähiTapiola-ryhmän henkilökunta voi kääntyä kaikissa työsuojeluasioissa työsuojeluvaltuutetun puoleen, esimerkiksi työvälisestä, työskentelyolosuhteista, työn kuormittavuudesta, fyysisestä tai henkisestä hyvinvoinnista ja työyhteisön ongelmatilanteista. Edellä esitetty lista ei ole kattava. Työsuojeluvaltuutetun rooli LähiTapiolassa on olla aktiivinen tiedonvälittäjä henkilöstön ja työnantajan välillä¹⁹.

5 Työhyvinvoinnin edistäminen lakisääteisin järjestelmin

Suomessa on lakisääteisiä järjestelmiä säädetty erikseen lailla työhyvinvoinnin edistämiseksi. Esimerkiksi vuorotteluvapaasta on erikseen laissa säädetty, sillä sen tarkoituksena on edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista (VVL 1:1). Kaikkia työoloja koskevia lakeja ei ole säädetty siksi, että ne edistäisivät työhyvinvointia, mutta ne edesauttavat työhyvinvointia tästä huolimatta, kuten opintovapaalaki (OVL 1:1) siten, että kun henkilö koulutautuu lisää, kasvaa hänen tieto-taitonsa ja näin parantaa työssä jaksamista. Myös osa-aikaeläkkeestä on lailla säädetty erikseen. Vaikka se ei myöskään suoranaisesti ole työhyvinvointia ajatellen säädetty laki Suomessa, on sillä kumminkin vanhemman työikäisen väestön työssä jaksamiseen suuri merkitys.

Suomessa on eri laeilla säädetty työsuojelusta, työsuojelusta sekä työterveyshuollosta. Laki tarkoituksena on edesauttaa ja varmistaa työhyvinvointi sekä työturvallisuus työssä. Ne osaltaan turvaavat työntekijän asemaa työssä. Suomessa on myös erikseen lailla säädetty työehtosopimuksista. Kyseessä oleva laki velvoittaa työmarkkinajärjestöjä tekemään sopimuksen, jossa taataan tietyn alan työntekijöiden oikeudet muun muassa palkkaan ja työaikoihin. Työehtosopimukset määrittävät ne työsuhteen ehdot, joista voidaan lain mukaan liittojen välillä sopia toisin. Työehtosopimuksen ehdot nähdään yleensä minimiehtoina, mikäli alalla on yleisittava työehtosopimus.

5.1 Osa-aikaeläke

Osa-aikaeläke mahdollistaa osa-aikaisen työskentelyn ja samanaikaisen eläkkeellä olon pitkään työelämässä olleille henkilöille. Eläke korvaa ansioiden menetystä osa-aikatyössä ja näin ollen ei tee henkilön tuloihin niin suurta lovea. Osa-aikaeläkkeelle voi hakeutua henkilö, joka

¹⁸ Jalonen 2014.

¹⁹ Jalonen 2009.

on kokoaikaisessa ansiotyössä. Osa-aikaeläkkeen alaikäraja on 61 vuotta vuonna 1954 ja sen jälkeen syntyneillä henkilöillä. Osa-aikaeläke sisältyy kaikkiin palkansaajien ja yrittäjien eläkelakeihin vuoden 2007 alusta lukien.

Osa-aikaeläkkeessä työnantaja ja työntekijä sopivat osa-aikatyöstä, eli siitä, miten työntekijä sen suorittaa. Työnantajan on pyrittävä järjestämään osa-aikaeläkkeelle haluavalle henkilölle mahdollisuus osa-aikatyöhön, kumminkaan työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta osa-aikatyöhön osa-aikaeläkkeelle pääsemiseksi. Työntekijä voi siirtyä myös osa-aikatyöhön toiselle työnantajalle tai yrittäjäksi, eikä osa-aikatyötä tarvitse näin ollen tehdä entiselle työnantajalle.

Yksityisellä puolella osa-aikaeläkkeen saaminen edellyttää, että henkilö on tehnyt 18 kuukauden aikana työtä vähintään 12 kuukauden aikana. Julkisella puolella taas hakijalla pitää olla yhtäjaksoisesti kokoaikatyötä kuusi kuukautta. Myös hakijan tulot vaikuttavat siihen, voiko hän jäädä osa-aikaeläkkeelle. Ansioiden tulee olla 35 - 70 % vakiintuneesta ansiosta. Osa-aikaeläkettä ei voi saada, jos henkilö saa jotain muuta eläkettä.

Yrittäjänä toimivan henkilön on puolitettava työpanoksensa ja työtulonsa tai hänen on lopetettava yrittäjätoimintansa kokonaan päästäkseen osa-aikaeläkkeelle. Mikäli yrittäjä lopettaa kokonaan yritystoimintansa, pitää hänen olla toisella työnantajalla, jolle hän voi tehdä osa-aikatyötä, jolloin hän voi saada osa-aikaeläkettä. Osa-aikaeläkkeellä oleva henkilö voi palata kokoaikaiseen työhön, mikäli itse haluaa ja työnantaja voi tarjota kokoaikaista työtä. Tällöin osa-aikaeläke keskeytyy tai se lopetetaan²⁰.

5.2 Vuorotteluvapaa

Suomessa on käytössä vuorotteluvapaa järjestely. Vuorotteluvapaa järjestely mahdollistaa työntekijälle määrääjäksi vapautuksen palvelusuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta. Kun työnantaja ja työntekijä ovat tehneet sopimuksen vuorotteluvapaasta, sitoutuu työnantaja tällöin palkkaamaan vastaavaksi ajaksi työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön.

Vuorotteluvapaa mahdollistaa työntekijälle pitempiaikaisemman vapaan, jonka hän voi käyttää haluamallaan tavalla. Työnantajalle se mahdollistaa uudenlaisen rekrytointikanavan sekä tilaisuuden saada uutta osaamista ja näkökantaa työyhteisöön. Työttömälle henkilölle vuorotteluvapaa mahdollistaa ammattitaidon ylläpitämisen ja mahdollisuuden kehittää työtaitojaan määräaikaisen työsuhteen aikana. Näin ollen työtön henkilö voi myös parantaa mahdollisuuttaan työmarkkinoilla.

²⁰ Osa-aikaeläke 2013.

Vuorotteluvapaa edellyttää, että vuorotteluvapaalle jäävän henkilön on oltava työsuhteessa tai virkasuhteessa taikka siihen verrattavissa olevassa palvelusuhteessa. Vuorotteluvapaalle pyrkivän henkilön pitää olla kokoaikatyöntekijä tai hänen työaikansa on oltava yli 75 % alan kokoaikaisen työntekijän työajasta. Vuorotteluvapaalle ei voi jäädä päätoiminen yrittäjä.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on myös se, että vuorotteluvapaalle jäävällä henkilöllä on työhistoriaa 10 vuotta ennen vuorotteluvapaan alkamista. Enintään neljännes työhistoriaajasta voi olla niin sanotusti työntekoon rinnastettavaa aikaa. Työntekoon rinnastettavaan aikaan luetaan aika, jolta henkilölle on maksettu äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainrahaa tai erityshoitorahaa. Myös varusmies- ja siviilipalvelusaika sekä hoitovapaa luetaan mukaan tähän aikaan. Vuorotteluvapaalle jäävän työntekijän kannattaa jo hyvissä ajoin selvittää työhistoriansa riittävyys työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen kanssa.

Jo vuorotteluvapaata käyttäneellä henkilöllä on mahdollisuus lähteä uudelleen vuorotteluvapaalle, mutta se edellyttää uutta työhistoriaa. Kyseisessä tapauksessa työhistorian pitää olla viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä.

Työntekijän työsuhteen on pitänyt kestää samaan työnantajaan yhtäjaksoisesti vähintään 13 kuukautta, jotta hän voi hakeutua vuorotteluvapaalle. Tähän 13 kuukauteen voi sisältyä yhteensä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa. Mikäli poissaolot johtuvat sairaudesta tai tapaturmasta, ei niitä lasketa tähän 30 kalenteripäivän poissaoloon.

Työntekijä ja työnantaja sopivat vuorotteluvapaasta kirjallisella sopimuksella. Sopimuksesta pitää käydä ilmi, milloin vuorotteluvapaa alkaa ja päättyy. Myös jaksottaisen vuorotteluvapaan jokaisen jakson alkamis- ja päättymispäivän pitää selvitä sopimuksesta. Vuorotteluvapaa on vapaaehtoinen. Yhdenjaksoisesti vuorotteluvapaan kesto on vähintään 90 kalenteripäivää ja enintään 359 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaan voi pitää myös useammassa jaksossa, mutta tästä pitää kuitenkin aina sopia etukäteen. Vuorotteluvapaata voi myös pidentää, mutta siitä pitää sopia kaksi kuukautta ennen vuorotteluvapaan loppumista.

Työntekijällä on oikeus vuorotteluvapaan jälkeen palata ensisijaisesti entisiin työtehtäviinsä. Mikäli entisiin työtehtäviin palaaminen ei ole mahdollista, hänelle pitää tarjota aikaisempaa työtä vastaavaa työtä. Vuorotteluvapaalla olevalla henkilöllä ei ole erityistä irtisanomis- suojaa, mutta palvelusuhteen muuttaminen tai sen päättäminen ei ole mahdollista. Vuorotteluvapaalla oleva henkilö voidaan irtisanoa työstään, jos irtisanomisella on laissa säädetyt perusteet.

Kun työntekijä ja työnantaja tekevät sopimuksen työntekijän vuorotteluvapaasta, sitoutuu työnantaja tällöin palkkaamaan vuorotteluvapaan ajaksi TE-toimistossa olevan työttömän työnhakijan. Työnantajan ei tarvitse palkata sijaista samoihin työtehtäviin kuin vuorotteluvapaalla oleva työntekijä on, mutta saman työnantajan palvelukseen kylläkin. Työn pitää olla kokoaikaista tai vähintään ajallisesti samanlaista kuin vuorotteluvapaalla olevan henkilön työaika oli. Työttömän työntekijän työsuhde- tai virkasuhde on määräaikainen, ja sitä koskee määräaikaista työsopimusta koskevat TSL:n säädökset. Mikäli sijaisen palvelusuhde jostain syystä päättyy, jatkuu vuorotteluvapaa normaalisti. Työnantajan pitää välittömästi ilmoittaa sijaisen työsuhteen päättymisestä TE-toimistoon. Työnantajan pitää viivytyksettä ja vähintään kahden kuukauden aikana palkata uusi työtön työnhakija työhön vuorotteluvapaan loppuajaksi. Työnantaja voi saada palkkatukea vuorotteluvapaasijaisen palkkaamiseksi, mikäli se on tarkoituksenmukaista.²¹

5.3 Opintovapaa

Suomessa työntekijä voi myös jäädä opintovapaalle. Opintovapaata pitää aina hakea ja se tarjoaa opiskelumahdollisuuden työssäkäyvälle henkilölle. Opintovapaan voi käyttää useammassa tai yhdessä jaksossa. Enintään opintovapaata voidaan myöntää kaksi vuotta viiden vuoden aikana, mikäli työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään vuoden ajan samaan työnantajaan. Mikäli työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt alle kolme kuukautta, voi opintovapaata saada vain viisi päivää. Yli vuoden tai kolmen kuukauden kestäneen työsuhteen ei tarvitse olla yhtäjaksoista, kunhan aikamäärä vain täyttyy, kun opintovapaata haetaan.

Opintovapaan aikana työsuhde jatkuu, mutta työntekijä ei saa tältä ajalta palkkaa ilman erillistä sopimusta. Opintovapaata pitää hakea työnantajalta kirjallisesti vähintään 45 päivää ennen vapaan toivottua alkua, jos opintovapaata haetaan yli viideksi päiväksi tai mikäli opintovapaata haetaan enintään viideksi päiväksi, pitää sitä hakea suullisesti tai kirjallisesti 15 päivää ennen vapaan toivottua alkua. Opintojen, joihin opintovapaata halutaan, pitää olla julkisen valvonnan alaista koulutusta.

Mikäli työnantajalla on tarve siirtää työntekijän opintovapaata, voi hän sen tehdä. Mikäli työnantaja siirtää vapaata, pitää syynä olla se, että vapaan aikana ja työntekijän poissa ollessa työnantajalle vapaa tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle.²²

²¹ Vuorotteluvapaa-esite 2013.

²² Opintovapaa 2013.

5.4 Työterveyshuoltolaki, työturvallisuuslaki ja työsopimuslaki

Suomessa on lailla säädetty laki työterveyshuollosta. Laissa on määrätty, että lakia pitää soveltaa niillä aloilla, joissa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Työterveyshuoltolain tarkoitus on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki 1:1). Työterveyshuoltolaissa on säädetty työterveyshuollon järjestämisestä, palveluista sopimisesta, kustannusten korvaamisesta sekä tietojen käsittelystä.

Työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammatitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (TTL 1:1)

Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Lakia on myös sovellettava silloinkin, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Lakia ei sovelleta julkisoikeudelliseen palvelusuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttymiseen, tavanomaiseen harrastustoimintaan tai sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla. (TSL 1:1)

6 Vakuutusalan työehtosopimus ja korvauspalveluiden organisaatio

Suomessa Vakuutusväenliitto VvL ry on sopinut vakuutusosalalle oman työehto- ja palkkasopimuksen. Kyseisen sopimuksen tarkoituksena on sopia työnantajan ja työntekijän välisistä työ- ja palkkasopimuksista. Kyseiset sopimukset turvaavat työntekijälle tietyn kokoisen palkkatulon, työajan sekä muita työsuhteissa yleisesti sovittavia asioita. Työehtosopimus ei suoranaisesti edistä työhyvinvointia, mutta varmistaa työntekijälle oikean kohtelun työ- ja palkka-asioissa.

LähiTapiolan Vahinkovakuutuksen korvauspalveluiden alaisuuteen kuuluvat lakisääteiset henkilökorvauspalvelut, oikeusturva-, tutkimus- ja regressipalvelut, omaisuuden ja toiminnan korvauspalvelut, suurten asiakkaiden ja omaisuuden toiminnan korvauspalvelut ja vapaaehtoiset henkilökorvauspalvelut. Vahinkovakuutuksen korvauspalveluiden tehtävänä on tuottaa korvauspalvelua suurille ja pääkaupunkiseudun asiakkaille, alueyhtiöiden asiakkaille työnjakomallin mukaisesti sekä lakisääteisissä vakuutuksissa. Se sisältää mm. sujuvan korvausproses-

sin asiakkaalta asiakkaalle, kokonaishuolenpidon asiakkaasta, asiantuntijapalvelut alueyhtiöiden korvausorganisaatiolle ja regressien tehokkaan hoidon. LähiTapiolan vahinkokorvauspalveluissa työskentelee noin 400 työntekijää.²³

LähiTapiolan oikeusturvakorvaukset kuuluvat LähiTapiolan Vahinkovakuutuksen korvauspalveluiden alaisuuteen. Oikeusturvakorvaukset toimivat Oikeusturva, tutkimus- ja regressipalvelut osastolla. Oikeusturvakorvausten henkilöstöön kuuluvat esimiehen (palvelupäällikkö) lisäksi korvauslakimies ja kaksi asiantuntijaa sekä 12 korvausneuvojaa. Oikeusturvakorvauksissa korvataan asiakkaan asiamies- ja oikeudenkäyntikuluja vakuutusehtojen mukaisesti. Työ sisältää korvausratkaisujen tekoa perusteluineen, korvausten maksamista ja asiakaspalvelua sähköisesti ja puhelimitse.

7 Työhyvinvointi LähiTapiolan Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa

LähiTapiolassa osa strategista liiketoiminnan kehittämistä on työhyvinvoinnin kehittäminen. Työhyvinvoinnin toimenpiteiden suunnittelu lähtee samoista perusteista kuin muukin liiketoiminnan suunnittelu.

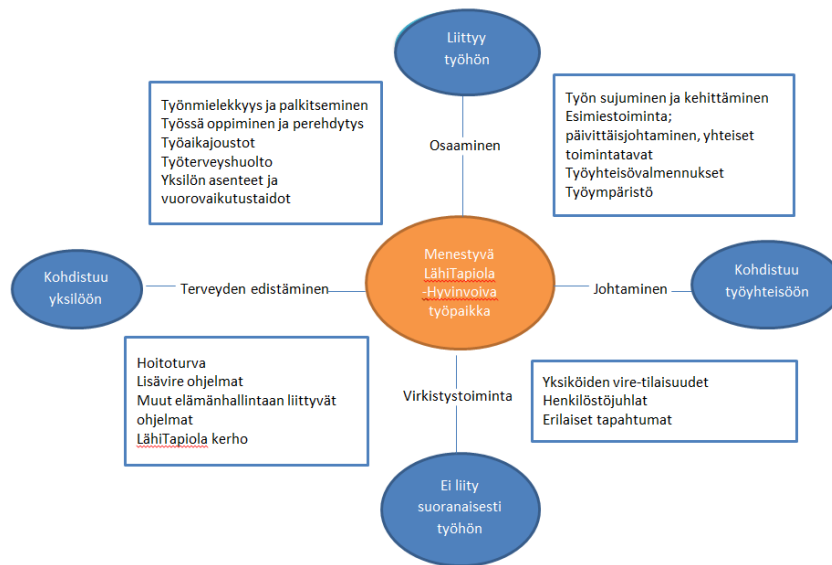
Hyvä työympäristö sekä hyvä ja tehokas työ edellyttävät työyhteisöltä suunnitelmallista ja jatkuvaa panostusta. Työympäristön ja koko työyhteisön kehittämistä tarvitaan, jotta kaikki toiminta kytkeytyy saumattomasti yhteen. Työhyvinvoinnin kehittäminen on luonnollinen osa työn tekemistä ja täten myös työyhteisön arkea. Oikein mitoitettuihin henkilöstöresursseihin ja työjärjestelyihin tähtäävä toiminta työhyvinvoinnissa edistää työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä.²⁴

Työhyvinvoinnin kehittämisestä vastuu kuuluu yhteisesti johdolle sekä kaikille työyhteisön jäsenille. Työyhteisön tukena työhyvinvoinnissa toimivat asiantuntijat mm. työterveyshuolto. Työhyvinvoinnin kehittämiselle saadaan tukea työsuojelun toimintaohjelmasta sekä henkilöstön kehittämis-, moniarvoisuus- ja työterveyshuoltosuunnitelmasta. Hyvinvoiva henkilöstö on tuottavaa, innovatiivista ja tekee laadukasta asiakastyötä.²⁵

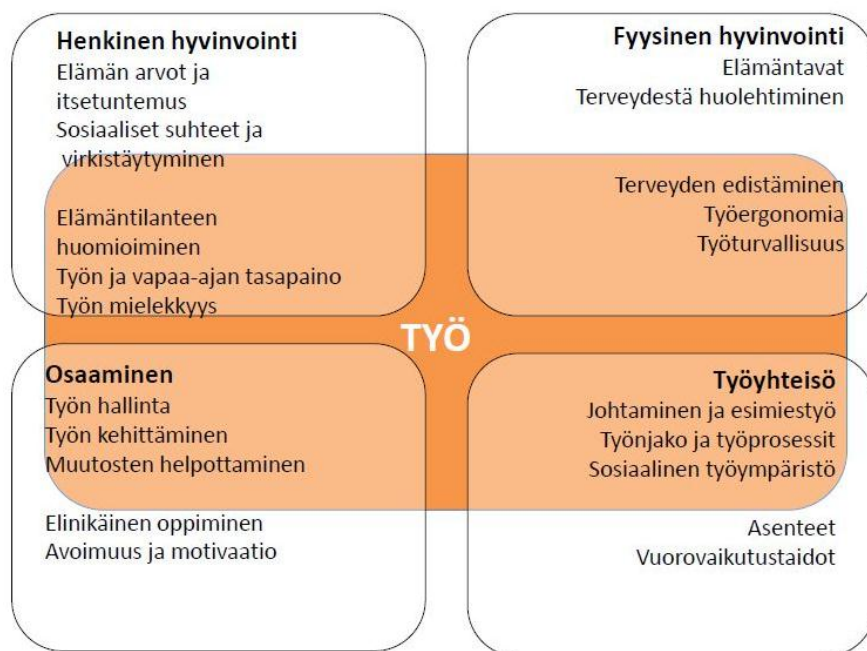
²³ Singh 2013.

²⁴ Malinen 2013.

²⁵ Malinen 2013.



Kuva 1: Työhyvinvoinnin edistäminen LähiTapiolassa



Kuva 2: Työhyvinvoinnin osa-alueet LähiTapiolassa

Kuvassa on huomioitu, että työhyvinvointi on kokonaisvaltaista ja se jaottuu eri osa-alueisiin. Osa-alueina ovat henkinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, osaaminen ja työyhteisö. Jokaisessa osa-alueessa on huomioitu työhön liittyvät asia sekä henkilön ominaispiirteet ja henkilön vapaa-aikaan liittyvät asiat ja se miten ne vaikuttavat yhdessä työhyvinvointiin.

Oikeusturvakorvauksissa on käytössä monia työhyvinvointia edistäviä ja sitä edesauttavia asioita, jotka ovat käytössä myös LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön Vahinkovakuutuksen

korvuspalveluissa. Oikeusturvakorvauksissa pyritään jatkuvasti kehittämään uutta työhyvinvoinnin kannalta, sillä silloin tiimin työhyvinvointia voidaan parantaa. Tiimityöskentely eritoten korostuu työhyvinvoinnin osalta Oikeusturvakorvauksissa, sillä henkiset paineet ovat kovat ja työtahti jatkuvasti kiihtyvää.

8 Työhyvinvoinnin edistäminen vapaaehtoisin järjestelmin korvauspalveluissa

Vapaaehtoiset järjestelmät Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa ja sen Oikeusturvakorvauksissa ovat työnantajan vapaaehtoisesti antamia etuuksia työntekijöille. Laki ei pakota työnantaja tarjoamaan kyseisiä etuja. Laki määrittää toki joitakin järjestelmiä, kuten työterveyshuolto, mutta esimerkiksi työterveyshuollon laatu on osin työnantajan määritettävissä tiettyjen minimiehtojen täyttymisen jälkeen. Työnantajan tarjoamilla vapaaehtoisilla järjestelmillä pyritään ennalta ehkäisemään työssä uupumista ja järjestämään työntekijöille aktivoivaa ja mielekästä tekemistä työn vastapainoksi.

8.1 Työaikaan liittyvät työhyvinvointia edistävät asiat ja työaika

LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiössä niin kuin sen oikeusturvakorvauspalveluissakin on käytössä työaikaan liittyviä työhyvinvointia edistäviä keinoja. Niillä pyritään edesauttamaan työntekijän jaksamista ja edistämään arjen sujuvuutta. Työaikaan liittyvät työhyvinvointia edistävät asiat pyrkivät antamaan työntekijälle vaihtoehtoja työpäivän kestoon ja edesauttamaan työssä jaksamista.

Työsopimuksessa on jokaiselle LähiTapiolan työntekijälle sovittu säännöllisestä vuorokautisesta tai viikoittaisesta tai molemmista työajasta. Säännöllinen työaika on siis yleensä ennalta määrätty ja siltä ajalta maksetaan normaali palkka. LähiTapiolassa kokoaikaisen työntekijän työaika sijoittuu viikolle maanantaista perjantaihin. Säännöllisen työajan pituus on 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.²⁶ Työaikaa koskevat ehdot on sitovasti sovittu työehtosopimuksessa.

LähiTapiolan pääkonttorilla työskentelevillä on pääsääntöisesti käytössä työajoissa liukuma, eli liukuva työaika. Liukuvan työajan käyttöä on jouduttu rajoittamaan tietyissä pääkonttorissa tehtävissä töissä liiketoiminnallisista syistä, esimerkiksi puhelinpalvelun ja asiakaspalvelun sujuvuuden vuoksi. Tästä huolimatta pakottavista poissaoloista voidaan esimiehen kanssa sopia tästä poikkeavasti tapauskohtaisesti.

Työntekijällä on tietyissä rajoissa mahdollisuus itse vaikuttaa työpäivän aloittamis- ja päättämisaikaan, työpäivän pituuteen sekä ruokataulun sijoittamiseen ja sen pituuteen. Työnteki-

²⁶ Rantala 2012.

jältä edellytetään kykyä hallita omaa työtänsä ja työaika, mutta säännöllisen työaika on yleensä 37,5 tuntia. Liukuman tarkoituksena on tasoittaa viikon tai kuukauden aikana syntyviä työn ruuhkahuippuja antamalla mahdollisuus joustaa päivittäisessä työajassa sen sijaan, että noudatettaisiin kiinteää työaika.

Työntekijä voi itse valita, mihin aikaan hän tulee työhön ja mihin aikaan poistuu työstä. Aamusta liukuma on kello 7.00 - 9.00 välillä ja iltapäivästä 15.00 - 18.30. Työstä saa poistua kello 15.00 eteenpäin vapaasti. Työpäivän pituus on 7,5 tuntia päivässä, ja mikäli työntekijällä on liukuman ansiosta kertynyt saldoa varastoon, saa hän käyttää tätä haluamallaan tavalla. Liukuma mahdollistaa lyhyemmän työpäivän teon. Liukuvan työajan maksimialdo on 20 tuntia ja miinustunnit 10 tuntia.²⁷

Työntekijällä on mahdollisuus viettää kolme saldovapaapäivää kalenterivuoden aikana. Saldovapaa voi olla joko osapäivän tai koko päivän kestävä. Mikäli työntekijä haluaa saldovapaan pitää, hänellä tulee olla kerrytettyä saldoa työpäivän verran eli 7,5 tuntia. Saldovapaan käyttämisestä pitää aina sopia esimiehen kanssa, oli se sitten osapäiväinen tai koko päiväinen. Saldovapaa lisää työnhyvinvointia sekä työssä jaksamista, sillä on helppo tasoittaa työajan tuomaa kuormitusta.²⁸ Saldovapaa ja liukuma mahdollistavat työntekijän elämän ja arkiaskareiden joustavan suunnittelun.

LähiTapiolassa on mahdollista myös työskennellä lyhennetyllä työpäivällä. Lyhennetystä työpäivästä tehdään erillinen sopimus työnantajan kanssa ja työpäivän kesto on kuusi tuntia päivässä maanantaista perjantaihin. Lyhennetty työpäivä lisää työssä jaksamista ja edesauttaa sitä. Lyhennettyä työpäivää voi tehdä mistä tahansa syystä, mutta useasti syynä ovat perhesyyt.²⁹ Lyhennetty työpäivä voi olla käyttökelpoinen väline myös työkykyisten, mutta sairaiden ihmisten työn ja työkyvyn yhteen sovittajana.

8.2 Työhön liittyvät työhyvinvointiasiat ja etätyö

On monia suoranaisesti työntekoon liittyviä työtä edistäviä asioita, joihin LähiTapiolan Vahinkovakuutus korvauspalveluissa sekä sen oikeusturvakorvauksissa panostetaan suuresti. Luvussa esitellyt asiat ovat käytössä koko LähiTapiolan Vahinkovakuutus korvauspalveluiden tiimeissä.

LähiTapiolassa on mahdollisuus eri järjestelyin työskennellä myös muualla kun työpaikalla, esimerkiksi kotona. Etätyötä voidaan tehdä toistuvana ja säännöllisenä. Tällöin etätyöstä tehdään erillinen sopimus työnantajan kanssa. Mikäli työntekijä tekee etätyötä toistuvasti ja

²⁷ Rantala 2012.

²⁸ Rantala 2012

²⁹ Rantala 2012

säännöllisesti, niin tällöin etätyössä tehdään työtä pareittain, jolloin toinen parista on aina fyysisesti läsnä pääkonttorilla, kun toinen työskentelee muualla. Pari voidaan muodostaa eri tiimin henkilöiden kesken.

Työntekijä voi tehdä myös tilapäistä ja satunnaista etätyötä, jolloin hänen ei tarvitse tehdä erillistä sopimusta työnantajan kanssa, mutta etätyöpäivistä pitää aina erikseen sopia esimiehen kanssa. Etätyöpäivinä työaika on aina kiinteä.³⁰

8.2.1 Työergonomia ja perehdyttäminen työtehtäviin

Työergonomiaan on pyritty kiinnittämään huomiota LähiTapiolassa. Työergonomialla tarkoitetaan rakenteellisia olosuhteita työpaikalla, esimerkiksi kalusteita ja työvälineitä. Myös työntekijän omat asennot, liikkeet ja toiminta työpaikalla kuuluu työergonomiaan.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työergonomiastaan. Pitää itse muistaa säätää omat työkalusteet itselleen sopiviksi ja vaihdella useasti työasentoja tarpeen vaatiessa. Myös säännöllinen hartia- ja niskaseudun venyttely ennaltaehkäisee eri vammoja.

Jokaisella työntekijällä on sähköinen työpöytä, joka voidaan säätää työntekijälle sopivaksi. Sähköisen työpöydän ansioista työnteko onnistuu myös seisten. LähiTapiolassa kannustetaan tekemään työtä myös seisoma-asennossa, sillä näin voidaan ennaltaehkäistä näyttöpäätetyön yleisiä niska- ja hartiaongelmia. Myös työtuoli on säädettävissä itselle sopivaksi.

LähiTapiolan työterveyshuollon lääkärit ja asiantuntijat auttavat myös tarpeen vaatiessa työergonomiassa. Työfysioterapeutin voi saada auttamaan työergonomiassa läheteellä oman työpöytänsä ääreen henkilökohtaisesti. Tällöin voidaan muokata pöydän ja tuolin säätöjä henkilölle itselleen sopivaksi ja näin voidaan helpottaa jo syntyneitä vikoja niska- ja hartiaseudulla sekä ennaltaehkäistä niiden syntymistä.³¹ LähiTapiolassa on myös mahdollista työntekijäkohtaisesti esimiehen luvalla tilata työergonomiaa parantavia apuvälineitä kuten tuettuja näppäimistöjä tai hiiriä, joilla ehkäistään käsien jänteisiin kohdistuvia rasituksia.

LähiTapiolassa työhyvinvointiin panostetaan jo siinä vaiheessa, kun uusi työntekijä aloittaa työt. Uudelle työntekijälle tehdään kattava perehdytysuunnitelma. Myös sisäisesti siirtyvälle tai pitkältä vapaalta palaavalle työntekijälle tehdään perehdytysuunnitelma. Perehdytysuunnitelmissa pyritään antamaan työntekijälle niin uudelle kuin vanhalle hyvät lähtökohdat työn aloittamiseen ja tekemiseen, työyhteisöön mukaan pääsemiseen sekä tuntemaan itsensä arvostetuksi ja tervetulleeksi työympäristöön.

³⁰ Rantala 2012.

³¹ Järvinen 2014.

Perehdyttämisestä päävastuu on esimiehellä, mutta useasti uudelle työntekijälle nimetään tiimistä perehdyttäjäkummi, joka toimii työntekijän perehdyttäjänä osassa asioita. Perehdyttäjäkummi toimii näin ollen myös esimiehen tukena uuden työntekijän perehdytysprosessissa. Hyvin hoidettu perehdyttäminen tukee uuden henkilön sitoutumista LähiTapiolaan sekä samalla antaa kokonaiskuvan LähiTapiolan arvoista, strategiasta ja käytännöistä. Hyvin ja perusteellisesti tehty perehdytys auttaa uutta työntekijää myös hahmottamaan oman roolinsa osana LähiTapiola-ryhmää sekä hahmottamaan roolinsa tiimissä.

Perehdytyskummina toimii joku tiimin jäsenistä. Hänen tehtäviinsä kuuluu opettaa ja auttaa uutta työntekijää työssä. Perehdyttäjäkummi käy läpi talon ja tiimin käytäntöjä sekä näyttää, miten ohjelmat toimivat. Perehdyttäjäkummi nimetään uudelle työntekijälle siksi, että näin uudelle työntekijälle on selvää, kenen puoleen kääntyä apua tarvittaessa. Edellä mainitun asian vuoksi uusi työntekijä ei vie kaikkien työntekijöiden työaika. Kun uudelle työntekijälle on nimetty perehdyttäjäkummi, tuntee uusi työntekijä näin paremmin yhteenkuuluvuutta tiimiin, kun hänellä on joku näyttämässä, miten tiimissä ja työssä toimitaan.

Perehdytyksen on tarkoitus esimiehen, perehdyttäjäkummin sekä koko työyhteisön osalta antaa uudelle työntekijälle riittävät valmiudet toimia työtehtävissä ja nopeuttaa niiden omaksumista, vähentää virheitä, lisätä työtehoa ja työn laatua sekä työturvallisuutta. Hyvä perehdytys kannustaa uutta työntekijää uuden oppimiseen ja vastuunottamiseen omassa työssään. Se myös lisää myönteistä asennoitumista työtä ja koko työyhteisöä kohtaan. Perehdyttämisprosessia pyritään jatkuvasti kehittämään paremmaksi. Hyvin suunniteltu perehdyttäminen on hyvän osaamisen ensiaskel³².

8.2.2 Työtilannepalaveri ja tiimipalaveri

LähiTapiolassa pidetään myös esimiehen ja alaisen välillä työtilannepalavereja, joissa käydään läpi työntekijän työtilannetta, annetaan ja saadaan palautetta. Työtunteja pidetään eri tiimissä eri aikaväleillä tarpeen mukaan, kumminkin pääsääntöisesti kerran kuussa. Työtunnit tukevat työssä jaksamista ja edesauttavat siinä. Työtilannepalaverit on koettu hyvin tarpeelliseksi, sillä silloin työntekijä tapaa esimiehensä henkilökohtaisesti ja voi keskustella asioista luottamuksella.

Eri koulutuspalavereiden lisäksi LähiTapiolassa pidetään tiimien kesken viikoittaisia tiimipalavereita, joissa koko tiimi kokoontuu esimiehen johdolla. Tiimipalavereissa käydään läpi ajankohtaisia aiheita ja yhteisiä työkäytänteitä sekä keskustellaan tiimin tilasta. Tiimipalaverit

³² LähiTapiola 2013.

ovat tiimin yhteisiä hetkiä, joissa jokainen työntekijä voi tuoda mielipiteensä esiin työhön liittyvissä asioissa.

Tiimipalaverien tarkoitus on antaa kaikille tiimin jäsenille kuva sen hetkisestä työtilanteesta. Tiimipalaverissa tiimi pääsee työn lomassa kokoontumaan yhteen ja jakamaan mielipiteet sekä ajankohtaisen tiedon työtilanteesta. Työhyvinvoinnin kannalta tiimipalavereja on pidetty erittäin tärkeinä, sillä tiimipalaverissa tehdään yhteisiä päätöksiä työhön liittyvistä asioista, keskustellaan tiimin tilasta ja työntekijöiden jaksamisesta, minkä ohella myös ajankohtaiset ja tärkeät asiat käydään läpi.

8.2.3 Kehityskeskustelu, palkitseminen ja tehtäväkierto

LähiTapiolassa käydään kerran vuodessa kehityskeskustelu esimiehen ja työntekijän välillä. Kehityskeskustelun tarkoitus on tarjota molemmille osapuolille tilaisuus vaihtaa kokemuksia ja näkökulmia työstä. Kehityskeskustelussa esimies ja työntekijä saa tilaisuuden rauhassa kahdenkeskiseen keskusteluun työtilanteesta, ja jaksamisesta työssä myös strategisista valinnoista on tärkeää puhua. Pitää kuitenkin muistaa, ettei kehityskeskustelu korvaa arjen esimiestyötä eikä ole päivittäisten keskustelujen korvike.

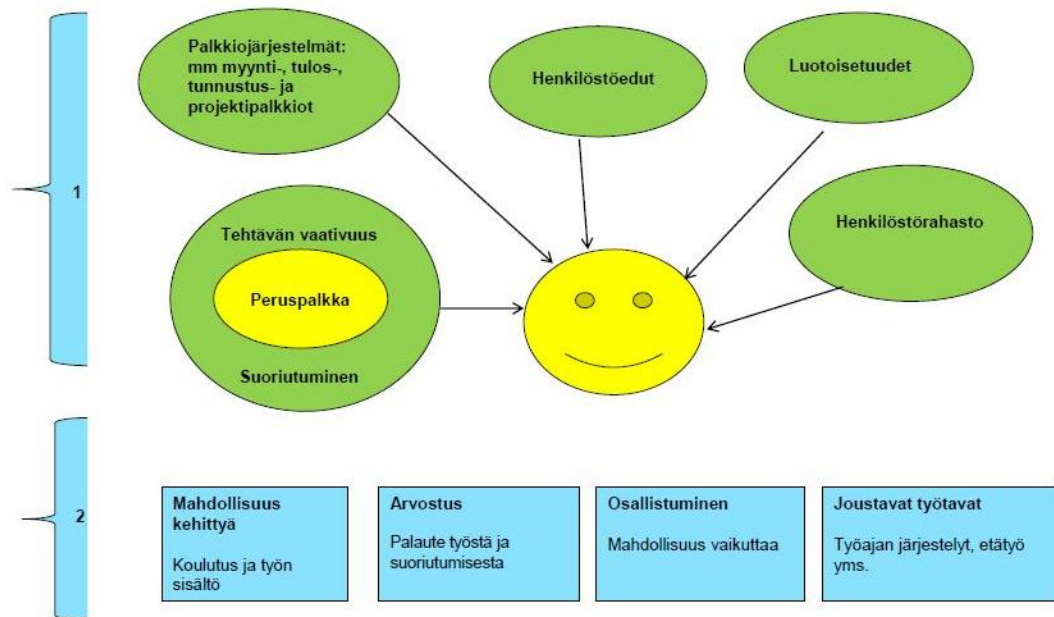
Kehityskeskustelun tavoitteena on määritellä työlle tavoite ja päämäärät. Se ohjaa työssä kehittymistä ja toimintaan yrityksen tavoitteiden ja strategian suuntaisesti ja näin ollen myös selkeyttää työntekijän roolia ja työnkuvaa. Kehityskeskusteluissa on mahdollisuus saada ja antaa palautetta, arvioida osaamista, keskustella kehittymisestä ja sopia kehityksen keinoista. Kehityskeskustelun tarkoitus on myös varmistaa työhyvinvoinnin tasapaino, parantaa työssä viihtymistä ja jaksamista. Jokaisella työntekijällä on oikeus käydä kehityskeskustelu lähiesimiehen kanssa.

Kehityskeskustelussa tehdään henkilökohtainen kehityssuunnitelma seuraavalle vuodelle. Kehityssuunnitelma kirjataan ja se sisältää käytännön tasolla sovitut kehitystavoitteet, toimenpiteet, aikataulut ja seurantatavat. Jokaisessa kehityskeskustelussa keskustellaan myös siitä, tuliko edellinen kehityssuunnitelma toteutettua. Työntekijällä on oikeus saada apua kehityssuunnitelman toteuttamiseen sellaisessa muodossa kuin työntekijä ja esimies parhaaksi näkevät.

Kehityskeskustelu tarjoaa esimiehelle mahdollisuuden saada kokonaiskuvan organisaation tiimin sekä alaisten osaamisesta, suoriutumisesta, odotuksista ja tarpeista. Kehityskeskustelu on myös tärkeä työväline esimiehelle palautteen annossa sekä sen saamisessa.

LähiTapiolassa palkitaan työntekijöitä hyvästä ja tuloksellisesta työstä. LähiTapiola haluaa motivoida ja sitouttaa henkilöstöään työhön palkitsemisjärjestelmällä. LähiTapiolan työntekijöillä on käytössään eri henkilöstöedut, henkilöstörahasto, tulospalkkiot ja luontoisedut.

LähiTapiola on neuvotellut ja tarjoaa työntekijöilleen eri palveluiden ja tuotteiden etuja. Sopimuksia on tehty esimerkiksi hyvinvointikeskuksiin erilaisilla sopimuskohtaisilla alihinnoilla. Näin LähiTapiola haluaa tukea ja edesauttaa työntekijöiden jaksamista työssä.³³



Kuva 3: Palkitsemisen kokonaisuus LähiTapiolassa

Kuvassa esitellään LähiTapiola-ryhmän palkitsemista. Palkitsemisessä on otettu huomioon henkilöön kohdistuvat edut sekä näihin ajavat asiat.

LähiTapiolassa on käytössä myös työtehtävien kierrättäminen nimeltään tehtäväkierto. Tehtäväkierrossa työntekijä siirtyy toiseen tiimiin, jopa toiseen vakuutuslajiin tekemään sovituksi aikaa töitä. Näin työ saadaan pidettyä mielenkiintoisena sekä työntekijä voi kasvattaa osaamistaan. Tehtäväkierto tarjoaa tehokkaan keinon oppia työssä.

Mikäli työntekijä haluaa tehtäväkiertoon, ilmoittaa hän esimiehelle olevansa kiinnostunut mahdollisuudesta. Tämän jälkeen esimies miettii, onko tehtäväkierto mahdollinen ja alkaa suunnitella sitä. Monesti LähiTapiolan sisäisellä internet-sivustolla ilmoitetaan avoimista tehtäväkiertotehtävistä. Esimies ja työntekijä miettivät yhdessä aikataulun tehtävien vaihdolle

³³ Andersson 2013 b.

ja muut asiaan liittyvät yksityiskohdat. On myös mahdollista, että työntekijä jää siihen tiimiin ja vakuutuslajiin, johon hän on tehtäväkierrossa tullut. Näin saadaan pidettyä työntekijän työmielenkiintoisena ja parannettua työssä jaksamista.³⁴

8.3 LähiTapiola-kerho ja virikekortti Ticket Mind & Body

LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiössä pyritään tukemaan työntekijöiden vapaa-ajan harrastuksia eri muodoin. Kun työntekijä voi vapaa-ajallaankin harrastaa ja voi hyvin, heijastuu se myös työhön.

LähiTapiolassa toimii LähiTapiola-kerho, joka järjestää monipuolista vapaa-ajan harrastus- ja virkistysmahdollisuuksia LähiTapiolan palveluksessa oleville. Edut ovat käytössä henkilöillä, jotka työskentelevät LähiTapiola Keskusyhtiön, Eläkeyhtiön, Henkiyhtiön, Pankin, Varainhoidon ja Kiinteistövarainhoidon palveluksessa. LähiTapiola-kerho pyrkii edesauttamaan työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista. LähiTapiola-kerho ylläpitää LähiTapiolan pääkonttorissa sijaitsevaa kuntosalia omavastuuhintaan pääkonttorissa työskenteleville työntekijöille.³⁵

LähiTapiola-kerhon tarjoamat edut ovat olleet LähiTapiolassa erittäin suosittuja, sillä kerho on aikoinaan mahdollistanut esimerkiksi erilaisia jumppia omakustanne hintaan työnantajan tiloissa. Nykyään kerhon tarjoamat jummat ovat lopetettu tilan puutteen vuoksi. LähiTapiola-kerho tarjoaa kumminkin kuntosalimahdollisuuden pääkonttorilla ja se onkin työntekijöiden ahkerassa käytössä. Kerhon tarjoamat edut ovat olleet monipuolisia ja tukeneet työntekijöiden hyvinvointia.

LähiTapiolan Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa on käytössä myös virikekortti Ticket Mind & Body. Se on luottokortti, jolla voi maksaa liikunta- ja kulttuuritapahtumia. Korttia on helppo käyttää ja se on osa LähiTapiolan virkistysmahdollisuuksia.

LähiTapiola tarjoaa puolet kortille ladattavasta summasta työntekijälle ja loput työntekijä maksaa omavastuuosuutena. Kortti otettiin käyttöön vuoden 2013 lopussa, sillä LähiTapiola-kerho vähensi liikunta- ja kulttuuri tarjontaansa 2013 vuoden lopussa. Virikekorttiin ollaan oltu hyvin tyytyväisiä ja se on ahkerassa henkilökunnan käytössä liikunta- ja kulttuuritapahtumissa. Kortilla maksettava toiminta on hyvää vastapainoa työlle.³⁶

Virikekortti lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä, sillä se mahdollistaa kulttuurillisten sekä liikunnallisten palveluiden käytön ja samalla on rahallisesti edullisempaa, kuin että koko palvelun hinnan joutuisi maksamaan itse. Virikekortin avulla työntekijä voi virkistää itseään ja näin

³⁴ Karhunen 2013.

³⁵ Viljanen 2013.

³⁶ Hietala 2013.

luomaan vapaa-aikaansa hyvinvointia, mikä puolestaan edistää työntekijän työmotivaatiota. Myös se, että kortille ladattu summa säilyy kortilla kaksi vuotta, edesauttaa työntekijän hyvinvointia, sillä näin työntekijällä ei ole kiire käyttää korttia, vaan hän voi käyttää sitä silloin, kun tarvitsee.

8.4 Työhyvinvointilähettiläs

LähiTapiolan Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa on valittu helmikuussa 2012 työhyvinvointilähettiläitä. Melkein jokaisesta vahinkopuolen tiimistä on valikoitu yksi henkilö tehtävään; yhteensä työhyvinvointilähettiläitä on 35. Työhyvinvointilähettiläät saavat työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointivalmennuksen. Valmennuksen suoritettuaan työhyvinvointilähettiläs saa työhyvinvointikortin. Valmennus on jaettu vuodeksi viiteen kahden-kolmen tunnin tilaisuuteen. Tilaisuuksien välillä on aiheeseen liittyviä tehtäviä. Valmennuksessa perehdytään työhyvinvoinnin perusteisiin ja menetelmiin, jotka edistävät yleistä työhyvinvointia. Valmennuksessa opittuja menetelmiä voidaan hyödyntää korvaustiimeissä. Punaisena lankana perehdytyksessä on sujuva arki ja niissä korostetaan sitä, että jokainen on henkilökohtaisessa vastuussa omasta jaksamisestaan.³⁷

Työhyvinvointilähettilään toimenkuvana on edistää työhyvinvointia ja kannustaa työntekijöitä hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen (ilmapiiri, henkinen ja fyysinen työhyvinvointi, yhteenkuuluvuuden tunne), sekä työhyvinvointiasioiden ja teemojen esilläpitoon. Työhyvinvointilähettiläät ovat painottaneet, että työssä viihtyminen sekä jaksaminen ovat kaiken lähtökohta ja edellytys: Hyvinvoiva henkilöstö on tuottava, innostava ja tekee laadukasta asiakastyötä. Tarkoituksena on saada henkilöstö ymmärtämään jokaisen henkilökohtaisen vastuunoton merkitys.³⁸

Työhyvinvointilähettiläs voi toimia viestinviejänä työntekijän ja esimiehen välillä vaikeissa asioissa, ja myös terveysasioissa työhyvinvointilähettiläs voi toimia viestinviejänä. Työhyvinvointilähettiläs voi toimia asioissa viestiviejänä vain, jos asiaan osallinen henkilö antaa siihen luvan.³⁹

Esimies on ensisijaisessa vastuussa työntekijöiden työhyvinvoinnista. Työhyvinvointilähettiläs toimii esimiehen tukena ja on valmis nostamaan työhyvinvointiin liittyviä asioita säännöllisesti esille eri tilanteissa kuten palavereissa, kahvihuonekeskusteluissa jne. Työhyvinvointilähettiläs on vastaanottavainen korvaustiimistään tuleville uusille ideoille työhyvinvoinnin paranta-

³⁷ Dudley 2013.

³⁸ Dudley 2013.

³⁹ Dudley 2013.

miseksi sekä vie mielellään eteenpäin konkreettisia kehittämissuhteita. Työhyvinvointilähettiläs on työhyvinvointiasioiden puolesta puhuja.⁴⁰

Työntekijöille Vahinko-LähiTapiolassa työhyvinvointilähettilään toiminta on näkynyt moniulotteisesti. Jokainen eri tiimin työhyvinvointilähettiläs on kannustanut tiimiläisiä hyvään työlliseen sekä ohjeistanut työssä ja arjessa jaksamiseen. Työhyvinvointilähettiläät ovat ylläpitäneet työhyvinvointia koskevia asioita niin kahvipöytäkeskusteluissa, palaverissa ja sähköpostitse. Työhyvinvointilähettiläät ovat kannustaneet työntekijöitä liikkumiseen esimerkiksi seisten työntekemisen ja taukojumppien avulla. Työhyvinvointilähettiläät ovat myös käyneet henkilökohtaisia keskusteluja työntekijöiden kanssa kyselemällä kuulumisia ja jaksamisia eri työtilanteissa. Työhyvinvointilähettilään toimenkuva on nähty positiivisena eri tiimeissä.⁴¹

LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön oikeusturvakorvauspalveluissa työhyvinvointilähettiläänä toimii yksi tiimin jäsen. Hän on saanut koulutuksen työhyvinvointilähettilään tehtävään. Oikeusturvakorvauspalveluissa työhyvinvointilähettilään toiminta näkyy taukojumppissa, muistutuksissa seisomatyöstä sekä venyttelyn tärkeydestä päätetyössä. Myös yleiset keskustelut jaksamisesta ja sen hetkisestä työtilanteesta ja niiden tärkeydestä ovat useasti keskustelun aiheena työhyvinvointilähettilään kanssa.

8.5 Muut työhyvinvointia edistävät asiat

Työhyvinvoinnista huolehditaan myös LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön vahinkokorvauspalveluissa epäsuorasti ja pyritään antamaan apua ja tukea eri tavoin eri tilanteista. Osaa näistä eri apua antavista tahoista on määritelty Suomen laissa työnantajan tarjottavaksi työntekijöille kuten työterveyshuollon järjestäminen. Osalla pyritään vain edesauttamaan työhyvinvointia ja kartoittamaan henkilöstön tilaa yrityksessä.

8.5.1 Työterveyshuolto ja kyselyt

LähiTapiolassa toimii oma työterveyshuolto, jossa henkilökuntaa palvelevat työterveyslääkärit ja työterveyshoitajat. Asiantuntijoina työterveyshuollossa toimii työfysioterapeutti sekä työpsykologi. Työterveyshuolto on työnantajan kustantamaa lakisääteistä toimintaa. Sen tavoitteena on tukea henkilöstön terveyttä ja työhyvinvointia sekä auttaa työpaikan terveellisyys- ja turvallisuuden kehittämisessä. Työterveyshuollon sisällön suunnittelu tehdään yhdessä työpaikan edustajien kanssa. Suunnitelma perustuu työpaikan tarpeisiin ja todettuihin riskitekijöihin. Työterveyshuollon keinoja ovat erilaiset ennaltaehkäisevät toimet ja sairaanhoidon palvelut sekä yhteistyö työntekijöiden, esimiesten ja työpaikan eri tahojen kanssa.

⁴⁰ Dudley 2013

⁴¹ Dudley 2013

LähiTapiolan henkilökunnalle työterveyshuolto on maksutonta ja samansisältöistä kaikille. Työntekijä on oikeutettu työterveyshuollon sairaanhoidon palveluihin työsuhteen palkanmaksun ajan. Myös työterveyshuollon lakisääteiset palvelut työkyyn tukemiseksi ovat koko työsuhteen ajan. Työterveyshuolto toimii riippumattomana asiantuntijana eikä se edusta työnantajaa eikä muita tahoja.⁴²

LähiTapiolassa pitkin vuotta tehdään myös kyselyitä henkilöstön tilasta, esimerkkeinä Fiilismittari- ja Great Place To Work -kyselyt. Kyselyt ovat e-lomakkeita, ja niihin vastataan aina luottamuksellisesti. Kyselyn tulokset käydään tiimeittäin läpi tai niistä ilmoitetaan sisäisessä tiedotuksessa Kansin internet-sivustolla. Kyselyiden tulokset ovat parantuneet joka vuosi, sillä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen panostetaan jatkuvasti enemmän.

8.5.2 Vakuutusväen Liitto ry, Tapiolan Toimihenkilöt ry ja luottamusmiehet

Vakuutusväen Liitto on ainoa ammattiliitto, joka voi sopia vakuutusalan työehtoista ja palkata työnantajan kanssa. Vakuutusväen Liitto ajaa jokaisen LähiTapiolassa työskentelevän jäsenen etuja kuten myös muissa vakuutusyhtiöissä työskentelevien henkilöiden etuja, jotka ovat liiton jäseniä. Sen tärkeimmät tehtävät ovat työelämän kehittäminen ja alan palkkauksen, työolojen ja työehtojen parantaminen.⁴³ Vakuutusväen liitto neuvottelee työehtosopimusta koskevat edut työnantajien kanssa.

LähiTapiolassa toimii Tapiolan Toimihenkilöt ry. Se on Vakuutusväen liiton jäsenyhdistys ja edustaa liittoa Tapiolassa. Tapiolan Toimihenkilöt ry järjestää erilaista toimintaa jäsenilleen ja antaa apua ja tietoa työhön liittyviin pulmiin. Omalta osaltaan se pyrkii edesauttamaan työhyvinvointia tarjoamalla virkistystoimintaa jäsenilleen.⁴⁴

Luottamusmies on ammattiliiton ja siihen kuuluvien työntekijöiden edustaja työpaikalla. Jokaisessa vakuutusalan yhtiössä on vähintään yksi luottamusmies. Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu edustaa työntekijöitä työehtosopimukseen, lakien noudattamiseen, työsopimuksiin, ja henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaan liittyvissä asioissa. Luottamusmies auttaa ja neuvoo työhön liittyvissä asioissa kuten työsuhteen ehdoissa ja palkkaukseen liittyvissä asioissa. Esimerkiksi vakuutusalan yt-neuvotteluissa luottamusmies edustaa työntekijöitä, jotka ovat Vakuutusväen liiton jäseniä.

⁴² Järvinen 2013.

⁴³ Vakuutusväen Liito VvL ry.

⁴⁴ Kaivola 2013.

Luottamusmiehellä on lakisääteisesti tavallisia työntekijöitä parempi irtisanomissuoja. Useasti pääluottamusmies on vapautettu normaaleista työtehtävistä luottamustoimen hoitoon. Luottamusmiehet valitaan aina kahdeksi vuodeksi kerrallaan. LähiTapiolassa toimii yksi pääluottamusmies ja kaksi varaluottamusmiestä.⁴⁵

8.5.3 Toimivapaa, vire ja lisävire

Toimivapaa on vapaa, jota työntekijä voi hakea työnantajalta. Toimivapaa on aina palkaton ja määräaikainen. Työntekijän työsuhde säilyy, vaikka työntekijä on poissa työstään sopimuksen perusteella. Mikäli työnantaja myöntää työntekijälle toimivapaan, saa työntekijä käyttää vapaansa, mihin itse haluaa. Laissa ei ole säännöksiä toimivapaasta, joten vapaan pitäminen riippuu työnantajan ja työntekijän välisestä sopimuksesta. Työnantajalle ei ole lain mukaista velvollisuutta toimivapaan myöntämiseen. Kun työntekijä on itse ilmaissut esimiehelleen haluavansa toimivapaata, miettii tällöin työnantaja voidaanko toimivapaa myöntää. Toimivapaan myöntämiseen LähiTapiolassa vaikuttaa tiimin työtilanne, millaisia vaikutuksia toimivapaalla on tiimiin, miten sijaisuuskysymykset ovat järjestettävissä, ja onko työntekijän paluuentiseen tehtävään mahdollista toimivapaan jälkeen.⁴⁶

LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön Vahinkokorvaus palveluissa, kuin myös sen oikeusturvakorvauksissa on käytössä työntekijöiden virkistys mahdollisuus, LähiTapiola Vire. LähiTapiola Vire on tiimikohtainen, kun taas LähiTapiola Lisävire on henkilökohtainen ja kyseessä olevalle kurssille pitää erikseen hakea. Molempien vireiden on tarkoitus lisätä työssä jaksamista ja löytää keinoja torjua uupumista.

LähiTapiolassa jokainen korvaustiimi pitää vireen kerran vuodessa. Vire on LähiTapiolalaisen työhyvinvointia ja siinä pyritään virkistäytymään oman tiimin kanssa ja näin ollen kehittämään työyhteisöä. Jokaiselle tiimille on budjetoitu tietty rahasumma henkilöä kohti käyttöön vireeseen, sekä vireeseen saa käyttää neljä tuntia työaika. Jokainen korvaustiimi saa siis keskenään päättää siitä, mihin toimintaan käyttävät virerahansa ja aikansa.⁴⁷

Lisävire on LähiTapiolassa LähiTapiolalaisille pidettävä kurssi, jonka tarkoitus on antaa tukea henkilön työhyvinvointiin muun muassa työssä jaksamiseen, työn ilo löytämiseen ja kokonaisvaltaiseen voimavarojen parantamiseen. Kurssin järjestää ja pitää LähiTapiolan työterveyshuolto. Kurssille pitää erikseen hakea ja perustella, miksi lisävirettä tarvittaisiin. Myös esimiehen pitää antaa hakemukseen kommentit lisävireen tarpeellisuudesta. Kurssin tavoitteena

⁴⁵ Vakuutusväen Liitto VvL ry.

⁴⁶ Rantala 2013.

⁴⁷ Manninen-Landin 2009.

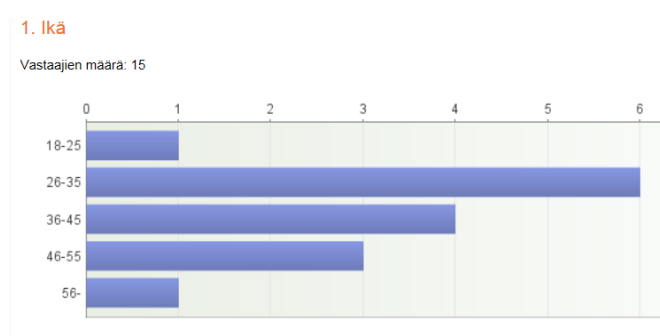
on parantaa henkilön omaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia ja parantaa näin ollen myös työssä jaksamista, hallitsemaan stressiä ja ehkäistä uupumusta.⁴⁸

9 Työhyvinvointikyselyn ja haastatteluiden tulokset

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on käytetty kyselyä, joka on lähetetty sähköisessä muodossa oikeusturvakorvaustiimille. Kyselyä varten on perehdytty laajasti aihetta käsittelevään kirjallisuuslähteisiin ja työnantajan tarpeisiin kyselyltä, jonka pohjalta kysely on laadittu. Kyselyssä on käytetty avoimia kysymyksiä, joissa vastaaja joutuu kirjoittaen vastaamaan kyselyyn, vaihtoehtoja antavia kysymyksiä eli suljettuja kysymyksiä, joissa vastaaja valitsee sopivimman vastausvaihtoehdon ja sekamuotoisia kysymyksiä, joissa osa vastauksista on annettu ja osa on avoimia.⁴⁹ Kyselyn pohjalta haastateltiin oikeusturvakorvaustiimin kahta korvausneuvojaa. Haastattelun kysymykset tehtiin kyselyn vastausten pohjalta. Haastattelussa haluttiin tarkentaa työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyviä asioita, jotka herättivät huomiota kyselyn vastauksissa.

Kyselyssä lähetettiin sähköpostitse saatekirje vastaajille ja myös kyselyn alussa pohjustettiin kyselyä. Saatekirje kertoi vastaajalle, mitä kysely koskee ja miksi se tehdään.⁵⁰

Opinnäytetyön osana tehtiin mielipidekysely LähiTapiolan oikeusturvakorvaustiimille. Kysely tehtiin sähköisenä ja se oli avoinna 30.4.2014 - 7.5.2014 välisenä aikana. Kysely lähetettiin 15 henkilölle, jotka kaikki vastasivat.



Kuva 4: Kyselyn vastaajien ikäjakauma

Kyselyyn vastanneet henkilöt olivat kaikki täysi-ikäisiä ja ikäjakauma oli monipuolinen.

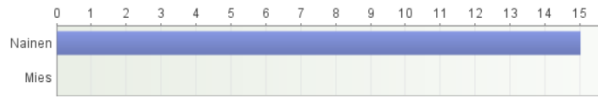
⁴⁸ Manninen-Landin 2012.

⁴⁹ Holopainen & Pulkkinen 2002, 42-43; Heikkilä 2010, 13-29.

⁵⁰ Vehkalahti 2008, 47-48.

2. Sukupuoli

Vastaajien määrä: 15



Kuva 5: Kyselyyn vastanneiden sukupuoli

Kyselyyn vastanneet henkilöt ovat kaikki naisia, sillä oikeusturvakorvauksissa ei tällä hetkellä työskentele ollenkaan miehiä.

3. Työsuhteen muoto

Vastaajien määrä: 15

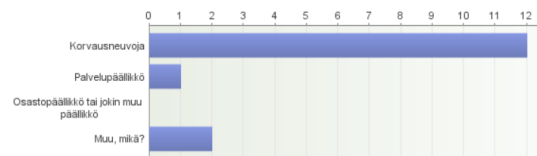


Kuva 6: Kyselyyn vastanneiden työsuhteen muoto

Vastaajista 12 henkilöä on vakituksessa työsuhteessa ja kolme määräaikaisessa.

4. Tehtävänimike

Vastaajien määrä: 15



Avoimet vastaukset

Muu, mikä?

- korvauslakimies
- korvausasiantuntija

Kuva 7: Kyselyyn vastanneiden tehtävänimikkeet

Kyselyyn vastasivat kaikki oikeusturvakorvaustiimin korvausneuvojat, asiantuntija, korvauslakimies ja palvelupäällikkö.

9.1 Kyselyn tulokset

Kyselyn tulokset ovat vain suuntaa-antavia pienen otannan vuoksi. Kysymyksiä, joissa on saatu keksiarvon perusteella, on tarkasteltu vain keskiarvon perusteella. Kysymyksissä, joissa vastauksia on tarkasteltu keskiarvon perusteella, on kysytty asioiden tärkeyttä työhyvinvoinnissa. Vastausasteikkona on ollut: 1 ei lainkaan tärkeää, 2 ei tärkeää, 3 osittain tärkeää, 4 melko tärkeää, 5 erittäin tärkeää.

5. Kuinka tärkeitä seuraavat seikat ovat työhyvinvoinnin kannalta?

Vastaajien määrä: 15

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Yhteensä | Keskiarvo |
|---|------------|-----------|-----------|----------|----------|------------|-------------|
| Jaksan työssäni henkisesti | 13 | 1 | 1 | 0 | 0 | 15 | 4,8 |
| Jaksan työssäni fyysisesti | 8 | 6 | 1 | 0 | 0 | 15 | 4,47 |
| Työ motivoi minua yrittämään parhaani | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,67 |
| Haluan kehittyä työssäni jatkuvasti | 8 | 7 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,53 |
| Tiedän tiimini tavoitteet ja toimin niiden mukaisesti | 8 | 6 | 1 | 0 | 0 | 15 | 4,47 |
| Saan apua ja autan muita mielelläni | 12 | 3 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,8 |
| Osaan irrottautua työasioista vapaa-ajalla | 9 | 4 | 2 | 0 | 0 | 15 | 4,47 |
| Saan tarvittavaa koulutusta työhöni | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,67 |
| Työ on tarpeeksi haastavaa minulle | 7 | 5 | 3 | 0 | 0 | 15 | 4,27 |
| Saan kiitosta työstäni | 9 | 6 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,6 |
| Tulen toimeen muiden kanssa | 11 | 4 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,73 |
| Minut huomioidaan yhteisissä keskusteluissa | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,67 |
| Saan vaikuttaa tiimin yhteisissä asioissa | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,67 |
| Minua arvostetaan työyhteisössä | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,67 |
| Saan rakentavaa palautetta | 7 | 6 | 2 | 0 | 0 | 15 | 4,33 |
| Minut pyydetään mukaan tauoille | 7 | 5 | 3 | 0 | 0 | 15 | 4,27 |
| Minulla on mahdollisuus tehdä etättyötä | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 15 | 3,07 |
| Minulla on riittävästi aikaa työn hoitamiseksi | 9 | 3 | 3 | 0 | 0 | 15 | 4,4 |
| Tiedän henkilökohtaiset tavoitteeni | 8 | 5 | 2 | 0 | 0 | 15 | 4,4 |
| Yhteensä | 169 | 89 | 22 | 2 | 3 | 285 | 4,47 |

Kuva 8: Työhyvinvoinnin tärkeitä seikkoja

Kyselyn viidennessä kysymyskohdassa kysyttiin erilaisten asioiden tärkeydestä työhyvinvoinnissa. Keskiarvon perusteella tärkeimmiksi asioiksi muodostui henkinen jaksaminen työssä, avun saanti ja toisten auttaminen (4,8). Tähän synnä saattaa olla se, että työ on hyvin stressaavaa ja painostavaa sekä koetaan, että työssä jaksaminen henkisesti on avaintekijä hyvänlaatuiseen ja hyvään työhön. Fyysisesti työssä jaksamisen tärkeyttä verrattuna henkisesti työssä jaksamiseen pidettiin vasta kuudenneksi tärkeimpänä asiana keskiarvon perusteella. Pitää huomioida, että työ on istuma- ja päätetyötä, jossa fyysisiä suorituksia ei tarvita. Kun työssä jaksamista henkisesti pidetään tärkeämpänä kuin työssä fyysisesti jaksamista, voi päätellä, että työ on henkisesti kuluttavampaa kuin fyysisesti ja henkisesti jaksaminen koetaan tärkeänä, jotta työstä pystyy suoriutumaan. Avun saaminen ja sen antaminen toiselle koettiin keskiarvon perusteella yhtä tärkeäksi kuin työssä henkisesti jaksaminen. Avun saaminen ja sen antaminen kollegalle tukee myös hyvin yhteisöllisyyttä ja hyvää työilmapiiriä.

Toiseksi tärkeimmäksi seikaksi keskiarvon perusteella arvioitiin tiimin jäsenten kesken toimeen tuleminen (4,73). Tämä onkin tärkeä seikka hyvän ja miellyttävän työilmapiirin kannalta sekä työssä jaksamisen kannalta.

Jaetulle kolmannelle sijalle keskiarvon perusteella saatiin viisi eri kohtaa: työ motivoi minua yrittämään parhaani, saan tarvittaessa koulutusta työhöni, minut huomioidaan yhteisissä keskusteluissa, saan vaikuttaa tiimin yhteisissä asioissa ja minua arvostetaan työyhteisössä (4,67). Mielestäni nämä kaikki asettuvat keskiarvon perusteella samalle viivalle siksi, että kaikki edellä mainitut asiat liittyvät itse henkilöön ja siihen, että hän saa kokea arvostuksen tunnetta, kokea tulevaisuuden huomioonotetuksi sekä tuntea kuuluvansa tiimiin sen jäsenenä.

Neljänneksi tärkeimpänä asiana kysymyksessä keksiarvon perusteella pidettiin kiitoksen saamista työstä (4,6). Kiitoksen antaminen on erittäin tärkeä positiivisen palautteen muoto. Näin työntekijälle saadaan onnistumisen tunteita ja tämä on erittäin tärkeä seikka työhyvinvoinnissa, jotta työn tekijä kokee onnistuneensa työssä.

Viidenneksi tärkeimpänä seikkana pidettiin halua oppia työssä jatkuvasti (4,53). Uskon, että tämä kohta ei ole saanut keksiarvon perusteella niin suurta tärkeyttä sen vuoksi, että oikeusturvakorvauksissa työ jo itsessään opettaa joka päivä jotain uutta ja työssä pystyy kehittymään nopeasti, kun tieto-taito kasvaa nopeasti.

Kuudenneksi tärkeimpiä asioita olivat: jaksan työssä fyysisesti, tiedän tiimin tavoitteet ja toimin niiden mukaan sekä osaan irrottautua työstä vapaa-ajalla (4,47). Työssä fyysisesti jaksamisen uskon olevan kuudentena vasta siksi, että työ ei vaadi fyysisyyttä, sillä se on istuma- ja päätetyötä. Kuitenkin jaksaminen esimerkiksi henkilön viretilan kannalta on työssä tärkeää, jotta asioita pystyy ajattelemaan selkeästi ja työ onnistuu. Se, että tietoa tiimin tavoitteista ja toimimisesta niiden mukaisesti ei pidetä suuremmassa arvossa tärkeysjärjestyksessä, voi kieliä siitä, että tiimissä asiaa ei ole käyty tarkemmin läpi ja työtilanne on haastava ja täten asiaa ei pidetä niin tärkeänä. Mikäli tiimin tahtotilaa pidettäisiin tärkeämpänä, voisi se saada tiimin työtilanteen kohenemaan sekä saada tiimiä toimimaan yhtenäisemmin yhdessä. Mielestäni on huolestuttavaa, että vasta kuudentena tärkeänä asiana on pidetty vapaa-ajalla työstä irrottautumisen taitoa. Mikäli työntekijä vapaa-ajallaankin ajattelee työasioita eikä pysty jättämään niitä mielestään, on työhyvinvointi vaakalaudalla työntekijän jaksamisen kannalta, sillä työasiat pyörivät mielessä vapaa-ajallakin, vaikka työntekijän pitäisi pyrkiä rentoutumaan ja keskittymään muuhun kuin työasioihin.

Seitsemänneksi työhyvinvoinnissa tärkeänä pidettiin keskiarvon perusteella seuraavia kohtia: minulla on riittävästi aikaa työhoitamiseksi ja tiedän henkilökohtaiset tavoitteet (4,4). Henkilökohtaisten tavoitteiden tiedettävyyys ei ehkä siksi ole niin tärkeässä roolissa työhyvinvoinnissa, sillä tavoitteet eivät sinänsä paranna työhyvinvointia, joten siitä syystä tämä kohta ei varmaankaan ole saanut niin suurta kannatusta kuin edellä kerrotut. Puolestaan taas se, että kohta ”minulla on riittävästi aikaa työn hoitamiseksi” yllättää tärkeysjärjestyksellään olemalla vasta seitsemäntenä, sillä työssä oleva jatkuva paine ja työtakkaa puolestaan vetää ajan käytön minimiin oikeusturvakorvauksissa.

Rakentavan palautteen saamista pidettiin kahdeksanneksi tärkeimpänä (4,33). Uskon tämän kertovan siitä, että työhyvinvointi ei paljoo parane palautteen antamisella, vaikka toki se on tärkeää, mutta suoranaisesti sillä ei ole vaikutusta työhyvinvointiin.

Yhdeksänneksi tärkeimpänä pidettiin kohtia ”työ on tarpeeksi haastavaa minulle” ja ”minua pyydetään mukaan tauoille” (4,27). Nämäkään eivät suoranaisesti vaikuta työhyvinvointiin, ja siksi todennäköisesti eivät oikeusturvakorvaustiimin mielestä ole kovin tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta.

Etätyön mahdollisuutta arvioitiin kaikista vähiten tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta, sillä se oli kymmenenneksi ja täten vähiten tärkein asia työhyvinvoinnin kannalta oikeusturvakorvaustiimin mielestä (3,07). Tähän tulokseen saattaa vaikuttaa se, että määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät kaksi henkilöä eivät saa tehdä etätyötä. Etätyötä ei nähdä kovin tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta.

6. Kuinka tärkeinä pidät seuraavia asioita työhyvinvoinnin kannalta?

Vastaajien määrä: 15

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Yhteensä | Keskiarvo |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|------------|-------------|
| Taukojummat | 4 | 7 | 3 | 1 | 0 | 15 | 3,93 |
| Kahvitauot | 8 | 4 | 2 | 1 | 0 | 15 | 4,27 |
| Yleiset keskustelut kollegojen kanssa | 7 | 8 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,47 |
| Palautteen saaminen ja antaminen | 9 | 5 | 1 | 0 | 0 | 15 | 4,53 |
| Koulutukset | 6 | 8 | 1 | 0 | 0 | 15 | 4,33 |
| Tupakkatauot | 1 | 0 | 1 | 3 | 10 | 15 | 1,6 |
| Ruokatauot | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,67 |
| Keskustelut esimiehen kanssa | 7 | 7 | 1 | 0 | 0 | 15 | 4,4 |
| Ergonomiset kalusteet | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,67 |
| Vire | 5 | 5 | 4 | 1 | 0 | 15 | 3,93 |
| Yhteensä | 67 | 54 | 13 | 6 | 10 | 150 | 4,08 |

Kuva 9: Tärkeitä asioita työhyvinvoinnin kannalta

Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin seuraavien asioiden tärkeyttä työhyvinvoinnin kannalta: taukojummat, kahvitauot, yleiset keskustelut kollegojen kanssa, palautteen saaminen ja antaminen, koulutukset, tupakkatauot, ruokatauot, keskustelut esimiehen kanssa, ergonomiset kalusteet ja vire.

Tärkeimpiä asioita oikeusturvakorvaustiimin mielestä olivat ruokatauot ja ergonomiset kalusteet. Ergonomisia kalusteita pidetään hyvin tärkeänä oletettavasti siksi, että moni kärsii niska- ja hartiasseudun kivuista istuma- ja päätetyöstä johtuen. Ergonomisilla kalusteilla voidaan muuttaa työskentelyasentoa juuri itselle sopivaksi, ja näin ne tukevat työntekijän fyysistä jaksamista työssä. Ruokataukoja pidettiin varmasti tärkeänä siksi, että tällöin työstä voi irrottautua ja viettää mukavan hetken kollegojen kanssa.

Palautteen saaminen ja antaminen koettiin toiseksi tärkeimmäksi asiaksi. Hyvin todennäköisesti sitä pidettiin niin tärkeänä siksi, että työtään voi johtaa sen avulla sekä saa tietoa siitä, toimiiko oikein.

Yleiset keskustelut kollegojen olivat kolmanneksi tärkein asia. Keskustelujen avulla voidaan purkaa työtaakkaa hyvin, kun siitä saa vain puhua jollekin ja huomata, että toinen on samassa tilanteessa. Keskustelut esimiehen kanssa koettiin neljänneksi tärkeimmäksi asiaksi. Uskon, että tämä pohjautuu myös siihen, että työtaakkaa saa keskustelun avulla purkaa esimiehelle.

Kahvitaumat koettiin vasta kuudenneksi tärkeimmäksi, mikä on hämmästyttävää suhteessa siihen, että ruokataukoa pidettiin tärkeimpänä asiana. Taukojumppia ja virettä pidettiin vähiten tärkeänä, vaikka kyselyssä on eri kohdassa pidetty taukojumppaa hyvin tärkeänä asiana työhyvinvoinnin kannalta. Vire ei näytä saavan suurta suosiota työhyvinvoinnin kannalta.

7. Näkyvätkö työhyvinvointiasiat työssäsi?

Vastaajien määrä: 15

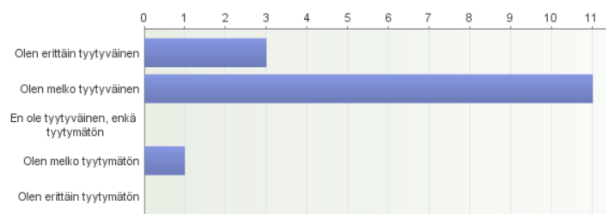


Kuva 10: Työhyvinvoinnin näkyvyys työssä

Jokaisen vastaajan mukaan työhyvinvointi näkyy työssä. Oikeusturvakorvaustiimissä kerrottiin kahdeksannen kysymyksen vastauksissa, että työhyvinvointi näkyy työssä palautteena ja yleisinä keskusteluina kollegojen ja esimiehen kanssa, hyvänä työilmapiirinä, tauko jumppissa, muistutuksena seisomatyöstä, etätyömahdollisuudesta, tiimiläisten kanssa vietettävästä vapaa-ajan aktiviteeteistä sekä hyvin aktiivisesta työhyvinvointilähtettilään toiminnasta. Työhyvinvointi näkyy siis hyvin laajasti työssä. Työhyvinvointilähtettilään tärkeys käy hyvin esille kerrotuista asioista ja koko kyselystä.

9. Henkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että sinun on hyvä olla työyhteisössä, sinua arvostetaan sellaisena kuin olet ja kohdellaan yhtäläisesti kuin muita työntekijöitä. Kuinka tyytyväinen olet henkiseen työhyvinvointiin LähiTapiolassa?

Vastaajien määrä: 15



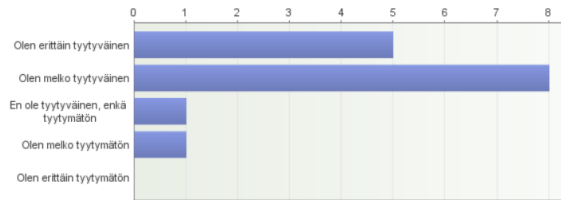
Kuva 11: Tyytyväisyys henkiseen työhyvinvointiin LähiTapiolassa

Oikeusturvakorvauksissa oltiin kolmen tiimin jäsenen mielestä erittäin tyytyväisiä ja 11:sta vastaajan mielestä melko tyytyväisiä henkiseen työhyvinvointiin. Yksi oli melko tyytymätön

henkiseen työhyvinvointiin. Henkiseen työhyvinvointiin ollaan täten tyytyväisiä oikeusturva-
korvauksissa.

10. Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan puolestaan sitä, että olet terve ja voit täten tehdä työtä. Kuinka tyytyväinen olet fyysiseen työhyvinvointiin LähiTapiolassa?

Vastaajien määrä: 15



Kuva 12: Tyytyväisyys fyysiseen työhyvinvointiin LähiTapiolassa

Puolestaan fyysiseen jaksamiseen oli viisi henkilöä erittäin tyytyväisiä, kahdeksan melko tyy-
tyväistä, yksi ei ole tyytyväinen eikä tyytymätön ja yksi melko tyytymätön. Täten myös fyysi-
seen työhyvinvointiin ollaan tyytyväisiä oikeusturvakorvauksissa.

11. Arvioi seuraavia väittämiä

Vastaajien määrä: 15

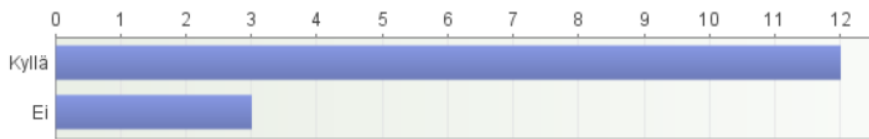
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Yhteensä | Keskiarvo |
|---------------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|-------------|
| Työajan liukuma | 13 | 2 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,87 |
| Etätyömahdollisuus | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 15 | 3,4 |
| Työhyvinvointiasiat | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 15 | 4,67 |
| Yhteensä | 27 | 10 | 5 | 1 | 2 | 45 | 4,31 |

Kuva 13: Liukuman, etätyömahdollisuuden ja työhyvinvointiasioden tärkeys

Oikeusturvakorvauksissa pidettiin ensimmäiseksi tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta LähiTapi-
lassa käytettävää työajan liukumaa. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin työhyvinvointiin liittyviä
asioita ja kolmanneksi tärkeimmäksi etätyömahdollisuutta. Liukumaa pidetään oletettavasti
tärkeimpänä näistä kolmesta siksi, että näin yöntekijä voi itse päättää töihintuloaikansa ja
poistumisaikansa. Etätyömahdollisuutta pidettiin ehkä siksi vähiten tärkeänä, että kahdella
määräaikaisessa työsuhteessa olevalla ei ole mahdollisuutta tähän. Kaksi oikeusturvakorvaus-
tiimin jäsentä tekee vuoroviikoin etätyötä ja muilla on mahdollisuus päästä tekemään etätyö-
tä, mikäli sopivat asiasta esimiehen kanssa.

12. Pitäisikö työhyvinvointiin panostaa enemmän LähiTapiolassa?

Vastaajien määrä: 15

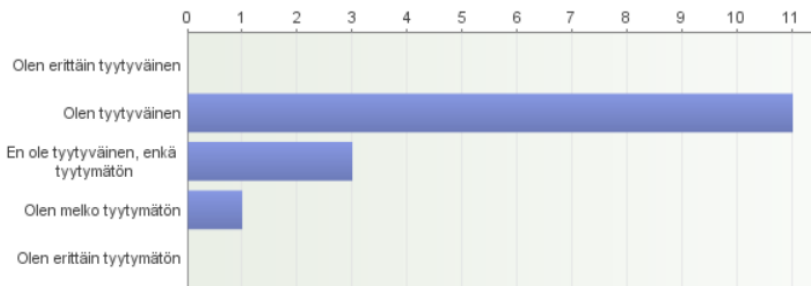


Kuva 14: Työhyvinvointiin panostaminen

Työhyvinvointiin pitäisi panostaa 12 vastaajan mielestä enemmän LähiTapiolassa ja kolmen mielestä ei. Vastausten perusteella työhyvinvointiin pitäisi panostaa enemmän ja näin olen tuoda työhyvinvointiasioita enemmän esille.

13. Kuinka tyytyväinen olet tämän hetkisiin työhyvinvointia koskeviin asioihin työssäsi?

Vastaajien määrä: 15

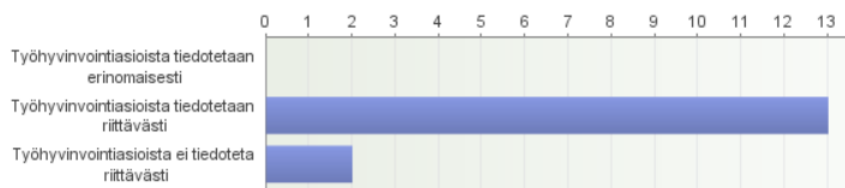


Kuva 15: Tyytyväisyys tämän hetkisiin työhyvinvointi asioihin

Oikeusturvakorvauksista 11 vastaajaa oli tyytyväisiä, kolme vastaajista ei ollut tyytyväisiä eikä tyytymättömiä ja yksi oli tyytymätön tämän hetkisiin työhyvinvointia koskeviin asioihin LähiTapiolassa. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että työhyvinvointiin liittyvissä asioissa ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä.

14. Millä tavoin työhyvinvointiasioista tiedotetaan?

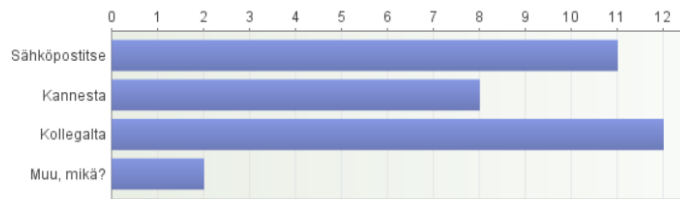
Vastaajien määrä: 15



Kuva 16: Työhyvinvointiasioista tiedottaminen

15. Miten saat tietoa työhyvinvointiin liittyvistä asioista?

Vastaajien määrä: 15



Avoimet vastaukset

Muu, mikä?

- työhyvinvointilähetteliäältä
- työhyvinvointikonsultti

Kuva 17: Tiedon saaminen työhyvinvointiasioista

Kolmentoista oikeusturvakorvaus tiimiläisen mielestä työhyvinvointiasioista tiedotetaan riittävästi, kun puolestaan kahden mielestä ei. Tietoa työhyvinvoinnista saadaan monen eri kanavan kautta kuten sähköpostitse, kannesta (LähiTapiolan sisäinen internet sivusto), kollegalta ja työhyvinvointilähetteliältä.

16. Haluaisitko, että työhyvinvointia koskevista asioista tiedotettaisiin vielä enemmän?

Vastaajien määrä: 15

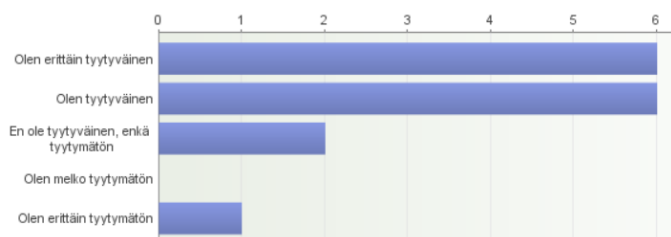


Kuva 18: Työhyvinvointiasioista tiedottamisen tarve

Yhdeksän vastaajan mukaan he eivät haluaisi, että työhyvinvoinnista tiedotettaisiin vielä enemmän, kun taas kuuden mielestä lisätiedottaminen työhyvinvointiasioista olisi tarpeen. Oikeusturvakorvauksissa tietoa haluttiin kysymyksen 17. mukaan seuraavilla tavoilla: sähköpostitse, pienin palaverien avoimilla ja henkilökohtaisilla keskusteluilla sekä että työhyvinvointi asioita nostettaisiin Kannessa paremmin esille.

18. Kuinka tyytyväinen olet LähiTapiolan työterveyshuollon palveluihin?

Vastaajien määrä: 15



Kuva 19: Tyytyväisyys LähiTapiolan työterveyshuollon palveluihin

LähiTapiolan työterveyshuoltopalveihin oli kuusi vastaajaa mielestä erittäin tyytyväisiä sekä kuusi vastaajaa tyytyväisiä. Kaksi vastaajaa ei ollut työterveyshuollon palveluihin tyytyväisiä eikä tyytymättömiä, kuin puolestaan yksi oli erittäin erittäin tyytymätön. Kysymyksen vastauksista voidaan päätellä, että LähiTapiolan työterveyshuollon palveluihin ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä oikeusturvakorvauspalveluissa.

19. Onko työympäristö mielestäsi turvallinen?

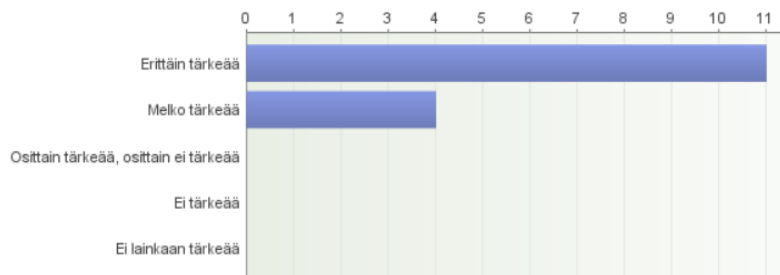
Vastaajien määrä: 15



Kuva 20: Työympäristön turvallisuus

21. Kuinka tärkeänä pidät työturvallisuusasioita työpaikallasi?

Vastaajien määrä: 15



Kuva 21: Työturvallisuus asioiden turvallisuus työpaikalla

Kaikkien vastaajien mielestä työympäristö on turvallinen. Koska työympäristöä pidettiin turvallisenä, ei saatu vastauksia siihen, miksi se ei olisi turvallinen. Lisäksi 11 vastaajista pitää erittäin tärkeänä työpaikan turvallisuutta ja neljä tärkeänä.

22. Pitäisikö työturvallisuutta lisätä LähiTapiolassa?

Vastaajien määrä: 15

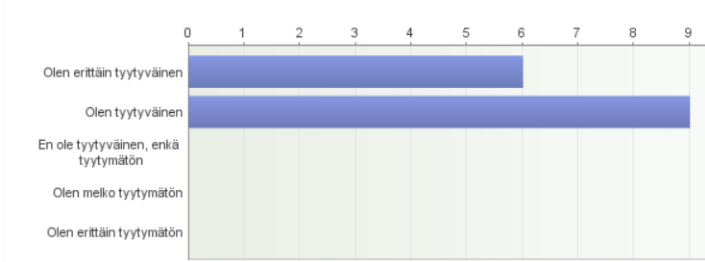


Kuva 22: Työturvallisuus asioiden lisääminen LähiTapiolassa

Puolestaan kolmetoista vastaajaa oli sitä mieltä, että työturvallisuutta ei ole tarvetta lisätä LähiTapiolassa, kun taas kaksi oli erimieltä asiasta.

23. Kuinka tyytyväinen olet tämän hetkisiin työturvallisuutta koskeviin asioihin työssäsi?

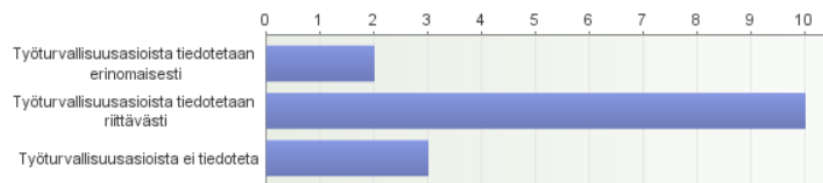
Vastaajien määrä: 15



Kuva 23: Tyytyväisyys työturvallisuus asioihin

24. Millä tavoin työturvallisuusasioista tiedotetaan?

Vastaajien määrä: 15

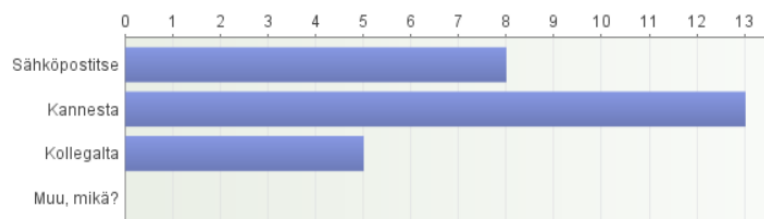


Kuva 24: Työturvallisuus asioista tiedottaminen

Työturvallisuusasioihin ollaan oltu koko tiimissä erittäin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä. vastaajista suurimman osan mielestä työturvallisuudesta tiedotetaan riittävästi. Kahden mielestä siitä tiedotetaan erinomaisesti ja kolmen mielestä ei laisinkaan.

25. Miten saat tietoa työturvallisuuteen liittyvistä asioista?

Vastaajien määrä: 15



Kuva 25: Työturvallisuudesta tiedottamisen tavat

26. Haluaisitko, että työturvallisuutta koskevista asioista tiedotettaisiin vielä enemmän?

Vastaajien määrä: 15



Kuva 26: Työturvallisuus asioiden tiedottamisen haluaminen

Oikeusturvakorvaustiimi saa tietoa työturvallisuudesta sähköpostitse, Kannesta (LähiTapiolan sisäinen internet sivusto) tai kollegalta. Vain kaksi vastaajaa tahtoi, että työturvallisuudesta tiedotettaisiin enemmän, loppujen 13 vastaajan mielestä työturvallisuudesta ei tarvitse tiedottaa enempää. Ideoita työturvallisuuden tiedottamisesta kommentointiin yhdellä idealalla: kts ed. Todennäköisesti tällä viitataan edellä mainittuun kysymykseen, jossa kysytään miten työturvallisuus asioista tiedotetaan, että tietoa halutaan sähköpostitse, Kannesta (LähiTapiolan sisäinen internet sivusto) ja kollegalta.

Kysymyksen 27 mukaan työturvallisuudesta haluttiin tiedotettavan sähköpostitse Kannen kautta (LähiTapiolan sisäinen internet sivusto) sekä tietoa haluttiin myös kollegan kautta.

Kysymyksessä 28 oikeusturvakorvaustiimiltä saatiin seuraavia ideoita parantamaan työhyvinvointia ja työturvallisuutta: taukojumppia haluttiin enemmän, vaikka joka päivä aina samaan aikaan, koska näin se olisi helppo muistaa ja osallistua, jos työtilanne sen sallii. Avokonttorissa tulisi huomioida äänenkäyttö, sillä on rasittavaa työskennellä jatkuvassa melussa sekä toivomuksena oli työtuntien uudelleen aloittaminen esimiehen kanssa.

9.2 Haastatteluiden tulokset

Kyselyn päätteeksi haastattelin suullisesti kahta tiimin korvausneuvojaa. Haastattelun kysymykset tehtiin kyselyn vastausten perusteella ja niissä on pyritty tarkentamaan havaittuja asioita.

Kyselyssä kävi ilmi, että työssä jaksetaan fyysisesti paremmin kuin henkisesti, mikä ei ollut yllättävää. Haastattelussa haettiin syitä asialle, ja haastateltavat kertoivat mikä, voisi olla syynä asiaan. Molemmat haastateltavat huomioivat, että työ on hyvin stressaava ja paineen sietokyky on koetuksella, mikä johtaa niska-hartiaseutujen särkyyn ja vaivoihin. Työ on lisäksi istumatyö, jolloin ei päivän aikana liikuta tarpeeksi ja vastaajat arvelivat myös vapaa-ajan liikkumattomuuden vaikuttavan asiaan. Henkistä jaksamista työssä edesauttaisi tietojen lisääminen työhyvinvointiin ja ergonomisiin työasentoihin liittyvistä asioista, havainnointi ja tietoisuus omasta työasennosta, taukojen ja taukojumppien lisääminen sekä omalla vapaa-ajalla liikunnan lisääminen.

Avun saaminen ja antaminen koettiin helpoksi oikeusturvakorvaustiimissä ja haastateltujen mielestä sen antaminen ja saanti on erittäin tärkeää työn haastavuuden ja hyvän työilmapiirin kannalta, mutta myös sitä pidettiin tärkeänä, että ei tarvitse olla yksin vaikeiden töiden parissa. Välillä kumminkin avun pyytämistä verottaa jatkuva kiire.

Työhyvinvoinnissa haluttiin eritoten painottaa sitä, että esimieheltä ja häntä ylemmältä johdolta saataisiin kiitosta ja ymmärrystä suureen työtaakkaan ja täten henkilöstöä voitaisiin tukea enemmän. Myös haluttiin painottaa työn ja vapaa-ajan tasapainoa, ja sitä että henkiinseen hyvinvointiin kiinnitetään enemmän huomiota.

Haastateltavat kertoivat, että työhyvinvointiin haluttiin enemmän panostusta työnantajan puolesta rahallisesti. Ehdotettiin, että LähiTapiola-vire järjestettäisiin tiimeissä kaksi kertaa vuodessa ja että työnantaja antaisi virikeseteleitä työntekijöille ilman omavastuuta. Myös tietoa eri kulttuuri- ja liikuntaeduista toivottiin enemmän. Suurena miinuksena pidettiin LähiTapiola-kerhon järjestämien jumppien loppumista.

Koska ihmisten jaksaminen nyky-yhteiskunnassa on suuresti puheen aiheena niin ihmisten keskuudessa kuin mediassakin ja sekä LähiTapiolassakin asiasta puhutaan paljon, niin ei se ärsytä henkilöstöä. Päinvastoin haastateltavien mielestä asiasta pitäisi puhua enemmän ja tehdä asioiden puolesta enemmän.

Oikeusturvakorvaus tiimissä tärkeimpinä asioina työhyvinvoinnin kannalta pidettiin työergonomiaa sekä ruokataukoja. Haastateltavien mukaan työergonomia on tärkeässä roolissa fyysisen jaksamisen kannalta. Mikäli työssä jaksaa fyysisesti, on henkinenkin hyvinvointi parempaa. Haastattelussa kävi myös ilmi, että ergonomiaan haluttaisiin enemmän ohjeistusta ja apua. Ruokatauot koettiin haastattelijoiden mukaan siksi tärkeiksi, että silloin voi hetkeksi irrottautua työstä ja viettää rauhallisen ja mukavan hetken omista ja työkavereiden asioista keskustellen sekä nauttien työpaikkaruokalan erinomaisesta ruuasta.

Haastateltavien mielestä oikeusturvakorvaustiimi on yhtenäinen ja ihmiset tulevat hyvin toimeen keskenään. Kuitenkin pientä ryhmiin jakautumista on havaittavista. Haastattelija eivät koe, että jäävät itse ulkopuolisiksi tiimissä tai että kukaan muukaan jäisi.

Työhyvinvointilähettiläs todettiin kyselyn vastausten perusteella hyvin tärkeäksi osaksi tiimiä. Haastateltavat kertoivat, ettei lähettilästä saa keskittää koskemaan koko osastoa, vaan joka tiimillä pitää olla oma. Mikäli lähettiläs keskitettäisiin, jäisi hän tällöin hyvin etäiseksi, jos lähettiläs olisi jostain muusta tiimistä. Tiimikohtaista lähettilästä pidettiin hyvänä, sillä silloin kun lähettiläs on omasta tiimistä, on keskustelu avointa ja luotettavaa.

Työturvallisuus näkyy haastateltavien mielestä hyvin työssä. On siistit ja esteettömät tilat, jossa on opaskyltit tilasta poistumisiin esimerkiksi tulipalon sattuessa myös muut paloturvallisuuteen liittyvät asiat ovat kunnossa. Laitteisto on nykyaikaista ja sitä huolletaan säännöllisesti. Työntekijöiden kanssa on tehty turvallisuuskävely ja ohjeistettu toimimaan vaaran uha-

nessa. Haastateltavat osasivat poistua rakennuksesta rauhallisesti ja annettujen ohjeiden mukaan tulipalon uhatessa. Kokoontumispaikka tiedettiin myös hyvin.

Haastateltavat olivat molemmat käyttäneet LähiTapiolan työterveyshuollon palveluita ja olivat saaneet tarvittavan avun. Työterveyshuollon palveluiden käyttö koettiin helpoksi käytännössä, mutta tieto sen käytöstä koettiin vaikeasti löydettäväksi.

10 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä käy ilmi, että Suomessa on käytössä työhyvinvointia edistäviä järjestelyjä, jopa lakisääteisiä järjestelmiä. Apua työssä jaksamiseen on saatavilla ja siitä löytyy paljon tietoa. Myös apua antavia tahoja on paljon, esimerkiksi Työ- ja Elinkeinotoimisto, joka antaa tietoa esimerkiksi vuorotteluvapaasta. On myös hienoa, että henkilö pystyy kouluttamaan itseensä lisää tarpeen vaatiessa ja saada siihen apua erimuodoissa. Suomessa on myös laissa säädetty siitä, että henkilö voi jäädä osa-aika eläkkeelle ja näin ollen jaksaa työssä sekä vapaa-ajallaan paremmin iän lisääntyessä. Vuorotteluvapaa puolestaan mahdollistaa henkilölle vapaan vieton ja työttömälle työnhakijalle hetkellisesti työpaikan, näin ollen moni henkilö hyötyy asiasta ja tämä lisää henkilöiden hyvinvointia ja auttaa kumpaakin osapuolta jaksamaan.

Työhyvinvointi ja yleinen jaksaminen ovat olleet parin viime vuoden aikana keskustelun aiheena ja niiden parantamista on pyritty jatkuvasti viemään eteenpäin. Jatkuvalla kehityksellä työnantajat ovat voineet parantaa henkilöstön olotilaa ja täten voineet saada aikaan parempaa tulosta. Mikäli työhyvinvointiasiat ovat kunnossa, se johtaa tuloksiin.

LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön Vahinkovakuutuksen korvauspalveluissa ja sen oikeusturvakorvauksissa on erittäin paljon käytössä työhyvinvointia edistäviä asioita, jotka auttavat henkilöstöä jaksamaan työssä. Kaikki asiat eivät suoranaisesti ole yhteydessä työhyvinvointiin, mutta edesauttavat sitä. Työnantaja on pyrkinyt tarjoamaan henkilöstölle eri etuja ja ainakin oikeusturvakorvaustimissä ne ovat ahkerassa käytössä. Pitää kumminkin muistaa, että vakuutusalan työehtosopimuksessa sovitut asiat eivät ole automaattisesti työnantajan tarjoamia etuja vaan Vakuutusväen Liiton neuvottelemia asioita ja etuja työntekijälle, joihin työntekijöillä on ehdoton oikeus työehtosopimuksen ehtojen mukaisesti. Työnantaja on itsekin kumminkin kehittänyt ja luonut etuja henkilöstölle paljon.

Opinnäytetyön osana tehtiin myös oikeusturvakorvaustimille kysely, joka koski työhyvinvointi- ja työturvallisuusasioita. Kyselyn tulokset ovat suuntaa-antavia ja niihin todennäköisesti vaikuttavat LähiTapiolassa käynnissä olevat yhteistoimintamenettely-neuvottelut. Myös pienen otannan vuoksi kyselyn tulokset ovat suuntaa-antavia.

Kyselyn tuloksista käy ilmi, että oikeusturvakorvauksissa työhyvinvointi ja jaksaminen on melko hyvällä tasolla. Henkisesti työssä jaksetaan paremmin kuin fyysisesti, vaikka työtaakka on suuri ja työ on stressaavaa. Monella tiimin jäsenellä on niska- ja hartiavaivoja. Työergonomiaa ja ruokataukoja pidettiin suuressa arvossa. Työhyvinvointiasiat näkyvät monipuolisesti työssä ja niitä pidettiin tärkeinä, ja tärkeänä myös pidettiin, että työhyvinvointiin pyritään vaikuttamaan eri keinoin. Työhyvinvointilähettilästä pidettiin hyvin tärkeänä tiimissä ja hänen pitämiään taukojumppia ja muistutuksia seisomatyöstä. Myös työhyvinvointilähettilään levittämiä tietoja yleisestä hyvinvoinnista pidettiin tärkeinä. Työhyvinvointi- ja työturvallisuusasioista tiedotettiin hyvin ja riittävästi kyselyn mukaan. Työterveyshuollon palveluihin oltiin tyytyväisiä ja niitä on käytetty monipuolisesti.

Kyselyn pohjalta haastateltiin myös kahta oikeusturvakorvustiimin korvausneuvojaa. Haastattelun pohjalta voidaan todeta, että työhyvinvointi ja työturvallisuus on oikeusturvakorvaustiimissä pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Tiimissä työhyvinvointiin panostetaan, mutta toivottiin suurempaa panostusta työnantajan puolelta, myös esimiehen ja ylemmän johdon kiitosta toivottiin. Myös tietoisuuden lisäämistä työhyvinvointiin liittyviin asioihin toivottiin lisää.

Lähdeluettelo

Kirjallisuuslähteet

- Aarnio, A. 1971. Oikeudellisen ajattelun perusteista. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisu. A-sarja nro 93.
- Aarnio, A. 1987. *The Rational as Reasonable*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company.
- Aarnio, A. 1989. *Laintulkinnan teoria*. Helsinki: WSOY.
- Gould & Ilmarinen & Järvisalo & Järvikoski. 2006. *Työkyvyn ulottuvuudet*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Tampere: Tammerprint.
- Heikkilä, T. 2010. *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2002. *Tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Hyppönen, R. 2010. *Työhyvinvointi johtaa tuloksiin parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta*. Helsinki: Talentum.
- Jabe, M. 2010. *Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle*. Helsinki: Yrityskirjat.
- Kauhanen, J. 2010. *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. Helsinki: WSOY.
- Liukkonen, P. 2006. *Työhyvinvoinnin mittarit, menetelmät, eurot, päätelmä*. Helsinki: Talentum.
- Luukkonen, M. 2004. *Tekstiä tekemään! Kirjoittajan opas*. Helsinki: WSOY.
- Nuotio, K. 2005. Oikeuslähteet, ”supernormistot” ja ratkaisujen perustelu. Teoksessa Tala, J. & Wikström, K. (toim.): *Oikeus - kulttuuria ja teoriaa, Juhlakirja Hannu Tolonen 2005, juhla-julkaisut*. A-sarja nro 16. Turku: Turun yliopisto. S. 127-152.
- Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) 2012. *Työ, terveys ja työssä jaksamisajatukset*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rauramo, P. 2012. *Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita.
- Tolonen, H. 1997. *Oikeus ja sen tulkinnat*. Teoksessa Häyhä, J. (toim.): *Minun metodini*. Helsinki: WSOY. S. 279-297.
- Tolonen, H. 2003. *Oikeuslähdeoppi*. Helsinki: WSOY.
- Tuori, K. 2000. *Kriittinen oikeuspositivismi*. Helsinki: WSOY.
- Vehkalahti, K. 2008. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- Viitala, R. 2007. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita.

Internet-lähteet

Andersson. 2013 a. Tavoite- ja kehityskeskustelu LähiTapiola-ryhmässä. Viitattu 10.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Osaamisen+kehitt%c3%a4minen/Johtaminen+ja+esimiesty%c3%b6/Kehityskeskustelu+Tapiola-ryhmassa.htm

Andersson. 2013 b. Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät. Viitattu 8.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Palkka-+ja+palkitsemisen/

Dudley. 2013. Työhyvinvointilähttiläät 2013. Viitattu 19.4.2014.
<http://riihi.tapiola.fi/tyohyvinvointilahettilaat/default.aspx>

Eläketurvakeskus. 2013. Osa-aikaeläke. Viitattu 25.4.2014
http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/?ohjeistonumero=26&navi=ohjeisto&avaa_koko_ohjeisto=26

Hietala. 2013. Virikekortit nyt tilattavissa. Viitattu 14.4.2014.
<http://kansi.tapiola.fi/Uutiset/Sivut/Virikekortit-nyt-tilattavissa.aspx>

Jalonen. 2009. Työsuojelu pääkonttorissa ja pääkaupunkiseudulla. Viitattu 13.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Tyosuhdeasiat/YT-menettely_tyosuojelu_ja_tasa-arvo/Tyosuojelu/Tyosuojelu+paakonttorissa+ja+paakaupunkiseudulla.htm

Jalonen. 2014. Työsuojelu. Viitattu 13.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Tyosuhdeasiat/YT-menettely_tyosuojelu_ja_tasa-arvo/Tyosuojelu/Etusivu

Järvinen. 2014. Ergonomia. Viitattu 24.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Tyoterveyshuolto/Toimistotyön+ergonomia/

Järvinen. 2013. Perustietoa työterveyshuollosta. Viitattu 22.4.2014.
http://uusititaani/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Tyoterveyshuolto/Etusivu

Kaivola. 2013. Tapiolan Toimihenkilöt ry (konttoritoimihenkilöt). Viitattu 2.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Henkilostokerhot_ja_yhdistykset/Tapiolan_toimihenkilot_ry/

Karhunen. 2013. Esimies - havainnoi tehtäväkierron paikat. Viitattu 12.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Osaamisen+kehitt%c3%a4minen/Johtaminen+ja+esimiesty%c3%b6/Esimies-alaiskeskustelut+Tapiolassa/Tehtavakierto+kiinnostaisi+-+miten+toimia.htm

LähiTapiola. 2013. Perehdyttäminen on osaamisen kehittämisen ensiaskele! Viitattu 27.4.2014.
<http://riihi.tapiola.fi/osaamisenkehittaminen/perehdyttaminen/SitePages/Kotisivu.aspx>

Malinen. 2013. LähiTapiola - Hyvinvoiva työpaikka. Viitattu 13.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Tyohyvinvointi/Etusivu

Manninen-Landin. 2009. Vire on tapiolalaisten työhyvinvointia. Viitattu 6.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Ty%c3%b6hyvinvointi/Vire+on+tapiolalaisten+tyohyvinvointia.htm

Manninen-Landin. 2012. Lisävire-kyselystä hyvät tulokset. Viitattu 6.4.2014.
<http://tasku.tapiola.fi/Uutiset/Henkilostouutiset/Heinä-joulukuu+2012/Lisavire+lisaa+hyvinvointia.htm>

- Opetushallitus. 2013. Opintovapaa. Viitattu 3.4.2014.
http://www.opintoluotsi.fi/opiskelun_rahoitus/opintovapaa/
- Rantala. 2012. Säännöllinen työaika LähiTapiolassa. Viitattu 21.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Tyosuhdeasiat/Tyoaika/Saannollinen_tyoaika_Tapiolassa.htm
- Rantala. 2013. Toimivapaa. Viitattu 17.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiolalaisen_kasikirja/Henkilosto/Tyosuhdeasiat/Perhevapaat+ja+muut+poissaolot/Toimivapaa.htm
- Singh. 2013. Korvauspalvelut. Viitattu 12.4.2014.
http://tasku.tapiola.fi/Tapiola_yhtioryhmana/Yhtiot_yksikot_ja_alueet/Vahinko-Tapiolan+korvauspalvelut/Etusivu.htm
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Työhyvinvointi.
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Vuorotteluvapaa-esite Viitattu 2.4.2014.
https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/vuorottelu_opinto_ja_perhevapaa_etatyo
- Työterveyslaitos. 2014. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>
- Työsuojeluhallinto. 2013. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Viitattu 18.4.2014.
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutoiminta>
- Työturvallisuuskeskus TTK. Työsuojeluvaltuutettu. Viitattu 7.4.2014.
http://www.ttk.fi/tyosuojelun_yhteistoiminta/tyosuojelun_yhteistoimintahenkilosto/tyosuojeluvaltuutettu
- Työturvallisuuskeskus TTK. Työsuojelu työpaikalla. Viitattu 3.5.2014
<http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu>
- Vakuutusväen Liitto VvL ry. Vakuutusväen Liitto VvL ry. Viitattu 2.4.2014.
<http://www.vvl.fi/tietoa-liitosta/vakuutusvaen-liitto.html>
- Vakuutusväen Liitto VvL ry. Luottamusmies edustaa kaikkia Vakuutusväen liiton jäseniä. Viitattu 2.4.2014. <http://www.vvl.fi/jasenyys/jasenedut/luottamusmies>
- Viljanen. 2013. Tervetuloa Keskuksen kerhon sivuille! Viitattu 14.4.2014.
http://riihi.tapiola.fi/tapiolan_kerho/SitePages/Kotisivu.aspx

Kuvaluettelo

| | |
|---|----|
| Kuva 1: Työhyvinvoinnin edistäminen LähiTapiolassa | 20 |
| Kuva 2: Työhyvinvoinnin osa-alueet LähiTapiolassa | 20 |
| Kuva 3: Palkitsemisen kokonaisuus LähiTapiolassa | 26 |
| Kuva 4: Kyselyn vastaajien ikäjakauma | 32 |
| Kuva 5: Kyselyyn vastanneiden sukupuoli | 33 |
| Kuva 6: Kyselyyn vastanneiden työsuhteen muoto | 33 |
| Kuva 7: Kyselyyn vastanneiden tehtävänimikkeet | 33 |
| Kuva 8: Työhyvinvoinnin tärkeitä seikkoja | 34 |
| Kuva 9: Tärkeitä asioita työhyvinvoinnin kannalta | 36 |
| Kuva 10: Työhyvinvoinnin näkyvyys työssä | 37 |
| Kuva 11: Tyytyväisyys henkiseen työhyvinvointiin LähiTapiolassa | 37 |
| Kuva 12: Tyytyväisyys fyysiseen työhyvinvointiin LähiTapiolassa | 38 |
| Kuva 13: Liukuman, etätyömahdollisuuden ja työhyvinvointiasioiden tärkeys | 38 |
| Kuva 14: Työhyvinvointiin panostaminen | 39 |
| Kuva 15: Tyytyväisyys tämän hetkisiin työhyvinvointi asioihin | 39 |
| Kuva 16: Työhyvinvointiasioista tiedottaminen | 39 |
| Kuva 17: Tiedon saaminen työhyvinvointiasioista | 40 |
| Kuva 18: Työhyvinvointiasioista tiedottamisen tarve | 40 |
| Kuva 19: Tyytyväisyys LähiTapiolan työterveyshuollon palveluihin | 40 |
| Kuva 20: Työympäristön turvallisuus | 41 |
| Kuva 21: Työturvallisuus asioiden turvallisuus työpaikalla | 41 |
| Kuva 22: Työturvallisuus asioiden lisääminen LähiTapiolassa | 41 |
| Kuva 23: Tyytyväisyys työturvallisuus asioihin | 42 |
| Kuva 24: Työturvallisuus asioista tiedottaminen | 42 |
| Kuva 25: Työturvallisuudesta tiedottamisen tavat | 42 |
| Kuva 26: Työturvallisuus asioiden tiedottamisen haluaminen | 42 |

Liiteluettelo

| | |
|---|----|
| Liite 1 Saatekirje sähköiseen kyselyyn | 52 |
| Liite 2 Sähköinen kysely | 53 |
| Liite 3 Haastatteluissa esitetyt kysymykset | 62 |

Liite 1 Saatekirje sähköiseen kyselyyn

Kyselytutkimus työhyvinvoinnista LähiTapiolan Vahinkovakuutuksen oikeusturvakorvauksissa

Työskentelen Oikeusturvakorvauksissa ja olen tekemässä opinnäytetyötä Laurea Ammattikorkeakouluun. Työn tavoitteena on selvittää, miten työhyvinvointi näkyy henkilöstön arjessa ja kuinka sitä pitäisi jatkossa kehittää. Työhyvinvointi on tärkeä osa meidän jokaisen jaksamisesta niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin. Kyselyssä on erilaisia kysymyksiä/väittämiä työhyvinvointiin liittyen, joihin toivon teidän vastaavan. Kyselyyn voit vastata vain kerran, joten älä sulje kyselyä ennen kuin olet vastannut kyselyn loppuun.

Vastaathan alla olevasta linkistä avautuvaan kyselyyn mieluiten jo tänään, mutta kuitenkin viimeistään keskiviikkona 7.5.2014. Vastaukset käsitellään ilman tunnistetietoja.

<https://www.webpolsurveys.com/S/AC339E8D41058189.par>

Vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Kiitos avustasi!

Ystävällisin terveisin
Heli Kylli



Liite 2 Sähköinen kysely



Työhyvinvointi LähiTapiolan oikeusturvakorvauksissa

Ikä *

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-

Sukupuoli *

- Nainen
- Mies

Työsuhteen muoto *

- Määräaikainen
- Vakituinen

Tehtävänimike *

- Korvausneuvoja
- Palvelupäällikkö
- Osastopäällikkö tai jokin muu päällikkö
- Muu, mikä? _____

Seuraava ->

10% valmiina



Työhyvinvointi LähiTapiolan oikeusturvakorvauksissa

Kuinka tärkeitä seuraavat seikat ovat työhyvinvoinnin kannalta? *

5 = erittäin tärkeää 4 = melko tärkeää 3 = osittain tärkeää 2 = ei tärkeää 1 = ei lainkaan tärkeää

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Jakaa työssäni henksesti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jakaa työssäni fyysisesti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työ motivoi minua yrittämään parhaani | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Haluan kehittyä työssäni jatkuvasti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tiidän lälmiei tavoitteet ja toimin niiden mukaisesti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan apua ja autan muita mielelläni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaan irtottautua työestolota vapaa-ajalla | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan tarvittavaa koulutusta työhöni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työ on tarpeeksi haastavaa minulle | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan kiitosta työstäni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tulen toimien muiden kanssa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minut huomoidaan yhteisissä keskusteluissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan vaikuttaa tiimin yhteisissä asioissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minua arvostetaan työyhteisössä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan rakentavaa palautetta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minut pyydetään mukaan tauoille | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minulla on mahdollisuus tehdä etätöitä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minulla on riittävästi aikaa työn hoitamiseksi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tiidän henkilökohtaiset tavoitteeni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Kuinka tärkeinä pidät seuraavia asioita työhyvinvoinnin kannalta? *

5 = erittäin tärkeää 4 = melko tärkeää 3 = osittain tärkeää 2 = ei tärkeää 1 = ei lainkaan tärkeää

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Taukojummat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kahvitauot | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yleiset keskustelut kollegojen kanssa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Palautteen saaminen ja antaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koulutukset | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tupakkatauot | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ruokatauot | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Keskustelut esimiehen kanssa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ergonomiset kalusteet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vire | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Näkyvätkö työhyvinvointiasiat työssäsi? *

- Kyllä
 Ei

<-- Edellinen Suraava -->

20% valmiina



Työhyvinvointi LähiTapiolan oikeusturvakorvauksissa

Miten työhyvinvointiasiat näkyvät työssäsi?



<- Edellinen Seuraava ->

30% valmiina



Työhyvinvointi LähiTapiolan oikeusturvakorvauksissa

Henkellisiä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että sinun on hyvä olla työyhteisössä, sinua arvostetaan sellaisena kuin olet ja kohdellaan yhtäläisesti kuin muita työntekijöitä. Kuinka tyytyväinen olet henkiseen työhyvinvointiin LähiTapiolassa? *

- Olen erittäin tyytyväinen
 Olen melko tyytyväinen
 En ole tyytyväinen, enkä tyytymätön
 Olen melko tyytymätön
 Olen erittäin tyytymätön

Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan puolestaan sitä, että olet terve ja voit täten tehdä työtä. Kuinka tyytyväinen olet fyysiseen työhyvinvointiin LähiTapiolassa? *

- Olen erittäin tyytyväinen
 Olen melko tyytyväinen
 En ole tyytyväinen, enkä tyytymätön
 Olen melko tyytymätön
 Olen erittäin tyytymätön

Arvioi seuraavia väittämiä *

5 = erittäin tärkeää 4 = melko tärkeää 3 = osittain tärkeää, osittain ol tärkeää 2 = ei tärkeää 1 = ei lainkaan tärkeää

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Työajan joustavuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eläytymismahdollisuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työhyvinvointiasiat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Pitäisikö työhyvinvointiin panostaa enemmän LähiTapiolassa? *

- Kyllä
 Ei

Kuinka tyytyväinen olet tämän hetkisiin työhyvinvointia koskeviin asioihin työssäsi? *

- Olen erittäin tyytyväinen
 Olen tyytyväinen
 En ole tyytyväinen, enkä tyytymätön
 Olen melko tyytymätön
 Olen erittäin tyytymätön

Millä tavoin työhyvinvointiasioista tiedotetaan? *

- Työhyvinvointiasioista tiedotetaan erillisessä
 Työhyvinvointiasioista tiedotetaan riittävästi
 Työhyvinvointiasioista ei tiedoteta riittävästi

Miten saat tietoa työhyvinvointiin liittyvistä asioista? *

- Sähköpostitse
 Kannesta
 Kollegalta
 Muu, mikä?

Haluaisitko, että työhyvinvointia koskevista asioista tiedotettaisiin vielä enemmän? *

- Kyllä
 Ei



Työhyvinvointi LähiTapiolan oikeusturvakorvauksissa

Kerro millä tavoin haluaisit työhyvinvointiasioista tiedotettavan?

[Empty text input field for providing feedback on how work well-being issues should be communicated.]

[← Edellinen](#) [Seuraava →](#)

50% valmiina



Työhyvinvointi LähiTapiolan oikeusturvakorvauksissa

Kuinka tyytyväinen olet LähiTapiolan työterveyshuollon palveluihin? *

- Olen erittäin tyytyväinen
- Olen tyytyväinen
- En ole tyytyväinen, enkä tyytymätön
- Olen melko tyytymätön
- Olen erittäin tyytymätön

Onko työympäristö mielestäsi turvallinen? *

- Kyllä
- Ei

[← Edellinen](#) [Seuraava →](#)

60% valmiina



Työhyvinvointi LähiTapiolan oikeusturvakorvauksissa

Kuinka tärkeänä pidät työturvallisuusasioita työpaikallasi? *

- Erittäin tärkeää
 Melko tärkeää
 Osittain tärkeää, osittain ei tärkeää
 Ei tärkeää
 Ei lainkaan tärkeää

Pitäisikö työturvallisuutta lisätä LähiTapiolassa?

- Kyllä
 Ei

Kuinka tyytyväinen olet tämän hetkisiin työturvallisuutta koskeviin asioihin työssäsi? *

- Olen erittäin tyytyväinen
 Olen tyytyväinen
 En ole tyytyväinen, enkä tyytymätön
 Olen melko tyytymätön
 Olen erittäin tyytymätön

Millä tavoin työturvallisuusasioista tiedotetaan? *

- Työturvallisuusasioista tiedotetaan erinomaisesti
 Työturvallisuusasioista tiedotetaan riittävästi
 Työturvallisuusasioista ei tiedoteta

Miten saat tietoa työturvallisuuteen liittyvistä asioista? *

- Sähköpostitse
 Kannesta
 Kollegalta
 Muu, mikä?

Haluaisitko, että työturvallisuutta koskevista asioista tiedotettaisiin vielä enemmän? *

- Kyllä
 Ei

[← Edellinen](#) [Seuraava →](#)

80% valmiina



Työhyvinvointi LähiTapiolan oikeusturvakorvauksissa

Millä tavoin haluaisit työturvallisuudesta tiedotettavan?

A large, empty rectangular text input field with a thin border, intended for the user to provide their answer to the question above.

<- Edellinen Seuraava ->

90% valmiina



Työhyvinvointi LähiTapiolan oikeusturvakorvauksissa

Mikäli sinulla on ideoita työhyvinvoinnin ja tai turvallisuuden lisäämiseksi, voit kirjoittaa ne alla olevaan kommenttikenttään.



<-- Edellinen Lähetä

100% valmiina

Liite 3 Haastatteluissa esitetyt kysymykset

Haastatteluissa esitetyt kysymykset

1. Kyselyssä kävi ilmi että työssä jaketaan fyysisesti paremmin kuinhenkisesti. osaisitko sanoa miksi näin?
2. sekä mikä edes auttaisi henkistä jaksamista työssäsi?
3. Oikeusturvakorvaus tiimissä pidettiin erittäin tärkeänä työhyvinvoinnin kanalta ruokataukoja ja ergonomisia kalusteita, osaatko sanoa miksi?
4. Kyselyssä kävi ilmi, että oikeusturvissa on saatavissa apua helposti ja kaikki antavat sitä. Miten näet työssäsi avun saannin?
5. Työhyvinvointiin liittyvät asiat näkyvät tiimiläisten mielestä hyvin. Onko jotain mitä haluaisit tuoda eritoten esille tai että johonkin asiaa kiinnitettäisiin erityis huomiota? Mikäli on niin mitä?
6. Suurin osa vastaajista koki että työhyvinvointiin pitäisi panostaa enemmän. Haluaisitko itse että siihen panostettaisiin enemmän? Jos haluaisit niin millä tavoin?
7. Koetko että työhyvinvoinnista puhutaan jo liikaa ja siitä on tehty liian suuri asia?
8. Työhyvinvointilähettiläs koettiin tiimissä hyvin tärkeäksi. Onko nykyinen käytäntö mielestäsi hyvä että 1 lähettiläs per tiimi vai pitäisikö keksittää lähettilään toiminta niin että olisi 1 lähettiläs per osasto?
9. Miten työturvallisuus näkyy työssäsi?
10. Tiedätkö esim. miten tulipalon sattuessa pitää toimia ja minne pitää kokoontua? Kerro lyhyesti.
11. Koetko että oikeusturvakorvaus tiimi on yhtenäinen?
12. Koetko että jäät itse tai joku muu jää tiimissä ulkopuoliseksi?
13. Oletko käyttänyt työterveyshuollon palveluja?
14. Oletko saanut työterveyshuollosta tarvittavan avun?
15. Onko työterveyshuollon käyttäminen helppoa tai vaikeaa? Perustele.