

Noora-Maria Närhi

Työhyvinvointi Piipsan Turve Oy:ssä



Tradenomi (AMK)

Liiketalous

Syksy 2023



KAMK • University
of Applied Sciences

Tiivistelmä

Tekijä: Närhi Noora-Maria

Työn nimi: Työhyvinvointi Piipsan Turve Oy:ssä

Tutkintonimike: Tradenomi (AMK), liiketalous

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, kuljetusala

Opinnäytetyössä tutkittiin työhyvinvoinnin tilannetta yrityksessä, jonka toimialana on kotimainen energiantuotanto turpeesta ja puusta. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Siikalatvalaiselle kuljetusalan yritykselle Piipsan Turve Oy. Tutkimusongelmana tutkittiin työhyvinvoinnin nykytilanteen selvittämistä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Piipsan Turve Oy:n työntekijöiden kokemus yrityksen työhyvinvointitilanteesta.

Teoriaosuudessa käsiteltiin aiheita kuten työhyvinvointi, työkyky, työyhteisö, työn imu, esihenkilötyö ja kuljetusalan vaikutukset työhyvinvointiin.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena käyttäen pääasiassa kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää sekä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää avoimien kysymysten muodossa.

Tutkimustulosten pohjalta annettiin kehitysideoita Piipsan Turve Oy:n työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimuksen avulla yritys kykeni arvioimaan työntekijöiden nykyistä työhyvinvointitilannetta liittyen työnkuormitukseen, tiimityöhön, työssä viihtymiseen ja esihenkilötyöhön. Lisäksi esitettiin kehitysideoita, kuten työaikaseuranta, työyhteisön yhteiset virkistystoiminnat ja palautumiseen huomion kiinnittäminen.

Abstract

Author: Närhi Noora-Maria

Title of the Publication: Work well-being at Piipsan Turve Oy

Degree Title: Bachelor of Business Administration

Keywords: work well-being, work capacity, transportation industry

In the thesis, the state of well-being at work was examined in a company operating in the domestic energy production sector using peat and wood. The thesis was conducted as a commission for Piipsan Turve Oy, a transportation company in Siikalatva. The research problem focused on investigating the current state of well-being at work. The objective of the study was to understand the experiences of Piipsan Turve Oy's employees regarding the company's well-being at work.

The theoretical part addressed topics such as well-being at work, work ability, teamwork, work engagement, supervisor work, and the impact of the transportation industry on well-being at work. The research was implemented as a survey using mainly quantitative research methods, supplemented by qualitative methods in the form of open-ended questions.

Based on the research results, development ideas were provided to enhance the well-being at work of Piipsan Turve Oy's employees. With the study, the company was able to assess the current well-being at work concerning workload, teamwork, job satisfaction, and supervisor work. Additionally, development suggestions were provided, e.g., time tracking, communal recreational activities for the work community, and a focus on recovery.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	3
2.1	Työkyky.....	5
2.1.1	Sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi.....	6
2.1.2	Työyhteisö	7
2.2	Työn imu.....	8
2.3	Esihenkilötyö	9
3	Kuljetusala	11
3.1	Työn kuvaus.....	11
3.2	Kuormitustekijöiden tunnistaminen	12
3.2.1	Terveysriskit	13
3.2.2	Ajo- ja lepoaikoja koskevat määräykset.....	14
4	Piipsan Turve Oy	16
4.1	Työhyvinvoinnin nykytilanne.....	16
4.2	Työhyvinvointipalvelut	17
5	Henkilöstökysely.....	18
5.1	Tutkimusmenetelmä ja toteutus.....	18
5.2	Tutkimustulokset.....	19
5.2.1	Taustamuuttajat.....	19
5.2.2	Työkyky / Työn kuormittavuus.....	22
5.2.3	Työyhteisö / Ilmapiiri.....	25
5.2.4	Työn imu.....	26
5.2.5	Esihenkilötyö	29
5.2.6	Viestintä	31
5.3	Työhyvinvointia edistävät tekijät	32
5.4	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	33
5.5	Kehitysehdotukset.....	33
6	Pohdinta	35
	Lähteet	37

Liitteet

1 Johdanto

Työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut koko ajan tärkeämmäksi asiaksi ja siihen kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Työnantajat ovat tietoisia siitä, että hyvinvoivasta henkilöstöstä hyötyvät niin työntekijät kuin työnantaja, ja on se myös koko yhteiskunnan etu. Työntekijät ovat omalta osaltaan havainneet työhyvinvoinnin merkityksen, ja ovat alkaneet kiinnittämään huomiota omiin elintapoihinsa, asenteisiinsa sekä työtapoihinsa. (Virolainen 2012, 9).

Tässä opinnäytetyössä selvitetään kvantitatiivisen kyselytutkimuksen avulla kuljetusalan yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksessa on myös kvalitatiivisia piirteitä avoimien kysymyksien kautta. Tarve tälle tutkimukselle nousi toimeksiantajalta. Tutkimuksella saadaan käsitys tekijöistä, jotka edistävät tai heikentävät työhyvinvointia tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä.

Opinnäytetyön toimeksiantaja ja tutkimuksen kohdeorganisaatio on Piipsan Turve Oy, jonka toimialana on kotimainen energiantuotanto turpeesta ja puusta. Yrityksessä on talvikaudella noin 20 työntekijää ja kesäkaudella lisäksi aliurakoitsijoita ja kesätyöntekijöitä. Tutkimus toteutettiin talvikaudella. Tavoitteena on tuoda toimeksiantajalle tietoon nykytilanne sekä kehittämissuhteita ja sitä kautta mahdollistaa parempaa työhyvinvoinnin johtamista sekä parantaa organisaation työhyvinvoinnin tilaa.

Tutkimusongelmana tutkittiin Piipsan Turve Oy:n työhyvinvoinnin nykytilaa. Työhyvinvointia ei ole aiemmin tutkittu kyseisessä yrityksessä. Tutkimuksella lähdettiin hakemaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin tässä kyseisessä yrityksessä?
- Miten työntekijät kokevat työhyvinvointinsa?
- Mitkä ovat kehittämiskohteet? Millaisia parannuksia ja toimenpide-ehdotuksia voidaan esittää yritykselle työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämiseksi?

Opinnäytetyö on rajattu niin, että teoriaosuudessa syvennyttään työhyvinvointiin ja kuljetusalan piirteisiin sekä tarkastellaan Piipsan Turve Oy:n lähtötilanne, miten he panostavat tällä hetkellä työhyvinvointiin.

Tutkimusongelma valikoitui opinnäytetyön laatijan mielenkiinnosta kuljetusalaa sekä sen työhyvinvointia koskevia haasteita kohtaan. Haastavaksi työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja sen kehittämisen tekee alan vaihtelevat työolosuhteet. Aihe on tärkeä myös toimeksiantajayritykselle.

2 Työhyvinvointi

”Työhyvinvointi on sitä, että tykkään työstäni ja on mukava tulla töihin.”

Työhyvinvointi on kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin käsite, joka kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmat työpaikalla. Se korostaa työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän työnsä on merkityksellistä, tukee terveyttä ja innostaa. Keskeistä on, miten työntekijät kokevat oman hyvinvointinsa työpäivän aikana. (Ahonen & Ojala 2005, 27–28.)

Työhyvinvointi on yksi keskeisimmistä tekijöistä, joka vaikuttaa yrityksen menestykseen. Hyvinvoiva työvoima on tuottavaa, motivoitunutta ja sitoutunutta, mikä edistää organisaation pitkäaikaista kehitystä ja kilpailukykyä (Kulovesi & Niemelä 2018,128).

Työ ei ole erillinen saareke muusta elämästä, vaan yksilön hyvinvoinnin kannalta keskeistä on tasapaino työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan välillä (Pyöriä 2012,11). Hyvinvointia ei saavuteta ilman vaivannäköä, vaan se on seurausta oikeista valinnoista.

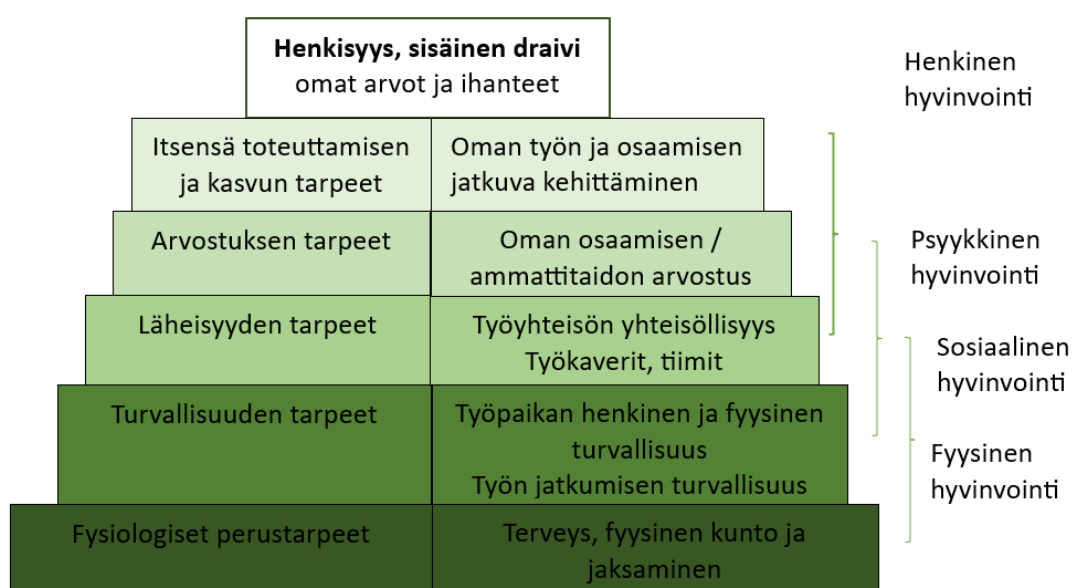
Työhyvinvointi vaikuttaa moniin osa-alueisiin organisaatioissa. Se heijastuu konkreettisesti arjen toimintoihin ja työntekijöiden kokemuksiin. Tärkeimpiä vaikutusalueita on arjen sujuminen ja tavoitteiden toteutuminen, tuen antaminen ja saaminen työn arjessa, hyvä työntekijäkokemus, vetovoimainen työyhteisö sekä joustavuus ja uudistumiskyky. Hyvinvoivat työntekijät ovat usein motivoituneempia ja tuottavampia, mikä näkyy päivittäisten tehtävien tehokkuutena ja organisaation asettamien tavoitteiden saavuttamisena. Lisäksi hyvä työilmapiiri, tietojen ja osaamisen jakaminen sekä myönteinen työntekijäkokemus ovat keskeisiä tekijöitä, jotka edistävät työhyvinvointia ja tukevat työntekijöiden sitoutumista. Työhyvinvoinnilla on myös rooli houkuttelevuudessa työpaikkana ja kyvyssä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin sekä innovointiin. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Sitoutuminen on keskeinen osa työhyvinvointia. Työntekijä voi kokea hyvinvointia työssään vain, jos hänellä on vahva sitoutuminen organisaatioon ja hän pyrkii yhteisten tavoitteiden ja arvojen saavuttamiseen aktiivisesti. Sitoutunut työntekijä näkee omat tavoitteensa yhteneväisinä organisaation tavoitteiden kanssa ja pyrkii menestymään työssään. (Pyöriä 2012, 42.)

Työn *merkityksellisyys* on keskeinen tekijä työtyytyväisyyden saavuttamisessa. Kun työ liittyy omiin arvoihin, elämään ja henkilökohtaiseen kehitykseen sekä kantaa yhteiskunnallista merkitystä, se motivoi työntekijöitä. Tulevaisuudessa työn laadun arvioinnissa korostuu erityisesti työn

merkityksellisyys ja hyvän työn kriteereihin kuuluu mahdollisuus kokea siitä merkityksellisyyttä. (Pyöriä 2012, 87.)

Työmotivaatiota ei voida yksinkertaisesti selittää pelkällä asenteella, vaan se liittyy laajemmin organisaatiokulttuuriin. Työmotivaatiota voidaan hahmottaa seuraavien tekijöiden kautta: tunteet, tarpeet, ristiriidat, odotukset, minäkuva, osaaminen, halu panostaa työhön, selkeät roolit ja päämäärät, työtehtävien laatu ja vuorovaikutustavat. Lisäksi työmotivaatio muodostaa psykologisen sopimuksen työntekijän ja työnantajan välillä ja se liittyy odotusten ja tarpeiden avoimeen ilmaisuun ja arviointiin työsuhteen kontekstissa. (Koivisto 2001, 32–33.)



Kuva 1. Maslowin tarvehierarkian avulla työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti (Ahonen & Ojala 2005, 29).

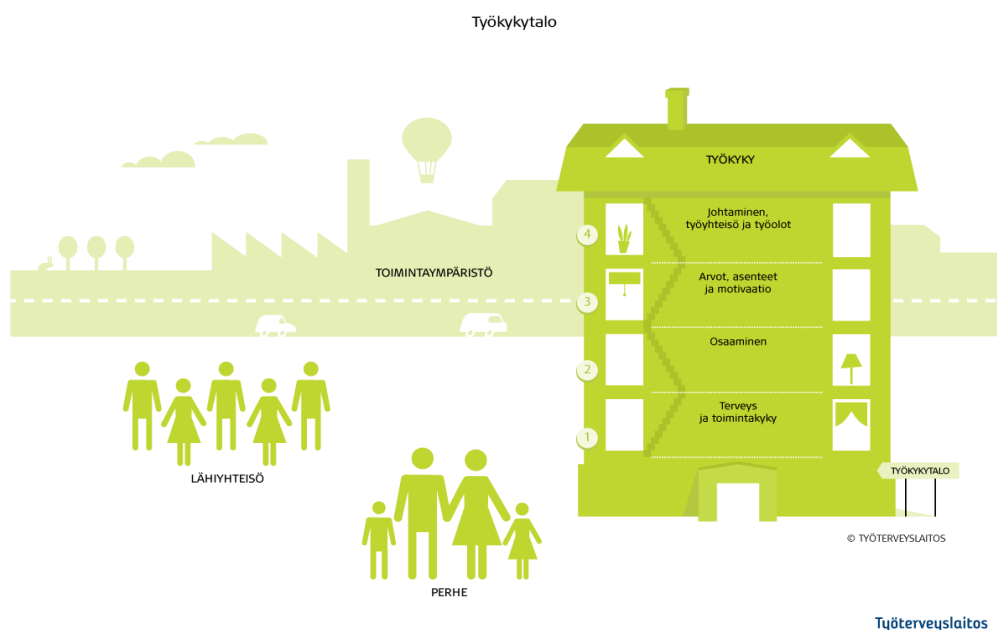
Työkyky, sosiaalinen, fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi ovat keskeisiä osatekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden suorituskykyyn ja työssä viihtymiseen. Lisäksi työyhteisön ilmapiiri ja esihenkilöiden rooli ovat olennaisia tekijöitä, jotka voivat joko tukea tai heikentää työntekijöiden hyvinvointia. Työn imu on myös tärkeä osa työhyvinvointia. Seuraavissa kappaleissa syvennytään näihin aiheisiin tarkemmin.

2.1 Työkyky

Työhyvinvoinnin kannalta merkittävää on yksilön kokemus työkykyä. Työkyky on monimutkainen käsite, johon vaikuttavat lukuisat eri tekijät. Vastuu työkyvystä ei kuulu yksinomaan työnantajalle tai esihenkilölle, vaan myös yksilöllä itsellään on merkittävä vastuu omasta työkyvystään. Tähän vaikuttavat muun muassa henkilön terveys, kyky suoriutua tehtävistään, ammatillinen osaaminen ja hänen arvonsa, asenteensa ja motivaationsa. Lisäksi työkykyyn vaikuttavat itse työtehtävät ja työolot, joihin liittyen työsuojelu ja työterveyshuolto ovat tärkeitä osatekijöitä. Yksilön lähiympäristö, kuten perhe ja vapaa-aika, vaikuttavat olennaisesti siihen, miten hän kokee oman työkykynsä. (Nummelin 2008,29.)

Työkyvyn monimuotoisuus tekee sen arvioimisesta ja mittaamisesta haastavaa. Käsitteet siitä, mitä työkyky tarkalleen ottaen tarkoittaa, ovat muuttuneet ja monimutkaistuneet ajan myötä. Vaikka tavoitteena onkin tarkastella työkykyä kokonaisvaltaisesti, on tärkeää muistaa, että työkyvyn kokeminen on aina subjektiivista ja yksilöllistä. (Nummelin 2008, 29.)

Manka, M-L ja Manka, M (2023,95) kuvaavat kirjassaan työkykyä työkykytalon, jossa on neljä kerrosta. Kolme alimmaista kuvastaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja, kuten terveyttä, ammatillista osaamista ja arvoja. Neljäs kerros kuvaa itse työtä ja työolosuhteita. Jokaisen kerroksen kohdalla olisi suotavaa pysähtyä ja arvioida sen tilaa sekä miettiä, mitä konkreettisia toimia voi toteuttaa työkykynsä ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.



Kuva 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos n.d.).

2.1.1 Sosiaalinen, psyykinen ja fyysinen hyvinvointi

Otala ja Ahonen (2005,28) korostavat ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka muodostuu mielen, tunteiden ja fyysisen kunnan harmoniasta. Työ merkitsee ihmiselle huomattavaa osaa elämässä, mikä tekee työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta arvioinnista keskeistä. Ei ole erillistä työminää ja yksityisminää, vaan ne sulautuvat yhdeksi eheäksi kokonaisminäksi. Vapaa-ajan aktiiviteetit, elämäntilanteen muutokset ja yleinen hyvinvointi ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa työsuoritukseen ja työkykyyn. Nämä saattavat kasvattaa sairaspöissaoloja ja heikentää työilmapiiriä.

Sosiaalinen hyvinvointi kuvastaa vuorovaikutusta ihmisten välillä ja suhteiden laatua. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluu kohtaaminen yhteisön jäsenten kesken. Työyhteisössä vallitsee avoin ilmapiiri, joka mahdollistaa vapaan keskustelun työasioista työyhteisön jäsenten kesken. Työntekijöiden väliset suhteet toimivat hyvin ja työkavereita on helppo lähestyä. Työkavereihin tutustutaan myös ihmisinä työn ulkopuolella. Työkaverin tunteminen henkilökohtaisella tasolla lisää yhteisöllisyyden tunnetta työpaikalla ja helpottaa myös työasioiden hoitamista. Sosiaalinen verkosto, sosiaaliset taidot ja tunne yhteenkuuluvuudesta ovat sosiaalisen hyvinvoinnin tekijöitä. (Virolainen 2012,24.)

Psyykinen hyvinvointi tarkoittaa mielenterveyden positiivista tilaa. Se käsittää kokonaisvaltaisen hyvänolon tunteen ja kyvyn selviytyä elämän haasteista ja stressistä. Psyykinen hyvinvointi ilmenee esimerkiksi myönteisenä itsetuntona, tunteiden hallinnalla, tyytyväisyytenä elämään sekä kykyä luoda ja ylläpitää terveitä ihmissuhteita. Työpaikalla psyykinen hyvinvointi näyttäytyy kyvyllä hallita työn tuomaa stressiä sekä kyvykkyydellä toimia yhtenä jäsenenä työyhteisössä, joka ylläpitää hyvää työilmapiiriä. Kiire on yksi suurimmista psyykkisistä kuormitusta aiheuttavista tekijöitä. (Virolainen 2012,18.)

Fyysinen hyvinvointi koostuu kolmesta keskeisestä osa-alueesta, terveellisestä ruokavaliosta, riittävästä unesta sekä monipuolisesta liikunnasta. Hyvä fyysinen hyvinvointi mahdollistaa kyvyn suoriutua paremmin päivittäisistä tehtävistä, parantaa vastustuskykyä ja tuo kokonaisvaltaisen hyvänolon tunteen. Se edistää myös terveyttä ja voi ehkäistä monia sairauksia. (Työterveyslaitos 2023.)

Työhyvinvoinnin perusta piilee siinä, että ihminen voi kokonaisvaltaisesti hyvin sekä psyykkisesti, fyysisesti että sosiaalisesti. Vain terve, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilö pystyy saavuttamaan parhaan suorituskykynsä, joka hyödyttää organisaatiota ja itseään. Tasapainoinen elämäntapa,

jossa huomioidaan edellä mainitut ulottuvuudet voi johtaa parempaan elämänlaatuun ja pitkäaikaiseen hyvinvointiin.

2.1.2 Työyhteisö

Työyhteisö on organisaation työntekijöiden muodostama yhteisö, joka työskentelee yhdessä kohti organisaation tavoitteita. Toimiva työyhteisö on sellainen, jossa työntekijät voivat työskennellä turvallisessa, terveellisessä ja motivoivassa ympäristössä. Jokainen työntekijä tuntee olevansa arvostettu jäsen työyhteisössään. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Työyhteisö voi joko tukea työntekijöiden hyvää suoritusta ja lisätä heidän työmotivaatiotaan tai aiheuttaa heille kuormitusta. Asenteet, yhteistyö ja tiedonkulku vaikuttavat siihen, miten työyhteisö vaikuttaa jäsentensä jaksamiseen. Työntekijöille on tärkeää, että työyhteisö pysyy ajan tasalla, toimii nopeasti ja kannustaa jäseniään. (Koivisto 2001, 30–31.)

Työyhteisön selviytymiseen vaikuttaa seuraavat keskeiset tekijät: jatkuvat muutospaineeet, tehokkuusvaatimukset ja työvoiman arviointi. Näiden haasteiden voittaminen edellyttää työntekijöiltä paineensietokykyä sekä huolenpitoa omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnistaan. (Koivisto 2001, 30–31.)

Työyhteisö vaikuttaa työssä viihtymiseen ja työssä pärjäämiseen. Työ ja työyhteisö saavat aikaan onnistumisen ja ylpeyden kokemuksia, mutta myös pettymyksiä ja turhautumista. Työpaikka on meille paikka, jossa vietämme kolmanneksen päivästämmme. Työntekijä haluaa kokea itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi osaksi ryhmää, jossa työskentelee. Ryhmään kuulumisen lisää turvallisuuden tunnetta. Yhteistyötä edistävää yhteenkuuluvuuden tunnetta synnyttää, kun työyhteisössä on kokemusta ihmissuhteista, joissa on vuorovaikutusta riittävästi ja se on myönteistä. Erilaiset persoonallisuudet ja toimintatavat hyväksytään eikä hierarkiaa koeta toimintaa estäväksi ja jossa jokaisella on mahdollisuus myös kehittymiseen. (Kuusela 2013, 70–71.)

Tarkastellessa työyhteisöjä on olennaista nähdä ne ryhmänä, joka kykenee uudistumaan, ennakkoimaan muutoksia, kehittämään kulttuuriaan ja omaksumaan uusia toimintamalleja. Työyhteisön hyvinvointi rakentuu tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden, osallistumisen ja syrjimättömyyden periaatteille. Positiivinen kokemus hyvinvoinnista työyhteisöstä lisää merkittävästi työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista työhön, luottamusta, terveyttä ja stressinhallintaa sekä kasvattaa työtyytyväisyyttä. Tämä luo vahvat edellytykset työsuorituksen parantumiselle, työssä pysymiselle ja

pitkäaikaiselle jaksamiselle. Hyvää työyhteisöä luonnehtii yhteisöllisyys ja toiminnan sujuvuus. (Suonsivu 2011, 58–59.) Emotionaalisella älykkyydellä ja kunnioituksella on keskeinen rooli työyhteisössä. Kunnioituksen merkitys korostuu kaikessa toiminnassa ja kaikkia kohtaan, aina jokaisen työkaverin, asiakkaan tai esihenkilön kunnioittamisesta sääntöihin ja prosesseihin. Työntekijälle on merkittävää tuntea olevansa kunnioitettu ja arvostettu työpaikallansa. Tunneälystä on tullut keskeinen taito kaikilla elämän osa-alueilla, oli kyse sitten tiimin johtamisesta, perheen kasvattamisesta tai naapureiden kanssa vuorovaikutuksesta. (Paulise 2022, 126.)

2.2 Työn imu

Hakanen ja Työterveyslaitos (2011,38–39) kirjoittavat, että työn imuksi kutsutaan tilannetta, joka täyttää psykologiset perustarpeemme, tuottaa innostusta työssä sekä sisäistä motivaatiota. Tämä merkitsee sitä, että työntekijä on valmis sitoutumaan työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä tarkoittaa, että työntekijä on valmis antamaan kaikkensa työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Vastineeksi hän kokee työnsä merkitykselliseksi ja työympäristönsä mielekkääksi. Työn imu on todellista myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, joka ilmenee työssä.

Työn imua kokeva työntekijä suuntaa mielellään aamulla töihin kohti työpaikkaansa, tuntee työnsä antoisaksi ja nauttii siitä. Hän on ylpeä tekemästään työstä ja säilyttää sinnikkyuden vaikeiden tilanteiden edessä. Työn imu ilmentää kolmea myönteistä hyvinvoinnin ulottuvuutta työssä: tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Työn imu ei ole siis se, että työ vain imisi energiaa työntekijältä, eikä se tarkoita yksinkertaisesti, että työ on aina hauskaa. Työn imun kokemus ei myöskään ole harvinaista ja se voi ilmetä kaikilla ammattialoilla ja työtehtävissä.

Manka, M-L ja Manka M (2023,53) avaavat kirjassaan sitä, kuinka työn voimavarat toimivat suojaeroksena työhyvinvoinnin suojelemisessa haitallisilta työn vaatimuksilta. Samanaikaisesti tiettyt työn vaatimukset vahvistavat yhteyttä työn resurssien ja työn imun välillä. Työn imun esteitä ovat yleensä heikosti toimivat tietojärjestelmät, rooliristiriidat sekä jatkuva ylivoimaisen suuri työmäärä ja tiukat aikapaineet, jotka johtavat työtehtävien pinoutumiseen ja aikaresurssien riittämättömyyteen. Työn imun vastakohtana voidaan pitää työuupumusta ja työssä tylsistymistä.

2.3 Esihenkilötyö

Esihenkilö toimii juridisessa mielessä työnantajan edustajana. Hänellä on vastuu siitä, että työntekijän oikeudet toteutuvat ja että työntekijä täyttää velvollisuutensa. Tämä tarkoittaa, että esihenkilöllä on oikeus käyttää työnjohto-oikeutta työnantajan edustajana. Tämä oikeus antaa hänelle valtuudet ohjata ja johtaa työntekijöiden toimintaa työnantajan tavoitteiden mukaisesti, samalla varmistaen, että työntekijät saavat tarvitsemansa oikeuden. Esihenkilön rooli on monipuolinen, kattava sekä työntekijöiden oikeudellisen aseman että työnantajan tarpeiden ja intressien näkökulmasta. (Kariniemi 2022.)

Esihenkilön tulee integroida itsensä johtaminen olennaiseksi osaksi omaa rooliaan ja perustehtävänsä. Oman hyvinvoinnin vaaliminen ei ole ainoastaan henkilökohtaista vastuuta, vaan se kantaa myös vastuuta kanssaihmiä kohtaan. Huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan esihenkilöllä on entistä vahvemmat valmiudet pitää huolta työryhmänsä jäsenten hyvinvoinnista. Esihenkilön henkilökohtainen hyvinvointi heijastuu suoraan työyhteisöön, mikä asettaa hänelle moraalisen velvoitteen huolehtia omasta itsestään. Esihenkilön itsensä johtaminen voi sisältää muun muassa stressinhallintaa, ajanhallintaa ja omien vahvuuksien hyödyntämistä. Näiden elementtien hallitseminen auttaa esihenkilöä olemaan tehokas ja motivoiva johtaja, joka kykenee inspiroimaan myös muita ympärillään. (Aarnikoivu 2008, 37–40.)

Johtamisella ja esihenkilötyöllä on suuri merkitys työhyvinvoinnin kokemiseen. Työntekijät kaipaavat mahdollisuutta tulla kuulluiksi sekä haluavat tuntea, että he voivat vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen. Esihenkilöltä odotetaan paitsi selkeää johtamista myös oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta työympäristössä. Työntekijät toivovat, että esihenkilö kykenee luomaan avoimen ilmapiirin, jossa jokainen tuntee, että heidän äänensä kuuluu ja heitä kohdellaan tasavertaisesti. (Ojala 2003, 45.)

Esihenkilön valmiudet ja organisaation tuki, muotoilu, mallit sekä konseptit eivät tuota toivottua hyötyä, jos esihenkilöllä ei ole kunnollista käsitystä roolistaan ja tehtävistään ja jos häneltä puuttuu aito halu sekä motivaatio toimia esihenkilönä. Esihenkilörooliin voi myös ajautua toivomattaan. (Aarnikoivu 2023, 54–55.) Henkilöt, jotka ovat tähänneet esihenkilörooliin arvostavat työtään. He kokevat roolinsa merkityksellisenä, sillä heillä on mahdollisuus vaikuttaa yrityksen keskeisiin päätöksiin ja saavuttaa konkreettisia tuloksia. Esihenkilötehtävä on monelle esihenkilölle paitsi ylpeyden aihe myös uran kohokohta. Esihenkilö tuntee saavuttaneensa jotain arvokasta ja merkityksellistä. Toisaalta kunnianhimon varjopuolena on se, että joskus esihenkilöt asettavat itselleen liian korkeita tavoitteita ja vaativat liikaa itseltään. (Pirinen 2023, 289.)

Esihenkilöllä on korkea riski tehdä pitkiä työpäiviä ja kokea paineita työssään. Odotuksia tulee sekä alhaalta että ylhäältä, lisäksi häntä saattavat keskeyttää odottamattomat tilanteet. Siksi on erityisen tärkeää, että esihenkilö tunnistaa omat rajansa ja varmistaa riittävän palautumisen. Uupunut esihenkilö ei ole tehokas johtaja, vaan hän antaa huonoa esimerkkiä henkilöstölle. (Aaltonen, Hietala & Kaivanto 2023, 237.)

Esihenkilön vuorovaikutustaidot ovat ratkaisevassa asemassa siinä, saavutetaanko tiimin asettamat tavoitteet. Hänen tapansa kohdata ja käsitellä muita ihmisiä vaikuttaa suoraan työyhteisön ilmapiiriin ja siten myös siihen, kuinka hyvin työyhteisö menestyy työssään, nämä tekijät ratkaisevat viime kädessä sen, toteutuvatko tiimin tavoitteet. (Kuusela 2013, 11.)

3 Kuljetusala

Suomi elää pyörillä. Maantieliikenne on maamme keskeisin kuljetusmuoto, oli kyse sitten tavaroiden tai ihmisten kuljettamisesta. Ala tarjoaa toimeentulon noin 150 000 kuljettajalle. Työnkuva vaihtelee kuljetusmuodoittain, mutta yhteistä kaikille ammattikuljettajille on vastuu tavaroiden tai matkustajien turvallisesta ja tehokkaasta liikuttamisesta paikasta toiseen. (Kuljetusala 2023.) Kuljetusalalla tulevaisuuden haasteena on houkutella uusia ammattilaisia alalle ja pitää nykyiset työntekijät alalla. Kilpailtaessa osaavasta työvoimasta työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden parantaminen ovat keskeisiä tekijöitä työpaikoilla. (Savinainen 2022, 5.)

Tässä osiossa tarkastellaan ammattikuljettajan työn erityispiirteitä sekä kuljetusalan kuormitus-tekijöitä ja terveysriskejä.

3.1 Työn kuvaus

Kuorma-autonkuljettajien ammattipätevyysvaatimus sisältyy EU:n maanteiden tavara- ja henkilöliikenteen ammattipätevyysdirektiiviin (L 2003/59/EY). Kuorma-auton kuljettajilta edellytetään paljon erilaisia kortti-, lupa- ja pätevyyskoulutuksia. Ajokorttiluokkana tulee olla CE kortti ja vaadittu ikä 18 vuotta jos perustason ammattipätevyyskoulutus 280 t tai 21 v jos nopeutettu koulutus 140 t (Heiskanen 2023,401).

Hankittu ammattipätevyys on voimassa viiden vuoden ajan. Sen ylläpitämiseksi on suoritettava 35 tuntia säännönmukaista jatkokoulutusta. Jatkokoulutuksen sisältöön kuuluu muun muassa ensiapu, ajopiirturin käyttö, ennakoiva ja taloudellinen ajo sekä muita alan keskeisiä osa-alueita. Näistä ennakoiva ajo on pakollinen osio. Näiden koulutusten avulla varmistetaan ammattipätevyyden jatkuminen ja kuljettajan taitojen päivittäminen uusiin käytäntöihin ja vaatimuksiin. (Heiskanen 2023, 411–412.)

Ammattipätevyyden lisäksi on erilaisia lupakoulutuksia, joita voidaan vaatia eri toimipisteissä työskennellessä. Tällaisia koulutuksia on mm. työturvallisuuskortti, tulityökortti, tieturvakoulutus sekä tehdaskohtaiset kulkuluvat (Heiskanen 2023, 415–420).

Kuljetusala on monipuolinen toimiala, joka kattaa lukuisia työtehtäviä. Työnkuvaan kuuluvat tavarankuljetus, pakkaaminen ja varastointi, kuljetusvälineiden huoltotyöt, henkilökuljetukset sekä suunnittelu- ja hallintotehtävät. Työtehtävät vaihtelevat suuresti riippuen kuljetettavasta materiaalista, kuljetusmuodosta ja yrityksen työympäristöstä. Suurin ammattiryhmä kuljetus- alalla ovat tavarankuljettajat, joita työskentelee Suomessa noin 70 000. (Kuljetusala 2023.)

3.2 Kuormitustekijöiden tunnistaminen

Työkuormitus kuvaa tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöihin, tarkoittaen yksilön ominaisuuksia, olosuhteita, työtehtäviä, järjestelyjä ja työssä tapahtuva vuorovaikutusta. Se voi olla fyysistä tai henkistä rasitusta sekä vaikuttaa siihen, miten työ ja vapaa-aika yhdistyvät. Kuormituksen voimakkuuteen vaikuttavat kuormitustekijöiden laatu, määrä, kesto ja palautumisen tehokkuus. (Savinainen 2022, 13.)

Työkuormitus vaihtelee yksilöittäin ja siihen vaikuttavat tekijät, kuten työmotivaatio, työstä koettu merkityksellisyys, aiemmat kokemukset ja kokonaistilanne. Jopa kolmasosa ammattikuljettajista kokee suurta työkuormitusta, mikä voi heikentää työhyvinvointia ja aiheuttaa terveysongelmia, jos se on jatkuvaa ja voimakasta. (Savinainen 2022,13.) Työkuormitus vaikuttaa terveellisten elämäntapojen ylläpitämiseen, riittävään uneen, terveelliseen ravitsemukseen sekä arkiliikunnan määrään (Heiskanen 2023,516).

Työn aiheuttama rasitus koostuu työn fyysisistä, psykososiaalisista ja kognitiivisista vaatimuksista. Työkyvyn tukemiseksi on ensisijaisesti tarpeen tunnistaa työn kuormitustekijät ja työntekijöiden voimavarat. Tämän tiedon perusteella voidaan suunnitella toimenpiteitä ja hallita työn kuormitusta. (Savinainen 2022,13.)

Ammattikuljettajien työssä pitkät työpäivät ja viikot ovat yleisiä. Yötyö, epäsäännöllinen työaika, lähes jatkuva kiire ja pitkät työsidonnaisuusajat vaikuttavat merkittävästi kuljettajan vireystilaan ja ovat siten keskeisiä tekijöitä ammattikuljettajan työturvallisuuden kannalta. Tyypillisimpiä kuormitustekijöitä ammattikuljettajilla ovat vireysongelmat. Kognitiivista kuormittumista lisäävät aikatauluun liittyvät paineet, vaihtelevat sääolosuhteet sekä erilaisten järjestelmien käyttö. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa vaihtelevat lämpötilat, melu ja värinä. Lämpötilavaihtelut voivat vaikuttaa palautumiseen ja aktiiviseen työskentelyyn ja altistuminen värinälle nostaa selkäkipujen riskin lähes viisinkertaiseksi. Toistuva istuminen pitkiä aikoja aiheuttaa fyysistä kuormitusta, joka altistaa etenkin niska-hartiaseudun, alaselän sekä polvien vaivoille, jotka

voivat pahentua tärinän vaikutuksesta. (Heiskanen 2023, 516–519.) Melulla on merkittäviä vaikutuksia kuulon terveyteen. Pitkäaikainen altistuminen korkealle melutasolle voi aiheuttaa useita haitallisia seurauksia kuten verenpaineen nousua, suorituskyvyn heikkenemistä, univaikeuksia, ärsytystä, stressiä ja tinnitusta. Näistä haitallisista terveysvaikutuksista vakavin on kuulon pysyvä heikkeneminen, joka johtuu korvien sisäosan peruuttamattomasta vauriosta. (Spellman 2023, 40.)

3.2.1 Terveysriskit

Terveysriski tarkoittaa tilannetta, jossa yksilöllä on altistumisen tai toiminnan seurauksena mahdollisuus sairastua tai kokea haitallisia vaikutuksia terveydelle. Nämä riskit voivat juontua erilaisista tekijöistä ja tilanteista, kuten ympäristötekijöistä, elintavoista, geneettisestä alttiudesta tai ammatillisista tekijöistä. (Työterveyslaitos 2023.)

Kuljetusalalla työskentelevien terveydentilaa ja terveyskäyttäytymistä voidaan kuvailla seuraavasti: monet kuljettajista tupakoivat säännöllisesti ja liikkuvat liian vähän, mikä lisää lihavuuden riskiä. Tämän seurauksena sydän- ja verisuonisairaudet ovat yleisempiä kuljetusalalla verrattuna keskimääräiseen väestöön. Unihäiriöt, kuten uniapnea ovat yleisiä kuljettajien keskuudessa. (Kärmeniemi, Laitinen, Latvala, Olkkonen, Sainio, Ylä-Outinen 2009,15.)

Erityisen huolestuttavaa on, että noin 8 prosenttia kuorma-autonkuljettajista kärsii päiväväsymystä aiheuttavasta unihäiriöstä, mikä on kaksi kertaa yleisempää kuin keskimäärin miesten keskuudessa. Tyypillisesti unihäiriöillä on vahva yhteys liikalihavuuteen. Päiväväsymyksen syyt liittyvät usein riittämättömiin yöuniin. Kuljetusalalla riittämätön yönunen ongelma on kolminkertainen verrattuna muihin aloihin. (Kärmeniemi ym. 2009,15.)

Fyysinen ja henkinen stressi sekä uupumus ovat yleisiä kuljetusalalla, mikä heijastuu sairauspäivien määrään. Ainoastaan noin kolmannes ammattikuljettajista uskoo kykenevänsä jatkamaan työskentelyä alalla eläkeikään asti. Yleisimpänä syynä siirtymiseen työkyvyttömyyseläkkeelle ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. (Kärmeniemi ym. 2009,15.)

Epäsäännöllisiin työaikoihin, erityisesti yötöihin liittyy kohonnut riski sydän- ja verisuonisairauksiin, ruuansulatuselimistön ongelmiin, lihavuuteen ja tyyppin 2 diabetekseen. Nämä terveysriskit voivat johtua unen häiriöistä ja biologisen kellon epäsäännöllisestä rytmivaihtelusta, jotka saattavat vaikuttaa aineenvaihduntaan ja elimistön toimintoihin. Lisäksi epäsäännöllinen työaika voi

Ajopiirturilla (A 165/2014) seurataan ajo- ja lepoaikamääräyksiä ja sitä on käytettävä kaikissa ras-
kaankaluston ajoneuvoissa. Digikortti eli kuljettajakortti on jokaisen kuljettajan henkilökohtainen
ja sitä haetaan Ajovarmalta, ilman kortin asentamista piirturiin on kiellettyä ajaa pidempää mat-
kaa. (Heiskanen 2023, 434.) Kuljettajan on luovutettava digikortti ajo- ja lepoikatietojen tallen-
tamista varten työnantajalle vähintään kahden kuukauden välein tietojen taltiointia varten. (Heis-
kanen 2023, 441.)

Liikennesääntöjen noudattamisen varmistamisessa yleisin menetelmä on valvoa ajonopeuksia
sekä ajo- ja työaikoja käyttäen ajopiirturia. Digitaalinen ajovalvontalaite tarjoaa tarkkaa tietoa
ajon kulusta. Kuljettajan kortille tallentuu 28 päivän ajalta muun muassa työ- ja lepoikatiedot,
ajettu matka sekä ajonopeus. Viranomaisilla on mahdollisuus lukea nämä tiedot kortista, mikä
mahdollistaa valvonnan ja liikennesääntöjen tehokkaan noudattamisen. (Hokkanen, Inkinen &
Käenmäki 2010, 373)



Kuva 3. Kuljettajakortti (Työsuoja 2023)

4 Piipsan Turve Oy

Piipsan Turve Oy on vuonna 2006 perustettu yritys, jonka toimialana on kotimainen energiantuotanto turpeesta ja puusta. Turpeen tuotannon ja kuljetuksen sekä hakkeen tuotannon ja kuljetuksen lisäksi yritys myy raskaan kaluston renkaita ja asennuspalveluita sekä tekevät hydrauliiikkaletkuja. Yrityksen toimipiste sijaitsee Piippolassa. Yrityksen alkutaipaleella yrityksellä oli yksi turverekka, kaivinkone ja viisi traktoria sekä 10 työntekijää. Tänä päivänä kalustosta löytyy viisi rekkaa, kaivinkone, kaksi hakkuria ja viisi traktoria sekä 19 työntekijää talvikaudella. Kesäkaudella on lisäksi 8–10 kesätyöntekijää sekä aliurakoitsijoita.

Vuonna 2022 yrityksen liikevaihto on ollut noin 3,1 miljoonaa euroa ja liikevoitto on ollut 372 000 euroa.

Työntekijät tulevat yritykseen töihin yleisimmin kesätöiden ja työharjoittelun kautta. Hyvien työntekijöiden löytäminen ei ole ollut haasteellista, koska yritys on ollut alueella houkutteleva työnantaja. Monet työnhakijat ottavat itse yhteyttä ja mahdollisimman monelle on pyritty työtä järjestämään. Työmahdollisuuksien tarjoaminen motivoituneille työntekijöille tuo positiivista dynamiikkaa organisaation kasvuun.

4.1 Työhyvinvoinnin nykytilanne

Piipsan Turve Oy:ssä työhyvinvointia edistäviä toimia tällä hetkellä on yksityinen terveydenhuolto, nykyaikainen kalusto ja uudet työvarusteet kaksi kertaa vuodessa. Joulunaikaan työntekijöitä muistetaan joululahjalla. Vuosien varrelta löytyy myös kokemuksia yhteistä liikuntasalivuorosta sekä jouluruokailusta, joista sittemmin on luovuttu.

Yritys pyrkii parantamaan työviihtyvyyttä sekä työergonomiaa käyttämällä ajanmukaista kalustoa ja työvälineitä. Nykyaikainen kalusto asiankuuluvine lisävarusteineen lisää työntekijälle työhyvinvoinnin ja mukavuuden lisäksi myös turvallisuutta. Kaikissa rekoissa on mikro sekä useimmissa myös jääkaappi, nämä varustelut lisäävät pidempien työmatkojen mukavuutta sekä mahdollistat taukojen pitämisen ilman huoltoasemia, koska niitä ei aina ole saatavilla. Yrityksen toimitilojen sosiaalitulat myös on päivitetty tänä vuonna vastaamaan nykypäivän vaatimuksia.

Työhyvinvointia ei ole kirjattu yrityksen strategiaan eikä sen toteutuksesta ole luotu suunnitelmaa. Työhyvinvointiasioiden on annettu edetä omalla painollaan ja ongelmiin on puututtu niiden ilmentyessä.

4.2 Työhyvinvointipalvelut

Työnantajan tulee lain mukaan järjestää ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, vaikka organisaatiossa olisi vain yksi työntekijä. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon sisältyy terveystarkastukset, työpaikkaselvitys, työkyvyn tukeminen sekä sairauksien tai oireiden selvittely, mikäli ne liittyvät työhön. (L 1383/2001.)

Piipsan Turve Oy:llä on hyvä ja kattava työterveyshuoltosopimus valtakunnallisen toimijan, Terveystalon kanssa. Työterveyshuollon toimipisteistä työntekijöiden käytettävissä ovat Oulun ja Pyhäjärven toimipisteet. Työterveyshuollon lisäksi työntekijät ovat vakuutettu tapaturmien varalta. Vakuutukset ovat kattavammat, kuin mitä laki kuljetusalalla vaatii ja se on voimassa myös vapaa-ajalla.

5 Henkilöstökysely

Tutkimuksen toteutus alkoi syyskuussa 2023 toimeksiantajan tarpeesta kartoittaa yrityksensä työhyvinvoinnin tilanne. Tutkimuksessa selvitettiin työhyvinvoinnin nykytilaa ja kartoitettiin kehitettäviä osa-alueita. Tavoitteena oli saada käsitys työhyvinvoinnin tilasta.

Tutkimuskysymykset:

- Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin tässä kyseisessä yrityksessä?
- Miten työntekijät kokevat työhyvinvointinsa?
- Mitkä ovat kehittämiskohteet? Millaisia parannut ja toimenpide-ehdotuksia voidaan esittää yritykselle työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämiseksi?

5.1 Tutkimusmenetelmä ja toteutus

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui monimetodinen lähestymistapa, jossa yhdistyy sekä laadullinen että määrällinen tutkimusmenetelmä. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on tulkintaan perustuva lähestymistapa, joka soveltuu erityisesti yhteisöjen hyvinvoinnin, toimintamallien ja käytäntöjen tutkimiseen. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus perustuu numeerisiin analyyseihin, joiden avulla pyritään ymmärtämään millaisia käsityksiä ja kokemuksia esiintyy tutkittavien keskuudessa. Kyselytutkimus on tehokas tapa kerätä mitattavaa aineistoa, jonka analysointi on myös suhteellisen yksinkertaista. (Heikkilä 2014, 15.)

Tämän tutkimuksen tutkimusongelmana oli tutkia Piipsan Turve Oy:n työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa, työntekijöiden työhyvinvointia ei ole aiemmin kartoitettu. Tutkimusongelman määrittelyn jälkeen seurasi tutkimusaiheeseen tutustuminen teorian avulla.

Kyselyn laadintaa ohjasi tutkimusongelma. Taustamuuttujina kysyttiin vastanneiden ikä, työsuhteen tyyppi, työtehtävät sekä työhistoria (Liite 2 1/3). Tutkimuskysymyksiä oli viidestä eri teemasta: työkyky/työn kuormittavuus, työyhteisö/ilmapiiiri, työn imu, esihenkilötyö ja viestintä. Kyselyn kvantitatiivisessa osuudessa käytettiin 5-portaista Likertin asteikkoa mielipideväittämien mittaamiseen (Liite 2 2/3). Vastaajan tuli valita mielipidevaihtoehdoista täysin samaa mieltä, samaa mieltä, en samaa enkä eri mieltä, eri mieltä, täysin eri mieltä. Likertin asteikossa on kyse

järjestysasteikoin tasoisesta muuttujasta, jolle ei useimmiten lasketa keskiarvoa (Heikkilä 2014,48). Kuhunkin teemaan oli liitetty myös kvalitatiivisia ominaisuuksia mittaava avoin kysymys.

Kysely oli avoinna 30.10.-5.11.2023. Vastausaikaa oli viikko, sillä liian pitkä vastausaika voi vähentää kyselyihin vastaamista. Kyselyssä oli yhteensä 43 kysymystä ja se sisälsi suljettuja kysymyksiä sekä kyselyn lopuksi muutaman avoimen kysymyksen. Kysely toteutettiin Webropol alustaa hyödyntäen. Kysely toteutettiin anonyymina eikä vastaajien henkilötietoja tai yhteystietoja kerätty. Kyselyn kysymykset laadittiin niin, että kaikki osallistujat vastasivat samoihin kysymyksiin, taustasta riippumatta. Kyselylinkki jaettiin WhatsAppin kautta 19 työntekijälle. Kyselyn mukana oli saatekirje, jossa motivoitiin vastamaan kyselyyn, kerrottiin lyhyesti mitä kyselyllä halutaan tavoittaa sekä vastaukseen kuluva aika (Liite 1 1/1). Kyselyyn vastaamisesta muistutettiin työryhmän WhatsApp ryhmässä kyselyn vastausajan loppupuolella.

5.2 Tutkimustulokset

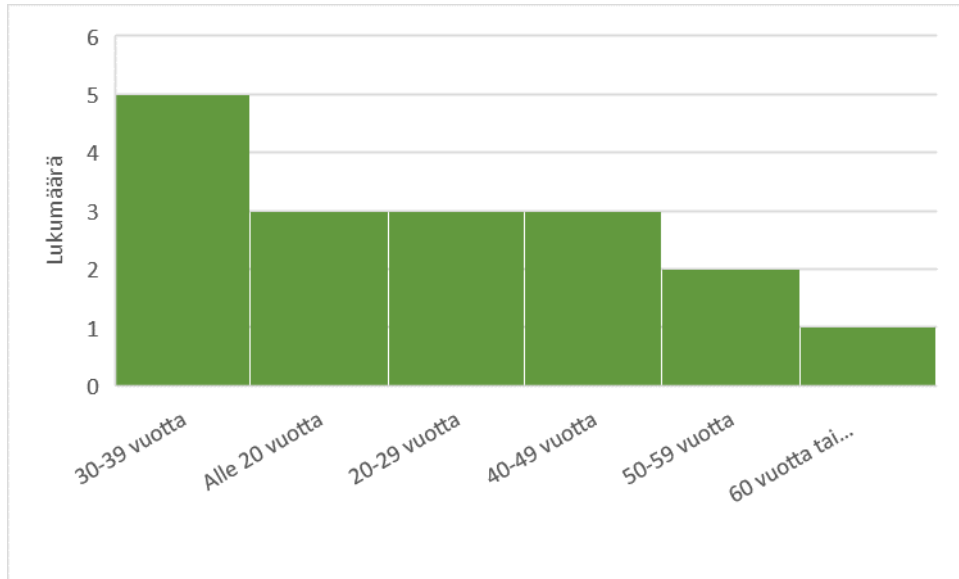
Kyselyyn tuli yhteensä 17 vastausta. Vastausprosentti oli n. 90 % eli reilusti yli puolet otoksesta vastasi kyselyyn. Tavoitteena oli, että suurin osa työntekijöistä vastaisivat kyselyyn.

Tutkimustulokset esitetään vastaajien pienen määrän takia lukumäärinä, sillä niiden avulla saa paremman kuvan vastauksista. Ristiintaulukointia tarvitaan yleensä, kun tarkoituksena on tutkia kahden muuttujan välisiä riippuvuuksia ja vertailla, vaikuttaako toisen muuttujan arvo toisen muuttujan arvoon (Karjalainen 2004).

5.2.1 Taustamuuttujat

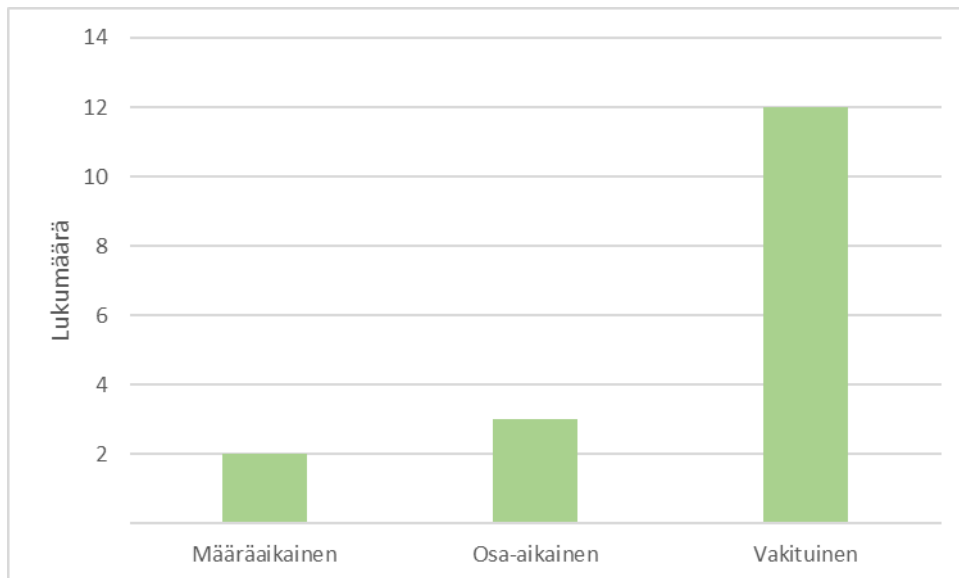
Tutkimuksen neljässä ensimmäisessä kysymyksessä kartoitettiin taustamuuttujien avulla kysymykseen vastanneiden ikä, työsuhteen tyyppi, työtehtävä ja työhistoria (Liite 2/4) kyseisessä yrityksessä.

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä viisi (29 %) oli 30–39-vuotiaita. Alle 30-vuotiaita oli kuusi (35 %) ja yli 39-vuotiaita kuusi (36 %) (Kuva 4).



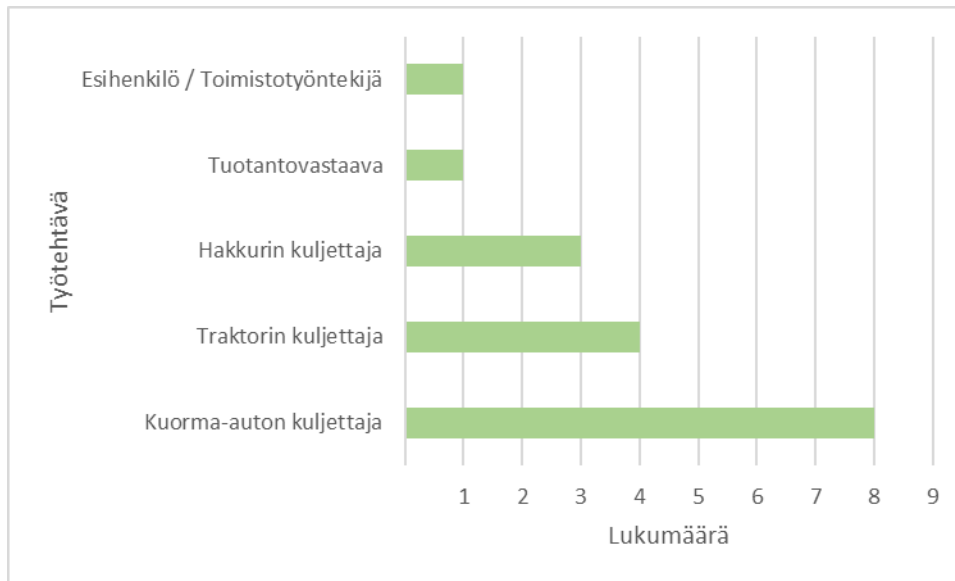
Kuva 4. Ikäjakama (n=17).

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä suurin osa eli 12 vastaajaa (70 %) oli vakituisia työntekijöitä. Osa-aikaisia työntekijöitä vastaajista oli kolme (18 %) tarkoittaen opiskelijoita, jotka työskentelivät viikonloppuisin ja lomajaksoilla. Määräaikaisia työntekijöitä oli kaksi (12 %) (Kuva 5).



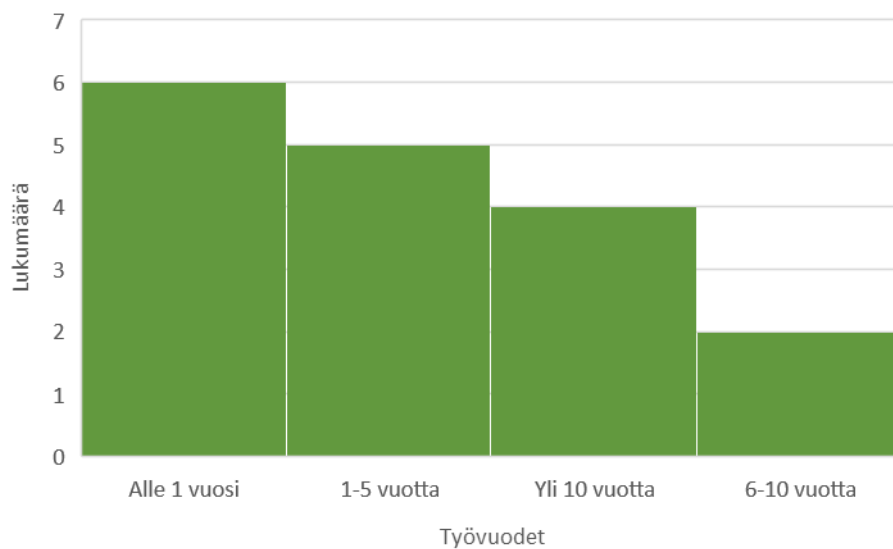
Kuva 5. Työsuhteen tyyppi (n=17).

Suurin osa kyselyyn vastanneista työntekijöistä työskenteli kuorma-auton kuljettajina, joita oli kahdeksan vastaajaa (47 %). Traktorin kuljettaja nimikkeellä toimi neljä (23 %) työntekijää, talvikaudella he työskentelevät myös hallilla. Hakkurin kuljettajia vastanneista oli kolme (18 %). Hallinnollisia työtehtäviä työntekijöistä teki kaksi (12 %) (Kuva 6).



Kuva 6. Työtehtävät (n=17).

Pitkäaikaisia työntekijöitä oli kuusi (36 %), jotka ovat työskennelleet yli 6 vuotta yrityksessä. Työntekijöistä 11 (64 %) oli työskennellyt alle viisi vuotta (Kuva 7).



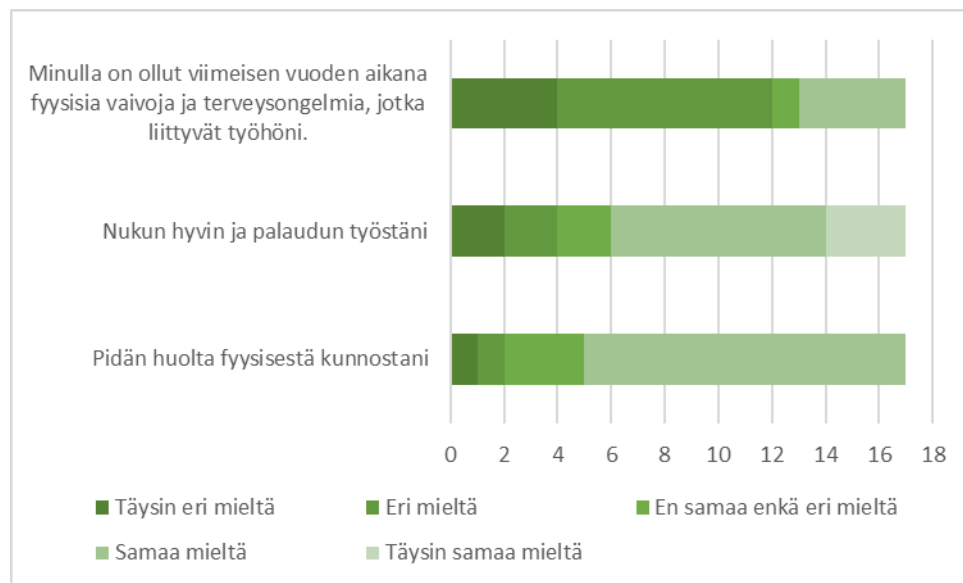
Kuva 7. Työhistoria (n=17).

5.2.2 Työkyky / Työn kuormittavuus

Työkykyä ja työn kuormittavuutta tutkittaessa selvisi, että 12 (71 %) vastaajista ei ollut kokenut viimeisen vuoden aikana fyysisiä vaivoja ja terveysongelmia, jotka olisivat liittyneet työhön. Vastaajista neljä (23 %) oli kokenut työhön liittyviä vaivoja. Yksi (6 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Vastaajista 11 (64 %) kokivat nukkuvansa hyvin ja palautuvansa työstä. Vastaajista neljä (24 %) koki, etteivät palaudu työstään. Vastaajista kaksi (12 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Vastaajista 12 (70 %) piti huolta omasta fyysisestä kunnostaan. Vastaajista kaksi (12 %) ei kokenut pitävänsä hyvää huolta fyysisestä kunnostaan. Vastaajista kolme (18 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä, sen voi tulkita niin, että fyysisestä kunnosta huolta pitäminen ei ole johdonmukaista vaan se on vaihtelevaa (Kuva 8).

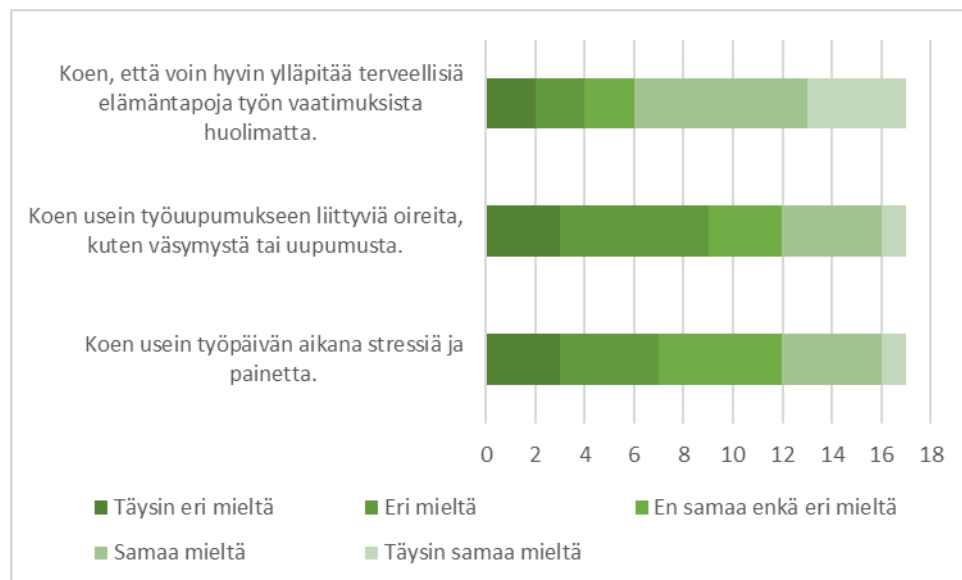


Kuva 8. Fyysinen hyvinvointi (n=17).

Vastaajista 11 (64 %) koki, että pystyy ylläpitämään terveellisiä elämäntapoja työn vaatimuksista huolimatta. Vastaajista neljä (24 %) koki haasteita yhdistää työn luonne ja terveelliset elämäntavat. Ei samaa eikä eri mieltä vastasi kaksi (12 %), tämän voisi tulkita niin, että he toisinaan onnistuvat terveellisten elämäntapojen ylläpitämisessä.

Vastaajista yhdeksän (53 %) ei kokenut työuupumukseen liittyviä oireita, kuten väsymystä tai uupumusta. Työuupumukseen liittyviä oireita koki viisi (29 %) henkilöä, joka on huomioitava määrä tämän kokoisessa työyhteisössä. Ei samaa eikä eri mieltä vastaajista oli kolme henkilöä (18 %), joka voidaan tulkita niin, että oireisto ei ole ollut niin merkittävää, että se vaikuttaisi työssäkäyntiin, mutta sitä on kuitenkin ollut jossain määrin.

Vastaajista seitsemän (42 %) henkilöä ei kokenut työpäivän aikana stressiä ja painetta, Viisi (29 %) henkilöä koki stressiä. Vastaajista viisi (29 %) vastasi ei samaa eikä eri mieltä, jonka voi tulkita, että stressin ja paineen kokeminen työpäivän aikana on vaihtelevaa ja saattaa niitä kokea, muttei kuitenkaan päivittäin (Kuva 9).

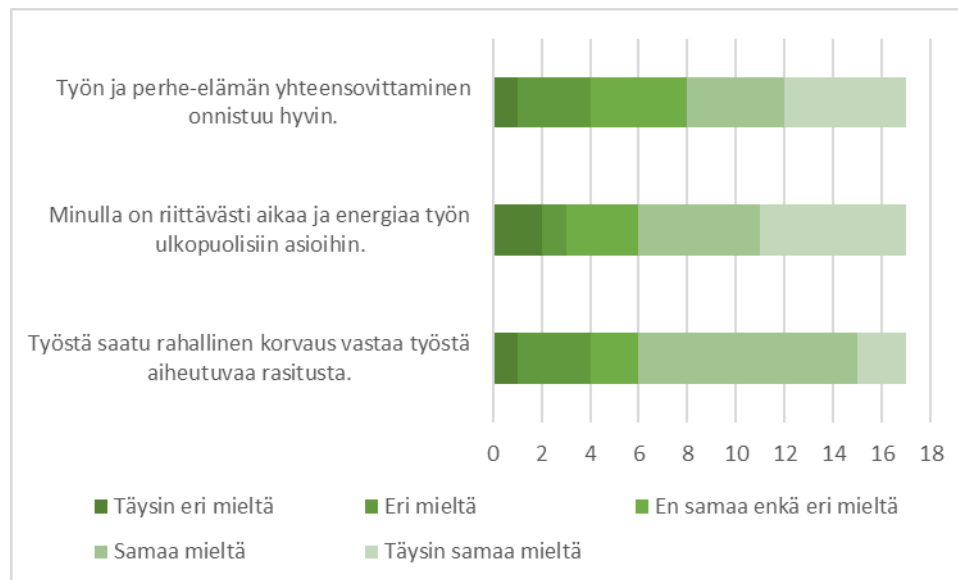


Kuva 9. Jaksaminen (n=17).

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistui kyselyn vastaajien mukaan yhdeksän (52 %) henkilön mielestä. Vastaajista neljä (24 %) koki haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Ei samaa eikä eri mieltä vastasi neljä (24 %) henkilöä. Katsottaessa taustamuuttujista työntekijöiden ikähaitaria voidaan tulla siihen tulokseen, että työntekijöillä on hyvin vaihtelevat perhe-tilanteet, voi olla mahdollisesti kahden aikuisen perhettä, yksin asuvaa ja lapsiperheellisiä. Erilaisissa perheyksiköissä työnluonne vaikuttaa eri tavoin perheiden arkeen. Tämän kokoisessa työyhteisössä haasteita kokevat ja ei samaa eikä eri mieltä vastaajat ovat merkittävä osuus työyhteisöstä, tämä vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Vastaajista 11 (64 %) koki, että heillä on riittävästi aikaa ja energiaa työn ulkopuolisiin asioihin. Kolme (18 %) henkilöä koki, ettei energiaa riitä työpäivän jälkeen. Ei samaa eikä eri mieltä oli kolme (18 %) henkilöä, eli tämän voisi tulkita niin, että toisinaan aika ja jaksaminen ei riitä. Vaikkakin 11 (64 %) vastaajaa koki työn ja vapaa-ajan suhdanteen sopivaksi, niin silti avoimissa kysymyksissä nousi useampia vastauksia toiveesta saada enemmän vapaata töistä.

Vastaajista 11 (65 %) oli tyytyväisiä palkkaansa. Vastaajista neljä (23 %) oli sitä mieltä, että työstä saatu rahallinen korvaus ei vastaa työstä aiheutuvaa rasitusta. Ei samaa eikä eri mieltä vastaajista oli kaksi (12 %), voisi olettaa, että tähän lukuun vaikutti osa-aikaiset työsuhteet (Kuva 10).



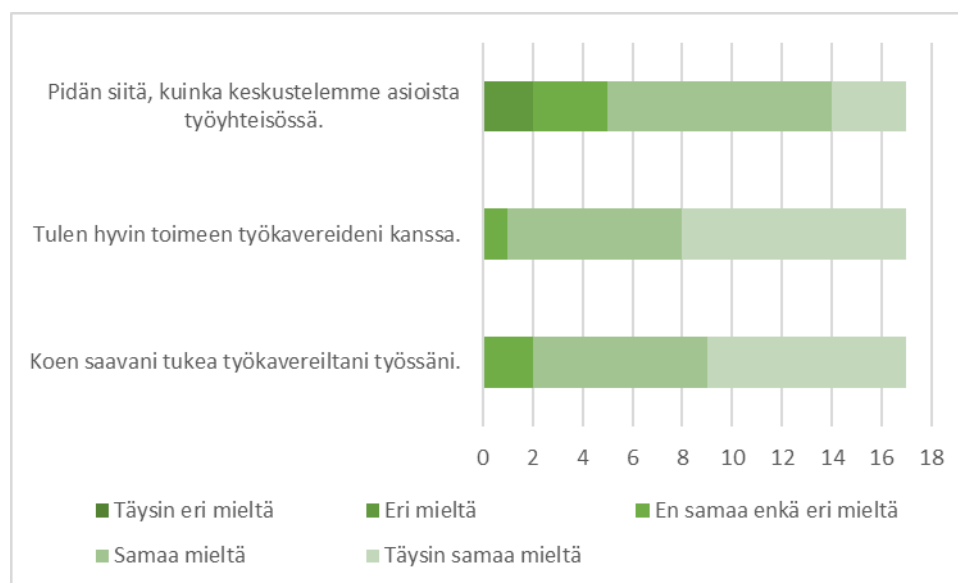
Kuva 10. Työn yhdistäminen vapaa-aikaan (n=17).

5.2.3 Työyhteisö / Ilmapiiri

Vastaajista 12 (70 %) oli tyytyväisiä, kuinka asioista keskustellaan työyhteisössä. Vastaajista kolme (18 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä ja vastaajista kaksi (12 %) oli tyytymättömiä keskustelutapoihin. Yhdistettynä erimieltä ja ei samaa ja eri mieltä vastaajat, niin huomataan kuinka tyytymättömyys mahdollisesti koskettaa useampaa henkilöä työyhteisössä.

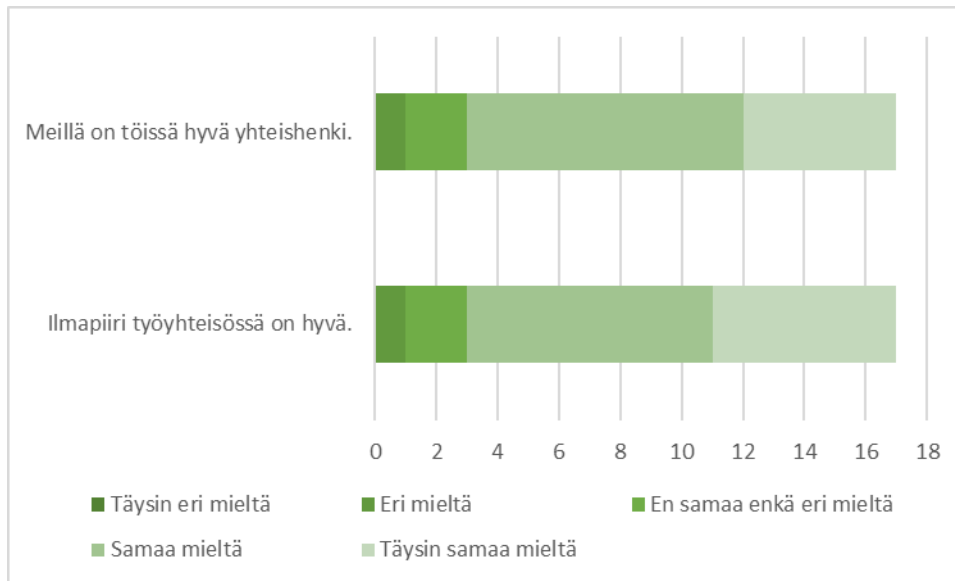
Työyhteisössä 16 (94 %) vastaajaa koki tulevansa toimeen työkavereiden kanssa. Yksi (6 %) vastaajista vastasi ei samaa eikä eri mieltä.

Työyhteisön vahvuuksia on selkeästi tuen saaminen työkavereilta. Vastaajista 15 (88 %) koki saavansa työkavereilta tukea. Yhtäkään eri mieltä vastausta ei tullut. Kaksi (12 %) vastaajista ei osannut sanoa onko samaa vai eri mieltä. Tähän voi vaikuttaa se, että kaikki työntekijät eivät työarjessaan kohtaa vaan asuvat eri paikkakunnilla, jolloin harvemmin käyvät toimipisteessä missä mahdollisuus olla tekemissä työyhteisön jäsenten kanssa (Kuva 11).



Kuva 11. Työkavereiden merkitys (n=17).

Kyselyssä nousi ilmi, että yhteishenki ja ilmapiiri on isoja vahvuuksia tässä työyhteisössä. 14 (82 %) vastaajaa piti yhteishenkeä ja työilmapiiriä hyvänä. Yksi (6 %) vastaajista oli eri mieltä ja kaksi (12 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä (Kuva 12).



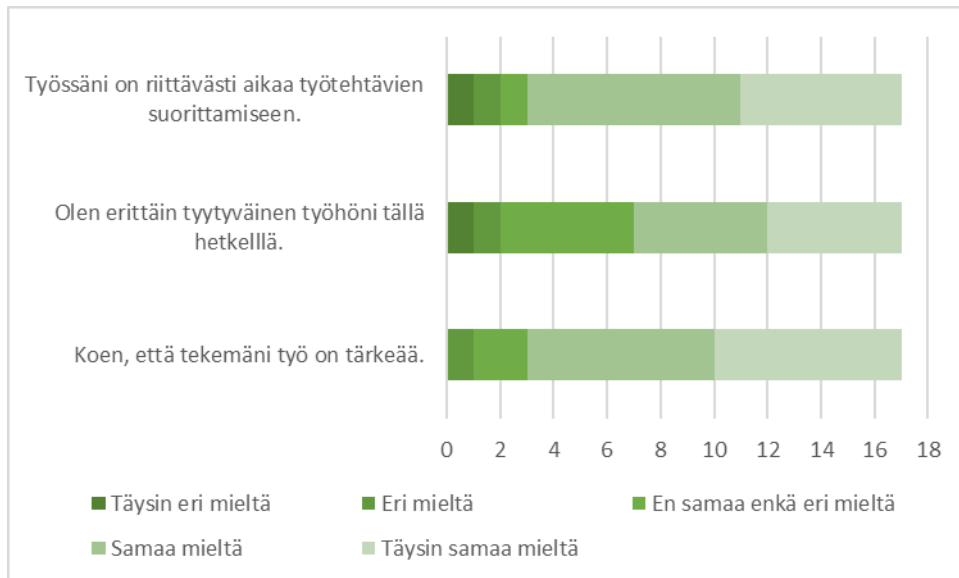
Kuva 12. Työyhteisön ilmapiiri (n=17).

5.2.4 Työn imu

Vastaajista 14 (82 %) koki, että työpäivän aikana on riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen varattu. Vastaajista kaksi (12 %) koki, ettei varattu aika riitä työtehtävien suorittamiseen. Yksi (6 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä, tämän voi tulkita niin, että toisinaan hän kokee kiirettä ja toisinaan varattu aika riittää.

Työn imua mitattaessa tärkeäksi kysymykseksi nousi tyytyväisyys omaan työhön tällä hetkellä. Erittäin tyytyväisiä työhönsä oli viisi (30 %) vastaajaa. Samaa mieltä oli viisi (29 %), eri mieltä oli kaksi (12 %) henkilöä. Viisi (29 %) vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä, eli heillä tyytyväisyys omaan työhön vaihtelee. Enemmistä vastaajista kuitenkin nautti työstään 59 %.

Vastaajista 14 (82 %) koki tekemänsä työnsä tärkeäksi. Yksi (6 %) oli eri mieltä ja kaksi (12 %) vastasi ei samaa eikä eri mieltä (Kuva 13).

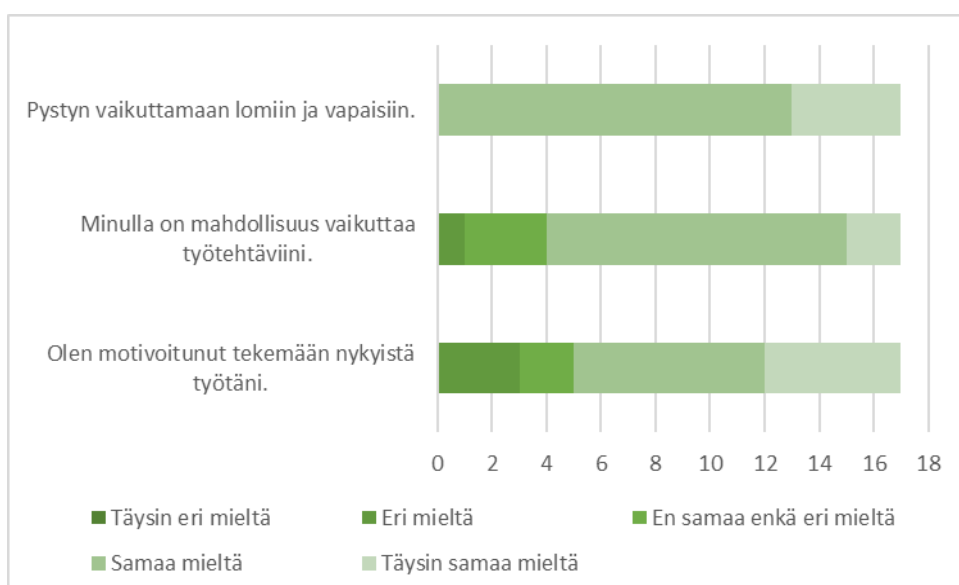


Kuva 13. Työn arvostus (n=17).

Kaikki vastaajat kokivat, että pystyivät vaikuttamaan lomiin ja vapaisiin. Neljä (24 %) vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 13 (76 %) oli samaa mieltä.

Vastaajista 13 (65 %) oli samaa mieltä, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin. Kaksi (12 %) vastaajaa oli täysin samaa mieltä. Kolme (17 %) vastaajaa koki, ettei ole samaa eikä eri mieltä. Yksi (6 %) vastaaja koki, ettei pysty vaikuttamaan omiin työtehtäviin.

Vastaajista suurin osa eli 13 (70 %) henkilöä oli motivoitunut tekemään nykyistä työtä, näistä jopa viisi (29 %) oli täysin samaa mieltä. Vastaajista kolme (18 %) oli eri mieltä, täysin eri mieltä vastauksia ei tullut. Ei samaa eikä eri mieltä vastasi kaksi (12%), jonka voisi tulkita niin, että toisinaan on motivaation kanssa haasteita (Kuva 14).

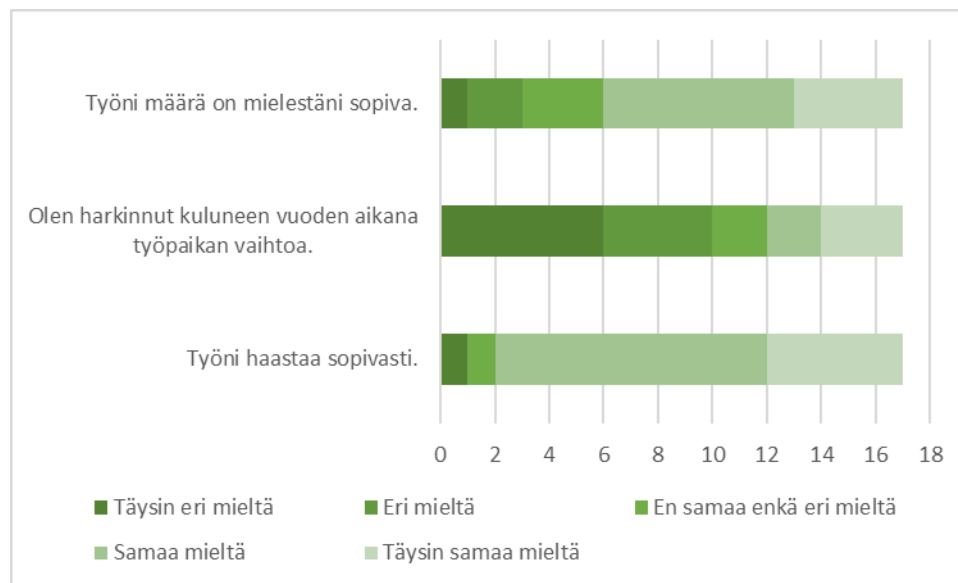


Kuva 14. Työhön sitoutuminen (n=17)

Työni määrä on sopiva väittämä keräsi vastauksia jokaiseen vastausvaihtoehtoon. Suurin osa vastaajista 11 (64 %) koki, että työn määrä sopiva. Erimieltä oli kaksi (12 %) henkilöä ja täysin eri mieltä yksi (6 %), joka voi tarkoittaa, että työtä on liian vähän tai liikaa. Vastaajista kolme (18 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Työpaikan vaihtoa oli harkinnut jopa viisi (30 %) henkilöä vastaajista kuluneen vuoden aikana, näistä täysin samaa mieltä oli kolme (18 %) ja samaa mieltä kaksi (12 %) henkilöä. Näin pienessä työyhteisössä tämä tarkoittaa jo useampaa työntekijää. Kymmenen (58 %) työntekijää ei ollut harkinnut työpaikan vaihdosta. Kaksi (12 %) henkilöä ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Vastaajista suurin osa koki, että heidän työnsä haastaa sopivasti. Viisi (29 %) oli täysin samaa mieltä, kymmenen (59 %) samaa mieltä. Vastaajista yksi (6 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä ja yksi (6 %) oli täysin eri mieltä (Kuva 15).



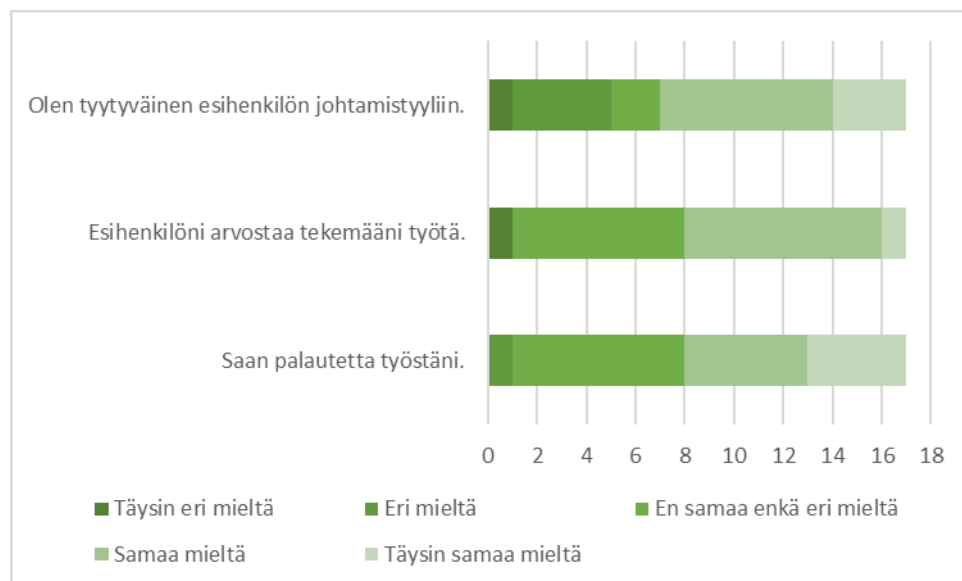
Kuva 15. Työn haasteellisuus (n=17).

5.2.5 Esihenkilötyö

Esihenkilön johtamistyyli jakoi vastauksia. Johtamistyyliin tyytyväisiä oli kymmenen (59 %), joista täysin samaa mieltä kolme (18 %) henkilöä ja samaa mieltä seitsemän (41 %). Eri mieltä oli neljä (23 %) henkilöä ja täysin eri mieltä oli yksi (6 %). Kaksi (12 %) vastasi ei samaa eikä eri mieltä. Tästä voidaan tehdä johtopäätöksiä, että vähän yli puolet työyhteisöstä pitää johtamistyylistä ja loput toivovat toisenlaista johtamistyyliä.

Vastaajista hieman yli puolet eli yhdeksän (53 %) henkilöä koki, että esihenkilö arvostaa heidän tekemää työtä. Näistä yksi (6 %) oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan (47 %) samaa mieltä. Huomattava osuus eli seitsemän (41 %) henkilöä kuitenkin ei osannut vastata onko samaa vai eri mieltä. Täysin eri mieltä oli yksi (6 %).

Vastaajista yhdeksän (53 %) oli sitä mieltä, että saavat palautetta työstään. Tästä yhdeksästä neljä (24 %) oli täysin samaa mieltä ja viisi (29 %) samaa mieltä. Seitsemän (41 %) vastasi ei samaa eikä eri mieltä. Yksi (6 %) oli eri mieltä. Tästä voisi tehdä johtopäätöksen, että palautteen anto ei ole toistuvaa ja tasapuolisesti koske kaikkia työyhteisön jäseniä (Kuva 16).

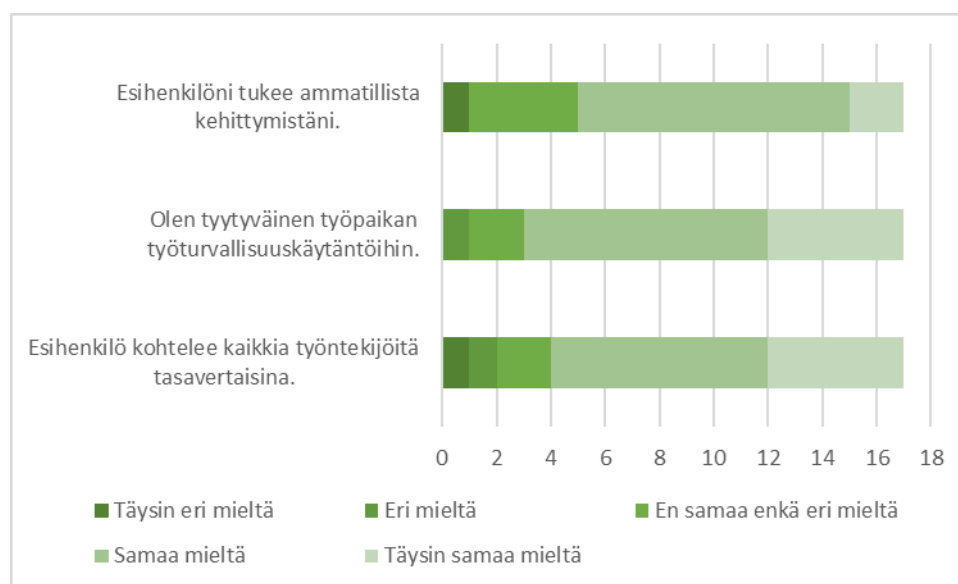


Kuva 16. Johtamistyyli (n=17).

Vastaajista iso osa koki, että esihenkilö tukee ammatillista kehittymistä. Kaksi (12 %) oli täysin samaa mieltä ja samaa mieltä oli kymmenen (59 %) henkilöä. Täysin eri mieltä oli yksi (6 %) ja ei samaa eikä eri mieltä oli neljä (23 %) henkilöä.

Työpaikan turvallisuuskäytäntöihin oli tyytyväinen 82 %, joista 29 % oli täysin samaa mieltä ja 53 % samaa mieltä. 6 % koki, ettei työpaikan turvallisuuskäytännöt ole riittävän hyvät. 12 % vastasi ei samaa eikä eri mieltä.

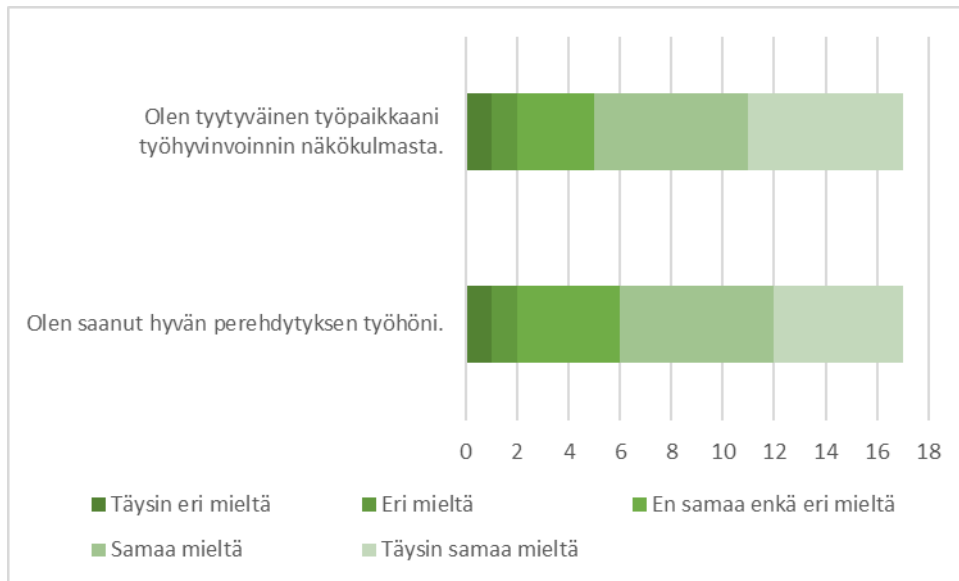
76 % vastaajista koki, että esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä tasavertaisina. Eri mieltä oli 12 %, joista tasan meni eri mieltä ja tasan eri mieltä. 12 % vastasi, ettei ole samaa eikä eri mieltä (Kuva 17).



Kuva 17. Esihenkilön tuki ja kohtelu (n=17).

Tämän hetken työhyvinvointiin tyytyväisiä oli vastaajista 12 (70 %), vastaukset menivät tasan täysin samaa mieltä ja samaa mieltä. Vastaajista kaksi (12 %) ei ollut tyytyväinen työpaikkaan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kolme (18 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Hyvän perehdytyksen työhönsä koki saaneensa 11 (64 %) henkilöä, joista täysin samaa mieltä oli viisi (29 %) ja samaa mieltä kuusi (35 %). Kaksi (12 %) vastaajaa koki, ettei ole saanut hyvää perehdytystä työhönsä. Neljä (24 %) vastaajaa vastasi, ettei ollut samaa eikä eri mieltä, tästä voisi päätellä, että hekin toivovat laadukkaampaa perehdyttämistä (Kuva 18).



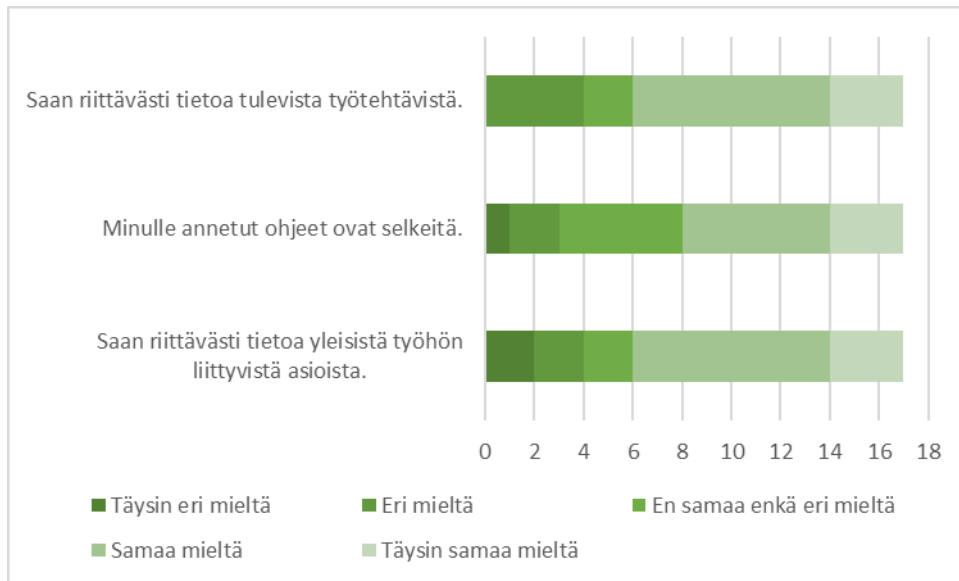
Kuva 18. Työhyvinvointi ja perehdytys (n=17).

5.2.6 Viestintä

Vastaajista suurin osa eli 11 (65 %) henkilöä koki, että saavat riittävän ajoissa ja riittävästi tietoa tulevista työtehtävistä. Täysin samaa mieltä oli kolme (18 %) ja samaa mieltä kahdeksan (47 %). Neljä (23 %) vastaajaa koki, ettei tieto saavuta tarpeeksi hyvin. Kaksi (12 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastausten perusteella voisi tehdä johtopäätöksen, ettei tiedottamista työtehtävistä voi olla liikaa ja sen tiedon toimittamisessa voi olla kehittämisen varaa.

Vastaajista noin puolet eli yhdeksän (53 %) henkilöä koki, että annetut ohjeet ovat selkeitä. Jokaisessa työyhteisössä varmasti toivotaan, että tämä prosentti olisi korkeampi. Kolme (18 %) vastaajaa koki, ettei annetut ohjeet ole selkeitä, näistä yksi (6 %) oli täysin eri mieltä. Huomattavan iso osa vastaajista eli viisi (29 %) henkilöä ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Suurin osa vastaajista koki, että saavat riittävästi tietoa työhön liittyvistä asioista. Kolme (17 %) oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan (47 %) oli samaa mieltä. Neljä (24 %) vastaajaa koki, ettei saa riittävästi tietoa. Kaksi (12 %) vastasi ei samaa eikä eri mieltä (Kuva 19).



Kuva 19. Viestintä (n=17).

5.3 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistävät tekijät muodostavat olennaisen osan työntekijän työhyvinvoinnista ja vaikuttavat suoraan työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kyselyssä nousi selkeitä kokonaisuuksia, jotka jo nyt toteutuvat menestyksekkäästi yrityksessä.

Ensimmäiseksi kokonaisuudeksi nousi työyhteisö. Työyhteisön rooli on merkittävä. Työntekijöiden väliset suhteet (liite 2 8/9), tuen saaminen työkavereilta, hyvä ilmapiiri ja yhteishenki vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Avoin keskustelu työyhteisössä lisää vuorovaikutusta ja auttaa ratkaisemaan mahdollisia ongelmia.

Toiseksi työhyvinvointia edistäväksi teemaksi nousi työn merkityksellisyys ja arvostus. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin (liite 2 8/9) ja lomiin lisää työn mielekkyyttä ja työtyytyväisyyttä.

Työn haastavuus, esihenkilön tasapuolinen kohtelu, työturvallisuus, ammatillinen kehittyminen, työtehtävien monipuolisuus ja itsenäinen työskentely ovat myös tekijöitä, jotka ylläpitävät ja lisäävät tällä hetkellä työhyvinvointia.

Nämä elementit yhdessä muodostavat kokonaisuuden, joka tukee työntekijän hyvinvointia ja sitoutumista työhönsä.

5.4 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Kyselyssä nousi selkeitä teemoja, jotka heikentävät työhyvinvointia tällä hetkellä ja niiden tunnistaminen on olennaista työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Työstä palautuminen osoittautui haasteelliseksi useammalle työntekijälle. Tämä voi ilmetä uni-vaikeuksina, heikentyneellä stressinsieto kyvyllä ja vaikeutena rentoutua työpäivän jälkeen.

Työpäivän aikainen stressi ja sen seurauksena koettu väsymys ja uupumus vaikuttaa suoraan työntekijöiden jaksamiseen ja työkykyyn. Pitkät työpäivät sekä työpäivät, toistuvat ylityöt ja vaikeus yhdistää vapaa-ajan elämä ja työ nousi myös kyselyssä esille vaikuttaen työhyvinvointiin kuormittavasti.

Työpaikan vaihtoa harkitsevien osuus on myös huomioitava. Tämä voi viitata siihen, että työntekijöillä voi olla tyytymättömyyttä tai haasteita nykyisessä työympäristössään.

5.5 Kehitysehdotukset

Kehitysehdotukset perustuvat henkilöstökyselyn tuloksiin ja niiden tavoitteena on tarjota toimeliasiantyöryitykselle työkaluja, joiden avulla voi parantaa työhyvinvointia ja vahvistaa positiivista työilmapiiriä.

Avoimissa kysymyksissä (liite 2 5/9) nousi tarve liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttöönottoon, niiden käyttö kannustaa työntekijöitä aktiiviseen elämäntapaan ja edistää henkistä hyvinvointia.

Kyselyssä huomiota kiinnitti myös hajonta perehdytystä kysyttäessä. Ideaalitalanne olisi, että se olisi selkeää ja vastauksessa ei olisi tullut hajontaa. Kehitysehdotuksena selkeän perehdyttämisuunnitelman laatiminen varmistamaan, että uudet työntekijät integroituvat tehokkaasti organisaatioon. Selkeä perehdytysprosessi auttaa luomaan vakaan perustan tiimityölle ja yhteishengelle.

Viestintäkäytäntöjä parantamalla voisi varmistaa, että tiedottaminen työtehtävistä tapahtuisi tarpeeksi ajoissa ja selkeästi. Kyselyssä kiinnitti huomiota palautteenannon vastaukset, tätä tulisi myös lisätä työarjessa. Palautteen saaminen vähentää stressiä ja lisätä työntekijöiden tehokkuutta. Järjestämällä säännöllisiä kehityskeskusteluja (liite 2 5/9), joissa keskustellaan esihenkilön kanssa tarpeista ja tavoitteista lisää työtyytyväisyyttä.

Avoimissa kysymyksissä kerrottiin ehdotus, kuinka työnkuormitus jakautuisi tasaisemmin ja tukisi palautumista paremmin. Ehdotuksena oli esihenkilöiden paneutuminen työtehtävien suunnitteluun ja työajanseurantaan (liite 2 5/9), jolloin ei tulisi toistuvia pitkiä työjaksoja ja ylityitä.

Työpaikan yhteiset virkistysreissut, kuten esimerkiksi jouluruokailu, on erinomainen tapa vahvistaa tiimihenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisääjä.

Henkilöstökyselyn uusimista suositellaan muutosten jälkeen. Tämä antaa mahdollisuuden arvioida muutosten vaikutuksia ja tunnistaa tarvittavia lisätoimenpiteitä. Nämä kehitysehdotukset pyrkivät luomaan entistä paremman työympäristön, jossa työntekijät voivat kukoistaa ja organisaatio voi menestyä.

6 Pohdinta

Tutkimusongelmana tutkittiin työhyvinvoinnin tilanteen selvittämistä Piipsan Turve Oy:ssä, tämä ratkaistiin tekemällä työntekijöille kyselytutkimus. Tutkimuksessa käytetty monimetodinen lähestymistapa tarjosi mahdollisuuden syvälliseen tarkasteluun. Tavoitteena oli saada vastaukset kysymyksiin; mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin, miten työntekijät kokevat työhyvinvointinsa sekä mitkä ovat kehittämiskohteet. Tutkimuksellani saatiin näihin vastaukset.

Tutkimus toteutettiin käyttäen määrällistä ja laadullista tutkimusta. Kyselyssä oli 38 valintakysymystä ja viisi avointa kysymystä. Sähköinen kyselylomake lähetettiin linkkinä WhatsApp palvelun kautta. Kyselyyn vastasi 90 % työntekijöistä. Tutkimuskysymykset nojasivat kerättyyn aineistoon, joka oli huolellisesti valikoitu. Valittu aineisto oli ajantasaista, muutamia vanhempia painoksia lukuun ottamatta, tieto kuitenkin vielä tätä päivää.

Tulosten perusteella havaittiin, että löytyy tasapuolisesti hyviä ja jo toimivia käytäntöjä sekä kehitettäviä alueita. Positiivista oli työyhteisö, tiimityö ja työilmapiiri. Arvostus niin työntekijällä itselläänkin kuin työnantajallakin työntekijän tekemää työtä kohtaan. Jotta työhyvinvointia voidaan kehittää, tulee seuraavaksi suunnata katse työntekijöiden palautumisen varmistamiseen. Kehitysedotuksissa nousi mm. kehityskeskustelujen pitäminen, virkistyspäivät ja työajan seuranta.

Tutkimuksen rajausta olisi voinut tiivistää, mutta aiheen laajuus houkutteli kattavaan tarkasteluun. Tutkimuksen tulokset ovat luotettavia sillä kysely toteutettiin anonymisti, mikä rohkaisi vastaajia rehelliseen palautteeseen. Haasteita toi anonymiteetin säilyttäminen tulosten esittämisessä, johtuen työyhteisön pienestä koosta. Tutkimuksen vastaukset kertovat tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilan eikä täten ole yleistettävissä. Validiteettia lisää se, että tutkimuksen tulokset ja päätelmät perustuvat huolelliseen tarkasteluun ja analysointiin, jossa käytettiin apuna työhyvinvointikyselyn vastauksia sekä teoriaosuutta.

Opinnäytetyöni tuottama tieto tarjoaa hyvän lähtökohdan jatkotutkimuksille ja auttaa yritystä suuntaamaan resurssinsa oikein työhyvinvoinnin kehittämisessä. Jatkotutkimuksena voisi olla palautumiseen keskittyvä tutkimus tai toistaa tämä sama työhyvinvointikysely tehtyjen muutosten jälkeen. Uskon, että opinnäytetyöni tarjoaa yritykselle arvokasta tietoa ja käytännön toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työhyvinvointi on keskeinen tekijä menestyksensä ja motivoituneen työyhteisön rakentamisessa ja toivon, että opinnäytetyöni tukee tätä tavoitetta.

Tutkimuksen tekeminen työhyvinvoinnista avasi silmiäni monille työelämään liittyville näkökulmille ja opetti arvokkaita asioita tutkimuksen suunnittelusta aina tulosten tulkintaan. Tutkimuksen suunnittelu, aineiston kerääminen, analyysi ja tulosten tulkinta olivat osa-alueita, jotka vaativat tarkkaavaisuutta ja huolellisuutta. Sain arvokasta kokemusta tutkimusprosessin hallinnasta ja oppia siitä, miten suunnitella tutkimus niin, että se tuottaa luotettavaa tietoa.

Tämä opinnäytetyöprosessi oli merkittävä askel kohti ammatillisempaa otetta ja antoi minulle välineitä ymmärtää työhyvinvoinnin moniulotteisuus. Samalla se kannustaa minua jatkamaan oppimista ja osallistumaan aktiivisesti työhyvinvointiin liittyvään kehittämistyöhön tulevaisuudessa.

Lähteet

- Aaltonen, T., Hietala, H. & Kaivanto, K. (2023). Työoikeuden taskukirja – 150 kysymystä ja vastausta esihenkilölle. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Aarnikoivu, H. (2008). Esimiehenä arjessa. Juva: WS Bookwell.
- Aarnikoivu, H. (2023). Jatkuvan keskustelun malli – johda keskustelulla. Viro: Printon.
- Ahonen, G. & Ojala, L. (2005). Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- A 165/2014. Ajopiirturiasetus. <https://tyosuojelu.fi/tyosuuhde/ajo-ja-lepoajat/ajopiirturi>
- EY 2003/88. EU Työaikadirektiivi.
- Hakanen, J. & Työterveyslaitos (2011). Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.
- Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Heiskanen, E. (2023). Kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyyskirja. Painettu EU:ssa.
- Hokkanen, S., Inkinen, M. & Käenmäki, J. (2010). Tavaraliikenneyrittäjä. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.
- Kariniemi, T. (2022). Esimiehen virallinen rooli. Saatavilla 7.11.2023 <https://johtajuus.info/johtajuus-ilmiona/esimiehen-rooli-ja-tehtavat/esimiehen-virallinen-rooli/>
- Kuusela, S. (2013). Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: SanomaPro Oy.
- Kulovesi, A. & Niemelä, A-L. (2018). Kiireen kesyttäjä – avain hyvään elämään. Keuruu: Otava.
- Kuljetusala (2023). Kuljetusala. Saatavilla 12.10.2023 <https://www.kuljetus-ala.com/fin/ukk/>
- Kärmeniemi, P., Laitinen, J., Latvala, J., Olkkonen, S., Sainio, M. & Ylä-Outinen, A. (2009). Maalienteen ammattikuljettajien työterveyshuolto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- L 2003/59. Ammattipätevyysdirektiivi.
- Manka, M-L & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Keuruu: Otava.

Nummelin, T. (2008). Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Otala, L & Ahonen, G. (2005). Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Otala, L. (2003). Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: WSOY.

Savinainen, M. (2022). Kuljetusala ja työkyky- tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan kuljetusalalle. Helsinki: Varma. Saatavilla 2.10.2023 <https://www.varma.fi/globalassets/tyoantaja/tietoa-tyokyvysta-kuljetusala.pdf>

Spellman, F. (2023). Physical Hazard Control: Preventing Injuries in the Workplace. Bernan Associates

Suonsivu, K. (2011). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Painettu EU:ssa.

Paulise, L. (2022). We Culture: 12 Skills for Growing Teams in the Future of Work. Milwaukee, Wisconsin: Quality Press.

Pirinen, H. (2023). Esihenkilö muutoksen johtajana. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Pyöriä, P. (2012). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.

Työsuojelu. (2023). Ohjeita ajopiirturin toiminnoista ja niiden käytöstä. Saatavilla 22.11.2023. <https://tyosuojelu.fi/tyosuuhde/ajo-ja-lepoajat/ohjeita-ajopiirturin-toiminnoista>

Työturvallisuuskeskus. (2023). Työhyvinvointi. Saatavilla 1.10.2023 <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi>

Työturvallisuuskeskus. (2023). Työyhteisö. Saatavilla 9.11.2023 <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoyhteiso/>

Työterveyslaitos. (2023). Maantieliikenne. Saatavilla 1.10.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/maantieliikenne>

Työterveyslaitos. (N.d.). Työkykytalo. Saatavilla 28.10.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. (2023). Elintavat ja työhyvinvointi. Saatavilla 19.11.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. (2023). Riskien arviointi työpaikalla. Saatavilla 19.11.2023 <https://www.ttl.fi/tyoturvallisuus/riskien-arviointi-tyopaikalla>

Violainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Norderstedt: Book of Demand.

Liitteet

Tutkimuksen saatekirje ja Webropol-kysymykset

Hyvä Piipsan Turve Oy:n työntekijä!

Nyt pääset kertomaan kokemuksesi ja vaikuttamaan työhyvinvoinnin kehittämiseen. Sinun vastauksesi on tärkeä.

Kysely on avoinna 30.10.-5.11.2023

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jossa selvitetään Piipsan Turve Oy:n työhyvinvoinnin tilaa. Opiskelen viimeistä vuotta Kajaanin ammattikorkeakoulussa liiketaloutta esimiestyön ja työyhteisön kehittämisen koulutusohjelmassa.

Kyselyyn vastaaminen vie noin **10–15** minuuttia.

Tietojen käsittely

Tutkimuksessa tarvittavat tiedot kerätään ja käsitellään täysin nimettömänä. Tutkimuslomakkeita ei luovuteta työnantajan tai muiden ulkopuolisten tahojen käyttöön. Tulokset esitetään opinnäytetyössä ja ne ovat nähtävillä 31.12.2023 mennessä Theuksessa.

Vastaamalla tähän kyselyyn autat minua saattamaan opintoni loppuun.

Vastauksista kiittäen,

Noora-Maria Närhi

tradenomiopiskelija

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointikysely Piipsan Turve Oy

Vastaa kyselyyn rehellisesti ja selkeästi, ilmaisten omat mielipiteesi ja kokemuksesi. Taustamuuttajat ja väittämät ovat pakollisia kysymyksiä, joista tulee valita yksi. Kyselyn päätteeksi on avoimia kysymyksiä.

Taustamuuttajat

- Ikä: Kuinka vanha olet?
 - Alle 20 vuotta
 - 20–29 vuotta
 - 30–39 vuotta
 - 40–49 vuotta
 - 50–59 vuotta
 - 60 vuotta tai vanhempi
- Työsuhteen tyyppi: Millainen on työsuhteesi?
 - Vakituisen
 - Määräaikainen
 - Osa-aikainen
- Työtehtävät: Millaisia työtehtäviä teet?
 - Kuorma-auton kuljettaja
 - Traktorin kuljettaja
 - Hakkurin kuljettaja
 - Tuotantovastaava
 - Esihenkilö/ Toimistotyöntekijä
- Työhistoria: Kuinka kauan olet työskennellyt Piipsan Turve Oy:llä?
 - Alle 1 vuosi
 - 1–5 vuotta
 - 6–10 vuotta
 - Yli 10 vuotta

Työkyky / Työn kuormittavuus



	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
5. Pidän huolta fyysisestä kunnostani.					
6. Nukun hyvin ja palaudun työstäni.					
7. Minulla on ollut viimeisen vuoden aikana fyysisiä vaivoja ja terveysongelmia, jotka liittyvät työhöni.					

8. Koen usein työpäivän aikana stressiä ja painetta.					
9. Koen usein työuupumukseen liittyviä oireita, kuten väsymystä tai uupumusta.					
10. Koen, että voin hyvin ylläpitää terveellisiä elämäntapoja työn vaatimuksista huolimatta.					
11. Työstä saatu rahallinen korvaus vastaa työstä aiheutuvaa rasitusta.					
12. Minulla on riittävästi aikaa ja energiaa työn ulkopuolisiin asioihin.					
13. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu hyvin.					

Työyhteisö / Ilmapiiri

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
14. Koen saavani tukea työkavereiltani työssäni.					
15. Tulen hyvin toimeen työkavereideni kanssa.					
16. Pidän siitä, kuinka keskustelemme asioista työyhteisössä.					
17. Ilmapiiri työyhteisössä on hyvä.					
18. Meillä on töissä hyvä yhteishenki.					

Työn imu

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
19. Koen, että tekemäni työ on tärkeää.					
20. Olen erittäin tyytyväinen työhöni tällä hetkellä.					
21. Työssäni on riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen.					
22. Olen motivoitunut tekemään nykyistä työtäni.					
23. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviini.					
24. Pystyn vaikuttamaan lomiin ja vapaisiin.					
25. Työni haastaa sopivasti.					
26. Olen harkinnut kuluneen vuoden aikana työpaikan vaihtoa.					
27. Työni määrä on mielestäni sopiva.					

Esihenkilötyö

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
28. Saan palautetta työstäni.					
29. Esihenkilöni arvostaa tekemääni työtä.					

30. Olen tyytyväinen esihenkilön johtamistyyliin.					
31. Esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä tasavertaisina.					
32. Olen tyytyväinen työpaikan työturvallisuuskäytäntöihin.					
33. Esihenkilöni tukee ammatillista kehittymistäni.					
34. Olen saanut hyvän perehdytyksen työhöni.					
35. Olen tyytyväinen työpaikkaani työhyvinvoinnin näkökulmasta.					

Viestintä

36. Saan riittävästi tietoa yleisistä työhön liittyvistä asioista.					
37. Minulle annetut ohjeet ovat selkeitä.					
38. Saan riittävästi tietoa tulevista työtehtävistä.					

Avoimet kysymykset

39. Miten kehittäisit Piipsan Turve Oy:n työhyvinvointia?
 40. Mitkä asiat konkreettisesti tukisivat omaa työkykyäsi?
 41. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat puutteet työhyvinvoinnista tällä hetkellä?
 42. Mikä tekee työstäsi mielekästä sinulle?
 43. Vapaa sana! Palautetta kyselystä tai asioita, joita haluaisit vielä nostaa, jotka eivät nousseet tässä kyselyssä.

Webropol-kyselyn tulokset

TAUSTATIEDOT (Kysymykset 1–4)

1. Ikä

Kuinka vanha olet?	f	Prosentti
Alle 20 vuotta	3	17,7 %
20-29 vuotta	3	17,6 %
30-39 vuotta	5	29,4 %
40-49 vuotta	3	17,6 %
50-59 vuotta	2	11,8 %
60 vuotta tai vanhempi	1	5,9 %

2. Työsuhteen tyyppi

Millainen on työsuhteesi?	f	Prosentti
Vakituinen	12	70,6 %
Osa-aikainen	3	11,8 %
Määräaikainen	2	11,7 %

3. Työtehtävät

Millaisia työtehtäviä teet?	f	Prosentti
Kuorma-auton kuljettaja	8	47,1 %
Traktorin kuljettaja	4	23,5 %
Hakkurin kuljettaja	3	17,6 %
Tuotantovastaava	1	5,9 %
Esihenkilö / Toimistotyöntekijä	1	5,9 %

4. Työhistoria

Kuinka kauan olet työskennellyt Piipsan Turve Oy:llä?	f	Prosentti
Alle 1 vuosi	6	35,3 %
1-5 vuotta	5	29,4 %
6-10 vuotta	2	11,8 %
Yli 10 vuotta	4	23,5 %

TYÖKYKY / TYÖN KUORMITTAVUUS (Kysymykset 5–13)

5. Pidän huolta fyysisestä kunnostani

Sarake1	f	Prosentti
Täysin samaa mieltä	,0	0 %
Samaa mieltä	12	70,6%
En samaa enkä eri mieltä	3	17,6%
Eri mieltä	1	5,9%
Täysin eri mieltä	1	5,9%

6. Nukun hyvin ja palaudun työstäni

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	2	11,8%
Eri mieltä	2	11,8 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	8	47,0 %
Täysin samaa mieltä	3	17,60 %

7. Minulla on ollut viimeisen vuoden aikana fyysisiä vaivoja ja terveysongelmia, jotka liittyvät työhöni

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	4	23,5 %
Eri mieltä	8	47,1 %
En samaa enkä eri mieltä	1	5,9 %
Samaa mieltä	4	23,5 %
Täysin samaa mieltä	0	0 %

8. Koen usein työpäivän aikana stressiä ja painetta

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	3	17,7 %
Eri mieltä	4	23,5 %
En samaa enkä eri mieltä	5	29,4 %
Samaa mieltä	4	23,5 %
Täysin samaa mieltä	1	5,9 %

9. Koen usein työuupumukseen liittyviä oireita, kuten väsymystä tai uupumusta

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	3	17,6 %
Eri mieltä	6	35,3 %
En samaa enkä eri mieltä	3	17,7 %
Samaa mieltä	4	23,5 %
Täysin samaa mieltä	1	5,9 %

10. Koen, että voin hyvin ylläpitää terveellisiä elämäntapoja työn vaatimuksista huolimatta

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	2	11,8 %
Eri mieltä	2	11,8 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,7 %
Samaa mieltä	7	41,2 %
Täysin samaa mieltä	4	23,5 %

11. Työstä saatu rahallinen korvaus vastaa työstä aiheutuvaa rasitusta

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	5,9 %
Eri mieltä	3	17,6 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	9	52,9 %
Täysin samaa mieltä	2	11,8 %

12. Minulla on riittävästi aikaa ja energiaa työn ulkopuolisiin asioihin

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	2	11,8 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	3	17,6 %
Samaa mieltä	5	29,4 %
Täysin samaa mieltä	6	35,3 %

13. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu hyvin.

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	5,9 %
Eri mieltä	3	17,7 %
En samaa enkä eri mieltä	4	23,5 %
Samaa mieltä	4	23,5 %
Täysin samaa mieltä	5	29,4 %

TYÖYHTEISÖ / ILMAPIIRI (Kysymykset 14–18)

14. Koen saavani tukea työkavereiltani työssäni

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0 %
Eri mieltä	0	0 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	7	41,2 %
Täysin samaa mieltä	8	47,0 %

15. Tulen hyvin toimeen työkavereideni kanssa

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0 %
Eri mieltä	0	0 %
En samaa enkä eri mieltä	1	5,9 %
Samaa mieltä	7	41,2 %
Täysin samaa mieltä	9	52,9 %

16. Pidän siitä, kuinka keskustelemme asioista työyhteisössä

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0 %
Eri mieltä	2	11,8 %
En samaa enkä eri mieltä	3	17,6 %
Samaa mieltä	9	52,9 %
Täysin samaa mieltä	3	17,7 %

17. Ilmapiiri työyhteisössä on hyvä

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	8	47,0 %
Täysin samaa mieltä	6	35,3 %

18. Meillä on töissä hyvä yhteishenki

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	9	52,9 %
Täysin samaa mieltä	5	29,4 %

TYÖN IMU (Kysymykset 19–27)

19. Koen, että tekemäni työ on tärkeää

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,7 %
Samaa mieltä	7	41,2 %
Täysin samaa mieltä	7	41,2 %

20. Olen erittäin tyytyväinen työhöni tällä hetkellä

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	6 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	5	29,4 %
Samaa mieltä	5	29,4 %
Täysin samaa mieltä	5	29,4 %

21. Työssäni on riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	5,9 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	1	5,9 %
Samaa mieltä	8	47,0 %
Täysin samaa mieltä	6	35,3 %

22. Olen motivoitunut tekemään nykyistä työtäni

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0 %
Eri mieltä	3	17,6 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	7	41,2 %
Täysin samaa mieltä	5	29,4 %

23. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviini

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	3	17,6 %
Samaa mieltä	11	64,7 %
Täysin samaa mieltä	2	11,8 %

24. Pystyn vaikuttamaan lomiin ja vapaisiin

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0 %
Eri mieltä	0	0 %
En samaa enkä eri mieltä	0	0 %
Samaa mieltä	13	76,5 %
Täysin samaa mieltä	4	23,5 %

25. Työni haastaa sopivasti

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	6 %
Eri mieltä	0	0 %
En samaa enkä eri mieltä	1	6 %
Samaa mieltä	10	58,8 %
Täysin samaa mieltä	5	29,4 %

26. Olen harkinnut kuluneen vuoden aikana työpaikan vaihtoa

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	6	35 %
Eri mieltä	4	24 %
En samaa enkä eri mieltä	2	12 %
Samaa mieltä	2	11,8 %
Täysin samaa mieltä	3	17,6 %

27. Työni määrä on mielestäni sopiva

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	6 %
Eri mieltä	2	12 %
En samaa enkä eri mieltä	3	18 %
Samaa mieltä	7	41,2 %
Täysin samaa mieltä	4	23,5 %

ESIHENKILÖTYÖ (Kysymykset 28–35)

28. Saan palautetta työstäni

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	7	41,2 %
Samaa mieltä	5	29,4 %
Täysin samaa mieltä	4	23,5 %

29. Esihenkilöni arvostaa tekemääni työtä

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	5,9 %
Eri mieltä	0	0,0 %
En samaa enkä eri mieltä	7	41,2 %
Samaa mieltä	8	47,0 %
Täysin samaa mieltä	1	5,9 %

30. Olen tyytyväinen esihenkilön johtamistyyliin

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	5,9 %
Eri mieltä	4	23,5 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	7	41,2 %
Täysin samaa mieltä	3	17,6 %

31. Esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä tasavertaisina

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	5,9 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	8	47,0 %
Täysin samaa mieltä	5	29,4 %

32. Olen tyytyväinen työpaikan työturvallisuuskäytäntöihin

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	9	52,9 %
Täysin samaa mieltä	5	29,4 %

33. Esihenkilöni tukee ammatillista kehittymistäni

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	5,9 %
Eri mieltä	0	0,0 %
En samaa enkä eri mieltä	4	23,5 %
Samaa mieltä	10	58,8 %
Täysin samaa mieltä	2	11,8 %

34. Olen saanut hyvän perehdytyksen työhöni

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	5,9 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	4	23,5 %
Samaa mieltä	6	35,3 %
Täysin samaa mieltä	5	29,4 %

35. Olen tyytyväinen työpaikkaani työhyvinvoinnin näkökulmasta

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	5,9 %
Eri mieltä	1	5,9 %
En samaa enkä eri mieltä	3	17,6 %
Samaa mieltä	6	35,3 %
Täysin samaa mieltä	6	35,3 %

VIESTINTÄ (Kysymykset 36–38)

36. Saan riittävästi tietoa yleisistä työhön liittyvistä asioista

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	2	11,8 %
Eri mieltä	2	11,8 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	8	47,0 %
Täysin samaa mieltä	3	17,6 %

37. Minulla annetut ohjeet ovat selkeitä

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	1	5,9 %
Eri mieltä	2	11,8 %
En samaa enkä eri mieltä	5	29,4 %
Samaa mieltä	6	35,3 %
Täysin samaa mieltä	3	17,6 %

38. Saan riittävästi tietoa tulevista työtehtävistä

	f	Prosentti
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
Eri mieltä	4	23,5 %
En samaa enkä eri mieltä	2	11,8 %
Samaa mieltä	8	47,1 %
Täysin samaa mieltä	3	17,6 %

AVOIMET KYSYMYKSET (Kysymykset 39–43)

39. Miten kehittäisit Piipsan Turve Oy:n työhyvinvointia?

Ottaisin smartum setelit käyttöön.

Työtehtävien parempi suunnittelu ja priorisointi, multitaskaamisen minimointi, työaikojen selkeyttäminen.

En mitenkään.

Työnjako ois selvää ja ilman aikunen pompottelu vehkeestä toiseen jätettä pois.

Työaikaa lyhyemmäksi ei aina tarvisi olla kellonkierrosta. Vastaavasti jos on pitempiä tuureja useampia peräkkäin sitten tarvitsisi useampia palautumispäiviä. (Työaika seuranta mistä voisi seurata kenellä alkaa olla kk tunnit täynnä kenellä on vajausta. Saisi tasattua työmääriä ja pidettyä kk tunnit kohtuuden rajoissa.)

Työkavereiden ja johtoportaan yhteisiä keskustelu hetkiä sekä virkistys reissu. Mutta nuo yhteiset keskustelut ei aina mahdollisia, kun asumme kaukana toisistamme.

En ossoo sannoo.

Tasasempi tuntimäärä auttaisi jaksamaan paremmin.

40. Mitkä asiat konkreettisesti tukisivat omaa työkykyäsi?

Pitäisi osata antaa välillä vastuuta muille.

Enempi vapaa-aikaa -> työstä palautuminen -> työntekijän tehokkuus.

En osaa sanoa.

Olisi aikaa harrastaa omia vapaa-ajan harrastuksia ja tehdä muutenkin kaikkia omia kotihommia.

Tieto milloin olisi touhuva.

Järkevät tuntimäärät.

41. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat puutteet työhyvinvoinnissa tällä hetkellä?

Kommunikaatio

En ole huomionnut puutteita.

Liikunnan puute vapaa-ajalla.

Ylitöitä tulee järjestelmällisesti vuositasolla liikaa.

Yötyöt, mutta nykyinen työvuorolista sopii minulle hyvin. En tunne, että en saisi tarpeeksi nukkua päivällä. Ehdin palautua hyvin.

En minä tiedä.

Levon puute.

42. Mikä tekee työstäsi mielekästä sinulle?

Saan päättää itse omat työni.

Monipuolisuus.

Saa yksinään touhuta.

Työtehtävien monipuolisuus, työkaverit.

Työn haastavuus ja työkaverit.

Lyhyt työmatka, liukuva työaika.

Se, että tykkään tehdä työtäni.

Kalusto millä töitä tehdään, pidetään työkykyisessä kunnossa.

Rattorilla ajo.

Omaan tahtiin saan tehdä työni rauhassa, ja mitäpä sitä muuta tekis kun näissä autohommissa ollut jo pitkään.

43. Vapaa sana! Palautetta kyselystä tai asioita, joita haluaisit vielä nostaa, jotka eivät nousseet tässä kyselyssä.

Kaikin puolin hyvä työpaikka.

Eteenpäin mennään, vaikka nokalleen kaatuu.

Ei lisättävää.

Alun kysymysten ja firman henkilöstömäärän huomioon ottaen en koe tämän kyselyn olleen kovin anonyymi.