

Petra Raikunen

TYKY- JA VIRKISTYSTOIMINTA YRITYKSESSÄ  
CASE: LIHAJALOSTE KORPELA OY

Liiketalouden koulutusohjelma  
2015

# TYKY- JA VIRKISTYSTOIMINTA YRITYKSESSÄ, CASE: LIHAJALOSTE KORPELA OY

Raikunen, Petra  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Toukokuu 2015  
Ohjaaja: Korhonen, Satu  
Sivumäärä: 54  
Liitteitä: 1

Asiasanat: työhyvinvointi, virkistystoiminta, työkykyä ylläpitävä toiminta

---

Opinnäytetyön kohteena oli perheomistuksessa oleva pk-yritys Lihajaloste Korpela Oy. Yritys toimii elintarviketeollisuudessa. Työn tavoitteena oli selvittää yrityksen työkyky- (tyky) ja virkistystoiminnan nykytila sekä tulevaisuuden kehittämiskohteita. Työhyvinvointi on kokonaisuudessaan aihealueena erittäin laaja ja koska Lihajaloste Korpela Oy toimii teollisuudessa, jonka työtehtävät ovat melko yksitoikkoisia, rajattiin työ käsittelemään työkykyä ylläpitävää toimintaa. Jotta yksitoikkoista työtä tekevä henkilökunta pysyisi kunnossa, tulisi työkykyä ylläpitävällä toiminnalla olla mahdollisimman positiivisia vaikutuksia henkilöstön työkykyyn.

Tutkimuksen aluksi työn aihetta, työkykyä ylläpitävää toimintaa, käsiteltiin aiheen kirjallisuuden kautta. Lisäksi tutustuttiin toimeksiantajayrityksen toimintaan ja sen henkilökuntaan. Opinnäytetyön selvitystyö toteutettiin kahdessa vaiheessa. Selvitystyön aluksi tehtiin yrityksen edustajalle sekä kolmelle henkilökunnan edustajalle haastattelu. Haastattelussa yrityksen edustajilta tiedusteltiin henkilökuntakyselyssä käsiteltäviä aiheita sekä henkilökunnan edustajilta parannusta kaipaavia seikkoja yrityksen työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Selvitystyön jälkimmäisessä vaiheessa henkilökunnalle tehtiin lomakekysely yrityksen tyky- ja virkistystoiminnasta. Kyselyssä selvitettiin paitsi tyky- ja virkistystoiminnan nykytilaa, myös kehittämiskohteita tulevaisuuden toiminnalle. Noin puolet yrityksen koko henkilöstöstä vastasi kyselyyn ja jokaiseen kysymykseen saatiin selkeästi suuntaa antava vastaus. Vaikka vastauksissa oli hajontaa, yleisesti yksi tai kaksi vaihtoehtoista oli selkeästi muita suositumpia.

Selvityksen tuloksena löydettiin useita kehittämiskohteita yrityksen työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Muun muassa työkierto ja parempi yhteishenki edistäisivät yrityksen työntekijöiden työkykyä ja työn sujuvuutta myös tulevaisuudessa. Lisäksi yrityksen henkilökunta esitti useita työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimia, kuten erityisen raskaiden työvaiheiden avustaminen koneellisesti, positiivisen palautteen antaminen sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Vastausten yhteenvetojen lisäksi kaikki työkykyä ylläpitävät ja edistävät kehittämiskohteet ja ehdotetut uudet toimintatavat koottiin ja annettiin yrityksen edustajalle toteuttamista varten. Opinnäytetyön selvityksessä saatujen tulosten perusteella työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämistyö on jo aloitettu yrityksessä, minkä yrityksen henkilöstö on kokenut positiivisena seikkana ja lisäksi se on ollut motivoivaa opinnäytetyön tekijälle.

# THE WORK ABILITY AND RECREATIONAL ACTIVITIES IN A COMPANY, CASE: LIHAJALOSTE KORPELA OY

Raikunen, Petra

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

May 2015

Supervisor: Korhonen, Satu

Number of pages: 54

Appendices: 1

Keywords: occupational wellbeing, recreational activities, work ability activities

---

The target company of this thesis was a family owned small and medium sized enterprise (SME) Lihajaloste Korpela Oy. The company operates in food industry. The objective of this thesis was to study the current status and future development needs of the work ability and recreational activities of the company. The occupational wellbeing is a very broad theme and as the target company operates in industry where the tasks are very monotonous, the subject of this thesis was limited to those activities that enhance the work ability of the personnel. Those activities should also have positive effects, in order the personnel of the company to maintain their working ability.

At first the subject of this thesis, the work ability and recreational activities, was handled theoretically. Additionally the operations and personnel of the target company were explored. The empirical study was carried out in two phases. In the first phase the company representatives and three members of the personnel were interviewed. The company representative was inquired about the subjects to be covered in the personnel questionnaire and the personnel members about the issues that need improvement in the activities that enhance working ability in the company. In the second phase of the empirical study, a questionnaire regarding the work ability and recreational activities of the company was distributed to the personnel. About half of the personnel answered the questionnaire and an indicative answer was received to each of the questions. Although there was some deviation in the responses, one or two of the options was clearly more popular in general.

As a result of the study, several subjects needing improvement in the work ability and recreational activities of the company were discovered. Among others the job rotation and better team spirit, would enhance the work ability of the personnel and the fluency of the work in the future. The personnel presented many activities too, such as assisting heavy work phases with machinery, giving positive feedback and equal treatment of workers. Additionally to the summary of the questionnaire responses, those subjects needing improvement and the new proposals regarding the work ability and recreational activities were listed and given to the company representative for implementation. The implementation work according to the results of this thesis has already started in the company, which the personnel has experienced positively and also it has been motivating to the thesis author.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖN TUTKIMUSONGELMA .....	6
3	POHJAA TYKY- JA VIRKISTYSTOIMINNALLE .....	7
3.1	Työhyvinvointi.....	7
3.2	Tyky- ja virkistystoiminta.....	8
3.3	Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö.....	10
4	TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA .....	14
4.1	Työhön perehdyttäminen ja työnopastus .....	15
4.2	Työssä jaksaminen .....	16
4.3	Työhyvinvoinnin ylläpitäminen.....	17
4.3.1	Fyysinen työhyvinvointi .....	18
4.3.2	Psyykinen työhyvinvointi .....	18
4.3.3	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	21
4.4	Osaamiskartoitus ja työkierto .....	22
4.5	Työterveyshuolto .....	24
5	VIRKISTYSTOIMINTA .....	25
6	TUTKIMUS JA SEN TOTEUTTAMINEN .....	27
6.1	Toimeksiantajayritys.....	27
6.2	Kyselyn toteutus.....	28
6.3	Kyselyn tulokset ja niiden analysointi .....	30
6.3.1	Työhön perehdyttäminen.....	31
6.3.2	Työnopastus.....	33
6.3.3	Fyysinen työhyvinvointi .....	35
6.3.4	Psyykinen työhyvinvointi .....	38
6.3.5	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	40
6.3.6	Osaamiskartoitus .....	43
6.3.7	Työkierto.....	44
6.3.8	Työnjohto ja esimiehet .....	46
6.3.9	Virkistystoiminta .....	48
6.4	Kysymysten vastauksien keskiarvot .....	50
6.5	Ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä virkistystoimintaan .....	51
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO .....	53
	LÄHTEET.....	55
	LIITE	

## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä pk-yrityksen tyky- ja virkistystoimintaan. Olen rajannut aiheen sen mukaan, mikä mielestäni olisi hyödyllisintä toimeksiantajayritykselle ja sen toiminnalle. Toimeksiantajana on Lihajaloste Korpela Oy. Se on perheomistuksessa oleva elintarvikealan yritys, jolla on toimipisteet Huittisissa ja Honkajoella. Yritys on perustettu vuonna 1958. Yrityksen palveluksessa on tällä hetkellä 100 henkilöä. Tilanne kuitenkin muuttuu koko ajan ja kesää kohti mentäessä työntekijöiden määrä lisääntyy sesongin ja kesälomien myötä. (Lihajaloste Korpela Oy:n www-sivut 2015.)

Olen työskennellyt yrityksessä vuodesta 2004, mutta tällä hetkellä olen opintovapaalla. Tämän työn aihe tuli minulta itseltäni, mutta yrityksessä oltiin suostuvaisia työn toteuttamiseen. Tämän työn yhtenä tavoitteena on parantaa työntekijöiden työhyvinvointia. Tehtaassa työskentely on melko yksitoikkoista ja välillä tosi raskasta sekä fyysisesti että henkisesti. Tämän vuoksi työkykyä ylläpitävä toiminta olisi ehdottoman tärkeitä työntekijöille ja heidän hyvinvoinnilleen. Tällä hetkellä yrityksen tykytoiminta on lähinnä ennaltaehkäisevää toimintaa. Työterveyshuollon kanssa tehdään yhteistyötä olojen parantamiseksi. Työhyvinvointiin kiinnitetään enemmän huomiota ja sitä kehitetään paremmaksi. Varsinaista suunnitelmaa yrityksellä ei vielä ole, mutta sitä suunnitellaan koko ajan. Virkistystoimintaa yrityksellä on ollut noin kerran vuodessa. Joinakin vuosina se on ollut Likkojen lenkki Tampereella ja yhtenä vuonna oli koko henkilökunnalle tarkoitettu liikunnallinen päivä. Tuolloin harjoiteltiin aluksi pesäpallon heittoa ja lyöntejä sekä lopuksi oli leikkimielinen pesäpallo-ottelu. Halukkaat viettivät vielä iloisen illan hyvän ruuan sekä saunan merkeissä.

Valitsemastani aiheesta saa todella laajan työn halutessaan. Haasteena on aiheen rajaaminen oikein, jotta työstä ei tule vain pintaraapaisu eri osa-alueista tai liian laaja. Rajaajan asian käsittelyn ihmisten välisiin asioihin, eli jätän koneisiin ja laitteisiin liittyvät asiat pois. En käsittele työssäni koneiden sijaintia, toimintakuntoa tai muita niihin liittyviä asioita. Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia ja sitä kautta tyky- ja virkistystoimintaa. Käydään läpi lainsäädäntöä, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin. Empiriaosuudessa tehdään kysely toimeksiantajayrityksen henkilökunnalle työhy-

vinvoinnista. Lopuksi käydään vastaukset läpi ja analysoidaan ne sekä annetaan parannusehdotuksia kommenttien pohjalta.

## 2 TYÖN TUTKIMUSONGELMA

Opinnäytetyöni ongelmana on tyky- ja virkistystoiminta ja sen käyttö yrityksissä. Pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Mitä tarkoittavat tyky- ja virkistystoiminta?
- 2) Mitkä lait vaikuttavat tähän ja miten ne määrittävät toimintaa?
- 3) Mitä tyky- ja virkistystoimintaa toimeksiantajayrityksessä järjestetään ja miten sitä voitaisiin kehittää tulevaisuudessa?

Edellä olevat kysymykset vastaavat mielestäni parhaiten opinnäytetyön aiheeseen ja siihen mitä se tarkoittaa. Aluksi on tärkeää kertoa mistä opinnäytetyössä puhutaan. Sen jälkeen tutkitaan sanooko laki aiheesta jotakin ja jos sanoo, niin mitä ja miten se vaikuttaa toimintaan. Suuri osa tyky- ja virkistystoiminnasta käsittelee työhyvinvointia. Oikeastaan lähes kaikki asiat liittyvät enemmän tai vähemmän työhyvinvointiin. Näistä tarkemmin käsittelen työssä viihtymistä sekä työssä jaksamista ja sitä miten näitä voisi parantaa. Työkyvyn säilyttäminen on myös tärkeä asia sekä miten sitä pystyy ylläpitämään mahdollisimman kauan. Osaamiskartoitus on tärkeää tehdä ylläpitääkseen työntekijöiden motivaation. Jotta viestintä ja työn teko sujuisivat mahdollisimman hyvin, niin siinä auttaa paljon työnantajan ja henkilöstön yhteistyö. Virkistystoimintaa on olemassa vaikka kuinka paljon. Jokaisella yrityksellä on omat virkistystoimintansa ja -tapansa. Se mikä sopii jollekin, ei välttämättä sovi kaikille. Virkistystoimintaa käsittelen teoriaosuuden lopuksi.

Empiriaosuudessa tutkitaan kvantitatiivisella eli määrällisellä menetelmällä toimeksiantajayrityksen tyky- ja virkistystoimintaa, sekä miten sitä voitaisiin parantaa ja mitä toiveita henkilökunnalla on tulevaisuuden suhteen. Teen toimeksiantajayrityksen henkilökunnalle kyselyn nykyisestä tyky- ja virkistystoiminnasta, sekä siitä, mitä heidän mielestään olisi hyvä tulevaisuudessa sisällyttää näihin toimintoihin. Kyselyn

kohderymänä on koko toimeksiantajayrityksen henkilökunta, sekä Huittisissa että Honkajoella. Kyselyn toteutan niin, että vien kyselylomakkeet sekä palautuslaatikon toimeksiantajan henkilökunnan taukokuoneeseen. Viedessäni niitä esittelen itseni sekä kerron miksi ja mitä varten teen kyselyä. Kerron henkilökunnalle myös sen, että kyselyn tuloksilla saattaa olla positiivinen vaikutus heidän omiin työoloihinsa. Täytetyt kyselylomakkeet luen läpi sekä teen niistä tarvittaessa muistiinpanoja. Tuloksista teen Excel-taulukon sekä analysoin tulokset Statistica-ohjelmalla.

### 3 POHJAA TYKY- JA VIRKISTYSTOIMINNALLE

#### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi rakentuu neljästä näkökulmasta. Kaikki ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Nämä neljä näkökulmaa ovat osaaminen, rakenne, vointi sekä työyhteisö. Näihin liittyvät läheisesti johtajuus, yksilön työkuunto, yhteisön työkuunto sekä yksilövastuu. Osaamisen osa-alue auttaa työn hallinnan edistämistä, koska ammattitaitoinen työntekijä hallitsee työnsä ja tietää sen riskitekijät. Lisäksi ammattitaitoinen henkilöstö on yritykselle tärkeä menestystekijä. Rakenne osa-alue mahdollistaa työn tekemisen. Tämä osa-alue pitää sisällään yrityksen johtamisen, tavoitteet sekä toimintatavat. Voinnin osa-alue huomioi ihmiset yksilöinä. Jokainen ihminen on vastuussa omasta terveydestään ja työkyvystään, mutta työnantaja voi tukea omien työntekijöidensä hyvinvointia monella tavalla. Viimeinen osa-alue eli työyhteisö muodostuu yhteistyöstä ja osallistumisesta. Jokaisella yksilöllä on vastuu työyhteisön rakentamisessa, vaikutukset heijastuvat koko työyhteisön työkuuntoon. (Eteran www-sivut 2015.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Eteran www-sivut 2015)

Tässä työssä keskitytään eniten voinnin osa-alueeseen ja siihen, millä keinoilla työnantaja voi tukea työntekijöiden hyvinvointia. Tähän kuuluu tärkeänä osana työkyvyn ylläpitäminen ja sitä auttavat toimet sekä virkistystoiminta.

### 3.2 Tyky- ja virkistystoiminta

Tykytoiminta tarkoittaa työelämässä olevien henkilöiden työ- ja toimintakyvyn edistämistä ja tukemista. Tähän osallistuvat yhteistyössä työntekijät, työnantajat sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot. On erittäin tärkeää pitää tykytoiminnasta huolta kaikissa työuran eri vaiheissa. Tulevaisuudessa tätä toimintaa tulee kehittää muuttuvien työelämän tarpeiden mukaan. Painopiste siirtyy fyysisen työkyvyn ylläpitämisestä henkisen ja sosiaalisen työkyvyn ylläpitämiseen, työyhteisöjen toimivuuteen sekä ikääntyvien työkyvyn ja osaamisen varmistamiseen. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

Työhyvinvoinnin määritelmässä ovat usein esillä terveys, työyhteisö, osaaminen, johtaminen sekä elämäntilanne. Työhyvinvoinnin kanssa lähes samankaltainen termi on



työelämän laatu. Jokainen työntekijä on oma yksilönsä ja jokaisella meillä on omat tarpeemme hyvään työhyvinvointiin. Monet tutkijat ovat tutkineet työhyvinvoinnin ja liiketoiminnan tulosten yhteyttä. Liiketoiminnan tulokseen vaikuttaa monta tekijää, joten työhyvinvoinnin vaikutuksen tarkka mittaaminen ei ole mahdollista. Näyttää on siitä, että menestyneet yritykset pärjäävät hyvin sekä henkilöstötyytyväisyydessä että taloudellisesti. Maalaisjärkeä käyttäen voi päätellä, että hyvinvoiva ihminen saa aikaan enemmän ja parempia tuloksia kuin huonommin voiva ihminen. Yleisesti työhyvinvointi parantaa tuloksellisuutta, henkilöstötyytyväisyyttä ja asiakaspalvelua, sekä vähentää vaihtuvuutta, eläkekustannuksia, sairaslomia ja tapaturmia. (Hyppänen 2015, 8.1.)

Mikäli tykytoiminta toteutetaan työpaikalle parhaimmalla tavalla, se kehittää henkilökunnan työkykyä, terveyttä, työilmapiiriä, työmotivaatiota sekä työpaikan toimivuutta. Näin ollen se myös parantaa yrityksen kannattavuutta ja toimintakykyä. Keskeisiä kohteita käytännössä ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön toimivuuden parantaminen sekä työntekijöiden terveyden ja ammattitaidon edistäminen. Eri osapuolten yhteistyö edellyttää sitä, että kaikille annetaan mahdollisuus vaikuttaa tykytoiminnan suunnitteluun. Kun työyhteisö voi hyvin, niin sen tunnusmerkkejä ovat luottamuksellinen ilmapiiri sekä oikeudenmukainen kohtelu. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

Työhyvinvointi liittyy läheisesti tykytoimintaan. Työhyvinvoinnissa kiinnitetään huomiota koko työyhteisön toimintaan, siihen että yhteisö toimii hyvin ja työssä olo koetaan hyväksi. Työkykyä arvioidaan tutkimalla työntekijöiden voimavaroja. Näitä voimavaroja ovat terveys ja toimintakyky, koulutus ja osaaminen, arvot ja asenteet sekä motivaatio ja työtyytyväisyys. Työhyvinvointi on yksi työelämän suurimmista huolen aiheista ja sillä on vaikutusta moneen asiaan. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, näitä ovat muun muassa työ, työyhteisö, työympäristö, johtaminen, palkka, osaaminen, motivaatio sekä oma elämäntilanne. Työhyvinvoinnille on monia määritelmiä. Yksi on työterveyslaitoksen määritelmä ja se on seuraavanlainen: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.” (Hyppänen 2015, 8.1; Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

Työelämän laadun parantamista varten työ- ja elinkeinoministeriössä on valmisteltu hanke Työelämä 2020. Tämän hankkeen tavoitteena on parantaa työllisyysastetta, työelämän laatua, työhyvinvointia sekä työn tuottavuutta. Visiona on, että vuonna 2020 työpaikat Suomessa ovat huipputuottavia, saavat aikaan työn iloa sekä ovat Euroopan parhaita työpaikkoja. Tällä samalla keinolla myös luodaan Suomesta positiivinen yrityskuva, jonka avulla houkutellaan Suomeen investointeja ja osajia. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2015.)

### 3.3 Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö

Työhyvinvointia koskevia lakeja ovat

- Työterveyshuoltolaki (1383/2001), (myöhemmin työterveyshuoltolaki)
- Työturvallisuuslaki (738/2002), (myöhemmin työturvallisuuslaki)
- Työsopimuslaki (55/2001), (myöhemmin työsopimuslaki)
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), (myöhemmin laki yhteistoiminnasta yrityksissä)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), (myöhemmin laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), (myöhemmin laki yksityisyyden suojasta työelämässä)
- Vuosilomalaki (162/2005), (myöhemmin vuosilomalaki)
- Työeläkelaki (395/2006), (työeläkelaki)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), (myöhemmin laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta)
- Ammattitautilaki (1343/1988), (myöhemmin ammattitautilaki)
- Tapaturmavakuutuslaki (608/1948), (myöhemmin tapaturmavakuutuslaki).

Monessa edellä mainitussa laissa on käsitelty samoja asioita työhyvinvointiin liittyen. Työnantajat velvoitetaan pitämään huolta työntekijöistään ja heidän työskentelyolosuhteistaan. Nämä kaikki lait oikeastaan täydentävät toisiaan. (Hyppänen 2015, 8.1.)

Työterveyshuoltolaissa kerrotaan, mitä kaikkea työnantajan järjestämän työterveys- huollon tulee sisältää. Siihen kuuluu muun muassa työn ja työolosuhteiden terveelli- syyden ja turvallisuuden selvittäminen, työn kuormittavuuden selvittäminen, tyjär- jestelyt, tapaturmavaara, työntekijöiden terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn sel- vittäminen ja arviointi sekä näiden seuranta. Nämä ovat vain osa siitä, mitä kaikkea työterveyshuollon tulisi sisältää. Työnantajan on siis jo lain mukaan huolehdittava kaikkien työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Tarkempia ohjei- ta ei ole annettu siitä, miten työnantajan tulee nämä toteuttaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12 §)

Työterveyshuollossa työskentelevät ovat niin ammattitaitoisia, että he osaavat tehdä jokaiselle yritykselle omat tykytoimintaa koskevat suunnitelmat. Työterveyshuolto on työnantajan investointi tuottavuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Mikäli työnan- taja puuttuu mahdollisiin työterveys- ja työturvallisuusongelmiin hyvissä ajoin, niin se saattaa maksaa sijoitetun euron takaisin 3-5 -kertaisesti. Työterveyshuolto on avuksi erilaisissa terveysongelmissa. Tarpeen mukaan työterveyshoitajat hoitavat, ohjaavat erikoissairaanhoidon sekä mahdollisesti kuntoutukseen ja näiden lisäksi he auttavat takaisin työhön paluussa. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

Myös työturvallisuuslaissa veloitetaan työnantajat huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Näihin voidaan lukea myös työkykyä ylläpitävät toimet työturvalli- suuden kannalta asiaa katsottuna. Turvallisuus työssä on erittäin tärkeää. Tämän vuoksi työnantajan on laadittava ohjelma, josta tulee ilmi työpaikan työolojen kehit- tämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. (Työturvallisuus- laki 738/2002, 8-9 §.)

Työsopimuslaissa työnantaja veloitetaan kaikin puolin edistämään työntekijöiden keskinäisiä suhteita sekä edistämään työntekijöiden mahdollisuuksia edetä työural- laan kykyjen mukaan. Lisäksi kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Myös työsopimuslaissa veloitetaan työnantaja huolehtimaan työturvallisuudesta, tarkemmat säädökset tulevat edellä mainitusta työturvallisuuslaista. (Työsopimuslaki 55/2001, 1:1-3 §.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä edistää yrityksen ja sen henkilöstön välistä vuoro-vaikutusta, erityisesti yhteistoimintamenettelyssä. Lain tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa heidän työtään ja työolojaan koskeviin päätöksiin. Laissa on kerrottu mitkä asiat pitää yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellä työhönottoon liittyen. Niitä ovat yleiset periaatteet ja menetelmät, työpaikasta ja yrityksestä perehdytyksessä annettavat tarpeelliset tiedot sekä työntekijöistä kerättävät tiedot työsuhteen alkaessa ja sen aikana. Työntekijöihin liittyen pitää yrityksellä olla henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Mahdollisen vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet on kerrottu laissa. Sellainen on muun muassa asiasta ilmoittaminen niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden työhön vuokratyövoiman tekemä työ vaikuttaa. Tällä henkilöstöryhmällä on oikeus vaatia yhteistoimintaneuvotteluja, mikäli he eivät hyväksy vuokratyövoiman ottoa sillä perusteella, että heidän työnsä kärsii siitä tai he menettävät työnsä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 1 §, 15 §, 16 § ja 17 §.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä parantaa tasa-arvoa erityisesti työelämässä. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, kuitenkin ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat sekä muut asiaan vaikuttavat seikat. Tällaisia seikkoja ovat muun muassa toimiminen niin, että erilaisiin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä, sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Kehittämällä työoloja niin, että ne sopivat sekä naisille että miehille sekä helpottamalla työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin. Sellaisen työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma. Se pitää sisällään palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskevan suunnitelman. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 §, 6a §.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä koskee työntekijän henkilötietojen käsitteilyä, työntekijälle tehtäviä testejä ja tarkastuksia sekä teknistä valvontaa työpaikalla. Työntekijän henkilötiedoista työnantaja saa käsitellä vain sellaisia, jotka ovat työsuht-

teen kannalta tarpeellisia, liittyvät eri osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Ensi sijassa tietoja on kerättävä työntekijältä itseltään, mikäli niitä hankitaan muualta, siihen on oltava työntekijän suostumus. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja luotettavuuden selvittämiseksi. Näiden tietojen hankkimisesta on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle sekä ennen niiden käyttämistä päätöksenteossa niistä on ilmoitettava työntekijälle. Terveystilaa koskevia tietoja saa käsitellä vain henkilöt, jotka tarvitsevat näitä tietoja työsuhdetta koskevien päätösten tekoon. Näitä tietoja ei saa antaa sivullisille työsuhteen aikana eikä sen loputtua. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004,2-5 §.)

Vuosilomalaissa määritellään vuosiloman pituus, palkka vuosiloman ajalta, lomakorvaus sekä vuosiloman antamisajankohta. Tätä lakia sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteessa tehtäviin töihin. Laki velvoittaa työnantajan antamaan työntekijöille vuosilomaan kuuluvat edut. (Vuosilomalaki 162/2005, 1 § ja 3 §.)

Työeläkelaki eli työntekijän eläkelaki säättää yksityisellä alalla olevan työntekijän oikeudesta vanhuuseläkkeeseen, osa-aikaeläkkeeseen, kuntoutukseen, työkyvyttömyyseläkkeeseen sekä työntekijän edunsaajan oikeudesta perhe-eläkkeeseen. Tämän lain lisäksi on olemassa muita yksityisten alojen eläkelakeja sekä julkisten alojen työeläkelakeja. Työntekijä osallistuu itse oman eläketurvansa kustantamiseen maksamalla työeläkevakuutusmaksuja. Työnantaja taas on velvollinen järjestämään ja kustantamaan eläketurvan Suomessa tehdystä työstä työntekijälleen. Työnantaja voi järjestää eläketurvan työeläkevakuutusyhtiössä, eläkekassassa tai eläkesäätiössä. (Työntekijän eläkelaki 395/2006, 1 § ja 3 §.)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säättää työsuojeluviranomaisen valvomien säännösten noudattamisesta sekä työnantajan ja työntekijän välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta. Tarkoituksena on varmistaa, että työsuojelua koskevia säännöksiä noudatetaan sekä parantaa viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnan avulla työolosuhteita. Työnantajan on noudatettava hänelle annettuja velvollisuuksia, koska jos näin ei ole, tarkastaja antaa kirjallisen toimintaohjeen poistaa tai korjata säännösten vastaisen olotilan.

Työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnan tavoitteena on edistää heidän välistä vuorovaikutusta sekä tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttavien asioiden käsittelyssä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 1 §, 13 § ja 22 §.)

Ammattitautilaki on oltava esillä ja saatavilla työpaikalla. Ammattitaudilla tarkoitetaan sairautta, joka suoritettussa työssä todennäköisesti on pääasiallisesti aiheutunut fyysikaalisista, kemiallisista tai biologisista tekijöistä. (Ammattitautilaki 1343/1988, 1 § ja 5 §.)

Tapaturmavakuutuslain mukaan työntekijä on oikeutettu saamaan korvausta työtapa-  
turmasta. Työtapaturmaksi katsotaan tapaturma, joka on kohdannut työntekijää aiheuttaen vamman tai sairauden työssä, työstä johtuvissa olosuhteissa (työpaikalla tai työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla asunnosta työpaikalle ja päinvastoin, työnantajan asioilla ollessa) tai yrittäessään suojella tai pelastaa työnantajan omaisuutta tai ihmishenkeä. Korvauksena annetaan sairaanhoitoa, päivärahaa, tapaturmaeläkettä, haittarahaa, kodinhoitokustannusten korvausta sekä korvausta ansionmenetyksestä tai perhe-eläkettä sekä hautausapua. (Tapaturmavakuutuslaki 608/1948, 1 §, 4 § ja 14 §.)

#### 4 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tykytoiminta on parhaimmillaan silloin, kun se on osa työpaikan yleistä toimintatapaa. Hyvin toteutettu ja dokumentoitu tykytoiminta vaikuttaa positiivisesti henkilöstön hyvinvointiin ja työn tuottavuuteen. Erilaisille tyky-hankkeille olisi hyvä asettaa tavoitteet, koska silloin vaikutuksia voidaan seurata ja arvioida paremmin. Kaikesta tykytoiminnasta olisi hyvä kertoa koko henkilökunnalle ja keskustella siitä heidän kanssaan. Työntekijöiltä saattaa tulla hyviä ideoita toiminnan toteuttamiseen. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](http://www.ttl.fi) 2015.)

Tykytoimintaa suunniteltaessa pitäisi kuvata koko prosessi. Aloittaa valmistautumisesta ja sen jälkeen miettiä kehittämiskohteet ja tavoitteet sekä suoritettavat toimenpiteet, toteuttajat ja aikataulut. Lopuksi kannattaa miettiä etukäteen seurannan ja arvioinnin toteuttaminen. Toteutettavien toimenpiteiden tulisi mukailla tarpeita, jotka syntyvät työntekijöiden toimintakyvystä. Tähän vaikuttavat työntekijöiden terveys, työt ja työolot, työyhteisö ja organisaatio sekä ammatillinen osaaminen. Tuloksia tulisi seurata ja näiden pohjalta tehdä muutoksia tulevaisuutta varten. Saatujen tulosten avulla voidaan kehittää tykytoimintaa paremmaksi ja pyrkiä tekemään siitä osa työyhteisön arkipäivää. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

#### 4.1 Työhön perehdyttäminen ja työnopastus

Työkykyä ylläpitävä toiminta pitää ottaa huomioon jo heti työntekijän tullessa uuteen työpaikkaan tai työpisteeseen. Työhön perehdyttäminen ja työnopastus ovat erittäin tärkeitä asioita. Hyvin tehtynä nämä tukevat työntekijän hyvinvointia ja sitä myöten työn tuloksellisuutta. Perehdyttämisen tarkoituksena on tutustuttaa työntekijä uuteen työpaikkaan sekä talon tapoihin. Eli siihen kuuluvat kaikki toimenpiteet, joiden avulla opitaan tuntemaan uusi työpaikka, sen ihmiset, tavat sekä työ ja siihen liittyvät odotukset. Tullessaan uuteen työpaikkaan, työntekijä on poikkeuksellisen herkistynyt ottamaan vastaan sekä sanallisia että sanattomia viestejä. Mikäli yritys onnistuu tässä vaiheessa ylittämään siitä muodostuneen mielikuvan, niin se luo pohjan pitkäaikaiselle sitoutumiselle. Tämä hyvin luotu pohja kantaa vaikeiden aikojen yli, erityisesti suurien muutosten (esimerkiksi esimiehen vaihtuminen ja talouden heikko tilanne) aikaan. Uuden työntekijän hankkiminen on kallista ja siksi hänen sitouttamiseensa kannattaa panostaa. Kun työntekijä on sitoutunut työnantajaansa, hän on motivoitunut sekä kokee elävänsä täysipainoista elämää kun työasiat ovat kunnossa. (Esimiehen käsikirja -verkkopalvelu 2015, 1.7; Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2015.)

Työnopastus koskee taas puolestaan koko henkilöstöä. Työnopastukseen kuuluvat kaikki asiat, jotka liittyvät työn tekemiseen. Näitä ovat muun muassa se mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä kaikkea tietoa ja osaamista työn tekeminen vaatii. Työnopastukseen kuuluvat myös turvallisten työtapojen korostaminen, mahdollisten vaaratekijöiden esille tuominen sekä työturvallisuuteen liittyvät asiat. Sekä perehdyt-

täminen että työnopastus ovat erittäin tärkeitä asioita henkilöstön kehittämisessä. Näiden avulla parannetaan henkilöstön osaamista, työn laatua, työssä jaksamista sekä vähennetään työtapaturmia ja poissaoloja. (Esimiehen käsikirja -verkkopalvelu 2015, 1.7; Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2015.)

Sekä työhön perehdyttämistä että työnopastusta tarvitaan kaikilla työpaikoilla, oli työpaikka minkä kokoinen tahansa tai toimiala mikä vaan. Kaikkien henkilökuntaan kuuluvien pitää kuulua perehdyttämisen ja opastuksen piiriin, mukaan lukien esimiehet, vuokratyöläiset sekä toimistohenkilöstö. Suurin vastuu opastuksen ja perehdyttämisen suunnittelussa, toteuttamisessa ja valvonnassa on työnjohtajilla. He voivat kuitenkin siirtää itse opastuksen toiselle henkilölle, mikäli tämä on koulutettu työnopastaja. Vastuu kuitenkin pysyy aina työnjohtajilla. Työhön perehdyttäminen ja työnopastus ovat onnistuneet, kun työntekijä on omaksunut uudet asiat ja tietää asioiden väliset yhteydet. Lisäksi hänellä on valmiudet soveltaa tietoa muuttuvissa tilanteissa ja hän tietää toimintaan liittyvät yleisperiaatteet. Työntekijän on myös oltava aktiivinen ja osattava ottaa asioista selvää. Sekä perehdyttäminen että opastus ovat tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Ne kannattaakin nähdä yhtenä investointina, jolla parannetaan työn laatua, lisätään henkilöstön osaamista, tuetaan työssä jaksamista sekä vähennetään työtapaturmia ja poissaoloja. Molemmat ovat ennakoivaa työsuojelua ja samalla ovat jatkuvia tarpeiden mukaan kehitettäviä prosesseja. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2015.)

#### 4.2 Työssä jaksaminen

Työuupumus eli burnout kuvastaa työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia. Työuupumus ja työstressi alkavat samanlaisesti. Molemmat saavat alkunsa ympäristön ja yksilön välisestä vuorovaikutuksesta, etenkin silloin kun näiden keskinäinen tasapaino ei ole kohdallaan. Ympäristön vaatimukset ovat suuremmat kuin mitä yksilön voimavarat antavat myöden. Vaikka lähtökohta on sama yleisesti ottaen, niin silti työuupumusta määritellään usealla eri tavalla. Se on määritelty muun muassa seuraavilla tavoilla:

- Työuupumus on pitkäkestoisen väsymyksen, masennuksen tai turhautumisen seuraus. Se saa alkunsa, kun työntekijä omistautuu työtehtäviin, joissa hänen



pyrkimyksensä eivät täyty. Näin ollen työntekijän sitoutuminen työhön vähe-  
nee ja työsuoritus heikkenee.

- Työuupumus on työhön liittyvien stressitekijöiden tunneperäinen reaktio. Tämä syntyy, kun työn vaatimusten ja käytettävien voimavarojen välinen epätasapaino aiheuttaa tunnereaktion. Oireita ovat ahdistus, jännittyneisyys, väsymys ja uupumus. Tämä reaktio aiheuttaa muutoksia käyttäytymisessä ja asenteissa. Muutokset ilmenevät siten, että ihminen keskittyy vain omien tarpeidensa tyydyttämiseen tai on täysin välinpitämätön muita ihmisiä kohtaan.
- Työuupumuksella on kolme eri ulottuvuutta
  - emotionaalinen (tunneperäinen) uupumus
  - kyynisyys toisia ihmisiä ja työtä kohtaan
  - ammatillisen tehokkuuden vähentyminen.

Työuupumuksessa on kyse äärimmäisestä psyykkisestä kuormittuneisuudesta ja energiavarojen tyhjentymisestä. Tämä on seurausta pitkäkestoisesta voimavarojen ylittämisestä. (Toivanen, Eerola, Hyvönen, Jääskeläinen, Piirainen & Valopaasi 2014, 21–23.)

#### 4.3 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi on erittäin tärkeää, koska sen avulla työkykyä pystytään paremmin ylläpitämään. Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin näin: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. Työhyvinvointi jakautuu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Nämä kaikki osa-alueet liittyvät toisiinsa ja vaikuttavat toisiinsa. Yhtä osa-aluetta tarkastelemalla ei saa kuvaa kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista, vaan kaikkia osa-alueita on tutkittava yhtä aikaa. Kaikkien osa-alueiden on oltava kunnossa, koska puutteet jossakin alueella heijastuu myös muihin alueisiin ja heikentää niitä. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvoinnin edistämistä tukevat yhteiskunta, organisaatio sekä työntekijä itse. Yhteiskunta osallistuu tähän niin, että se luo puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle säätämällä lakeja sekä tukemalla kansalaisten terveyttä, oppimista,

työssä osaamista ja työnteon kannattavuutta edistävää toimintaa. Organisaatioiden vastuulla on huolehtia turvallisuudesta ja noudattaa lainsäädäntöä. Lisäksi niiden tulee rakentaa hyvä työilmapiiri. Yksilön vastuulla on huolehtia sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta sekä omista elintavoista. (Virolainen 2012, 11–12.)

#### 4.3.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on työhyvinvoinnin näkyvä osa. Siihen kuuluvat muun muassa fyysiset työolosuhteet, työn kuormitus sekä ergonomiset ratkaisut. Lisäksi siihen kuuluvat osaltaan työpaikan siisteys, melu, lämpötila ja työvälineet. Tämä osa-alue korostuu erityisesti fyysisesti raskaissa työtehtävissä, joita on teollisuuden parissa. Toiset kehon osat rasittuvat toisia huomattavasti enemmän. Sen vuoksi olisi tärkeätä muuttaa kehon kuormitusta niin, että rasitus ei olisi niin yksipuolista. Tähän on hyvänä apuna työkierto, josta kerrotaan enemmän myöhemmässä vaiheessa. (Virolainen 2012, 17.)

Toimistotyössä fyysinen kuormitus on pienempää, mutta silti siihenkin tulisi kiinnittää huomiota. Istumatyössä kehon kuormitus on melko yksipuolista ja näin ollen se on keholle rasittavaa. Koska ihminen on luotu liikkumaan, niin työpäivän aikana pitää nousta välillä liikkumaan. Pieni kävely ja erilaiset venyttelyt ennaltaehkäisevät liiallista rasittumista. Tehdastyössä työ on pääsääntöisesti seisomatyötä. Koska suurin osa ajasta seistään paikallaan, olisi hyvä välillä vähän kävellä ja venytellä jäseniään. Taukojumppa kerran tunnissa auttaisi verenkiertoa toimimaan paremmin kaikissa jäsenissä. (Virolainen 2012, 17.)

#### 4.3.2 Psykkinen työhyvinvointi

Psykkinen työhyvinvointi tarkoittaa työn stressaavuutta, työpaineita sekä työilmapiiriä. Tällä osa-alueella on merkittävä osuus sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja yleisesti työssä viihtymisessä. Suurin psyykkistä kuormitusta aiheuttava tekijä on kiire työssä. Yleisesti ottaen psykkinen työhyvinvointi on melko heikoilla kantimilla nykyään. Tätä voidaan parantaa tukemalla henkilöstöä, jakamalla töitä tasaisemmin sekä huolehtimalla henkilökunnan työn, vapaa-ajan ja levon suhteet parempaan tasa-

painoon. Psykkistä hyvinvointia lisää myös työn mielekkyys ja mielenkiintoisuus. (Virolainen 2012, 18.)

Työssä viihtymiseen vaikuttavat koulutus ja asema työpaikalla. Tyytyväisempiä työhönsä ovat korkeasti koulutetut ja korkeassa asemassa olevat työntekijät. Tämä johtuu siitä, että heillä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, kuten työaikoihin ja työtapoihin. Mikäli henkilöstölle annetaan enemmän vapauksia työaikojen ja -tapojen suhteen, niin heidän tyytyväisyytensä nousee. Työssä viihtymiseen vaikuttavat monet muutkin asiat. Näitä ovat työn itsenäisyys, suhteet työtovereihin, työn mielenkiintoisuus ja haasteellisuus sekä uusien asioiden oppiminen. Palkalla ei niinkään ole merkitystä työssä viihtymisen kannalta, mutta kohtuuttoman pieni palkka laskee työmotivaatiota entistä enemmän. Tätä enemmän työmotivaatiota laskevat kiire, tiukat aikataulut, arvostuksen puute, heikot työjärjestelyt sekä pienet vaikutusmahdollisuudet. Työssä viihtyminen ei silti tarkoita sitä, että pidetään vaan hauskaa ja työn tekeminen on toissijainen asia. Työn tekemisen ollessa hauskaa, innostus ja tulostulokset kasvavat, mikä on todella hyödyllistä koko organisaatiolle. (Virolainen 2012, 49–51.)

Psykkiseen työhyvinvointiin liittyvät läheisesti tunteet. Työpaikalla pitäisi olla mahdollista kokea ja ilmaista omia tunteitaan. Tämä tarkoittaa, että työntekijät pystyisivät vapaasti kertomaan tuntemuksistaan sekä ilmaisemaan mielipiteensä kollegoilleen ja esimiehilleen. Jos tähän ei ole mahdollisuutta, se aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia, koska tunteet pitää tukahduttaa. Usein työntekijöiden välillä on kaunan ja kateuden tunteita. Se on helppo havaita, koska kyseiset työntekijät eivät tule keskenään toimeen. Tämä ilmenee piikittelyinä, toisen aliarvioimisena, toisen välttelyinä sekä puhumattomuutena. Nämä tilanteet pitäisi pystyä selvittämään mahdollisimman nopeasti, koska se vie turhaan energiaa sekä kyseisiltä henkilöiltä että koko organisaatiolta. Anteeksiantaminen olisi hyvä ominaisuus koko työyhteisössä. Se vain tuntuu olevan ihmisille todella haasteellista. Ilman anteeksiantoa katkeruus ja kauna haittaavat työntekoa koko työajan, jopa vuosia. (Virolainen 2012, 19–22.)

Työpaikalla sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys sekä työskentelyilmapiiriin että työssä viihtymiseen. Kun suhteet ovat kunnossa, se saattaa vaikuttaa myönteisesti tuloksellisuuteen. Tämä johtuu siitä, että tieto kulkee paremmin ja ongelmatilanteet

selviävät nopeammin, koska apua on helpompi pyytää työtovereilta ja esimiehiltä. Mikäli sosiaaliset suhteet ovat huonossa kunnossa, se vaikuttaa koko organisaation hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Sekä työntekijöiden että työntekijöiden ja esimiesten välisten suhteiden on oltava kunnossa. Erityisesti organisaation sisäiset ongelmat ja ristiriidat ovat monesti monimutkaisia ja vaikeita ratkoa. Erimielisyydet olisi hyvä pyrkiä ratkaisemaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, koska pitkään jatkueen erimielisyydet paisuvat ja selvittäminen on entistä hankalampaa. Ongelmatilanteissa ilmenee monesti puhumattomuutta, suuttumusta, toisen osapuolen haukkumista sekä perättömien huhujen levittämistä. Nämä olisi syytä saada pysäytettyä mahdollisimman pian, koska nämä pahentavat ongelmia entisestään. Erimielisyyksien ratkaisemisessa mukaan voi ottaa luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun. Joissakin tapauksissa on syytä ottaa mukaan ulkopuolinen sovittelija tai selvitysmies. Tällainen henkilö ratkoo riidan asiallisesti eri lain- ja oikeudenkäytön menetelmin. Mikäli erimielisyyksiä ei ratkota kunnolla, ne saattavat äityä niin pahoiksi, että ne on ratkaistava oikeudessa. (Leiviskä 2011, 96–97.)

Ihmiselle on tärkeää tuntea kuuluvansa yhteisöön. Se nostaa itsetuntoa ja auttaa hyväksymään itsensä paremmin. Jotta organisaatiossa pystytään luomaan hyvä yhteisöllinen yhteenkuuluvuus, se vaatii jokaiselta työntekijältä vastavuoroisuutta, keskinäistä kunnioitusta sekä toinen toisiltaan oppimista. Yhteistyö luo eri tekijöiden välille yhteyden ja sitä kautta päästään paremmin kohti yhteistä päämäärää ja yhteisiä kokemuksia. Jokaista työntekijää on myös arvostettava työssään. Paitsi esimiesten myös kaikkien työntekijöiden on oltava vastuullisia työelämässä. Esimiesten tulisi johtaa alaisiaan vastuullisesti, mutta myös työntekijöiden on toimittava vastuullisesti. Koko työyhteisön vastuulla on työhyvinvoinnin ylläpitäminen sekä työkyvystä ja ilmapiiiristä huolehtiminen. (Leiviskä 2011, 97–99.)

Yhtenä osana yhteistyötä on vuorovaikutus ja yhteisymmärrys. Vuorovaikutuksella on mahdollisuus luoda yhteisymmärrystä ja kasvattaa tietoisuutta. Vuorovaikutuksen on oltava sekä laadukasta että riittävää. Työelämässä olennaista on palautteen antaminen. Hyvä palautteen antaminen ja vastaanottaminen eivät ole arvostelua, vaan kehittymistä ja oppimista inspiroivaa, tukevaa ja ohjaavaa toimintaa. Palaute tulee muotoilla niin, että se hyödyttää vastaanottajaa mahdollisimman paljon. Sen tulisi auttaa tavoitteiden ja odotusten selkiytymistä sekä lisätä itsetuntemusta ja henkistä

kasvua. Mikäli palaute koetaan heikkouden tai epäonnistumisen merkinä, niin se on tällöin kiusallista ja välteltävää. Esimiehillä on tässä suuri rooli, koska esimiehen toiminta saattaa ehkäistä toimivan palautekulttuurin syntymistä. Työntekijän on saatava kysymyksiinsä ja tekemisiinsä palautetta, oli se sitten myönteistä tai eri mieltä olevaa. Palautteen on oltava tarkoituksenmukaista, asianmukaista sekä perusteltua. Erilaisten mielipiteiden ja näkemysten käsittely avoimesti auttaa parempien päätösten tekemisessä. Jotta työntekijä kehittyy työssään hyväksi, on välillä otettava vastaan myös negatiivista palautetta. Palaute ei saa ikinä kohdistua henkilöön vaan hänen tekemiseensä. Kaikki palaute kertoo yhtä paljon antajasta kuin palautteen saajasta. (Leiviskä 2011, 101–103.)

Psyykkiseen hyvinvointiin luetaan myös henkinen hyvinvointi. Työpaikoilla henkinen hyvinvointi ilmenee monella tavalla. Paras tapa tämän ilmentämiseen on käytännön toimet arkisessa toiminnassa henkilökunnan hyvinvointia ajatellen. Henkisyteen liittyvät muun muassa työtovereiden tapa kohdata toisensa, yhteistyön tekeminen sekä asiakkaiden kohtelu. Henkilökunnassa tämä henkisyys ilmenee iloisuutena sekä työkavereista ja asiakkaista välittämisenä. Koska ihmisillä on sisäinen tarve kokea yhteisöllisyyttä ja melko suuri osa arjesta kuluu työssä, niin mikä sen parempi paikka olisi kehittää omaa henkisyttään ja yhteisöllisyyttään kuin työpaikka. Henkiseen työhyvinvointiin kuuluu tunne oman ja työpaikan arvomaailman kohtaamisesta. Puitteet hyvän henkisen työhyvinvoinnin rakentamiselle luovat korkea arvomaailma sekä organisaation selkeä missio. (Virolainen 2012, 26–27.)

#### 4.3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu se, että on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti sekä työkavereiden että esimiesten kanssa. Lisäksi työntekijöiden välit ovat hyvät ja heidän on helppo lähestyä toisiaan. Sosiaalinen kanssakäyminen saattaa välillä jäädä vähäiseksi työasioiden kiireellisyyden vuoksi, mutta hieman rauhallisempina aikoina sitä kannattaa voimistaa mahdollisimman paljon. Lisää yhteisöllisyyden tunnetta luo työtovereiden henkilökohtainen tutustuminen. Toisen henkilön perheeseen ja harrastuksiin tutustuminen helpottaa myös työasioiden hoitamista, koska tuntee toisen henkilökohtaisemmalla tasolla. Työtovereihin tutustuminen on helpompaa,

mikäli pidetään yhtä aikaa kahvi- ja lounastauot. Tämän lisäksi käytävillä kohdatessa olisi hyvä kysellä toisen kuulumisia sekä tutustua toiseen paremmin. Kun sosiaaliset suhteet ovat kunnossa, niin se luo positiivista työilmapiiriä koko organisaatioon. (Virolainen 2012, 24–26.)

Kunnollisia ystävyys-suhteita syntyy työpaikoilla usein ja yleisesti. Tämä auttaa motivoitumaan paremmin työhön. Ja monta kertaa nämä ystävyys-suhteet ovat voimissaan myös vapaa-ajalla. Tietenkin ystävyys-suhteissa syntyy välillä myös riitatilanteita. Tämä valitettavasti heijastuu myös työelämän puolelle. Toiset työntoverit saattavat ajatella ystävyys-suhteista negatiivisesti, varsinkin jos ystävyys on esimiehen ja alaisen välistä. Monesti ajatellaan, että esimies suosii ystäväänsä enemmän kuin muita. Tällaisessa tapauksessa pitää jokaisen osata käyttäytyä ja toimia kuten ystävyys-suhdetta ei olisikaan ja kaikki ovat tasavertaisia työntekijöitä. (Virolainen 2012, 24–26.)

#### 4.4 Osaamiskartoitus ja työkierto

Yleisesti eri organisaatioissa on vaikeaa saada henkilöstön kehittämisen käytännöt ja tarvittavat osaamistarpeet kohtaamaan toisensa. Organisaation strategia määrittelee tarvittavan osaamisen kehittämisen. Tämän tarkoituksena on varmistaa, että henkilöstöllä on strategian toteutumiseen tarvittavaa osaamista. Osaamista voidaan kehittää sitä mukaan, kun tiedetään missä ollaan ja mihin suuntaan halutaan mennä. Tärkein asia osaamisen kehittämisessä on tulevaisuus. Jos ja kun osaamista halutaan kehittää tavoitteellisesti tulevaisuutta ajatellen, pitää tehdä oletuksia tulevaisuudesta sekä kehittää sellaisia osaamisalueita, jotka koetaan tärkeiksi tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa eivät tieto ja työtehtäväkohtaiset taidot riitä, vaan on kyettävä oppimaan, kehittymään sekä kehittämään. (Hätönen 2011, 6.)

Osaamiskartoitus on diagnoosi osaamisen tilasta. Sen avulla tehdään päätökset jatkoa ajatellen. Osaamiskartoituksen tekijän täytyy tietää ja tuntea työn arki kunnolla. Muuten siitä saattaa tulla turhaa dokumentointia. Jos kartoituksen suunnittelun on tehnyt henkilö, joka ei tiedä työstä tarpeeksi, niin työntekijä ei löydä siitä kytkentää omiin päivittäisiin töihinsä. Tämä antaa väärän tuloksen. Osaamiskartoituksen eri

vaiheet ovat osaamiskartan laatiminen, linjaukset kehittämisestä sekä osaamisen arviointi. Osaamiskartan laatiminen tarkoittaa tarvittavien osaamisalueiden ja osaamisen arvioinnin kriteerien suunnittelua. Tässä vaiheessa tutkitaan organisaation visiot ja strategiat ja katsotaan niiden pohjalta tarvittava osaaminen ja sen konkretisoituminen. Linjauksien kehittämisessä laaditaan osaamisen tavoiteprofileita osaamisen arviointia varten. Viimeisessä vaiheessa suoritetaan osaamisen arviointi. Sen voi suorittaa joko itsearviointina tai esimies voi tehdä sen. Esimiehen tekemä arviointi suoritetaan joko kehityskeskusteluissa tai niin, että arvioitsijana ovat esimies, alaiset, asiakkaat tai vertaiset. Osaamiskartoituksen jälkeen tehdään suunnitelmia osaamisen kehittämiseksi. (Hätönen 2011, 16; Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 71.)

Työntekijöiden osaamistasojen määrittämisen täytyy olla tasapuolista. Osaamiskarttaan määritellään tämän vuoksi osaamisen arvioinnin tapa. Suosituksena on, että osaamisen arviointiasteikko on melko laaja, joko 1-5 tai 1-7. Jo alimman tason osaaminen tarkoittaa myönteistä osaamista ja tämä on usein riittävää. Ylimmän tason osaaminen eli huippuosaaminen on melko harvinaista ja sitä on yksittäisellä henkilöllä vain jollain osaamisalueella. Kaikkien työntekijöiden ei tarvitse osata kaikkia tehtäviä samantasoisesti. Asteikossa voi olla myös 0-taso. Se tarkoittaa sitä, että työntekijällä ei ole osaamista, vaikka se kuuluisi hänelle. Usein 0-taso viittaa tulevaisuuden osaamiseen ja sitä lähdetään kehittämään tarpeen mukaan. Arviointiasteikko voidaan tehdä myös yleisilmauksena, joka toistuu kaikkien osaamisalueiden saralla. Yhtenä vaihtoehtona ovat seuraavanlaiset ilmaukset: perusosaaminen, hyvä osaaminen, erinomainen osaaminen ja huippuasiantuntijan osaaminen. Yleisilmaukset eivät kuitenkaan toimi kunnolla kaikilla osaamisalueilla, koska joissakin ne voivat jäädä ylimalkaisiksi. Tämän vuoksi yleisilmauksia voidaan täydentää yksityiskohtaisimmilla tasokuvauksilla. Tällaisia ovat esimerkiksi vasta-alkaja, edistynyt, aloittelija, kykenevä, pätevä sekä asiantuntija. Minkä tahansa arviointiasteikon organisaatio valitsee, niin sen tarkoituksena on helpottaa ja yhdenmukaistaa osaamisen arviointia. Kuvauksen on myös oltava organisaatiossa sovittu tapa osaamisen arvioinnin tulkitsemiseksi. (Hätönen 2011, 21–25.)

Osaamiskartoituksen avulla voidaan työpaikalla suorittaa työkiertoa. Kun mahdollisimman moni työntekijä osaa tehdä erilaisia työtehtäviä, niin työkierto on silloin helpompaa. Työkiertoa pidetään suunnitelmallisena ja tavoitteellisena henkilöstön ja

organisaation kehittämisen välineenä. Työkierrossa työntekijät siirtyvät vapaaehtoisesti väliaikaisesti toiseen tehtävään, palkan pysyessä samana. Tämä lisää työntekijöiden pätevyyttä ja toimintavalmiutta sekä edistää yksilöiden oppimista ja ammatillista kasvua. Kun tekee välillä eri työtä, niin työntekijä saa lisää osaamista ja oppii toisilta työntekijöiltä uusia työtapoja ja erilaisten tehtävien hoitoa. Uusien asioiden oppimisen myötä työntekijät tuntevat olonsa tyytyväiseksi sekä se lisää myös hyvinvointia työssä. Työkierron päätavoitteena on ammatillisen osaamisen laajentaminen ja kehittäminen, pätevyyden lisääminen, työntekijöiden itsetuntemuksen syventäminen sekä uuden oppimisen mahdollistaminen. Työkierrolla myös saadaan kehitettyä työyhteisöä monin eri tavoin. Näitä ovat muun muassa seuraavat: uudet työntekijät tuovat uusia ajatuksia ja ammatillisia näkemyksiä, osallistuminen työkiertoon motivoi ja piristää sekä työntekijää että työyhteisöä, työntekijät osaavat paremmin arvostaa omaa työtään sekä työkierrossa opitaan uusia työtapoja ja kehitellään niitä paremmiksi. (Hätönen 2011, 98–99.)

#### 4.5 Työterveyshuolto

Suomi on yksi harvojen maiden joukossa, joissa säädetään lailla työterveyshuollosta. Laki on ollut voimassa jo vuodesta 1979. Työnantajat veloitetaan järjestämään työntekijöilleen ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa. Lain mukaan hyvään työterveyshuoltoon kuuluvat:

- työn ja työolosuhteiden selvittäminen ja arvioiminen, lisäksi pitää huomioida terveystriskit, terveydelliset haitat, työn kuormittavuus, tapaturmavaarat, altisteet sekä työolosuhteet
- työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn sekä terveydentilan selvittäminen
- toimintaehdotus työolosuhteiden ja työympäristön parantamiseksi
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus
- vajaakuntoisen työntekijän selviytymisen edistäminen ja seuranta
- yhteistyö sosiaalihuollon ja eri viranomaisten kanssa.

Työterveyshuollon toteutumista valvovat työsuojeluviranomaiset. Työnantajan tulisi tukea henkilöstöään eri elämänvaiheissa erilaisin työhyvinvointitoimin. Esimiesten tulisi puuttua epäkohtiin työssä, työympäristössä ja henkilöstön toimissa. Varhainen



puuttuminen antaa mahdollisuuden työrauhaan ja turvalliseen työskentelyyn sekä ennaltaehkäisee raiteilta suistumisen. (Hyppänen 2015, 8.7.)

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma toimii perustana työterveyshuollon toiminnalle sekä työterveyshuollon ja yrityksen yhteistyölle. Toimintasuunnitelman tulee olla kirjallinen sekä molempien osapuolien allekirjoituksella hyväksymä. Suunnitelma sisältää tavoitteet toiminnalle, työpaikan terveysriskit, toiminnan seurannan ja arvioinnin sekä työkyvynhallintaan liittyvät toimet. Hyväksyminen tapahtuu työsuojelutoimikunnan kokouksessa. Toimikunnan puuttuessa suunnitelma esitetään työsuojeluvaltuutetulle. Sekä työnantaja että esimies voivat vaikuttaa henkilöstön terveyteen ja työkykyyn, mutta yksilön vastuu on silti tärkeä. Hyvään henkilöstöpolitiikkaan kuuluu henkilöstön kanssa yhteistyönä tehdyt ohjeistukset työhyvinvointiin. Tähän kuuluvat muun muassa työterveyshuolto, päihteettömyys ja hoitoonohjaus, epäasiallisen käyttäytymisen estäminen, varhainen puuttuminen sekä kuntoutus. (Hyppänen 2015, 8.7.)

## 5 VIRKISTYSTOIMINTA

Virkistystoimintaa voi olla moni erilainen toiminta. Se riippuu siitä, mitä yritys tahoo työntekijöilleen tarjota. Yhtenä motivaationa virkistystoiminnan järjestämiseen voisi olla terveellisten elintapojen edistäminen. Myös työntekijöiden yhteiset tapahtumat ja illanvietot tiivistävät henkilöstöä keskenään ja se parantaa myös yhteishenkeä. Terveellisten elintapojen edistäminen voi tapahtua muun muassa tukemalla liikunta- ja harrastustoimintaa taloudellisesti, järjestämällä terveelliseen ravitsemukseen liittyviä luentoja sekä tukemalla painonhallintaa ja tupakoinnin lopettamista erilaisin keinoin. Suomessa suosituin yritysliikunnan toteuttamistapa on jakaa työntekijöille liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Ne käyvät nykyään moneen erilaiseen paikkaan, muun muassa uimahalleihin, kuntosaleille, liikuntakeskuksiin sekä erilaisiin kulttuuritapahtumiin. Työntekijä saa itse valita mihin haluaa liikunta- ja kulttuurisetelinsä käyttää, eikä näin ollen työnantajan tarvitse tehdä asian eteen mitään. Liikunnallisesti passiivisemmat työntekijät voisi saada liikunnallisemmaksi järjestämällä työpaikalla

jonkinlaista liikunnallista aktiviteettia. Tällaisia voisivat olla taukojummat sekä ohjatut liikuntatunnit. Tämä saattaa alentaa kynnystä osallistua myös vapaa-ajalla erilaisiin aktiviteetteihin. (Virolainen 2012, 166–168.)

Työnantajan järjestämä, koko henkilökunnalle tarkoitettu tavanomainen ja kohtuullinen virkistys- ja harrastustoiminta, on verovapaa etu. Tämä edellyttää, että työnantaja valitsee toiminnan tavan ja ajankohdan. Liikunta ja kulttuuri ovat osa tätä toimintaa. Työnantaja voi järjestää yhteisöllisesti toimintaa esimerkiksi varaamalla salivuoron joukkueurheiluun kerran viikossa tai järjestää työntekijöiden käyttöön tennis-, sulkapallo- tai muun vastaavan vakiovuoron. Vuorojen varausmahdollisuus on järjestettävä siten, että koko henkilökunnalla on tosiasiallinen mahdollisuus käyttää etua. Yhtenä vaihtoehtona on myös liikunnanohjaajan palkkaaminen omiin tiloihin tai hankkia kausikortteja urheilu- ja kulttuuritapahtumiin. (Verohallinnon www-sivut 2015.)

Omaehtoista toimintaa voi tukea antamalla liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Työntekijän omaehtoista toimintaa on harrastustoiminta itse valitsemana ajankohtana haluamassaan paikassa. Työnantaja on voinut tehdä etukäteen sopimuksen palveluntarjoajan kanssa sekä maksanut aiheutuneet kustannukset. Omaehtoisena toimintana annetun edun verovapaa enimmäismäärä on 400 euroa vuodessa. Sitä ei ole rajoitettu, että kuinka suuri määrä tulee olla liikuntaan ja kuinka paljon kulttuuriin liittyvää toimintaa. Tähän enimmäismäärään lasketaan kaikki omaehtoisen toiminnan palvelut maksettavasta riippumatta. Palvelut voi olla maksettu joko seteleillä tai muilla maksuvälineillä, mukaan lasketaan myös työnantajan solmimat sopimukset palveluntarjoajan kanssa. Mikäli työnantaja tarjoaa suuremmalla summalla kuin 400 eurolla työntekijälle omaehtoista toimintaa, niin ylimenevä osa lasketaan verotettavaksi palkkatuloksi. Tästä summasta on suoritettava ennakonpidätys, mutta ei kuitenkaan suoriteta sosiaaliturvamaksua eikä sairausvakuutuksen päivärahamaksua. (Verohallinnon www-sivut 2015.)

## 6 TUTKIMUS JA SEN TOTEUTTAMINEN

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus pitää tehdä rehellisesti, puolueettomasti sekä kenellekään haittaa aiheuttamatta. Tutkijan on asetettava tutkimukselle selkeät tavoitteet ja tutkimuksen on mitattava näitä asioita. Tutkimuksen validius tarkoittaa, että systemaattinen virhe puuttuu. Mitattavat käsitteet ja muuttujat on oltava tarkoin määritelty, koska silloin tutkimustulokset ovat päteviä. Kyselylomakkeen kysymykset on laadittava niin, että ne tutkivat oikeita asioita ja kattavat koko tutkimusongelman. Korkea vastausprosentti ja riittävän otoksen saaminen edesauttavat pätevän tutkimuksen toteutumista. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Koko tutkimuksen ajan tutkijan on oltava erityisen tarkka, ettei tule virheitä. Virheitä voi tulla tietoja kerätessä, syötettäessä, käsiteltäessä tai tuloksia tulkittaessa. Kyselyä suunniteltaessa pitää ottaa huomioon myös poistuma eli palauttamatta jätettyjen lomakkeiden määrä. (Heikkilä 2008, 29–30.)

Tämän opinnäytetyön empiriaosuudessa toteutetun kyselyn kysymykset ovat valideja, koska ne tutkivat juuri niitä asioita mitä on tarkoituskin ja ne ovat monipuolisia työhyvinvointia kokonaisuutena ajatellen. Kysely annettiin koko henkilökunnalle, joten kaikilla on mahdollisuus vastata kyselyyn. Tiedostan sen, että osa jättää kyselyyn vastaamatta, mutta toivon että edes 40 % vastaa kyselyyn. Kyselyyn vastasi 48 % henkilökunnasta.

### 6.1 Toimeksiantajayritys

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajayrityksenä toimii Lihajaloste Korpela Oy. Se on satakuntalainen elintarvikealan, tarkemmin liha-alan, yritys. Yrityksen ovat perustaneet vuonna 1958 Arvi ja Vilma Korpela Kankaanpään Venesjärven kylään. Alkuperäinen nimi oli Lihansavustamo A. Korpela. Vuonna 1961 valmistui uusi tuotantolaitos Kankaanpään Jyllinmäkeen ja samalla tuotanto laajeni. Vuonna 1987 yritys muuttui kommandiittiyhtiöksi perustajien poikien, Jari-Jukka ja Seppo Korpelan, tullessa mukaan yrityksen toimintaan. Samalla osa tuotannosta siirtyi Isojoen meijerin tiloihin. Uudet tuotantotilat ostettiin Honkajoelta vuonna 1992 ja osa tuotannosta siirtyi sinne. Vuonna 1997 koko toiminta keskittyi Honkajoen tehtaalle, yritysmuoto vaihtui

osakeyhtiöksi sekä Arvi Korpela luopui omistuksesta. Vuonna 2001 tulipalo tuhosi koko tuotantolaitoksen ja toiminta keskeytyi, uudet tilat vuokrattiin Jämijärveltä. Seuraavana vuonna Lihajaloste Korpela Oy osti Huittisista entisen Huittisten Lihapojat Oy:n kiinteistön ja aloitti sen saneerauksen. Vuoden kuluttua toiminta aloitettiin Huittisissa. Vuonna 2004 toiminta keskitettiin kokonaisuudessaan Huittisiin ja Jämijärven toiminta lopetettiin kokonaan. Honkajoelle rakennettiin vanhan palaneen tehtaan paikalle uusi tuotantolaitos ja se aloitti toimintansa vuonna 2005 valmisruoka-tehtaana. Honkajoen tehdasta laajennettiin vuonna 2008 ja sinne asennettiin uusi tuotantolinja. Vuonna 2014 Huittisten tehdasta laajennettiin. (Lihajaloste Korpela Oy:n www-sivut 2015.)

Lihajaloste Korpela Oy:ssä on tällä hetkellä työntekijöitä noin 100. Sesonkien ja lomien aikoina työntekijöitä on enemmän. Tehtaassa valmistetaan erilaisia tuotteita lihasta. Näitä ovat muun muassa erilaiset makkarat, palvituotteet sekä kokolihatuotteet. Tuotteet myös lähetetään sieltä kauppoihin ja jakelukeskuksiin. Eines-osasto sijaitsee Honkajoen tehtaalla ja kaikki muut Huittisten tehtaalla. Tuoreliha-osastolla esivalmistellaan lihat erilaisiin tuotteisiin sekä pakataan tuorelihatuotteita kuluttajapakkauksiin. Makkara-osastolla valmistetaan makkaratuotteet massasta valmiiseen tuotteeseen saakka. Pakkaamo-osastolla pakataan valmiit makkaratuotteet sekä erilaiset kypsät kokolihatuotteet. Siivuttamo-osastolla siivutetaan ja pakataan erilaisia kokolihatuotteita. Lähettämöstä lähetetään kaikki tuotteet eteenpäin. Konttorissa hoidetaan tilaukset, laskutus sekä muut yrityksen talousasiat. Myymälässä on myynnissä tehtaan tuotteita. Huolto-osasto huolehtii koneiden ja laitteiden toimivuudesta ja kunnossapidosta. Eines-osastolla valmistetaan einest tuotteet sekä pakataan ne. Valmiit einokset kuljetetaan Huittisiin, josta ne lähettämön kautta lähtevät kauppoihin.

## 6.2 Kyselyn toteutus

Kyselylomake on tämän tutkimuksen olennainen osa. Kysymykset tulee suunnitella huolellisesti, koska kysymysten pitää olla helposti ymmärrettävissä. Yleensä suurimmat virheet johtuvat kysymysten muotoilusta. Huonosti toteutettu kysely voi pilata koko tutkimuksen. Ennen kyselylomakkeen suunnittelun aloittamista, tulee tutki-

muksen tavoite olla täysin selvillä. Pitää tietää mihin kysymyksiin tarvitaan vastauksia, jotta ongelma saadaan selvitettyä. (Heikkilä 2008, 47.)

Ennen kyselylomakkeen tekemistä kävin tekemässä pienen esikyselyn. Kysyin toimeksiantajayrityksen yhteyshenkilöltäni mitä he haluaisivat kyselyssä kysyttävän. Vastaus oli, että millaisia toiveita henkilökunnalla on. Henkilökunnan edustajiksi valitsin sattumanvaraisesti kolme työntekijää eri osastoilta. Heiltä kysyin, että missä asioissa näet parantamisen varaa työpaikallasi työhyvinvointiin liittyen. Vastaukseksi sain seuraavanlaisia kommentteja:

- työilmapiiri paremmaksi
- virkistystoimintaa enemmän ja sen avulla yhtenäisempi työporukka
- tasapuolisuus työntekijöiden kesken
- työnjohto ammattimaisemmaksi, koska tällä hetkellä osa työnjohtajista pelkää toisia työntekijöitä.

Luettuani työhyvinvointiin liittyvää teoriaa ja tehtyäni esikyselyn, laadin henkilökunnalle suunnatun kyselyn.

Tutkimus toteutettiin tekemällä kysely toimeksiantajan henkilökunnalle. Kyselylomakkeella (liite 1) kysyttiin ensin taustatietoja ja sen jälkeen henkilökunnan mielipiteitä tyky- ja virkistystoiminnasta nykyään ja tulevaisuudessa. Jokaisen kysymyksen jälkeen on jätetty tilaa vapaamuotoisille kommenteille ja lisäksi koko kyselyn lopussa oli tilaa omille kommenteille. Kyselylomakkeet toimitin henkilökunnalle perjantaina 20.3.2015. Kerroin heille kuka olen ja mitä teen sekä mitä varten kysely tehdään. Täytetyt lomakkeet hain pois 2.4.2015. Toimeksiantajalla on henkilökuntaa 100 henkilöä, joista 48 vastasi kyselyyn eli 48 %. Mielestäni pieni vastausprosentti kun ajattelee, että pystyisi vaikuttamaan omaan työhyvinvointiin noinkin pienellä vaivalla.

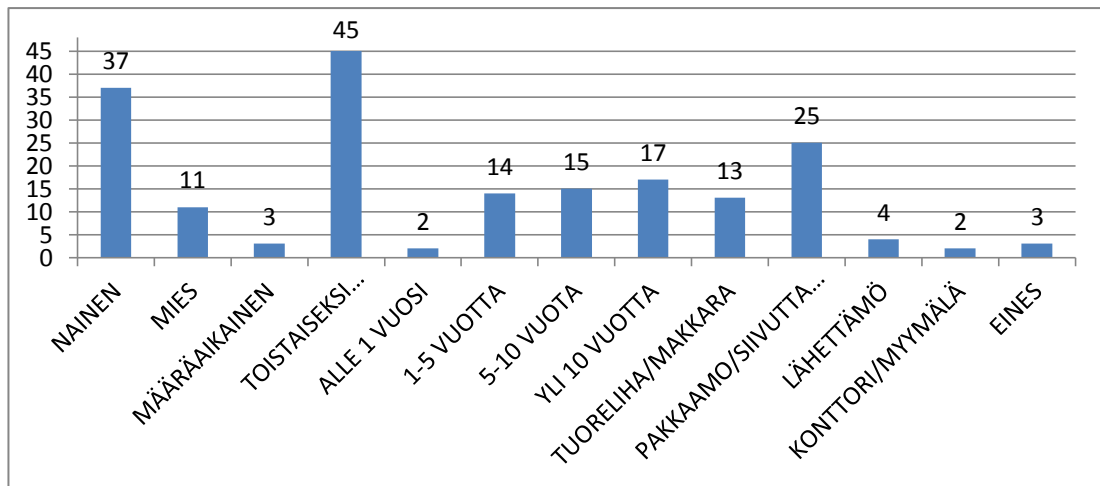
Taustatietoina kysyttiin sukupuolta, työsuhteen laatua (määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde), työsuhteen kestoa (alle 1 vuosi, 1-5 vuotta, 5-10 vuotta tai yli 10 vuotta), sekä työskentelyosastoa (tuoreliha/makkara, pakkaamo/siivuttamo, lähettämö, konttori/myymälä, eines tai huolto). Kyselylomakkeessa ohjeena oli vastata esitettyihin kysymyksiin ympyröimällä omaa mielipidettä parhaiten kuvaava numero. Vastauksien asteikko oli seuraavanlainen:

- 1: erittäin huono
- 2: huono
- 3: kohtalainen
- 4: hyvä
- 5: erittäin hyvä.

### 6.3 Kyselyn tulokset ja niiden analysointi

Vastaukset haettuani, luin ne läpi ja katsoin että ne ovat oikein täytettyjä. Kaikki oli täytetty oikein, eikä yhtään vastauslomaketta tarvinnut hylätä. Opettaja Pekka Kuisma auttoi minua datamatriisin tekemisessä. Hän teki minulle pohjan, mihin sitten tallensin lomakkeiden vastaukset. Datamatriisin ja Statistica -ohjelman avulla pystyin analysoimaan vastaukset.

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 48 henkilöä. Taustatietoina vastaajista kysyttiin sukupuolta, työsuhteen laatua, työsuhteen kestoa sekä työskentelyosastoa (kaavio 1). Vastaajista 37 oli naisia ja 11 miehiä. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde oli 45 vastaajalla, kun kolmella oli määräaikainen työsuhde. Työsuhde oli kestänyt alle vuoden kahdella vastaajalla, 1-5 vuotta 14 vastaajalla, 5-10 vuotta 15 vastaajalla sekä yli 10 vuotta 17 vastaajalla. Vastaajien määrä osaston mukaan vaihteli melko paljon. Suurin vastaajamäärä oli pakkaamo/siivuttamo -osastolla, siellä työskentelevistä 25 vastasi kyselyyn. Tuoreliha/makkara -osaston työntekijöistä 13 vastasi kyselyyn. Lähettämön työntekijöistä neljä vastasi, myymälä/konttori -osastolta oli kaksi vastaajaa sekä kolme vastaajaa eines -osastolta. Huollosta kukaan ei vastannut kyselyyn ja sen vuoksi se on jätetty pois vastauksia analysoitaessa. Yksi vastaaja ei ollut laittanut osastoaan lainkaan.



Kaavio 1. Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

### 6.3.1 Työhön perehdyttäminen

Ensimmäisenä kysyttiin työhön perehdyttämisestä kysymyksellä: Kun olet tullut töihin, millaisena koet saamasi perehdytyksen työhön? Siihen vastasivat kaikki kyselyn palauttaneet (taulukko 1). Työhön perehdyttämisen vastausten keskiarvo oli 3,4, joka tarkoittaa kohtalaisen hyvää kokemusta perehdytyksestä. Taustamuuttujan ollessa sukupuoli, työsuhde tai työsuhteen kesto, niin keskiarvot vastauksista ovat melko samoja, suuria eroja ei ole havaittavissa. Kun asiaa katsotaan osastoittain, niin erot ovat suurempia. Kaiken pienimmän keskiarvon saivat eines -osastolla työskentelevät, 3,00. Lähettämö sekä pakkaamo/siivuttamo saivat lähes saman keskiarvon vastauksistaan. Tuoreliha/makkara -osasto antoivat vastauksia, joista keskiarvoksi tuli 3,77. Tyytyväisimpiä perehdytykseen ovat kuitenkin konttori/myymälä -osastoilla työskentelevät, keskiarvoksi tuli 4.

Taulukko 1. Työhön perehdyttämiseen liittyvän kysymyksen vastauksien keskiarvot eri taustamuuttujilla

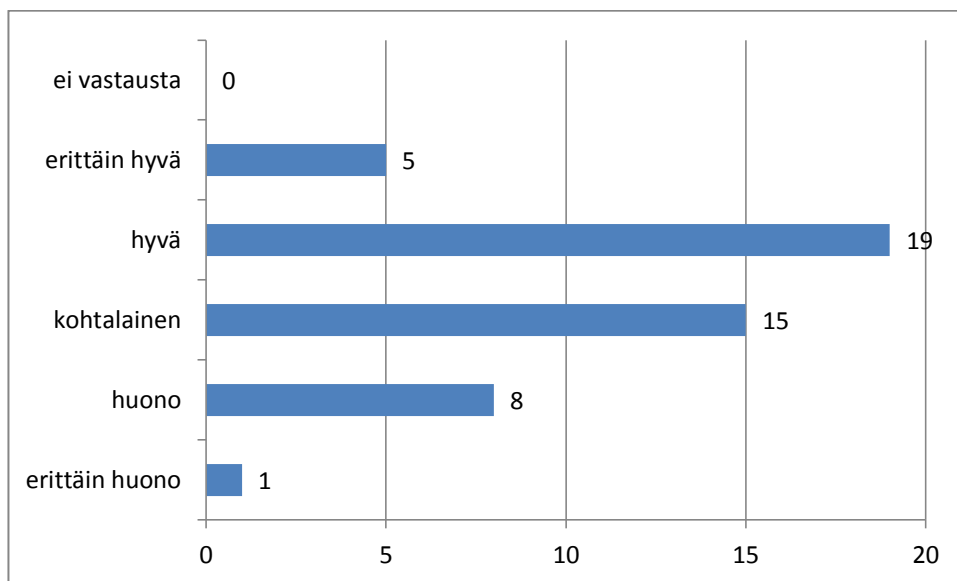
PEREHDYTYKSEN	
määrä	48
keskiarvo	3.40
ka NAINEN	3.32
ka MIES	3.64
ka MÄÄRÄAIKAINEN	3.00
ka TOISTAISEKSI	3.42
ALLE 1 VUOSI	3.00
1-5 VUOTTA	3.64
5-10 VUOTTA	3.40
YLI 10 VUOTTA	3.24
TUORELIHA/MAKKARA	3.77
PAKKAAMO/SIIVUTTAMO	3.24
LÄHETTÄMÖ	3.25
KONTTORI/MYYMÄLÄ	4.00
EINES	3.00

Kommentteja tuli jonkin verran ensimmäiseen kysymykseen. Monessa vastauksessa kerrottiin, että perehdytykseen vaikuttavat osasto sekä henkilöt. Vastaajien mukaan toisilla osastoilla saa perehdytystä paremmin kuin toisilla osastoilla, kuitenkin ei mainita mitkä olisivat hyviä ja mitkä huonoja osastoja perehdytyksen suhteen. Henkilöistä mainittiin, että jotkut perehdyttävät paremmin kuin toiset, henkilökemiat vaikuttavat tähän melko paljon. Varamiehille ei perehdytystä ole tarpeeksi. Esimiehet eivät myöskään perehdytä, vaan on opittava kantapään kautta eri asioita. Kuitenkin ollaan tyytyväisiä siihen, että saa opetella asioita omaan tahtiin eikä painosteta, tarvittaessa saa kysyä neuvoa.

Perehdytystä pitäisi parantaa, koska uudet työntekijät tarvitsevat kunnan perehdytyksen, jotta he voivat hoitaa työnsä kunnolla. Arvosanaksi tuli 3,40. Ei keskiarvo mikään huono ole, mutta voisi se parempikin olla. Perehdytyksellä on suuri vaikutus uuden työntekijän kokonaiskuvaan yrityksestä. Vastauksien lukumäärät (kaavio 2) vaihtoehtokohtaisesti ovat melko tasaisia. Vain yksi vastaaja antoi perehdytyksestä erittäin huonon arvosanan, huonon arvosanan antoi kahdeksan vastaajaa ja erittäin hyvän arvosanan antoi viisi vastaajaa. Kohtalainen ja hyvä arvosanat saivat huomattavasti eniten vastauksia. Kohtalainen sai 15 vastausta ja hyvä 19 vastausta. Työnantajana valmentaisin muutaman henkilön joka osastolta perehdytykseen ja he voisivat samalla pitää huolen myös toisessa kysymyksessä olevasta työnopastuksesta. Nämä



asiat olisivat silloin muutaman ihmisen vastuulla ja heidän täytyisi olla halukkaita opastamaan toisia työntekijöitä.



Kaavio 2. Perehdyttämiseen liittyvän kysymyksen vastausten jakautuminen

### 6.3.2 Työnopastus

Toisena kysymyksenä kysyttiin: Miten koet saavasi työnopastusta omassa työssäsi? Kysymykseen vastasivat kaikki kyselyn palauttaneet (taulukko 2). Kaikkien vastauksien keskiarvoksi tuli 3,33. Miesten ja naisten vastausten välillä ei ollut juurikaan eroa eikä myös työsuhteen laadun mukaan vastauksia vertailtaessa. Mutta työsuhteen keston mukaan vertailtaessa eroa syntyi. Alle vuoden työssä olleet saivat mielestään työnopastusta hyvin, kun muiden vastaukset olivat lähellä kohtalaista. Vaikuttaisi siltä että viimeisen vuoden aikana työnopastus on parantunut ainakin uusille työntekijöille. Osastoittain eroja syntyi myös jonkin verran. Huonoiten työnopastusta kokevat saavansa lähettämössä ja eineksellä työskentelevät. Parhaimman työnopastuksen saavat konttori/myymälä -osastolla työskentelevät. Muiden osastojen vastaukset ovat lähellä kohtalaista.

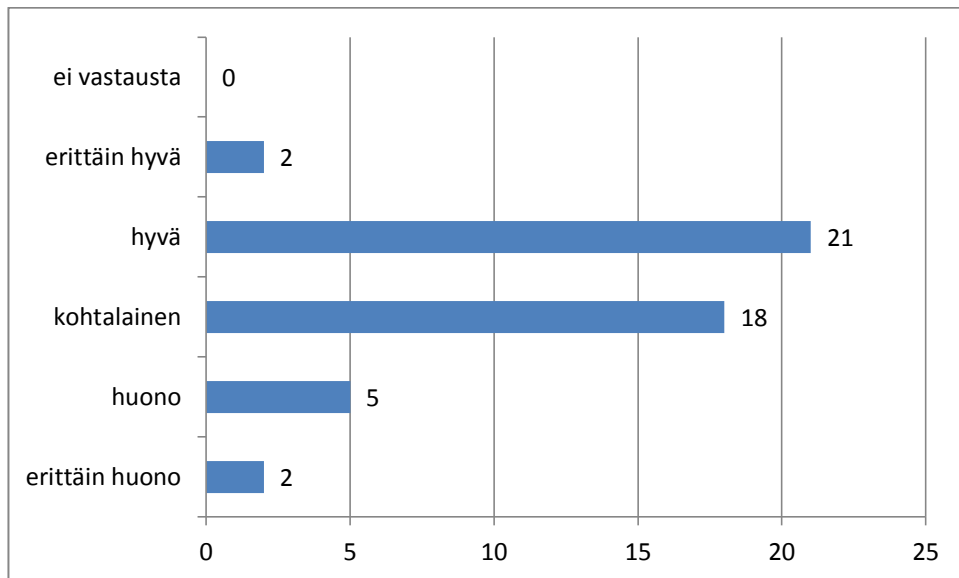
Taulukko 2. Työnopestukseen liittyvän kysymyksen vastauksien keskiarvot eri taustamuuttujilla

TYÖNOPASTUS	
määrä	48
keskiarvo	3.33
ka NAINEN	3.38
ka MIES	3.18
ka MÄÄRÄAIKAINEN	3.67
ka TOISTAISEKSI	3.31
ALLE 1 VUOSI	4.00
1-5 VUOTTA	3.36
5-10 VUOTTA	3.33
YLI 10 VUOTTA	3.24
TUORELIHA/MAKKARA	3.38
PAKKAAMO/SIIVUTTAMO	3.32
LÄHETTÄMÖ	3.00
KONTTORI/MYYMÄLÄ	4.00
EINES	3.00

Työnopestukseen liittyen tuli muutama kommentti. Osassa oli samoja kuin ensimmäisessä kysymyksessä eli riippuu osastosta ja henkilöstä. Suurin ongelma tuntui olevan tiedon kulkemisen puute. Tieto erilaisista asioista ei tahdo kulkea työntekijöille asti, vaan asioista on otettava itse selvää. Varsinkin jos on kyse jostakin uudesta asiasta, niin joutuu ottamaan itse selvää jopa ylemmältä taholta asti. Toinen huolenaihe on työturvallisuuteen liittyvät asiat. Esimerkiksi varaueloskäyntien paikkoja ei tiedetä eikä myöskään sammuttimien sijainteja. Näiden lisäksi ei tiedetä miten tulee toimia jos sattuu jokin vaaratilanne, esimerkiksi tulipalo. Minne kuuluisi mennä ja mistä kautta. Työnjohtajien osallisuuden vähyyttä ihmetellään paljon eli miksei työnjohtaja kerro uusille työntekijöille, ja miksei vanhoillekin, miten kuuluu toimia tällaisissa tilanteissa.

Työnopestukseen liittyvän kysymyksen tuloksia katsoessa alle vuoden työssä olleet arvioivat työnopestuksen hyväksi, mutta muut kohtalaiseksi. Ehkä tästä voisi päätellä, että uusien työntekijöiden kohdalla työnopeustus on menossa parempaan suuntaan. Annetut arviot jakautuvat lähes samanlaisesti kuin perehdytyksessä eli kysymyksessä numero yksi (kaavio 3). Erittäin huonoksi työnopestuksen arvioi kaksi henkilöä, huonoksi viisi henkilöä, kohtalaiseksi 18 henkilöä, hyväksi 21 henkilöä sekä erittäin

hyväksi kaksi henkilöä. Ensimmäisen kysymyksen yhteydessä olikin jo parannusehdotus työnopastuksen parantamiseksi.



Kaavio 3. Työnopastukseen liittyvän kysymyksen vastausten jakautuminen

### 6.3.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysiseen työhyvinvointiin liittyvä kysymys oli: Miten työn fyysinen kuormittavuus on mielestäsi otettu huomioon? Myös tähän vastasivat kaikki kyselyn palauttaneet (taulukko 3). Kaikkien vastauksien keskiarvoksi tuli 2,54 eli huonon ja kohtalaisen välissä. Tämän kysymyksen vastauksien keskiarvot ovat suurin piirtein samoja taustamuuttujasta riippumatta. Kaikki keskiarvot ovat lähellä 2,5.

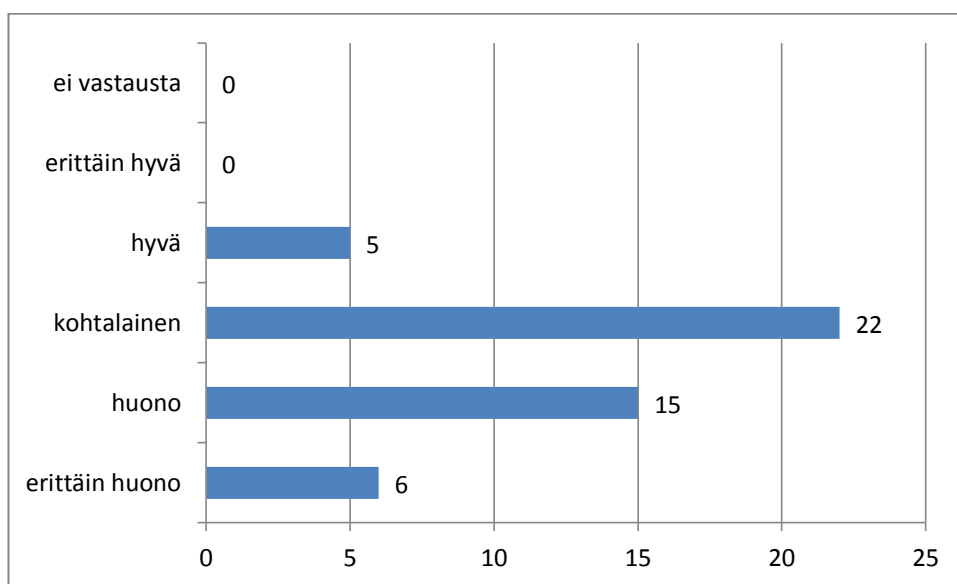
Taulukko 3. Fyysiseen työhyvinvointiin liittyvän kysymyksen vastauksien keskiarvot eri taustamuuttujilla

FYSHYVINVOINTI	
määrä	48
keskiarvo	2.54
ka NAINEN	2.51
ka MIES	2.64
ka MÄÄRÄAIKAINEN	2.33
ka TOISTAISEKSI	2.56
ALLE 1 VUOSI	2.50
1-5 VUOTTA	2.71
5-10 VUOTTA	2.20
YLI 10 VUOTTA	2.71
TUORELIHA/MAKKARA	2.85
PAKKAAMO/SIIVUTTAMO	2.44
LÄHETTÄMÖ	2.50
KONTTORI/MYYMÄLÄ	2.50
EINES	2.67

Fyysiseen kuormittavuuteen tuli melko negatiivisia kommentteja. Suurimpana huolen aiheena oli se, että ergonomiaa ei ole otettu tarpeeksi huomioon. Tehtaassa työskentelee paljon erimittaisia ihmisiä, niin työskentelytasot eivät ole mitoitettu oikein. Tietenkin on haastavaa saada samat tasot toimimaan eri korkeudella työskenteleville oikein, mutta esimerkiksi korokkeilla voisi tuoda helpotusta ongelmaan. Huonot työasennot tekevät työn tekemisestä entistä raskaampaa. Lisäksi kaivataan koneellisia apuvälineitä esimerkiksi pötköjen halkaisuun. Vaikka työkierrosta on erillinenkin kysymys, niin jo tämän kysymyksen jälkeen on kommentoitu työkierrosta ja sen huonosta toteutuksesta. Työt ovat melko yksitoikkoisia, niin työkierron avulla saataisiin työt monipuolisemmiksi eivätkä paikat jumiudu niin helposti. Hieronnasta olisi tässä apua, mutta työnantaja ei avusta siinä mitenkään. Töiden tasapuolisesta jakamisesta on myös kommenttia. Kaikki eivät joudu tekemään kaikkia töitä. Tässä kohdassa on mainittu myös, että jos joku työntekijöistä on hitaampi tai laiskempi tekemään töitä, niin hän pääsee paljon helpommalla kuin muut, koska hänelle annetaan helpoimmat työt tehtäviksi. Yksi suuri ongelma, mikä koskee kaikkia työntekijöitä, on kylmät työskentelyolosuhteet. Työnantajalta kaivataan lisää panostusta lämpimiin työvarusteisiin.

Fyysisestä työhyvinvoinnista oleva kysymys sai vastauksien keskiarvoksi 2,54 ja kun katselee kaikkia vastauksia, niin ne ovat jakautuneet vain neljälle vastausvaihtoeh-

dolle (kaavio 4). Erittäin huono arvosana sai kuuden vastaajan kannatuksen, huono 15 vastaajan, kohtalainen 22 vastaajan sekä hyvä viiden vastaajan. Kenenkään vastaajan mielestä fyysistä kuormittavuutta ei ole otettu huomioon erittäin hyvin. Tehtaassa työskentely on paljon raskaampaa kuin esimerkiksi jossakin toimistossa työskentely. Jokaisella työpaikalla on omat ongelmansa työn fyysisen kuormituksen ja ergonomian kanssa, mutta tehdastyössä joutuu koko vartalo koetukselle. Siellä pitää nostella painavia laatikoita, seisoa kaksi tuntia samassa paikassa pakkauskoneen vieressä sekä halkaista suuria painavia pötköjä. Työasentojen pitäisi olla mahdollisimman ergonomiset sekä jalkojen alla pehmustetta, koska kova ja kylmä betonilattia ei ole paras mahdollinen seisonta-alusta. Fyysiseen rasittavuuteen helpottaisi taukojummat. Joka tunti voisi pitää esimerkiksi viiden minuutin mittaisen taukojumpan. Se saisi veren kiertämään ja paikat vähän vetristymään. Myös vapaa-ajalla suoritettu liikunta auttaa lihaksistoa ja niveliä palautumaan päivän rasituksista. Välillä pitää kuitenkin käydä hierojalla avaamassa jumiutuneet lihakset. Tähän työnantaja voisi antaa oman panoksensa joko avustamalla liikunnallisia vapaa-ajan toimia tai hierojalla käyntiä. Yhteinen liikuntatuokio kerran viikossa voisi olla hyvä alku ja se saattaisi saada työntekijät innostumaan enemmän liikunnasta.



Kaavio 4. Fyysiseen hyvinvointiin liittyvän kysymyksen vastausten jakautuminen

### 6.3.4 Psykkinen työhyvinvointi

Psyykkisestä työhyvinvoinnista esitetty kysymys oli: Millainen työpaikkasi psyykinen hyvinvointi mielestäsi on? Vastaukset poikkesivat toisistaan jonkin verran, mikä saattaa johtua siitä, että kysymys ymmärrettiin eri tavoilla. Kaikki vastasivat tähän kysymykseen (taulukko 4) ja keskiarvoksi tuli 3,15. Sukupuolten mukaan vastauksia vertaillaessa eroa ei juuri ole eikä myös työsuhteen laadun perusteella vertailtaessa. Mutta vertailtaessa työsuhteen keston mukaan, niin eroja on jonkin verran. Alle vuoden työskennelleet vastasivat niin että keskiarvoksi tuli 4,00, kun taas 5-10 vuotta tai yli 10 vuotta työskennelleet vastasivat keskiarvoksi 3,00 ja 3,06. Vuodesta viiteen vuoteen työskennelleet vastasivat myös keskiarvoisesti lähelle kohtalaista. Osaston mukaan vertailtaessa eroja tuli myös melko paljon. Eines -osasto arvioi psyykkisen hyvinvoinnin huonoksi ja lähettämö -osasto lähes samanlaisesti. Muut osastot arvioivat psyykkisen hyvinvoinnin hieman kohtalaista paremmaksi.

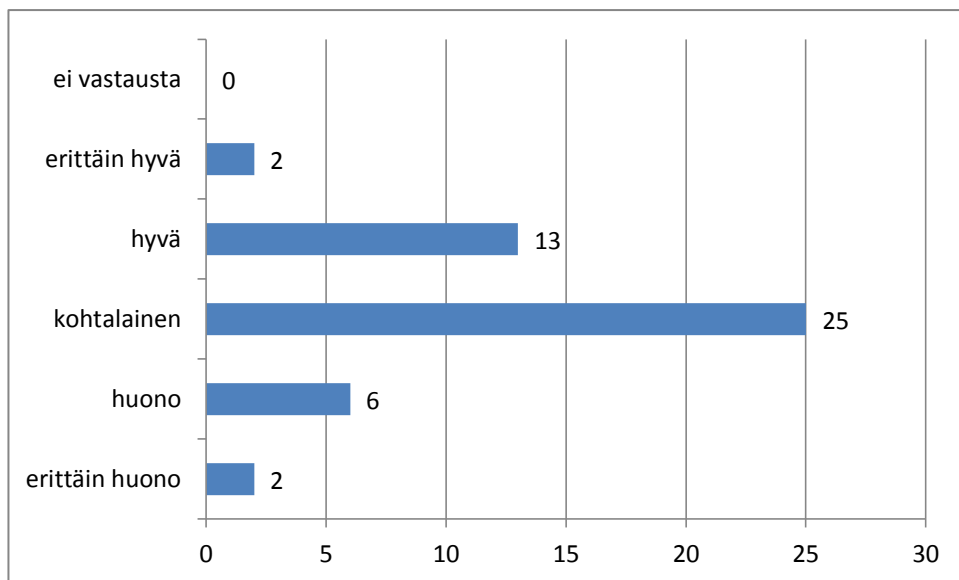
Taulukko 4. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvän kysymyksen vastauksien keskiarvot eri taustamuuttujilla

PSYHYVINVOINTI	
määrä	48
keskiarvo	3.15
ka NAINEN	3.11
ka MIES	3.27
ka MÄÄRÄAIKAINEN	3.00
ka TOISTAISEKSI	3.16
ALLE 1 VUOSI	4.00
1-5 VUOTTA	3.29
5-10 VUOTTA	3.00
YLI 10 VUOTTA	3.06
TUORELIHA/MAKKARA	3.23
PAKKAAMO/SIIVUTTAMO	3.28
LÄHETTÄMÖ	2.50
KONTTORI/MYYMÄLÄ	3.50
EINES	2.00

Tämän kysymyksen kommentteissa suurin huolenaihe on työpaikan huono ilmapiiri. Tuoreliha/makkara -osastolta kommentoineet olivat sitä mieltä, että heidän osastolleen on hyvä ilmapiiri mutta muilla osastoilla ei. Muiden osastojen vastaajien kommentit kyllä viittasivat siihen, että ilmapiiri on huono. Useat poissaolot sekä sairauspoissaolot lisäävät painetta työssä oleville, koska työt on silloin tehtävä pienemmällä

porukalla. Tämä taas johtaa siihen, että stressaantuminen lisääntyy ja niin sanotusti pinna on kireällä. Silloin tulee nopeasti sanoneeksi työkaverille jotain sopimatonta. Tästä johtuen ilmapiiri taas huononee entisestään. Toisten asioihin puuttuminen koetaan kiusallisena ja epäasiallisena sekä toisten asioiden liiallinen kysely ja asioista puhuminen epäkohteliaana. Myös esimiehet ja heidän esimiehensä saavat palautetta siitä, että heidän toimintansa ei ole tasapuolista eikä aina kovin asiallista. Yleisesti koetaan, että henkilökunnan välisissä suhteissa on paljon parantamisen varaa. Kaikista työkavereista ei tarvitse tykätä, mutta sen verran pitäisi tulla toimeen, että pystyy työt tekemään. Yhteen hiileen puhaltamista kaivataan.

Psyykinen hyvinvointi vaikuttaa ihmiseen kokonaisvaltaisesti. Jos on hirveän stressaantunut töistä, niin kaikki tuntuu kamalalta jopa yksityiselämän puolella. Tähän liittyvän kysymyksen vastaukset saivat keskiarvoksi 3,15. Vastaukset jakautuivat siten (kaavio 5), että erittäin huonon valitsi kaksi vastaajaa, huonon kuusi vastaajaa, kohtalaisen 25 vastaajaa, hyvän 13 vastaajaa sekä erittäin hyvän kaksi vastaajaa. Tästä päätellen psyykinen työhyvinvointi ei ole kovin hyvällä mallilla. Edellä olevat kommentit avaavat paljon sitä, missä asioissa olisi parantamisen varaa. Työnantajan pitäisi pyrkiä parantamaan työilmapiiriä parhaansa mukaan, tähän auttaisi ainakin aluksi esimiesten tasavertainen käytös työntekijöitä kohtaan. Kiireimpinä aikoina pitäisi mahdollisimman monen tehdä ylitöitä mahdollisuuksien mukaan, etteivät kaikki työt jää muutaman henkilön tehtäviksi. Mahdolliset riitatilanteet tulisi selvittää aina puolueettomien henkilöiden avustuksella. Jos tähän ei ole mahdollisuutta tehtaan sisäpuolella, niin työterveyshoitaja varmasti auttaa mielellään selvittämään asian. Ennen kaikkea jokaisen työntekijän tarvitsisi ajatella myös muita työntekijöitä ja niin että kaikilla olisi mahdollisimman hyvä tehdä töitä.



Kaavio 5. Psykkiseen hyvinvointiin liittyvän kysymyksen vastausten jakautuminen

### 6.3.5 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalisesta hyvinvoinnista kysyttiin: Millaisena koet työpaikkasi yhteisöllisyyden? Se on vastausten mukaan kohtalaista, 3,29 (taulukko 5). Kaikki vastaajat vastasivat tähän kysymykseen. Tässäkään kysymyksessä, taustatekijän ollessa sukupuoli tai työsuhteen laatu, ei ollut juuri eroa vastausten keskiarvoissa. Työsuhteen keston mukaan eroa syntyi jonkin verran. Alle vuoden työskennelleiden mielestä yhteisöllisyys on hyvä ja 5-10 vuotta työskennelleet antoivat arvosanaksi 2,80 eli hieman alle kohtalainen. Osastojen mukaan arvioitaessa muut osastot olivat lähes samaa mieltä, paitsi eines -osastolla koettiin yhteisöllisyys huonoksi.



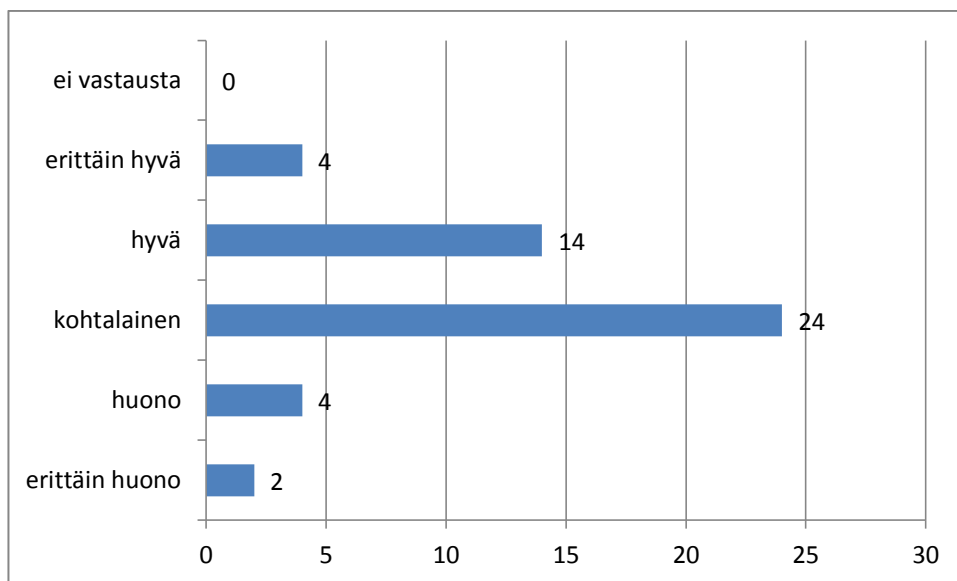
Taulukko 5. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvän kysymyksen vastauksien keskiarvot eri taustamuuttujilla

SOSHYVINVOINTI	
määrä	48
keskiarvo	3.29
ka NAINEN	3.24
ka MIES	3.45
ka MÄÄRÄAIKAINEN	3.33
ka TOISTAISEKSI	3.29
ALLE 1 VUOSI	4.00
1-5 VUOTTA	3.43
5-10 VUOTTA	2.80
YLI 10 VUOTTA	3.53
TUORELIHA/MAKKARA	3.38
PAKKAAMO/SIIVUTTAMO	3.28
LÄHETTÄMÖ	3.75
KONTTORI/MYYMÄLÄ	3.50
EINES	2.00

Tämän kysymyksen kommentteissa tuli esille paljon samoja asioita kuin edellisessä kysymyksessä. Eli yhteishenki on huono koko talossa, jotkut vastaajat ilmaisivat omalla osastolla asioiden olevan hyvin. Nämä työntekijät olivat myös tuoreliha/makkara -osastolta. Suurimpana epäkohtana oli työntekijöiden eriarvoisuus. Kaikkia työntekijöitä ei kohdella tasa-arvoisesti. Toiset työntekijät saavat tehdä mitä haluavat eivätkä työnjohtajat puutu asiaan. Kaikki eivät joudu tekemään kaikkia töitä, koska eivät vaan halua. Työnjohtajien koetaan pelkäävän toisia työntekijöitä, eivätkä näin ollen määrää heitä tiettyihin työpisteisiin. Erityisesti tämä tulee ilmi silloin, jos jollakin työntekijällä on paljon töitä ja hirveä kiire niiden kanssa, niin hänelle ei anneta apua, koska toiset eivät halua tehdä sitä työtä tai auttaa juuri kyseistä työntekijää. Toiset työntekijät tekevät vain sitä mitä haluavat. Ja sitten sellaiset työntekijät jotka menevät toiselle työpisteelle auttamaan muita, niin heidät otetaan todella negatiivisesti vastaan. Heille ei puhuta mitään ja ollaan kuin häntä ei olisikaan. Työntekijöiden yhteishenki tulee myös tässä kysymyksessä esille. Ilman työntekijöiden hyvää yhteishenkeä työnteosta ei oikein tahdo tulla mitään. Mikäli yhteishenkeä saataisiin nostettua, myös työnteko sujuisi paremmin. Informaation kulussa on työntekijöiden mukaan korjaamisen varaa. Asioista kerrotaan vain muutamille, mutta he eivät sitten kerro asiaa eteenpäin. Sisäistä viestintää pitää parantaa. Vielä yksi asia tuli ilmi kommentteissa ja se on lomien tasapuolinen jakaminen. Lomien järjestettävyyden pitäisi olla parempaa. Toiset saavat pitää kesällä lomaa neljä viikkoa peräk-

käin, mutta kaikille sitä mahdollisuutta ei suoda. Koko talossa pitäisi olla yhtenevät lomien pitämiseen liittyvät ohjeistukset.

Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvän kysymyksen vastaukset jakautuvat lähes täysin samanlaisesti kuin psyykkisen työhyvinvoinnin vastaukset (kaavio 6). Muutaman vastaajan eroja oli parissa kohdassa. Tämä johtunee siitä, että psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin käsitteet eivät ole ehkä täysin selvillä. Ehkä kysymyslomakkeeseen olisi tarvinnut selventää niiden eroja tarkemmin, mutta tällä kertaa tämä meni näin. Hyvän yhteishengen luominen olisi todella tärkeää jokaisella työpaikalla. Silloin työntekijät viihtyvät paremmin ja tulevat aamuisin innokkaampina töihin. Työntekijöiden keskinäiset välit pitäisi saada hyviksi, koska se on yksi tärkeä askel työssä viihtymiseen. Henkilökuntaa pitäisi kierrättää enemmän, ettei syntyisi tiettyjä ryhmiä, jotka eivät hyväksy ketään joukkoonsa. Jokaisella työntekijällä pitäisi olla samat vastuut ja velvollisuudet sekä heidän pitäisi olla tasa-arvoisia esimiehen silmissä. Esimiehet ovat mielestäni osaltaan vastuussa siitä, että kaikki työntekijät ovat samanarvoisia ja kaikki tekevät vuorollaan tiettyjä töitä. Esimiesten pitäisi ottaa jämmämmät otteet ja laittaa auktoriteetit kuntoon. Työntekijöiden ei pitäisi kyseenalaisistaa esimiehen päätöksiä.



Kaavio 6. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyvän kysymyksen vastausten jakautuminen

### 6.3.6 Osaamiskartoitus

Seuraavana kysyttiin osaamiskartoituksesta. Kysymyksenä oli: Millaisena koet osaamiskartoituksen työpaikallasi? Tähän kysymykseen vastasi 46 kyselyyn vastaajista (taulukko 6). Vastauksien keskiarvoksi tuli 2,89 eli alle kohtalaisen. Riippumatta taustamuuttujasta, niin vastaukset ovat kaikki kohtalaisen tuntumassa. Poikkeuksena on konttori/myymälä -osasto, jossa osaamiskartoitus saa arvosanan 4,00.

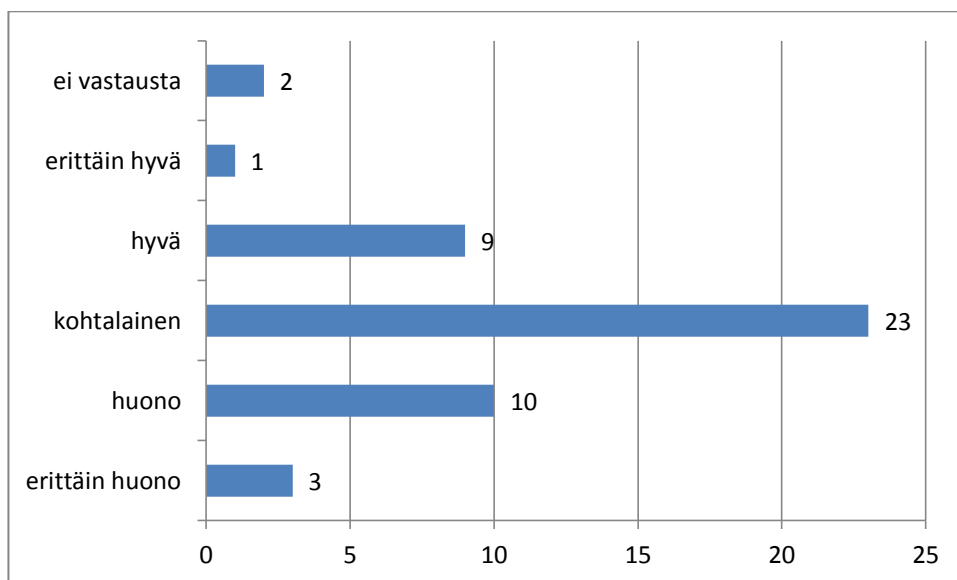
Taulukko 6. Osaamiskartoitukseen liittyvän kysymyksen vastauksien keskiarvot eri taustamuuttujilla

OSAAMISKARTOITUS	
määrä	46
keskiarvo	2.89
ka NAINEN	2.83
ka MIES	3.09
ka MÄÄRÄAIKAINEN	3.33
ka TOISTAISEKSI	2.86
ALLE 1 VUOSI	3.00
1-5 VUOTTA	2.86
5-10 VUOTTA	2.60
YLI 10 VUOTTA	3.19
TUORELIHA/MAKKARA	3.00
PAKKAAMO/SIIVUTTAMO	2.96
LÄHETTÄMÖ	2.00
KONTTORI/MYYMÄLÄ	4.00
EINES	2.67

Toisten vastaajien mielestä osaamiskartoitusta ei ole edes tehty ja toisten mielestä on. Ne, joiden mukaan kartoitus on tehty, niin sitä ei ole hyödynnetty mitenkään. Sen verran sitä on joidenkin mukaan käytetty, että lomien pitämiset suunnitellaan sen pohjalta, että jokaisella on joku tuuraaja loman ajaksi. Kuitenkin työntekijät haluaisivat, että jokaisen osaaminen selvitetäisiin ja niitä myös hyödynnettäisiin mahdollisimman paljon. Tässä tuli ilmi myös sellainen asia, että uusia asioita suunniteltaessa pitäisi mukaan ottaa myös ne työntekijät jotka työtä oikeasti tekevät ja osaavat sen parhaiten, koska he osaavat käytännön ihan erilaisesti kuin suunnittelijat.

Osaamiskartoitus kyselyyn vastaajien mukaan on kohtalainen, keskiarvo oli 2,89. Suurin osa, 23 vastaajaa, merkitsi kohtalaisen mielestään parhaaksi vaihtoehdoksi (kaavio 7). Erittäin huonoksi sen laittoi kolme vastaajaa, huonoksi 10 vastaajaa, hy-

väksi yhdeksän vastaajaa sekä yksi vastaaja erittäin hyväksi. Kaksi vastaajaa ei vastannut lainkaan kysymykseen. Jonkinlainen osaamiskartoitus yrityksessä on tehty, mutta siitä ovatko kaikki tehneet sen, ei ole varmuutta. Vastaajat olivat kuitenkin halukkaita tekemään kunnollisen osaamiskartoituksen, minkä avulla voisi sitten päästä myös erilaisiin töihin. Monen mielestä olisi hienoa, jos pääsisi käyttämään omia tietojaan ja taitojaan mahdollisimman monipuolisesti työnantajan hyväksi. Jokaisen esimiehen kannattaisi tehdä osaamiskartoitus jokaisesta työntekijästään keskustelemalla asiasta kahden kesken. Keskusteluissa kysyttäisiin mitä kaikkea osaa tehdä ja mitä kaikkea olisi halukas oppimaan. Tästä olisi samanlainen lomake kaikille, mistä näkisi selkeästi jokaisen taidot ja halukkuudet uuden oppimiseen.



Kaavio 7. Osaamiskartoitukseen liittyvän kysymyksen vastausten jakautuminen

### 6.3.7 Työkierto

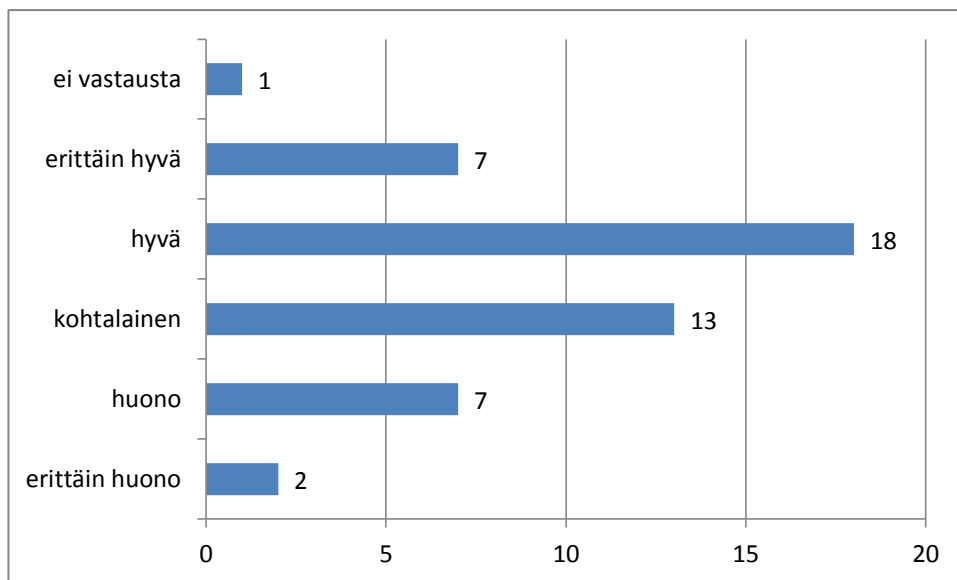
Työkierrosta kysyttiin: Mitä mieltä olet työkiertoon osallistumisesta mahdollisuuksien mukaan? Tämän kysymyksen jätti yksi vastaaja väliin (taulukko 7). Kaikkien vastausten keskiarvoksi tuli 3,45 eli vähän enemmän kuin kohtalainen. Taustamuuttujien mukaan vertaillaessa muut ovat suurin piirtein kohtalaisen kannalla, paitsi määräaikaisen työsuhteen omaavat sekä osastoista lähettämö mieltävät työkierron hyväksi eli vastausten keskiarvoksi tuli noin 4.

Taulukko 7. Työkiertoon liittyvän kysymyksen vastauksien keskiarvot eri taustamuuttujilla

TYÖKIERTO	
määrä	47
keskiarvo	3.45
ka NAINEN	3.44
ka MIES	3.45
ka MÄÄRÄAIKAINEN	4.00
ka TOISTAISEKSI	3.41
ALLE 1 VUOSI	3.50
1-5 VUOTTA	3.46
5-10 VUOTTA	3.40
YLI 10 VUOTTA	3.47
TUORELIHA/MAKKARA	3.85
PAKKAAMO/SIIVUTTAMO	3.17
LÄHETTÄMÖ	4.25
KONTTORI/MYYMÄLÄ	3.00
EINES	3.67

Työkierrosta ollaan kommenttien mukaan erityisen kiinnostuneita. Tällä hetkellä varsinaista työkiertoa ei koeta olevan, vaan jotkut työntekijät vaihtavat työpistettä tarpeen mukaan. Kaikki kommentit olivat työkierron puolella ja se otettaisiin myönteisesti vastaan. Tasapuolisuuden vuoksi kaikkien työntekijöiden tulisi osallistua työkiertoon, koska silloin useampi ihminen osaisi tiettyt työt ja siitä olisi työnantajalle paljon hyötyä. Nykyisestä tilanteesta ollaan sitä mieltä, että lukuisat sairaslomat johtuvat siitä, kun tehdään aina vain samaa työtä samoissa asennoissa. Tästä johtuen paikat tulevat kipeiksi ja se kuormittaa liikaa työntekijöitä. Työkierron ansiosta niin sanotut porukat hajoaisivat, eivätkä toiset työntekijät kokisi itseään niin ulkopuoliseksi työpisteellä työskennellessään. Tästä johtuen myös työilmapiiri paranisi. Työkierto saa mielenkiintoa, koska silloin työntekijät ovat monitaitoisempia ja työt olisivat mielekkäämpiä vaihtuvuuden vuoksi. Myös palkkaan työkierron ajatellaan vaikuttavan positiivisesti.

Työkierto kiinnostaa montaa työntekijää (kaavio 8). Vastauksien keskiarvoksi tuli 3,45. Työkierron erittäin huonoksi arvioi kaksi vastaajaa, huonoksi seitsemän vastaajaa, kohtalaiseksi 13 vastaajaa, hyväksi 18 vastaajaa sekä erittäin hyväksi seitsemän vastaajaa. Yksi jätti vastaamatta.



Kaavio 8. Työkiertoon liittyvän kysymyksen vastausten jakautuminen

Työkierto auttaisi työnantajaa siinä, että olisi enemmän tiettyjen töiden osaajia. Nykyään on vähän sellainen tilanne, että vain muutama ihminen osaa jotkut työt. Jos työntekijä on lomalla ja hänellä on yksi ainoa tuuraaja, joka osaa sen työn, ja tämä tuuraaja tulee vaikka kipeäksi. Ei ole tehtaalla ketään sellaista, joka ne työt osaisi tehdä. Tämä on todella hankala tilanne, koska tällaisia tulee silloin tällöin eteen. Pahimmassa tapauksessa soitetaan lomalla olijalle, että voisiko tulla kesken loman muutamaksi päiväksi töihin. Työkierto auttaisi tässä ongelmassa, koska silloin saataisiin opetettua useampi työntekijä samoihin töihin. Työntekijät jaksaisivat myös töissä paremmin, kun olisi vaihtelua enemmän ja tutustuisi samalla uusiin ihmisiin. Tällä hetkellä työntekijät ovat vain omalla osastollaan ja tuntevat pääosin vain saman osaston ihmiset. Työnantajan kannattaisi tehdä esimerkiksi taulukko, mihin merkitään missä kukakin on töissä ja milloin. Tämän varjopuolena on tietenkin se, että ne ketkä eivät ole halukkaita työkiertoon, pahimmassa tapauksessa hakisivat sairauslomaa niiden päivien ajaksi, kun joutuisivat heille epämieluisaan työpisteeseen. Mutta eivät he sitä voi ikuisesti tehdä, joten mielestäni työkierto olisi ainakin kokeilemisen arvoista.

### 6.3.8 Työnjohto ja esimiehet

Työnjohdon ja esimiesten toiminnasta kysyttiin kysymyksellä: Mitä mieltä olet esimiesten käytöksestä työntekijöitä kohtaan viimeisen vuoden aikana? Tämän kysy-

myksen jätti myös yksi vastaaja väliin (taulukko 8). Keskiarvoksi kaikille vastauksille tuli 3,36 eli kohtalainen. Eri taustamuuttujilla vastauksia vertaillaessa tuli sama tulos suurin piirtein kuin keskiarvokin, paitsi alle vuoden työssä olleet arvioivat esimiesten käytöksen erittäin hyväksi eli keskiarvo on 5,00.

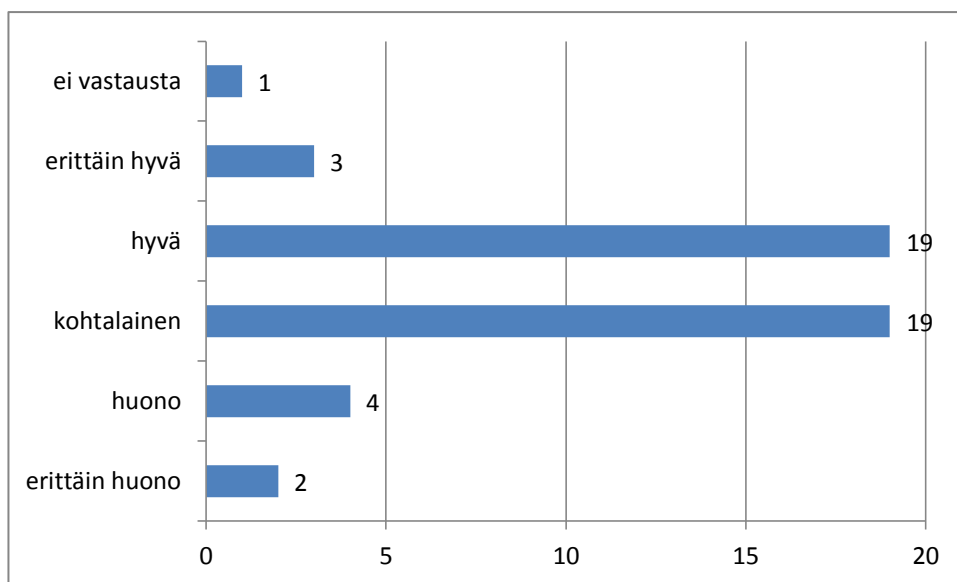
Taulukko 8. Työnjohdon toimintaan liittyvän kysymyksen vastauksien keskiarvot eri taustamuuttujilla

TYÖNJOHTO	
määrä	47
keskiarvo	3.36
ka NAINEN	3.39
ka MIES	3.27
ka MÄÄRÄAIKAINEN	3.33
ka TOISTAISEKSI	3.36
ALLE 1 VUOSI	5.00
1-5 VUOTTA	3.50
5-10 VUOTTA	3.13
YLI 10 VUOTTA	3.35
TUORELIHA/MAKKARA	3.38
PAKKAAMO/SIIVUTTAMO	3.52
LÄHETTÄMÖ	2.75
KONTTORI/MYYMÄLÄ	3.00
EINES	2.67

Tähän kysymykseen ei kovin positiivisia kommentteja tullut. Suurimmassa osassa esimiehiä moititaan eriarvoisesta toiminnasta työntekijöitä kohtaan, epäasiallisesta käytöksestä sekä informaation kulun vähydestä. Esimiehiä on myös kovin hankala tavoittaa, jonkin asian selvittämiseksi. Palautetta tuli myös yksityisasioiden levittelystä, selän takana haukkumisesta sekä omille esimiehille valehtelusta. Lomien ja pekkaspäivien saaminen koetaan myös tasa-arvottomaksi. Toiset saavat pitää pekkaspäiviä ja toiset eivät. Lomien kierrättämistä kannatetaan, koska silloin se olisi tasapuolista kaikille. Tällä hetkellä toiset saavat kesäloman aina heinäkuussa tai elokuussa ja toiset joutuvat pitämään lomansa aina toukokuussa tai syyskuussa. Työntekijöiden tasapuolisen kohtelemisen puolesta liputetaan kovasti.

Suurin osa vastaajista arvioi esimiesten käytöksen joko kohtalaiseksi (19 vastaajaa) tai hyväksi (19 vastaajaa) (kaavio 9). Loput vastaukset jakautuivat melko tasaisesti, kaksi vastaajaa arvioi erittäin huonoksi, neljä vastaajaa huonoksi ja kolme vastaajaa erittäin hyväksi sekä yksi ei vastannut lainkaan. Esimiehet kaipaisivat kunnollista

koulutusta. Suurin osa heistä on vain ajautunut esimieheksi työtehtävien ja työvuosien mukaan. Heikosti heillä on koulutusta esimiehenä toimimiseen ja se valitettavasti näkyy, vaikka kokemusta monella on jo vuosien ajan. Työnantajan pitäisi kouluttaa esimiehet kunnolla ja vaatia heiltä myös esimiehelle kuuluvaa käytöstä. Vaikka työntekijöissä on ystäviä ja kavereita, niin työasiat on silti osattava pitää työasioina eikä ketään saa suosia. Ja jokaisen esimiehen pitäisi ottaa vastuu omista tekemisistään ja tekemättä jättämisistään, koska heidän kuuluu näyttää esimerkkiä työntekijöilleen. Kunnollisen koulutuksen jälkeen, esimiehet varmasti osaisivat toimia, kuten heidän kuuluukin.



Kaavio 9. Työnjohdon toimintaan liittyvän kysymyksen vastausten jakautuminen

### 6.3.9 Virkistystoiminta

Viimeisenä kysyttiin virkistystoiminnasta: Mitä mieltä olisit virkistystoiminnan järjestämisestä työpaikallasi? Tähän kysymykseen kaikki vastasivat (taulukko 9). Keskiarvoksi tuli 3,90 eli melkein hyvä. Poikkeuksina tästä keskiarvosta taustamuuttujien mukaan olivat määräaikaisessa työsuhteessa olevat (4,67), alle vuoden työskennelleet (5,00) sekä eines -osasto (3,33).



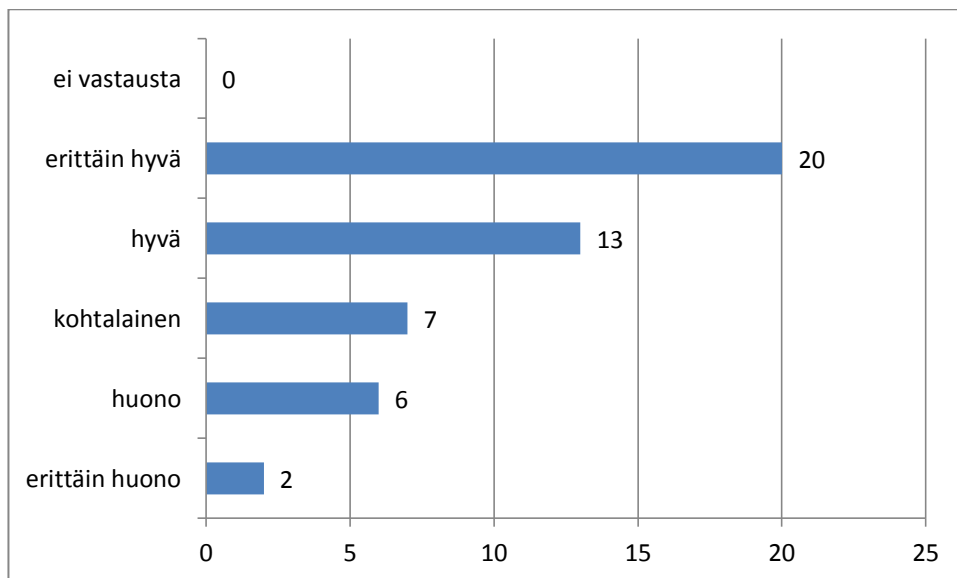
Taulukko 9. Virkistystoimintaan liittyvän kysymyksen vastauksien keskiarvot eri taustamuuttujilla

VIRKISTYSTOIMINTA	
määrä	48
keskiarvo	3.90
ka NAINEN	3.86
ka MIES	4.00
ka MÄÄRÄAIKAINEN	4.67
ka TOISTAISEKSI	3.84
ALLE 1 VUOSI	5.00
1-5 VUOTTA	3.93
5-10 VUOTTA	3.93
YLI 10 VUOTTA	3.71
TUORELIHA/MAKKARA	4.15
PAKKAAMO/SIIVUTTAMO	3.68
LÄHETTÄMÖ	4.25
KONTTORI/MYYMÄLÄ	4.50
EINES	3.33

Virkistystoiminta koetaan erittäin tarpeelliseksi. Nykyään toimintaa on aivan liian vähän, kerran vuodessa kalakisat ja Likkojen Lenkki joinakin vuosina. Toisaalta epäillään osallistujien joukon olevan melko pieni, mutta halukkaille pitäisi olla jotakin toimintaa. Virkistystoiminnasta saisi virikettä myös työhön. Se parantaisi yhteishenkeä, koska pystyisi tutustumaan toisiin työntekijöihin rennommassa ympäristössä. Yhtenä vaihtoehtona ehdotetaan paikallista keilahallia, joka sopisi kaiken ikäisille ja -kuntoisille. Kannatusta saa myös erilaiset liikunnalliset tapahtumat ja saunaillat. Toiset jättäisivät alkoholin pois näistä tapahtumista kokonaan, mutta toiset ei. Myös ihan makkaranpaistoa ehdotetaan illanvietoksi. Yhtenä vaihtoehtona virkistystoiminnan piristämiseksi ehdotettiin virkistystoimikuntaa, joka olisi vastuussa virkistystoiminnan järjestämisestä.

Virkistystoimintaa koskeva kysymys sai eniten erittäin hyvä -ääniä, niitä tuli 20 vastaajalta (kaavio 10). Hyväksi toiminnan arvioi 13 vastaajaa, kohtalaiseksi seitsemän vastaajaa, huonoksi kuusi vastaajaa sekä kaksi erittäin huonoksi. Työnantajan pitäisi tehdä jonkinlainen suunnitelma virkistystoiminnan toteuttamiseksi. Kyselyn myötä tuli paljon erilaisia ehdotuksia siitä, mitä työntekijät kaipaavat. Olisi hienoa, jos esimerkiksi keväisin olisi joku yhteinen juttu ja syksyllä ennen joulukuireitä olisi koko yrityksen yhteinen pikkujoulu. Erilaisia tapahtumia voisi olla useamminkin, koska kaikkien ei tarvitse maksaa mitään. Esimerkiksi yhteinen kävelylenkki kerran viikos-

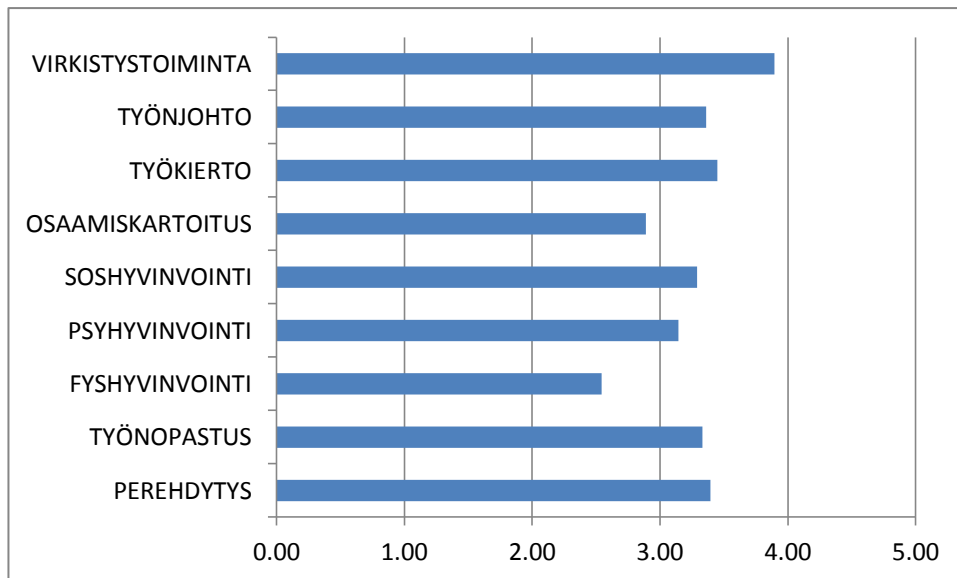
sa tai kesäisin pyörälenkki voisi olla yksi vaihtoehto. Kyselylomakkeen kommentteissa ehdotettiin virkistystoimikunnan perustamista. Se olisi hyvä asia, jos toimikunnan jäsenet hoitavat asiansa aktiivisesti ja saavat muut työntekijät innostumaan erilaisiin tapahtumiin. Joistakin tapahtumista voisi periä pienen maksun, sillä ei kaiken tarvitse olla ilmaista. Pääasia on se, että tehdään jotain yhdessä.



Kaavio 10. Virkistystoimintaan liittyvän kysymyksen vastausten jakautuminen

#### 6.4 Kysymysten vastauksien keskiarvot

Kaikkien kysymysten vastausten keskiarvot on koottu yhteen kaavioon (kaavio 11). Kaikki keskiarvot ovat lähellä puoliväliä eli kohtalaista. Vastauksien keskiarvoista voi päätellä, että työntekijät eivät ole kovin tyytyväisiä mihinkään osa-alueeseen nykyhetkellä. Kaikki osa-alueet kaipaavat parannusta tulevaisuudessa.



Kaavio 11. Kaikkien kysymysten vastausten keskiarvot ilman taustamuuttujia

### 6.5 Ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä virkistystoimintaan

Työhyvinvoinnin parantamiseksi tuli monia ehdotuksia. Yhteishenkeä ja auttavaisuutta kaivataan paljon enemmän koko tehtaaseen. Työntekijöitä pitäisi kuunnella enemmän, koskien muun muassa heidän toiveitaan ja jaksamistaan. Työssä jaksamista ja työmotivaatiota auttaisi, jos joskus saisi kiitosta tehdystä työstä. Haukut ja negatiiviset asiat kyllä kerrotaan, mutta positiivista palautetta ei anneta. Toisena aiheena oli se, että kaikkien töiden pitäisi olla yhteisiä. Tällä hetkellä työntekijöillä on vain omat koneet ja työt, jotka hoidetaan ja sen jälkeen oleskellaan kunnes päivä tulee täyteen. Pitäisi auttaa ensisijaisesti oman osaston toisia työntekijöitä töissään niin, että kaikki pääsisivät yhtä aikaa kotiin. Mutta myös toisten osaston työntekijöitä olisi autettava, jos omalla osastolla ei ole töitä. Jokaisen työntekijän työnantaja on kuitenkin sama, joten kaikkien töidenkin pitäisi olla yhteisiä. Kaikkien työntekijöiden pitäisi arvostaa omaa työnantajaa enemmän ja tehdä parhaansa auttaakseen yritystä pysymään hyvässä asemassa. Tähän asiaan auttaisi paljon esimiesten ja ylemmän portaan käytös työntekijöitä kohtaan. Työnjohtajien auktoriteetti ja asenne tuli olla sama kaikkia työntekijöitä kohtaan. Monella osastolla osa työntekijöistä päättää itse mitä haluavat tehdä ja loput työt jää niille tunnollisimmille työntekijöille. Tämä aiheuttaa todella paljon kitkaa työntekijöiden keskinäisiin sekä työntekijöiden ja esimiesten välisiin suhteisiin.

Itse työntekoon kaivataan uudistuksia erityisesti raskaisiin työvaiheisiin, näitä ovat esimerkiksi pötköjen halkaiseminen. Ihmisten paikat eivät kestä sitä ja tällä hetkellä jo moni työntekijä on joutunut käsileikkaukseen sen vuoksi. Muutoksia tehtäessä toivottaisiin työntekijöiden voivan vaikuttaa niihin, koska he tekevät myös työt. He osaavat kertoa mitä kannattaa tehdä ja mitä ei, ainakin paremmin kuin konttorissa olevat, jotka eivät ymmärrä itse käytännöstä mitään. Työkiertoa kommentoidaan myös ja sitä toivotaan ainakin niille ketkä sitä haluavat. Harva uskaltaa ääneen sanoa haluavansa vaihdella työpistettä, mutta olisi siihen kuitenkin halukas.

Työturvallisuuteen kaivataan myös parannusta, erityisesti perehdyttämisessä. Ehdotetaan esimerkiksi kansiota, mistä voisi lukea ja tarkistaa turvallisuusohjeita. Pettyneitä ollaan siitä, että paljon suunnitellaan ja puhutaan erilaisista asioista, mutta lopulta niitä ei toteuteta lainkaan. Yksi parannusehdotus tuli suoraan työntekijöille. Siinä kehoitetaan jokaista miettimään omaa itseään, odotuksiaan ja tuntemuksiaan. Kun on motivaatio kohdallaan sekä työssä että vapaa-ajalla, niin kaikki sujuu paremmin. Pitäisi myös antaa ihmisten olla erilaisia ja jokaisen olla suvaitsevaisia toisia kohtaan. Tämä auttaisi luomaan parempaa ilmapiiriä.

Virkistystoimintaa kohtaan suurin toive oli ehdottomasti liikunta- ja kulttuurisetelit. Ne oli mainittu lähes jokaisessa jätetyssä kommentissa. Ne ovat monikäyttöisiä ja näin ollen jokainen saisi tehdä mitä itse haluaa. Kaikki eivät pysty käymään lenkillä, mutta seteleillä pystyisi käymään esimerkiksi uimahallissa, mikä sopii lähes kaikille liikuntamuodoksi. Liikunta on lähes välttämätön vastapaino raskaalle tehdastyöskentelylle. Työntekijöille kaivataan lisää porkkanoita oman kunnan ylläpitämiseen. Kun on hyvä kunto, niin työtkin sujuvat paremmin. Liikunnallisista aktiviteeteista kaivataan muun muassa uimahallista tai keilahallista vuorojen varaamista työntekijöiden käytettäväksi ja kuntosalille käyntikertoja. Jotakin pitkäjännitteistä toimintaa kaivataan, millä pystyisi pitämään itsensä kunnossa pidemmän aikaa.

Hierojalla käyntiin toivotaan myös jonkinlaista avustusta, koska siellä on kuitenkin todella monen käytävä pystyäkseen käymään töissä. Yhteisiä tapahtumia kaivataan kovasti. Osa kaipaa ihan pelkkää yhteistä illanviettoa, jossa voisi tutustua paremmin toisiin työntekijöihin. Toiset kaipaavat yhteisiä risteilyjä, teatterimatkoja, erilaisia

liikunnallisia päiviä (sähly, koripallo, pesäpallo), saunailtoja, matkoja kylpylään sekä patikointiretkiä esimerkiksi laavulle ja siellä paistettaisiin makkaraa ja vietettäisiin aikaa yhdessä. Myös pikkujoulun järjestämistä joka vuosi kaivataan. Yleisesti yhdessä oloa kaivataan. Henkilökunnan mukaan saaminen on kuitenkin melko hankalaa, koska välimatkat ovat pitkiä ja ikäjakauma on laaja. Eri kerroilla voisi tehdä erilaisia asioita, niin saataisiin mahdollisimman moni osallistumaan edes joskus yhteisiin tapahtumiin. Ehdotettiin myös virkistystoimikunnan perustamista, mikä sitten suunnittelisi erilaisia tapahtumia ja tarpeen mukaan vaikka varainhankintaakin ettei työntekijän tarvitsisi maksaa aina kaikkea. Jotkut työntekijät olisivat halukkaita maksamaan itse osan kustannuksista, jos vain jotain järjestettäisiin.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Työn aluksi oli ongelmana aiheen rajaaminen. Työhyvinvointi on erittäin laaja alue, johon löytyy materiaalia ja kirjallisuutta vaikka kuinka paljon. Lopulta sain aiheen rajattua melko helposti, kun ajattelin mitkä aihealueet olisivat hyödyllisimpiä toimeksiantajayritykselle ja sen toiminnalle. Oma kokemus yrityksessä työskentelystä auttoi tässä asiassa todella paljon. Tiesin suurin piirtein millaista siellä on ja olin myös kuunnellut työtovereiden keskusteluja työoloista. Teoriaosuus muovautui oikeastaan koko kirjoituksen ajan. Aina tuli jotain mieleen, mikä voisi sopia johonkin kohtaan.

Empiriaosuuden kyselyä suunnitellessani tein ensin pienen esikyselyn muutamalle henkilökunnan edustajalle siitä, mikä heidän mielestään kaipaisi parannusta työpaikalla. Kysyin myös yrityksen edustajalta mitä hän tahtoisikin henkilökunnalta kysyttävän. Niiden perusteella sekä omaa kokemusta apuna käyttäen, sain tehtyä kyselylomakkeen. Kyselyyn vastasi mielestäni melko pieni osuus henkilökunnasta, mutta se oli toisaalta odotettavissakin. Henkilökuntaa on erittäin vaikea saada osallistumaan mihinkään. Toivon, että työnantaja ottaa tästä kyselystä ja erityisesti annetuista kommentteista edes jotakin toteutukseen. Mitä paremmin työntekijät voivat, sitä paremmin työt sujuvat. Työpaikalla koneista täytyy pitää huolta, koska muuten ne me-

nevät rikki ja pysähtyvät. Myös työntekijöistä täytyy pitää huolta, koska nekin toimivat paljon paremmin saatuaan huomiota ja hyväksyntää. Kuka koneita sitten käyttää, jos työntekijät menevät epäkuntoon huonojen työolojen vuoksi?

Kysymyksien vastauksista tuli ilmi, että ihmiset kokevat samat asiat hyvinkin erilaisesti. Monessa kysymyksessä eniten vastauksia sai vastausvaihtoehto kolme, tämä johtunee siitä, että se on helpoin vastata kun ei oikein osaa muutenkaan vastata. Mutta kyllä mielestäni jokainen kysymys sai myös selkeän vastauksen tai ainakin suunnan siitä, mitä mieltä työntekijät asiasta ovat.

Tätä työtä oli todella hieno tehdä, koska tiesi mitä oli tekemässä ja miksi. Halu auttaa työtovereita ja heidän työskentelyolosuhteitaan auttoi jaksamaan vaikeanakin hetkenä. Välillä tuli epätoivon hetkiä varsinkin teorian parissa, kun ei millään tahtonut keksiä miten jatkaa tekstiä eteenpäin. Mutta aina se epätoivo väistyi ja kirjoitus jatkui. Tämä on ollut erittäin mielenkiintoinen työ, varsinkin kun olen tuntenut yrityksen jolle tätä tein. Mikäli olisi ollut täysin etukäteen tuntematon yritys, olisi työn tekeminen ollut paljon haastavampaa.

Tällä hetkellä toimeksiantajayrityksessä on meneillään erilaisia koulutuksia. Siellä on aloitettu perehdytyskoulutus, johon osallistuu esimiehet sekä joka osastolta työntekijä. Tämän lisäksi syksyllä alkaa työnjohtajille koulutus, he suorittavat tekniikan erikoisammattitutkinnon. Siellä opetetaan esimiehille kaikki esimiehille kuuluvat tehtävät ja niiden hyvin hoitaminen.

## LÄHTEET

Ammattitautilaki. 1988. L 29.12.1988/1343 muutoksineen.

Esimiehen käsikirja -verkkopalvelu. 2015. Viitattu 24.4.2015.  
<http://www.esimiehenkasikirja.fi.lillukka.samk.fi/>

Eteran www-sivut. 2015. Viitattu 15.5.2015. <http://www.etera.fi>

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hyppänen, R. 2015. Käytännön henkilöstöjohtamisen käsikirja. Viitattu 15.4.2015.  
<http://johtaminen.kauppalehti.fi.lillukka.samk.fi/book/kaytannon-henkilostojohtaminen>

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 1986. L 8.8.1986/609 muutoksineen.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. 2006. L 20.1.2006/44 muutoksineen.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. 2007. L 30.3.2007/334 muutoksineen.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. 2004. L 13.8.2004/759 muutoksineen.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää, työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.

Lihajaloste Korpela Oy:n www-sivut. 2015. Viitattu 10.1.2015.  
<http://www.lihajaloste-korpela.fi>

LähiTapiolan www-sivut. 2015. Viitattu 24.1.2015. <http://www.lahitapiola.fi>

Tapaturmavakuutuslaki. 1948. L 20.8.1948/608 muutoksineen.

Toivanen, T., Eerola, S., Hyvönen, S., Jääskeläinen, A., Piirainen, J. & Valopaasi, J. 2014. Hyvin tehty, Avaimia työhyvinvointiin. Keuruu: Aikamedia Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut. 2015. Viitattu 24.1.2015. <http://www.tem.fi>

Työntekijän eläkelaki. 2006. L 19.5.2006/395 muutoksineen.

Työterveyshuoltolaki. 2001. L 21.12.2001/1383 muutoksineen.

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2015. Viitattu 24.1.2015. <http://www.ttl.fi>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2015. Viitattu 1.2.2015.  
<http://www.tyoturva.fi>

Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2002/738 muutoksineen.

Verohallinnon www-sivut. 2015. Viitattu 24.4.2015. <https://www.vero.fi>

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Vuosilomalaki. 2005. L 18.3.2005/7162 muutoksineen.



## KYSELY TYKY- JA VIRKISTYSTOIMINNASTA

Taustatiedot (ympyröi oikea kohta)

- sukupuoli                    o nainen    o mies
- työsuhde                    o määräaikainen                                    o toistaiseksi voimassa oleva
- työsuhteen kesto tähän mennessä
  - o alle 1 vuosi                                    o 1-5 vuotta                                    o 5-10 vuotta
  - o yli 10 vuotta
- osasto, jolla työskentelen
  - o tuoreliha/makkara                            o pakkaamo/siivuttamo                    o lähettämö
  - o konttori/myymälä                            o eines    o huolto

Vastaa seuraaviin kysymyksiin ympyröimällä mielipidettäsi parhaiten kuvaava numero

1 = erittäin huono

2 = huono

3 = kohtalainen

4 = hyvä

5 = erittäin hyvä

## Kysymykset

1. Työhön perehdyttämisen tarkoituksena on tutustuttaa uusi työntekijä työpaikkaan ja sen tapoihin. Kun olet tullut töihin, millaisena koet saamasi perehdytyksen työhön?

1

2

3

4

5

Kommentte-

ja: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2. Työnopastus koskee koko henkilökuntaa koko työssä oloajan ja siihen kuuluvat kaikki työn tekemiseen liittyvät asiat, esimerkiksi tieto ja osaaminen työn tekemiseen sekä työturvallisuuteen liittyvät asiat. Miten koet saavasi työnopastusta omassa työssäsi?

1                      2                      3                      4                      5

Kommentte-

ja: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluvat fyysiset työolosuhteet, työn kuormittavuus sekä ergonomiset ratkaisut. Tämä korostuu erityisesti teollisuuden alalla. Miten työn fyysinen kuormittavuus on mielestäsi otettu huomioon?

1                      2                      3                      4                      5

Kommentte-

ja: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Psykkisessä hyvinvoinnissa tärkeässä osassa ovat työn stressaavuus, työpaineet sekä työilmapiiri. Millainen työpaikkasi psykkinen hyvinvointi mielestäsi on?

1                      2                      3                      4                      5

Kommentte-

ja: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluvat työntekijöiden keskinäiset sekä työntekijöiden ja esimiesten väliset suhteet. Yhteishengen ja sosiaalisen kanssakäymisen työpaikalla pitäisi olla vahva. Millaisena koet työpaikkasi yhteisöllisyyden?

1                      2                      3                      4                      5

Kommentte-

ja: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Osaamiskartoituksella selvitetään jokaisen työntekijän osaaminen työpaikan eri työtehtävissä. Millaisena koet osaamiskartoituksen työpaikallasi?

1                      2                      3                      4                      5

Kommentte-

ja: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. Työkierrolla mahdollistetaan työn monipuolistaminen, uusien työtapojen ja tehtävien oppiminen sekä ammatillisen osaamisen laajentaminen. Mitä mieltä olet työkiertoon osallistumisesta mahdollisuuksien mukaan?

1                      2                      3                      4                      5

Kommentte-

ja: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. Työnjohto ja esimiehet ovat tärkeässä asemassa hyvinvoivassa työyhteisössä. Mitä mieltä olet esimiesten käytöksestä työntekijöitä kohtaan viimeisen vuoden aikana?

1                      2                      3                      4                      5

Kommentte-

ja: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. Virkistystoiminta tiivistää henkilöstöä sekä parantaa yhteishenkeä. Mitä mieltä olisit virkistystoiminnan järjestämisestä työpaikallasi?

1                      2                      3                      4                      5

Kommentte-

ja: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Millaisia toiveita sinulla olisi virkistystoiminnasta sekä ehdotuksia edellisten kysymysten perusteella työhyvinvoinnin parantamiseksi?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Kiitos vastauksistasi!