

Juhani Kallio

TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUS JA KEHITTÄMINEN
JÄTEHUOLTOALAN YRITYKSESSÄ

Logistiikan koulutusohjelma
2016

TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUS JA KEHITTÄMINEN JÄTEHUOLTOALAN YRITYKSESSÄ

Kallio, Juhani
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Logistiikan koulutusohjelma
Toukokuu 2016
Ohjaaja: Karinen, Liisa
Sivumäärä: 41
Liitteitä: 1

Asiasanat: työhyvinvointi, työilmapiiri, työtyytyväisyys

Opinnäytetyön aiheena oli tutkia työhyvinvointia Jätehuolto T. Askonen Ky:ssä. Tehtävänä oli suorittaa työhyvinvointitutkimus yritykselle sekä löytää kehityskohteita työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena kyselytutkimuksena. Yrityksen henkilökunnalle laadittiin kyselylomake ja vastausten pohjalta luotiin tutkimuksen lopputulos. Kyselylomake sisälsi kysymyksiä tärkeimmistä työhyvinvoinnin tekijöistä, kuten työilmapiiristä, esimiestöinnistä, työn kuormituksesta sekä työturvallisuuden liittyvistä seikoista.

Kyselyyn vastattiin asteikolla 1 – 5. Vastauksista luotiin Excel-diagrammit lukuun ottamatta kahta viimeistä kysymystä, joihin vastattiin kirjallisesti. Jokainen kysymys analysoitiin erikseen sekä kerrottiin miten kysymyksen käsittelemää aihe-alueita voisi kehittää.

Lopputuloksena saatiin tutkimus, josta käy ilmi työhyvinvoinnin tila kohdeyrityksessä. Lisäksi muodostettiin kehitysehdotukset esiin nousseille epäkohdille. Tätä tutkimusta yritys voi käyttää pohjana toimintansa kehittämiseksi.

RESEARCHING AND IMPROVING EMPLOYEE WELL-BEING AT A WASTE MANAGEMENT COMPANY

Kallio, Juhani

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Logistics

May 2016

Supervisor: Karinen, Liisa

Number of pages: 41

Appendices: 1

Keywords: employee well-being, workplace atmosphere, employee satisfaction

The purpose of this thesis was a study in employee well-being at Jätehuolto T. Askonen Oy. The goal was to measure and find ways to improve employee well-being within the company.

The study was conducted as a qualitative interview. The results were derived from a question form, which the company's staff were asked to fill out. The form contained questions about some of the key aspects of employee well-being, such as the atmosphere in the workplace, management, work load and work safety.

The questions were answered on a scale of 1 – 5. The answers were converted into Excel-diagrams, excluding the final two questions, which were answered in writing. Every question was analyzed separately, and ways to improve the area of well-being regarding each question were discussed.

The final result was a study which shows the state of employee well-being in the target company. In addition, ways to improve the discovered issues in well-being were suggested. This is a study which the company can use as a base for improving their functionality.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Jätehuolto T. Askonen Ky	6
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Mitä työhyvinvointi on?.....	6
2.2	Työhyvinvoinnin tekijät.....	7
2.3	Maslow'n tarvehierarkia	10
3	TYÖPAHOINVOINTI.....	13
3.1	Työstressi	13
3.2	Työuupumus	15
3.3	Ristiriidat työpaikalla.....	17
3.4	Työpaikkakiusaaminen	18
3.5	Univaikeudet.....	19
4	TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	19
4.1	Johtamistyylin vaikutus organisaatioon.....	20
4.2	Työhyvinvoinnin mittaaminen.....	21
4.3	Työpahoinvoinnin kustannukset	22
5	TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS	24
5.1	Toteutus	24
5.2	Tulokset	25
5.3	Tulosten arviointi & kehitysehdotukset.....	31
6	TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ TOIMINTA	37
6.1	Lounasetu.....	37
6.2	TYKY-päivät	37
6.3	Työpaikkaliikunta	38
7	LOPPUKOMMENTTI.....	39
	LÄHTEET.....	41
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön pääaiheena on työhyvinvoinnin tutkiminen sekä kehittäminen. Opinnäytetyön tavoitteena on suorittaa jätehuoltoalalla toimivan yrityksen henkilökunnalle työhyvinvointitutkimus. Tutkimuksen pohjalta kartoitetaan yrityksen työhyvinvoinnin nykytila ja etsitään toiminnasta epäkohtia ja pyritään löytämään niihin ratkaisuja ja kehitysehdotuksia. Työhyvinvointitutkimuksen taustalla on halu panostaa työssä jaksamiseen sekä parantaa työn tuottavuutta työhyvinvoinnin kautta.

Työhyvinvointi on nykypäivän suorituskeskeisessä työelämässä erittäin ajankohtainen kehittämiskohde. Siksi se on tutkittavana ilmiönä mielenkiintoinen. Työhyvinvointiin panostamista voidaan huoletta pitää hyvin johdetun organisaation tunnusmerkkinä ja monet organisaatiot määrittelevät työhyvinvoinnin jopa yhdeksi tuloksentehtäväksi. Työntekijän henkinen ja fyysinen hyvinvointi ovat avaintekijöitä nykyisessä työmaailmassa jaksamiselle.

Tämän työn teoriaosuus rakentuu kolmesta pääluvusta. Ensimmäinen pääluke käsittelee työhyvinvointia: mitä se tarkoittaa, mistä työhyvinvointi koostuu sekä avataan hieman ihmisen tarvehierarkiaa. Toisessa luvussa käydään läpi työpahoinvoinnin tärkeimpiä osa-alueita kuten työstressiä, uupumusta, ristiriitoja, työpaikkakiusaamista ja univaikeuksia. Kolmannessa luvussa perehdytään työhyvinvoinnin johtamiseen: miten johtamistyyli vaikuttaa työhyvinvointiin, miten työhyvinvointia tulisi mitata, sekä käsitellään työpahoinvoinnin aiheuttamia kustannuksia.

Työn tutkimusosuus käsittelee kohdeyritykselle suoritettavaa työhyvinvointitutkimusta. Tutkimusosuudessa käydään läpi kyselystä saadut tulokset ja tehdään johtopäätökset työhyvinvoinnin tilasta. Jokainen tutkittava aihealue sisältää myös kehitysehdotuksia, mikäli niille havaitaan tarvetta. Työn loppuosassa kerrotaan vielä lyhyesti keinoista, joilla yritys voi parantaa henkilökunnan yleistä viihtyvyyttä.

1.1 Jätehuolto T. Askonen Ky

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Eurassa sijaitseva Jätehuolto T Askonen Ky, joka on erikoistunut jätehuoltopalveluiden tuottamiseen sekä teollisuuden puhtaanapitoon. Jätehuolto T. Askonen Ky on euralainen perheyritys, joka aloitti toimintansa vuonna 1974.

Yrityksen kalustoon kuuluu kymmenkunta jätehuollon erikoisautoa ja yritys työllistää n. 20 työntekijää. (Jätehuolto T. Askonen Ky:n www-sivut, 2016)

Jätehuolto T. Askonen Ky:n tuottamia palveluita ovat jäteastioiden tyhjennys ja pesu, vaihtolavojen vuokraus, tietoturvamateriaalin tuhoaminen, jätteiden vastaanotto sekä viemärihuolto ja teollisuuden pesut. Jätehuoltoa yritys tekee pääasiassa Rauman ta-
lousalueella ja teollisuuden puhtaanapitoa ympäri Suomea. (Jätehuolto T. Askonen Ky:n www-sivut, 2016)

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Mitä työhyvinvointi on?

Työhyvinvointi on noussut viimeisten vuosien aikana yhä keskeisemmäksi puheenaiheeksi ja kehityskohteeksi työelämässä. On huomattu, että työhyvinvointi on työntekijöiden lisäksi myös työnantajan, kuin koko yhteiskunnankin etu. Työnantajat ovat alkaneet kiinnittää huomiota yhä enemmän työhyvinvoinnin kehittämiseen, sillä jokainen haluaa olla energinen ja jaksavainen työelämässä ja sen ulkopuolella. Myös yleisesti työntekijöiden asenteet ja ajatusmaailmat työelämää kohtaan ovat olleet evoluution kohteena viimeiset vuodet. Esimerkiksi vielä 1950-luvulla ihmisten keskeisin motiivi työnteolle oli toimeentulo ja raha. Nykyisin arvot ovat hieman muuttuneet, sillä nuoret työntekijät arvostavat yhä enemmän työssä viihtymistä, uusia haasteita, uuden oppimista sekä itsensä kehittämistä. (Virolainen 2012, 9.)

2.2 Työhyvinvoinnin tekijät



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7)

Työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Manka havainnollistaa työnhyvinvoinnin koostumista kuvion avulla. Mangan mukaan työhyvinvointi koostuu viidestä osa-alueesta. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaatio, esimiestoiminta ja johtamistavat, työtehtävät, yleinen ryhmähenki sekä yksilö itse. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7)

Organisaatio

Organisaation yksi tärkeimmistä tunnusmerkeistä on tavoitteellisuus. Tavoitteellinen organisaatio tietää ja ymmärtää visionsa, strategiansa ja arvonsa. Visio on tila, johon suuntaan organisaation toimintaa halutaan viedä. Visio pitää sisällään yrityksen tulevaisuuden suunnitelmat. Strategiat ovat toimintakeinoja vision toteuttamiseksi. Arvoilla, joita tulee ehdottomasti kunnioittaa, määritetään toiminnan yhteiset pelisäännöt. Organisaation tavoitteiden tulee olla jokaisen työyhteisön jäsenen tiedossa, jotta jokainen tietäisi oman roolinsa niiden toteuttamisessa. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8-9)

Asemavaltaan perustuva yhteistyö alkaa olla vanhanaikainen toimintatapa. Rajoittuneet ja jäykät työnsisällöt eivät enää toimi rajun ympäristönmuutoksen keskellä. Organisaation on pystyttävä reagoimaan nopeasti asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Tämän vuoksi organisaation tulisi olla rakenteeltaan joustava ja luottamukseen perustuva, jolloin henkilökunnasta saadaan maksimaalinen hyöty irti. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 9)

Osaamisen jatkuva kehittyminen on tärkeä kilpailutekijä, sillä sitä ei voi kopioida organisaation ulkopuolelta. Tämä kuitenkin edellyttää, että organisaatio tuntee osaamisensa ytimen ja tunnistaa tulevaisuuden vaatimukset. Hyvä esimies luo pohjan tehokkaalle oppimiselle ja kehitykselle. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 9)

Myös työympäristöllä on vaikutus työhyvinvointiin. Jokaisella työntekijällä on oikeus asianmukaisiin työtiloihin ja apuvälineisiin tai ohjelmistoihin, joita työn suorittaminen vaatii. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 9) Erityisjärjestelyt ovat osa työpaikan normaalia toimintaa. Työn organisoinnissa on otettava huomioon työntekijän fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet. Hyvänä tavoitteena voidaan pitää työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä toiminnan tehokkuutta ja sujuvuutta. (Virolainen 2012, 28–29.)

Esimies

Työhyvinvointi on yksi keskeisimmistä osa-alueista esimiestoiminnassa. Johtamistyyllillä on suuri vaikutus niin yksilön, kuin koko organisaation työhyvinvointiin. Eräiden arvioiden mukaan johtamistyyli on tärkein yksittäinen tekijä, jolla voidaan vaikuttaa työntekijän työkykyyn. (Virolainen 2012, 105-106.) Esimiehen tehtävä on motivoida alaisensa organisaation tavoitteisiin. Esimiehen on myös nähtävä tulevaisuuden suunnanmuutokset ja pystyttävä luomaan edellytykset uudistumiselle. Tämän takia on tärkeää, että esimies on vuorovaikutustaitoinen, luotettava, kuunteleva ja kannustava. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 9)

Työ

Hyvään työhön kuuluu, että työntekijällä on oikeus vaikuttaa omaa työtä koskeviin tavoitteisiin ja säännöksiin. Jokaisen työn tulisi sisältää kannustearvo, johon kuuluu

monipuolinen työnsisältö ja uuden oppiminen. On myös tärkeää, että työntekijälle syntyy työnhallinnan tunne, joka vähentää stressiä, sairauspoissaoloja ja motivaation puutetta. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 9)

Ryhmähenki

Toisten työn arvostaminen, auttamisen halu, avoimuus, onnistuminen ja luottamus ovat avaintekijöitä hyvään ryhmähenkeen. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 9) Jo yksikin työilmapiiriä myrkyttävä ihminen voi saada paljon hallaa aikaan pilaamalla muiden työmotivaation. Toisaalta asia pätee myös toisin päin. Hyvillä teoilla saat jaettua positiivista henkeä myös kanssaihmissiin. (Jabe 2012, 80)

Yleinen ongelma työpaikoilla on, että jätetään tehokas työskentely taka-alalle, ja sen sijaan keskitytään riitelemään asioista. Jokainen pysyy oman kantansa takana ja joudutaan pattitilanteeseen työtehon kärsiessä ja stressitasojen kasvaessa. Tällaista tilannetta tulisi välttää. Oman kantansa saa ja pitääkin sanoa, muttei lisäämällä työtövereiden tunnekuormaa. Hyvän työtoverin tärkeimpiin tunnuspiirteisiin kuuluu muiden huomioon ottaminen sekä työyhteisön hyvän ilmapiirin rakentaminen. (Jabe 2012, 80–82)

Yksilö

Asenteet ratkaisevat sen, miten kukin suhtautuu työympäristöönsä ja tulkitsee sen tapahtumia. Myös persoonallisuus, henkilökohtaiset taidot, terveyden tila ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen. Elämönhallinnan tunne on osa ihmisen persoonallisuutta, joka määrittelee, miten kohdataan vaikeita tilanteita sekä ehkäistään ja käsitellään niihin liittyviä ahdistuksen tunteita. Hyvän hallinnan tunteen ansiosta ihminen haluaa itse vaikuttaa asioiden etenemiseen, eikä jää sormi suussa odottamaan, että asiat tapahtuisi itsestään. Hyvällä esimiestoiminnalla pystytään lisäämään työntekijöiden hallinnan tunnetta kehittämällä työyhteisön toimivuuteen ja avoimuuteen liittyviä asioita sekä kitkemällä epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä. Myös hyvät alaistaidot ovat tärkeässä roolissa hyvästä elämönhallinnasta puhuttaessa. Esimerkiksi ilman omaa aktiivisuutta, sinnikkyyttä ja kuuntelemisen taitoa on

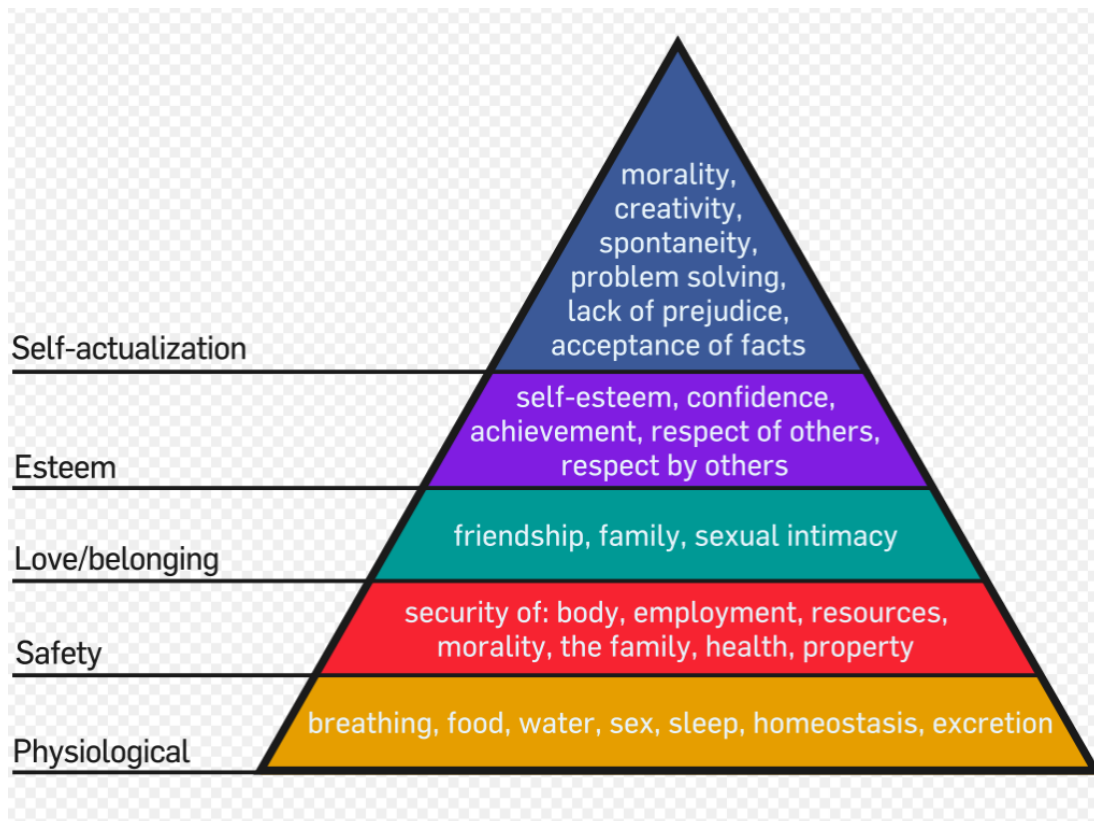
vaikea päästä hyvään lopputulokseen, vaikka esimiestoiminta olisi kunnossa. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8)

Fyysinen ja henkinen kunto ovat merkittäviä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työkykyyn vaikuttavat myös työn rasittavuus, palautumisen mahdollisuus, ravinnon laatu ja unen määrä sekä yleinen terveyden tila. Lisäksi elämässä pitää olla myös muutakin kuin työ. Ihminen ylikuormittuu helposti, jos kaikki tavoitteet perustuvat pääosin työelämään. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8) Pitää muistaa, että vapaa-aika on kuitenkin tekijä, joka määrittelee pitkälti ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin.

2.3 Maslow'n tarvehierarkia

Yhdysvaltalainen psykologi Abraham Maslow julkaisi 1943 tutkimuksen, *A Theory of Human Motivation*. Tutkimuksessaan hän esitti psykologisen teorian, joka tunnetaan nimellä Maslow'n tarvehierarkia. Maslow'n tarvehierarkia on yksi tunnetuimmista ihmisen tarpeita kuvaavista malleista. Vaikka teoria on vanha, on se silti erittäin käyttökelpoinen ja sopii työhyvinvoinnin arvioinnin ja kehittämisen tueksi vielä tänäkin päivänä. (Wikipedian www-sivut, 2016)

Maslow'n kuvaama hierarkia on viisiportainen malli, jonka mukaan ihmisellä on perustarpeet. Nämä perustarpeet toimivat hyvinvoinnin pohjana ja jokainen porras tulee tyydyttää riittävässä määrin, ennen kuin on kykenevä saamaan tyydytystä yhä suuremmille tarpeille. (Wikipedian www-sivut, 2016) Hyvinvointi määräytyy pitkälti sen mukaan, miten nämä tarpeet tyydyttyvät niin yksityiselämässä kuin työssäkin. (Työturvan www-sivut, 2016)



Kuvio 2. Maslow'n tarvehierarkia. (Wikipedian www-sivut, 2016)

Maslow'n tarvehierarkia esitetään usein pyramidina, vaikka Maslow ei sitä alkuperäisessä tutkimuksessa pyramidin tai portaikon muodossa kuvannutkaan. Pyramidin avulla tarpeet ovat helpommin hahmotettavissa, sillä pohjimmaisina ovat perustavimmat tarpeet ja huipulla korkeimmat tarpeet. (Wikipedian www-sivut, 2016)

Seuraavana käydään läpi tarvehierarkian portaat sekä avataan lyhyesti tärkeimmät kohdat.

1. Porras: Fysiologiset tarpeet

- Työn kuormittavuus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto
- Terveelliset elintavat

Lyhyesti: Hengissä säilymisen fyysiset edellytykset. Lisäksi kun työ on kuormitettu oikein, jää aikaa aktiiviseen vapaa-ajan toimintaan. Tätä porrasta on helppo arvioida kyselyillä, terveystarkastuksilla ja kuntotesteillä. (Työturvan www-sivut, 2016)

2. Porras: Turvallisuuden tarpeet

- Työsuhde, työolot
- Turvallinen työympäristö sekä turvalliset työskentelytavat

Lyhyesti: Työntekijällä on pysyvä työsuhde sekä riittävä toimeentulo. Lisäksi työntekijällä on mahdollisuus työskennellä tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa työyhteisössä. Näitä tekijöitä voidaan arvioida erilaisilla tilastoilla ja työpaikkaselvityksillä. (Työturvan www-sivut, 2016)

3. Porras: Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarpeet

- Työyhteisö, johtamistavat, verkostot
- Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuotoisuus

Lyhyesti: Työpaikalla vallitsee yhteishenkeä tukevat toimet. Työpaikka huolehtii henkilökunnasta ja tuloksista. Yhteistyö näkyy laaja-alaisena koko organisaatiossa, niin ulkoisesti kuin sisäisesti. Näiden tekijöiden arviointityökaluina voidaan käyttää työtyytyväisyys- ja työyhteisön toimivuuskyselyitä. (Työturvan www-sivut, 2016)

4. Porras: Arvonannon tarpeet

- Arvot, toiminta ja talous, palkitsemisjärjestelmä, palaute- ja kehityskeskustelut
- Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämistyössä

Lyhyesti: Työpaikalla on hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva toiminta-ajatus. Työntekijällä on oikeudenmukainen palkka ja organisaatiossa on palkitsemisjärjestelmä motivoimassa erinomaisiin suorituksiin. Lisäksi toimintaa arvioidaan ja kehitetään sekä työstä annetaan palautetta. Näitä tekijöitä arvioidaan työtyytyväisyyskyselyillä ja seuraamalla taloudellisia ja toiminnallisia tuloksia. (Työturvan www-sivut, 2016)

5. Porras: Itsensä toteuttamisen tarpeet

- Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus
- Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito

Lyhyesti: Työntekijä saadaan hyödyntämään omia kykyjään parhain mahdollisin keinoin. Lisäksi työ on uutta tietoa tuottavaa ja sen kautta on mahdollisuus kokea esteettisiä elämyksiä. Arvioinnin mittareina käytetään yleensä kehityskeskusteluita ja osaamisprofiileita sekä tieteellisiä ja taiteellisia tuotoksia. (Työturvan www-sivut, 2016)

3 TYÖPAHOINVOINTI

Vaikka työhyvinvoinnin edistäminen ei ole ainoastaan työpahoinvointitekijöihin puuttumista, voivat työpahoinvointia edistävät tekijät toimia merkittävänä työhyvinvoinnin esteenä. Eniten työpahoinvointia aiheuttavat työn kiireisyys sekä stressi. Ensimmäisiä oireita ovat työn ilon katoaminen ja työuupumus. Pahimmassa tapauksessa ne voivat ajaa ihmisen jopa burnoutin partaalle. Myös epävarmuutta työpaikalla voidaan pitää yleisenä työpahoinvoinnin tekijänä. Esimerkiksi epävarmuus töiden jatkumisesta saattaa aiheuttaa stressiä. (Virolainen 2012, 30)

Viime vuosina työpaikkakiusaaminen on noussut merkittäväksi aiheeksi puhuttaessa työpahoinvoinnista. Työpaikkakiusaaminen on vakava ongelma, johon tulee puuttua välittömästi sitä havaittaessa. Työpaikkakiusaamistilanteet sekä muut heikosti toimivat henkilösuhteet aiheuttavat paljon stressiä ja kasvattavat psyykkistä kuormittavuutta. Kiusaamisesta kärsivälle työntekijälle jo pelkästään työpaikalle meneminen saattaa olla ylitsepääsemättömän vaikeaa. (Virolainen 2012, 30)

Työpahoinvointi on myös kansantaloudellisesti merkittävä kustannuksia aiheuttava tekijä. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön mukaan työhyvinvointiin sijoittaminen maksaa itsenä moninkertaisena takaisin. Silti työpahoinvointi aiheuttaa Suomessa vuosittain miljardien tappiot. (SAK:n www-sivut, 2016)

Seuraavaksi käsitellään työpahoinvoinnin eri osa-alueita.

3.1 Työstressi

Stressiä syntyy, kun ihminen kokee ympäristön kohdistamaa uhkaa, vahingollista vaikutusta tai yksilön vastetta tällaisiin tekijöihin. Työelämässä stressi yleensä ilmenee, kun työntekijän ja työn välille muodostuu ratkaisemattomia ristiriitoja. Akuutti stressi vaikuttaa sympaattiseen hermojärjestelmään, joka aiheuttaa ”taistele tai pakenne” – reaktiota. Tyypillisiä akuutin stressin aiheuttamia oireita ovat sydämen sykkeen kohoaminen, hengitystaajuuden kiihtyminen, lihaksien jännittyminen, verenkierron ohjautuminen enemmän lihaksille kuin muualle elimistöön sekä suoliston toiminnan

hidastuminen. Vaikka työstressillä on elimistöä kuormittava vaikutus, se ei välttämättä aina ole vaarallista. On olemassa kahdenlaista stressiä, hyödyllistä stressiä sekä haitallista stressiä. Hyödyllinen stressi lisää hetkellistä suorituskäkyä ja saa ihmisen ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Optimaalisessa tilanteessa työntekijä kokee työnsä sopivan haastavaksi ja tavoitteet realistisiksi. Näin pienen paineen alla toiminen saa yksilön työskentelemään entistä tehokkaammin. Tällaisissa tilanteissa stressi toimii energiaa antavana tekijänä toiminnalle. Tämä on kuitenkin yksilöllistä ja pitkään jatkuessaan tämän kaltainen stressi saattaa muuttua haitalliseksi. Ihminen tarvitsee vastapainoksi myös lepoa ja kevyempiä työvaiheita palautuakseen paineen aiheuttamista stressaavista tilanteista. (Virolainen 2012, 30–31)

Seuraavassa tarkastellaan lyhyesti yleisimpiä stressitekijöitä työpaikalla.

1. Kuormittava työympäristö

Työn kuormitusta aiheuttavat joko itse työ tai työympäristö. Kuormittuminen on yksilöllistä, ja sen laatu ja määrä vaihtelevat tilanteen mukaan. Työn kuormittuminen voi olla laadullista tai määrällistä, ja seuraukset yli- tai alikuormitusta. Määrällisesti kuormittunutta työ on silloin, kun sitä on liikaa tai siihen käytettävää aikaa on liian vähän. Yksi suurimmista stressin aiheuttajista onkin liian suuri työmäärä suhteessa käytettävään aikaan. Laadullisesti työ kuormittaa siinä vaiheessa, kun työ vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeita reaktioita, paljon ihmisten kohtaamista tai työ on paljon muistia kuormittavaa. Turhautumista ja stressiä voivat aiheuttaa myös liian helppo ja yksinkertainen työ tai liian vähäinen vastuu. Tällöin puhutaan alikuormittavasta työstä, niin sanotusta boreout-ilmiöstä. Boreoutista kärsivä ihminen ei juuri koe työssään onnistumisen tunteita vähäisen vastuun ja haasteiden vuoksi. Riskinä on työntekijän tylsistyminen ja stressaantuminen tätä kautta ja yksilö saattaa hakeutua toisen työnantajan palvelukseen. (Virolainen 2012, 32-33)

2. Epäselvä rooli organisaatiossa

Työntekijälle on ensiarvoisen tärkeää tehdä selväksi, mitkä ovat hänen työtehtävänsä, vastualueensa ja velvollisuutensa. Lisäksi työntekijän pitäisi olla tietoinen mitä häneltä odotetaan ja mitkä ovat tavoitteet. Oikeastaan nämä kaikki tulisi olla tiedossa koko organisaatiossa, jotta välttyään erinäisiltä ristiriidoilta ja turhautumisilta. (Virolainen 2012, 33)

3. Epävarmuus työn jatkuvuudesta

Nykyisessä taloustilanteessa epävarmuus työn jatkuvuudesta on merkittävä stressiä aiheuttava tekijä. Etenkin irtisanomisten uhatessa työyhteisön ajatukset ja puheet keskittyvät työsuhteen mahdolliseen jatkuvuuteen ja työtehokkuus kärsii. On vaarana, että työntekijät turhautuvat ja kehitysmahdollisuuksien puute aiheuttaa ylimääräistä stressiä. (Virolainen 2012, 34)

4. Organisaation ilmapiiri ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet

Työpaikalla vallitseva positiivinen ilmapiiri vie työntekijää yksilönä eteenpäin sekä kehittää koko organisaation toimintaa tehokkaampaan suuntaan. Vastaavasti negatiivinen ilmapiiri vaikuttaa päinvastaisella tavalla ja on samalla merkittävä stressiä aiheuttava tekijä. Myös työntekijän vähäiset vaikutusmahdollisuudet ovat yksi suurimmista sairauspoissaoloja lisäävistä tekijöistä. Työhyvinvoinnin kannalta onkin tärkeää antaa työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä liittyvissä asioissa. (Virolainen 2012, 34)

Työstressin aiheuttamat vaikutukset ovat monesti suuremmat kuin ajatellaan. Työperäinen stressi aiheuttaa suuria kustannuksia ja heikentää työtehokkuutta. On arvioitu, että n. 60 % sairauspoissaoloista on juuri stressin aiheuttamia. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimus kertoo, että 47 % EU-maiden kansalaisista kärsii työstressistä. Näin ollen stressi on Euroopan unionin toiseksi yleisin työterveysongelma selkävaivojen jälkeen. Kustannuksia työperäisen stressin on arvioitu aiheuttavan jopa 10 % bruttokansantuotteesta. (Virolainen 2012, 31)

3.2 Työuupumus

Työuupumus on vakava ja työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä. Yleensä työuupumukseen johtaa pitkään jatkunut työstressi. Työuupumus ei ole sama asia kuin masennus, mutta se voi olla oleellinen tunnusmerkki masennuksen kehittymisestä. Uupumuksesta kärsivän ihmisen suoriutuminen työelämässä heikkenee merkittävästi, mikä edelleen vahvistaa jo pitkään taustalla vaikuttanutta stressiä. Professori

Maslachin mukaan työuupumus muodostuu kolmen toisiinsa liittyvän ulottuvuuden kokonaisuudesta:

(Virolainen 2012, 35)

Ensimmäinen tila on uupuminen. Ihminen tuntee olevansa voimaton ja niin henkistä kuin fyysistäkään energiaa ei tahdo löytyä omien työtehtävien suorittamiseksi. Tässä tilassa ei ole kuitenkaan kyse vielä burnoutista. (Virolainen 2012, 35)

Toisessa tilassa ihminen muuttuu kyyniseksi. Asenteet ja toimintatavat omaa työtä ja työyhteisöä kohtaan vaihtuvat myös sen mukaisiksi. Yleensä tämä on ihmisen luontainen keino reagoida liian suureen työmäärään. Kun asenne omaa työtä ja työ-kavereita kohtaan muuttuu välinpitämättömäksi, samassa suhteessa kärsii työnteon laatu ja tehokkuus. (Virolainen 2012, 35–36)

Kolmannessa tilassa ihmiselle alkaa muodostua tunne oman ammatillisen osaamisen riittämättömyydestä. Kielteinen käsitys omasta itsestä voimistuu ja yksilö suhtautuu negatiivisesti siihen ihmiseen, joka hänestä on tullut. (Virolainen 2012, 36)

Suomessa työuupumuksen lievimistä oireista kärsii n. 25 % työntekijöistä ja vakavista oireista 2,5 %. Yleensä epäsuotuisat työolosuhteet, eli työntekijällä ei ole riittäviä selviytymiskeinoja ratkaista työhön liittyviä haasteita, ajaa ihmisen työuupumuksen partaalle. Mikäli työuupumus on edennyt masennustasolle, ja työntekijä joutuu jättämään pidemmälle sairauslomalle, paluu samaan työpaikkaan, tai edes työelämään on hyvin epätodennäköistä. Noin puolet 6 kuukauden sairauslomalla olleista masennuspotilaista palaa töihin. (Virolainen 2012, 36–38)

Työuupumuksen kehittymistä tulisi ennaltaehkäistä jo varhaisessa vaiheessa ennaltaehkäisemällä stressiä ja tukemalla työntekijää stressaavissa tilanteissa esimerkiksi kohtuullistamalla työn vaatimuksia ja haasteellisuutta sekä organisoimalla ja kehittämällä yhteistyötä. Myös henkilöstön kouluttaminen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ovat hyviä keinoja. (Virolainen 2012, 36–37)

Työuupumuksen riskitekijät:

- Vaativa työ suhteessa vähäisiin resursseihin
- Työn hallinnan menettäminen: Työmäärä ja haasteet lisääntyneet niissä määrin, että asiat eivät ole enää työntekijän hallinnassa
- Liian vähäiset palkkiot ja palautteen puute omasta työstä
- Toimimattomat henkilökemiat työpaikalla, mukaan lukien työpaikkakiusaaminen ja voimakkaat erimielisyydet
- Tasapuolisuuden puute työmäärissä, palkkauksessa ja ylennyksissä
- Jos työtehtävien suorittamiseen kuuluu omien arvojen ja etiikan vastainen toiminta

(Virolainen 2012, 38)

3.3 Ristiriidat työpaikalla

Työpaikalla esiintyvät ristiriidat voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: asia-, menettelytapa- ja henkilöristiriitoihin. Henkilöristiriidat aiheuttavat usein eniten ongelmatilanteita. Yleisin syy henkilöristiriitojen muodostumiseen on seuraava: Työntekijän työtehtävään liittyen tuodaan julki kehittämisidea ”eikö tätä voisi hoitaa tällä tavalla?” Toinen osapuoli ottaa asian henkilökohtaisesti ja tulkitsee tämän hyökkäyksenä itseä kohtaan. Näin asiaristiriita muuttuu henkilöristiriidaksi. (Virolainen 2012, 40)

Puhuttaessa henkilöristiriitojen välttämisestä ja ehkäisemisestä, tärkein tekijä on se, miten asiat tuodaan julki. Toisen työhön liittyvät asiat ja kehittämisideat tulisi esittää aina mahdollisimman rakentavasti, jotta työntekijä saisi palautteesta motivaatiota muuttaa toimintatapojaan, mikäli siihen on aihetta. Liian usein työelämässä törmää päinvastaiseen toimintamalliin, jossa asiat tuodaan esiin kiivaasti kritisoidulla toisen työtä ja näin ollen työntekijä tuntee olonsa murskatuksi. Tämä on yleisin syy, miksi asioita otetaan henkilökohtaisesti ja siksi edellä mainittua skenaariota tulisi välttää. Toki vastuu on myös vastaanottavalla osapuolella, mutta kun asiat esitetään oikealla tavalla, kenenkään ei tulisi kokea asiaristiriitoja henkilökohtaisina hyökkäyksinä. Jokaisen tulisi muistaa ristiriitojen ilmetessä, että asiat riitelevät, eivät ihmiset.

3.4 Työpaikkakiusaaminen

Suomessa 20 % työntekijöistä on joutunut uransa jossain vaiheessa työpaikkakiusaamisen uhriksi ja 40 % on havainnut työpaikallaan kiusaamista. Näin ollen Suomi on Euroopassa kärkimaa työpaikkakiusaamisen osalta. Työpaikkakiusaamisesta kärsivät enemmän naiset, kuin miehet. Arviolta 1/3 naisista ja 1/8 miehistä kärsii työuran jossakin vaiheessa kiusaamisesta ja yleisin kiusaaja on työkaveri. Seuraavaksi yleisin on lähin esimies. Työturvallisuuslain mukaan muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua tulee välttää. Mikäli työyhteisössä havaitaan tämän kaltaista toimintaa, työnantajan velvollisuus on ryhtyä toimiin sen poistamiseksi. Häirinnästä voi ilmoittaa lähimmälle esimiehelle, häiritsijän esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. Myös työterveyshuollolta voi tietyissä tapauksissa pyytää apua. (Virolainen 2012, 40–41)

Työpaikkakiusaamistapaukset ovat aina hankalia ja erityisesti niihin puuttuminen on koettu haasteelliseksi. Mikäli kiusaaja on itse esimies, kiusaamiseen puuttuminen on entistä hankalampaa. Timo Pehrman esittää väitöskirjassaan työpaikkakiusaamisesta (2011), että usein jo avoin keskustelu ja konfliktien esille ottaminen parantaa tilannetta. Harvoin kiusaamistapauksilla on kuitenkaan onnellinen loppu. Esimerkiksi kiusaaja saattaa kokea tilanteen niin tukalaksi, että vaihtaa työpaikkaa. (Virolainen 2012, 42)

Kehittämisasiantuntija Päivi Lohi-Aalto kertoo selvityksessään, että useimmissa tapauksissa kiusatut ovat tyytymättömiä siihen, miten esimies käsittelee kiusaamistapauksen ja siihen etteivät kollegat puutu kiusaamiseen. Lohi-Aallon mukaan taustalla on tuttu mekanismi koulukiusaamisesta, pelko. Pelko siitä, että puuttumalla kiusaamiseen joudutaan itse uhriksi. (Virolainen 2012, 42)

Työpaikkakiusaamisen muotoja ovat esimerkiksi:

- epäasiallinen kohtelu
- työsuoritusten jatkuva ja perusteeton arvostelu
- muiden mustamaalaaminen
- maineen tai aseman loukkaaminen
- ammattitaidon mitätöinti

- pilkkaaminen ja naurunalaiseksi saattaminen
(Virolainen 2012, 43)

3.5 Univaikeudet

Univaikeuksien määrä on viime vuosina lisääntynyt merkittävästi. Unenpuute on merkittävä työturvallisuus- ja liikennetiski. Esimerkiksi vuorokauden mittaisten työvuorojen aikana ja välittömästi niiden jälkeen moottoriajoneuvolla törmäämisen riski saattaa kasvaa n. 170 % ja läheltä piti tilanteiden määrä jopa 460 %. Suositusten mukaan työtä ei tulisi tehdä yli 12 tuntia vuorokaudessa. Keskeytymätöntä lepoaikaa pitäisi olla vuorokaudessa vähintään 11 tuntia. Yövuoroja tai pidennettyjä työvuoroja ei tulisi tehdä missään tapauksessa yli kuutena vuorokautena peräkkäin. (Virolainen 2012, 47–48)

Pitkien työvuorojen aikana sekä yövuoroissa riskinottokynnys madaltuu huomattavasti väsymyksen seurauksena. Tämän vuoksi tapaturmariski nousee. Esimerkiksi teollisuudessa tapaturmariski on yövuorossa 20 % korkeampi aamuvuoroon verrattuna. Myös edellä mainittujen työvuorojen jälkeinen kotimatka saattaa aiheuttaa turvallisuusriskin univajeesta johtuvan väsymyksen vuoksi. (Virolainen 2012, 48) Kuljetusyrityksissä tulisi siis kiinnittää erityistä huomiota kuljettajien lepoaikoihin, sillä maantiellä onnettomuus voi johtaa pahimmillaan usean ihmishengen menetykseen. Väsymyksen on arvioitu olevan taustalla joka kuudennessa kuolonkolarissa. (Liikenneturvan www-sivut, 2016)

4 TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Työhyvinvointi kuuluu keskeisenä osana esimiestyöhön kaikilla esimiestasoilla. Onkin tärkeää, että esimiehet ovat koulutettuja yleisten johtamistaitojen lisäksi käsittelemään keskeisimpiä työhyvinvointikysymyksiä. Merkittävimmissä rooleissa ovat esimiehen johtamistyyli ja asenne työhyvinvointia kohtaan. Positiivinen ja avoin

asenne ovat jo merkkejä työhyvinvointia tukevasta toiminnasta. (Virolainen 2012, 105)

Oleellista työhyvinvoinnin johtamisessa on, että työhyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena ilmiönä, monen tekijän summana. Lisäksi työhyvinvointiin panostaminen pitää nähdä liiketoimintaan liittyvänä investointina, eikä pelkästään kustannuksia aiheuttavana tekijänä. Kolmanneksi työhyvinvointi pitää saada osaksi yrityksen oikeaa arvomaailmaa ja kulttuuria. Nämä kolme tekijää sisäistämällä pystytään luomaan vankka pohja työhyvinvoinnin johtamiselle. (Virolainen 2012, 105)

Työhyvinvoinnin johtamisessa hyvinvointia tulisi mitata ja mittareita tarkastella säännöllisesti, kuten muitakin organisaation liiketoimintoja. Oleellista on myös se, että mittaaminen ja hyvinvointiin panostaminen tapahtuu kokonaisvaltaisesti, eikä niinkään yksittäisten toimenpiteiden kautta. Työhyvinvointi ei tule missään organisaatiossa milloinkaan sille tasolle, että voidaan sanoa sen olevan valmis. Juuri tämä on syy siihen, miksi kehitystyön tulisi olla jatkuvaa. (Virolainen 2012, 105–106)

4.1 Johtamistyylin vaikutus organisaatioon

Johtamistyyli on yksi suurimmista vaikuttajista työntekijän hyvinvointiin. Johtamisen pitäisi olla erityisesti työntekijäkeskeistä, demokraattista ja oikeudenmukaista, jossa työntekijälle jaetaan sopivasti vapauksia ja vastuuta. Johdon tulisi keskustella henkilökunnan kanssa ja antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön liittyen. Tämän kaltaisen johtamisen on havaittu lisäävän organisaation suorituskykyä. Taas autoritaarinen eli johtajakeskeinen johtamistyyli, jossa työntekijän vastuut ja vapaudet ovat alhaiset, ajaa organisaatioilmapiiriä ja työhyvinvointia alaspäin. Ihmisläheinen johtaminen kertoo siitä, että esimiehet luottavat alaisiinsa ja uskovat heidän kykyihinsä selviytyä tehtävistään. Kun työntekijät kokevat edellä mainittua kohtelua, työpanos ja suhtautuminen työympäristöön lisääntyvät. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi työpaikalla tulisi siis lisätä keskusteluja ja vähentää valvontaa. (Virolainen 2012, 106)

On havaittu, että työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneet esimiehet ovat kiinnostuneita henkilöstönsä työhyvinvoinnin lisäksi koko työyksiköiden toiminnan kehittämistä sekä oman esimiestoiminnan kehittamisestä. Tällaiset esimiehet toimivat yhdessä koko henkilöstön kanssa hyvinvoinnin kehittämiseksi, heillä on rohkeus arvioida omaa esimiestoimintaa sekä valmius kohdata myös itse sekä kritiikkiä että kehuja. Toinen merkki onnistuneesta työhyvinvoinnin johtamisesta on luottamuksen rakentaminen työyhteisössä. Oleellista on se, että johto on kiinnostunut työntekijöistä ihmisinä, eikä ainoastaan työntekijöinä. Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää sitä, miten johto kohtelee alaisiaan henkilökohtaisissa elämänmuutoksissa, kuten sairastumisessa tai perheenjäsenen kuolemantapauksessa. (Virolainen 2012, 107)

Yrityksen johto vaikuttaa hyvin paljon organisaatiokulttuurin luomiseen sekä arvomaailmaan. Johto vastaa myös viime kädessä työhyvinvoinnin eteen tehtävistä toimenpiteistä. Kun johto ottaa työhyvinvoinnin osaksi organisaation arvomaailmaa, se tyypillisesti myös näkyy yhtenä yrityksen tehokkuutta lisäävänä tekijänä. (Virolainen 2012, 107)

4.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Organisaatiot mittaavat ja seuraavat tunnuslukuja monista eri prosesseista. Mittaamisella halutaan kehittää yrityksen toimintoja, ja analysoimalla mittauksista saatuja tuloksia, saadaan selville kriittisimpiä kehittämiskohteita. Myös työhyvinvoinnin kohdalla tulisi suorittaa mittauksia, jotta saadaan kartoitettua työhyvinvoinnin tila. Usein johto näkee organisaation hyvinvoinnin erilaisena, kuin työntekijät sen itse kokevat. Tästä syystä on tärkeä saada faktatietoa siitä, onko esimerkiksi ilmapiirissä tapahtunut muutoksia positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan. (Virolainen 2012, 110)

Tärkeää mittaamisessa on, että sitä suoritetaan säännöllisesti. Mittauksista tulisi laatia sellaiset, että ne tuottaisivat tietoa organisaation kannalta oikeista asioista ja edesauttaisivat tärkeimpien asioiden kehittymistä. Tämän avulla nähdään mihin suuntaan työhyvinvointi on menossa sekä saadaan reaaliaikaista faktaa kehittämisen ja päätöksenteon tueksi. Mittauksien tuloksia olisi äärimmäisen tärkeä käydä läpi henkilöstön kanssa, sekä miettiä kehityskeinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Yleinen ongelma organisaatioissa kuitenkin on se, että mittaustulokset jäävät liian vähäiselle huomiolle. Yleisimpiä syitä tulosten ja kehittämistoimenpiteiden vähäiseen hyödyntämiseen ovat kiireellisyys ja välinpitämättömyys työhyvinvointia kohtaan, jonka vuoksi sitä ei nähdä organisaatiossa aitona arvona. (Virolainen 2012, 111)

Työhyvinvoinnin mittaamisen tarkoituksena on kartoittaa mitkä asiat ovat hyvin ja mitkä vaativat kehittämistoimenpiteitä. Mikäli aikaisempia mittauksia on suoritettu, saadaan myös selville mihin suuntaan työhyvinvointi on menossa. Mittaaminen toimii erinomaisesti myös arvioinnin apuvälineenä, esimerkiksi miten edistämistoimenpiteet ovat onnistuneet tai kuinka paljon hyvinvointiin laitettu panos on tuottanut tuloista. Näiden vuoksi monissa suomalaisissa yrityksissä toteutetaan säännöllisesti organisaatioilmapiirikysely. Muita yleisesti käytettäviä hyvinvoinnin selvittämiskeinoja ovat erilaiset fyysisen kunnon mittaukset sekä työturvallisuus- ja työkuormituskartoitukset. Tällaiset tutkimukset antavat informaatiota yrityksen nykytilasta ja toimivat hyvänä pohjana työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Virolainen 2012, 111–112)

Muita esimerkkejä työhyvinvoinnin ennakoivista mittareista:

- kehitys- ja työhyvinvointikeskustelut
- työjärjestelmää ja kuormittumista kuvaavat mittarit
- erilaiset auditoinnit
- terveystarkastukset
- koulutusseuranta

(Virolainen 2012, 113)

4.3 Työpahoinvoinnin kustannukset

Puutteellisesta työhyvinvoinnista aiheutuu lukuisia kustannuksia niin työpaikoille kuin koko yhteiskunnalle. Arvion mukaan Suomessa sairaudet aiheuttavat yhteiskunnalle vuosittain n. 20 miljardin euron kustannukset. Työpaikoilla sairauspoissaolojen aiheuttamat suorat kustannukset ovat keskimäärin 5 % palkkakustannuksista. Kun huomioidaan vielä epäsuorat kustannukset, lukema saattaa nousta suurimmissa kaupungeissa jopa yli kymmeneen prosenttiin. (Kevan www-sivut, 2016) Voidaan siis

todeta, että sairauspoissaolot tulevat työpaikoille erittäin kalliiksi, sillä työnantajalle kustannukset ovat noin 1500 euroa työntekijää kohden vuodessa. Suurimmat kustannukset aiheutuvat lyhyistä, 1-3 päivän poissaoloista, joista suuri osa on työpahoinvoinnin ja uupumuksen aiheuttamia. (Virolainen 2012, 120)

Sairauksista aiheutuvia poissaoloja kertyy vuodessa keskimäärin 15 päivää työntekijää kohden. Työtehtävästä ja palkasta riippuen yksi poissaolopäivä aiheuttaa 200 - 350 euron kustannukset työpanoksen menetyksenä ja ylimääräisinä kuluina. Tiedetyötehtävät edellyttävät sijaisen hankkimista sairausloman ajaksi. Mikäli työtehtävä ei vaadi sijaista, muiden työntekijöiden työtahti kiristyy ja kustannuksia syntyy, kun työtahti heikentyy vajaasta miehityksestä johtuen.

(Virolainen 2012, 121)

Työpahoinvoinnin kustannukset voidaan jakaa karkeasti suoriin ja epäsuoriin kustannuksiin.

Suoria kustannuksia aiheuttavat:

- sairauspoissaolot
- tapaturmat
- ennenaikaiset eläkkeet
- työterveyshuoltokustannukset

(Virolainen 2012, 121)

Epäsuoria kustannuksia muodostuu, kun:

- työteho heikkenee
- innovatiivisuus ja uudistumishalu vähenevät
- henkilöstössä ilmenee muutosvastarintaa

(Virolainen 2012, 121)

Suorat kustannukset ovat selkeitä numeerisia kustannuksia, esimerkiksi sairauspoissaolojen ja tapaturmien aiheuttamia kustannuksia. Epäsuorien kustannusten laskeminen taas on huomattavasti hankalampaa. Esimerkiksi heikentyneen yhteishengen aiheuttamaa työtehon laskemista tai vähentyneen motivaation aikaansaamaa tuottavuuden laskemista on vaikea arvioida tarkasti. Siksi on muistettava, että kustannusten

luokitteleminen ei aina ole yksiselitteistä. Lisäksi sairauspoissaolot eivät aina johdu työntekijän hyvinvoinnista, vaan niitä saattaa kertyä esimerkiksi lapsen sairastuessa tai vapaa-ajalla tapahtuvan liikuntatapaturman vuoksi, vaikka ilmapiiri ja hyvinvointi työpaikalla olisivat positiivisia.

(Virolainen 2012, 121)

5 TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvoinnin tutkiminen sekä kehittäminen yrityksessä. Työn taustalla on toimeksiantajan, Jätehuolto T. Askonen Ky:n halu tehdä selvitys henkilökunnan työhyvinvoinnin tilasta. Lisäksi tämä on askel kohti nykyaikaisempaa suuntaa, sillä Jätehuolto T. Askonen Ky ei ole aikaisemmin suorittanut vastaavanlaista tutkimusta. Tästä syystä aihe on tutkimisen arvoinen ja antaa tärkeää tietoa yritykselle heidän toimintansa kehittämiseksi.

5.1 Toteutus

Työ toteutetaan perinteisin menetelmin paperisena lomakekyselynä, joka jaetaan kohdeyrityksen henkilökunnalle esimiehen toimesta. Kyseessä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa vastaukset käsitellään nimettöminä. Tavoitteena on, että yrityksen jokainen kuljettaja vastaa kyselyyn. Yrityksen henkilöstömäärä on 16, joista kuljettajia on kymmenen henkilöä.

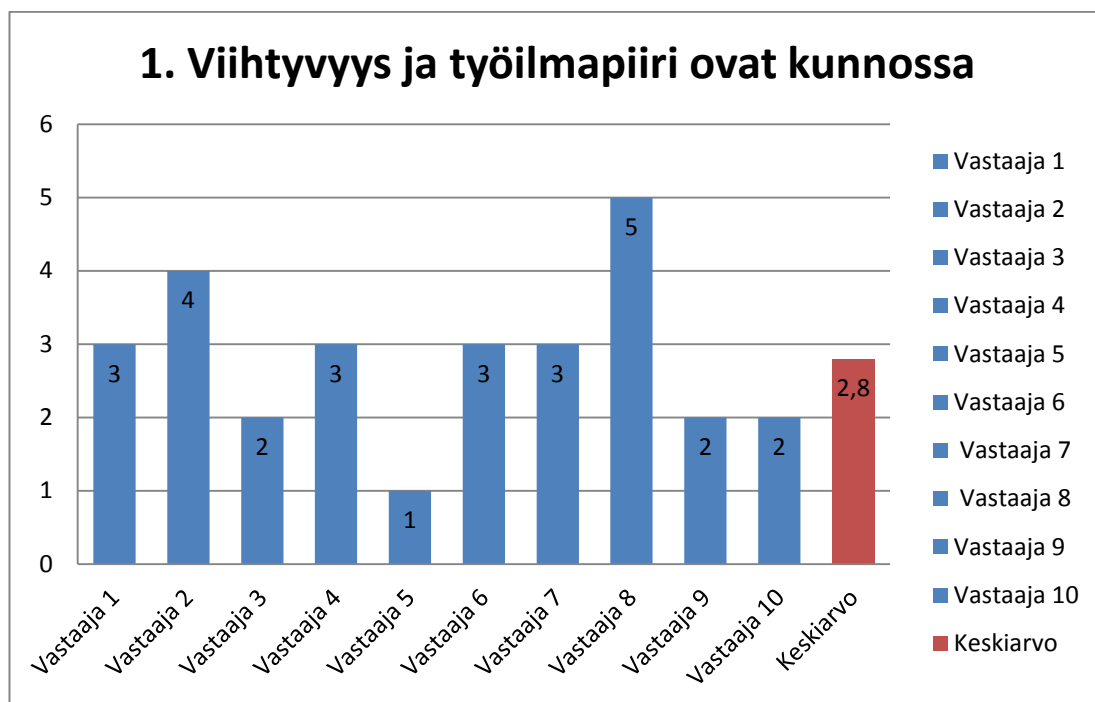
Kyselylomake sisältää 12 kysymystä. Kyselyssä tiedustellaan henkilökunnalta tärkeimmistä työhyvinvoinnin osa-alueista, kuten työilmapiiristä, esimiestoiminnasta, työn kuormituksesta sekä työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Kymmeneen ensimmäiseen kysymykseen vastataan Likert-asteikon mukaisesti, eli 1 = Täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Kahteen viimeiseen kysymykseen pyydetään antamaan lyhyt kirjallinen vastaus. Kyselylomake löytyy liitteenä työn lopusta.

Kyselyn tuloksista tehdään Excel-tilukkolaskentaohjelmalla diagrammit. Diagrammi auttaa hahmottamaan kokonaiskuvaa ja sen avulla pystytään helposti osoittamaan miten vastaukset ovat jakautuneet. Kyselytulosten pohjalta tehdään johtopäätökset yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnista sekä kehitysehdotukset jatkotoimenpiteitä ajatellen.

5.2 Tulokset

Seuraavassa käydään läpi kyselyn tulokset kysymyksittäin. Kymmenestä ensimmäisestä kysymyksestä on tehty diagrammi, josta näkyy selkeästi jokaisen vastaajan arvosana sekä vastausten keskiarvo. Mikäli vastaajat ovat kommentoineet kysymystä siihen tarkoitettussa kentässä, löytyvät nämä diagrammin alapuolelta.

1. Työpaikkani viihtyvyys ja ilmapiiri ovat kunnossa?



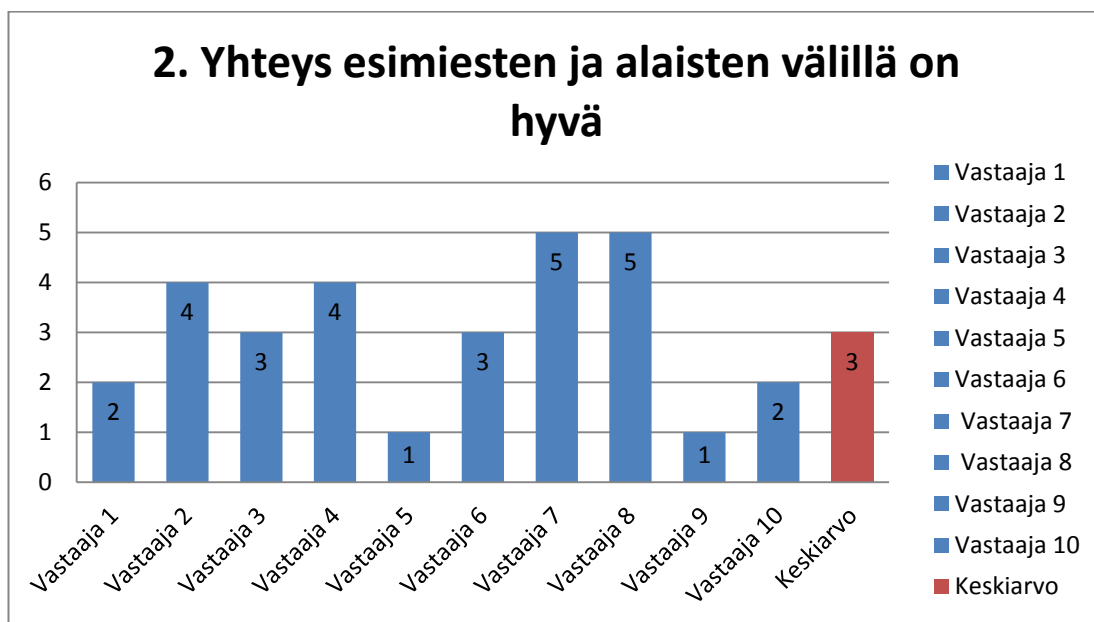
Kuvio 3. 1. kysymyksen vastaukset ja keskiarvo

Kommentit:

”Välillä”

”Työntekijöiden kesken välit ovat hyvät lukuun ottamatta esimiestä”

2. Yhteys esimiesten ja alaisten välillä on hyvä?



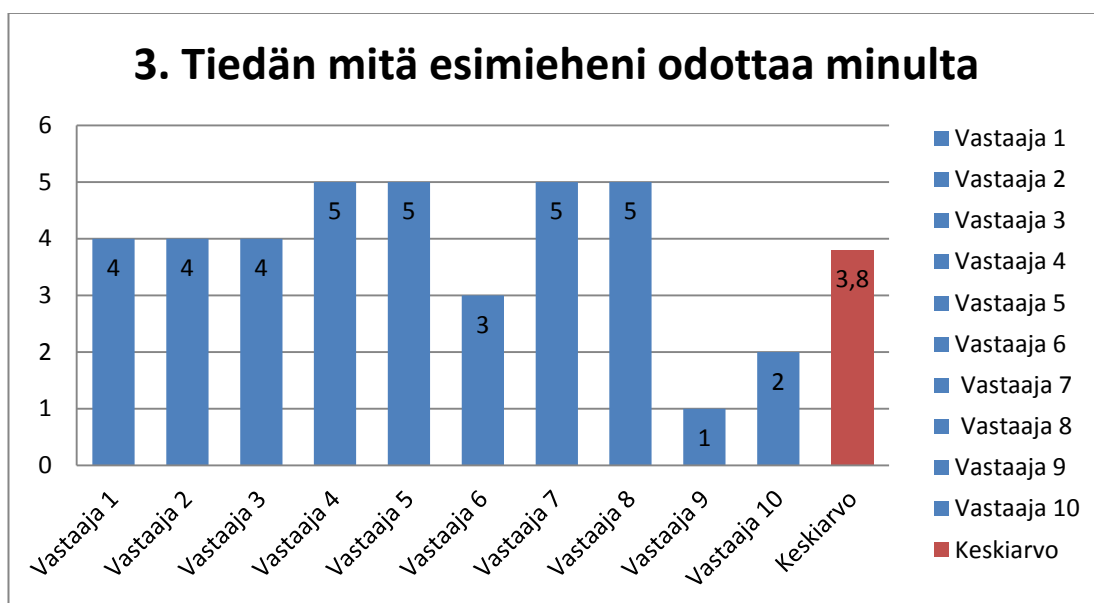
Kuvio 4. 2. kysymyksen vastaukset ja keskiarvo

Kommentit:

”Informaation kulku takkuilee”

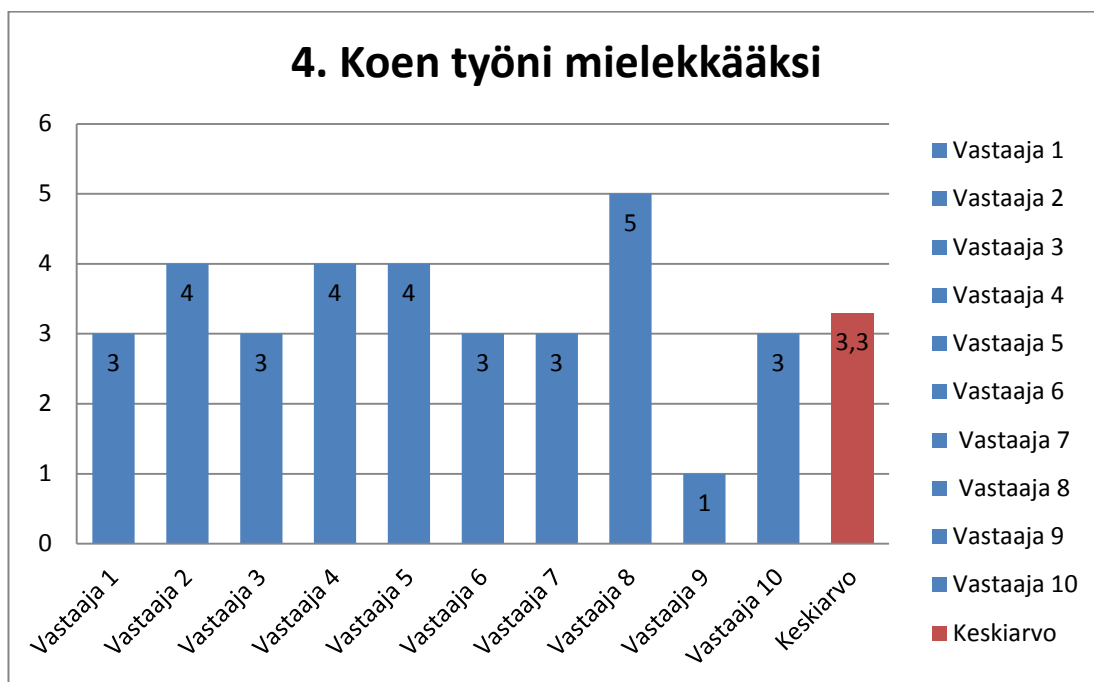
”Esimies ei ole perillä asioista”

3. Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta?



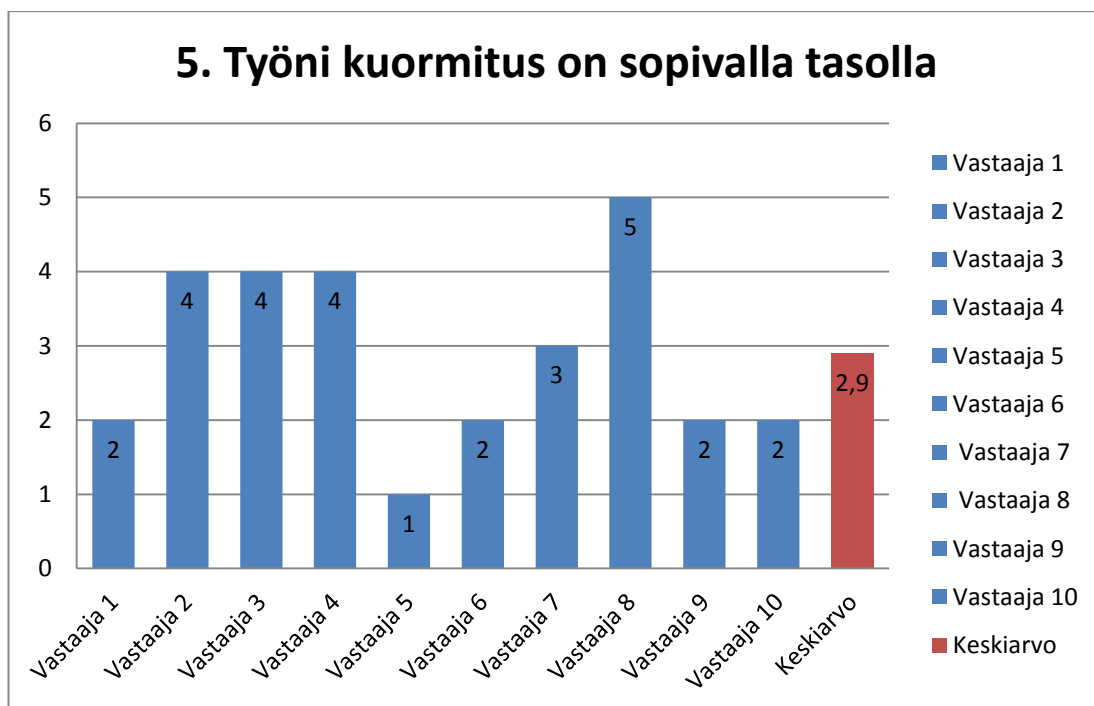
Kuvio 5. 3. kysymyksen vastaukset ja keskiarvo

4. Koen työni mielekkääksi?



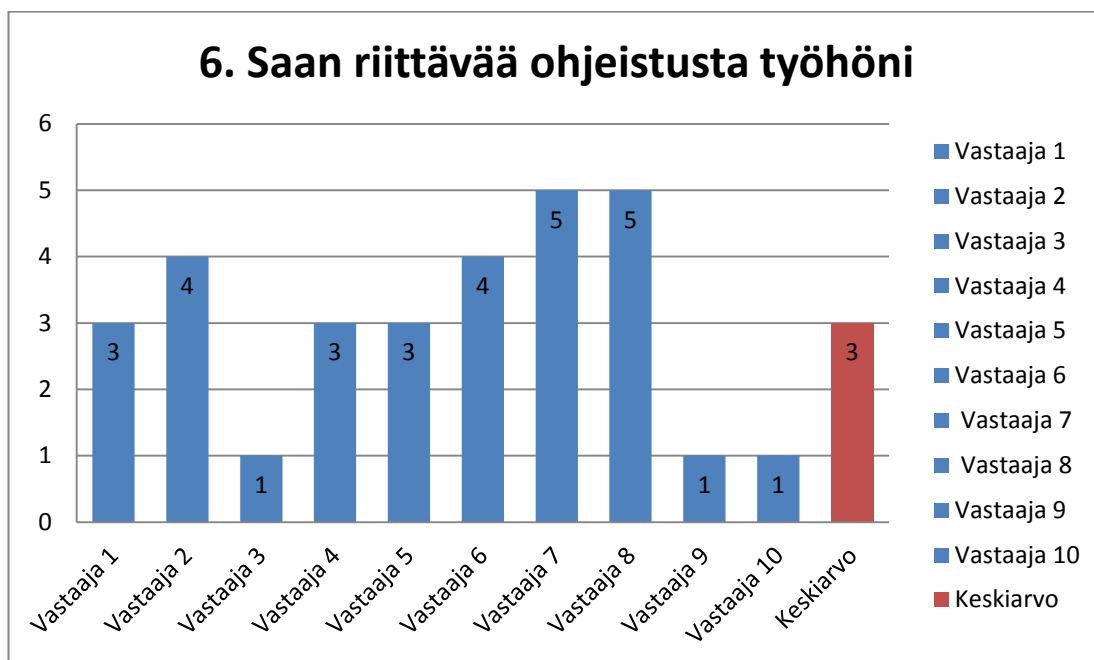
Kuvio 6. 4. kysymyksen vastaukset ja keskiarvo

5. Työni kuormitus on sopivalla tasolla?



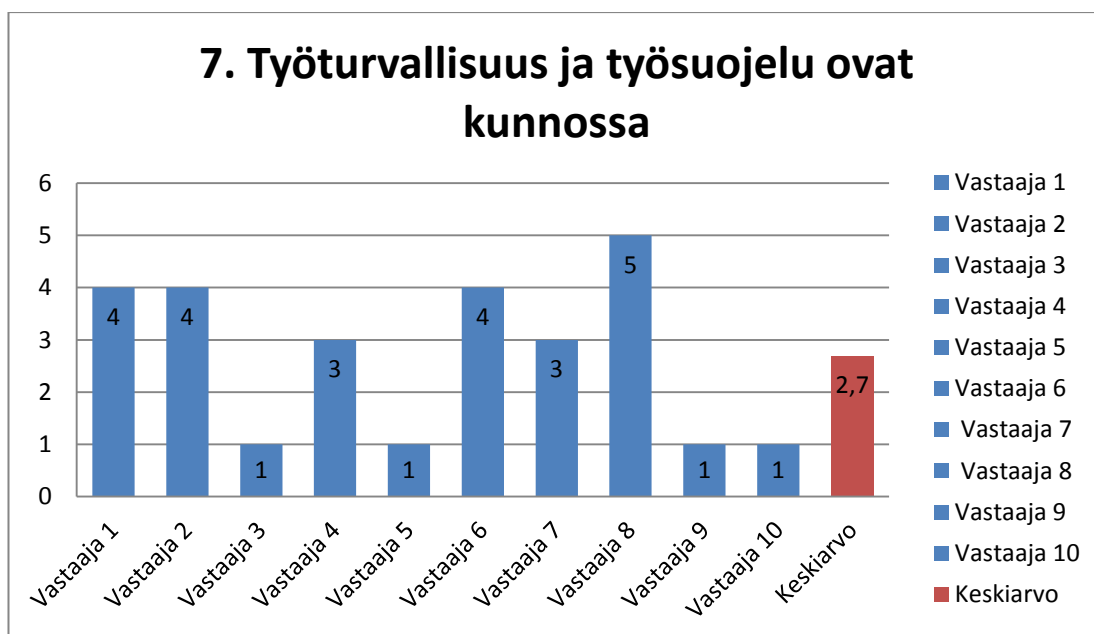
Kuvio 7. 5. kysymyksen vastaukset ja keskiarvo

6. Saan riittävää ohjeistusta työtehtävieni hoitamiseksi?



Kuvio 8. 6. kysymyksen vastaukset ja keskiarvo

7. Työturvallisuuden ja työsuojeluun on kiinnitetty tarpeeksi huomiota?

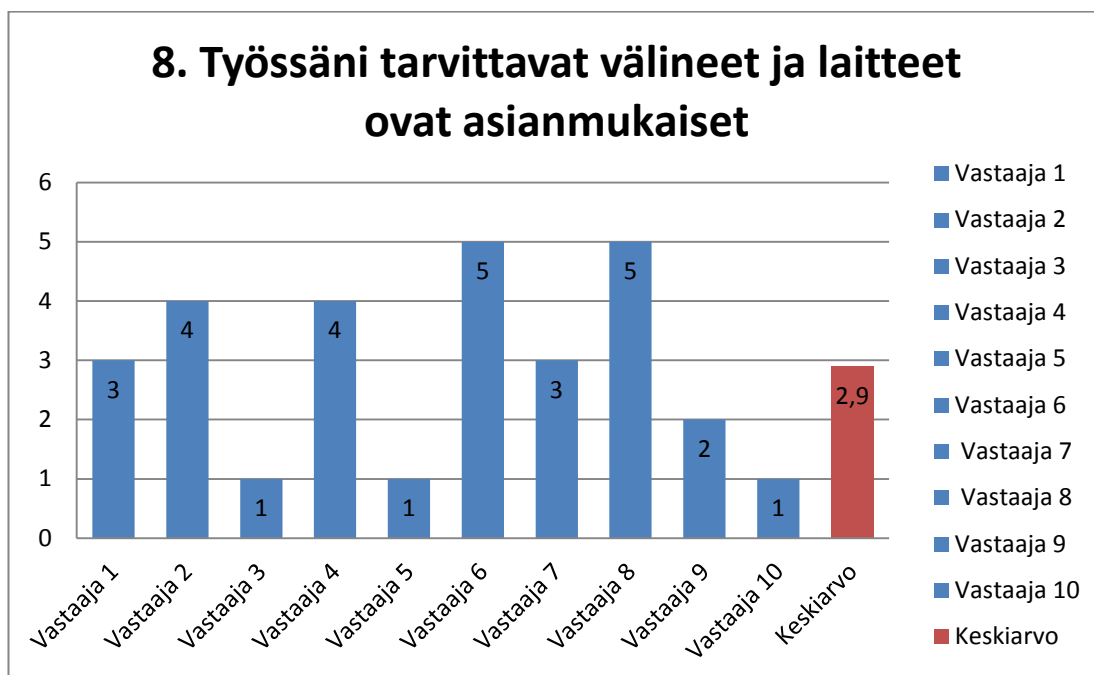


Kuvio 9. 7. kysymyksen vastaukset ja keskiarvo

Kommentit:

”Rikki ja lainvastaisia”

8. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja asianmukaiset?

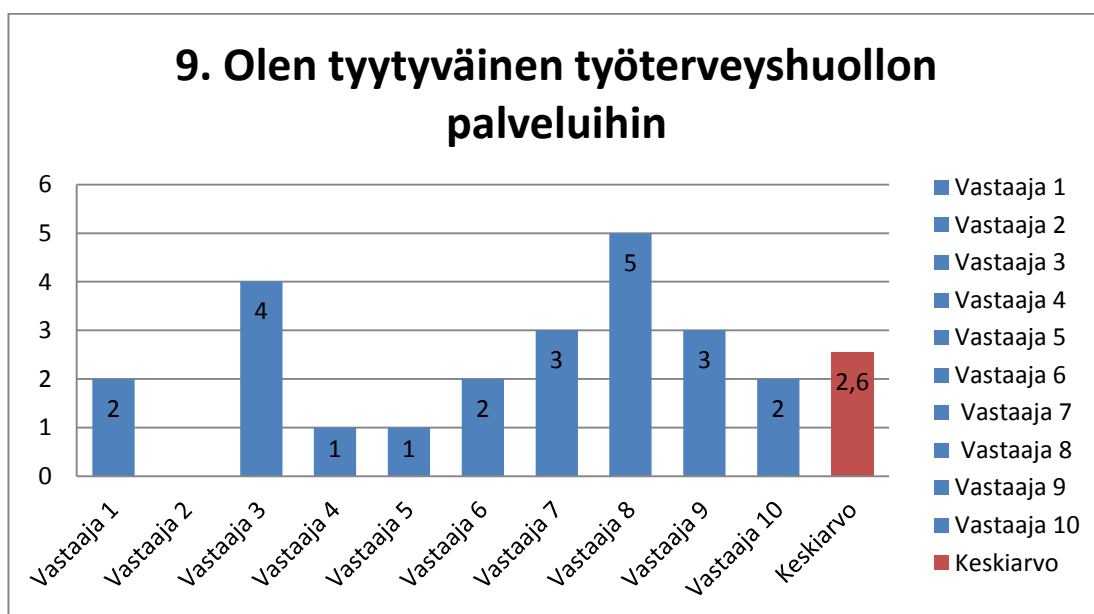


Kuvio 10. 8. kysymyksen vastaukset ja keskiarvo

Kommentit:

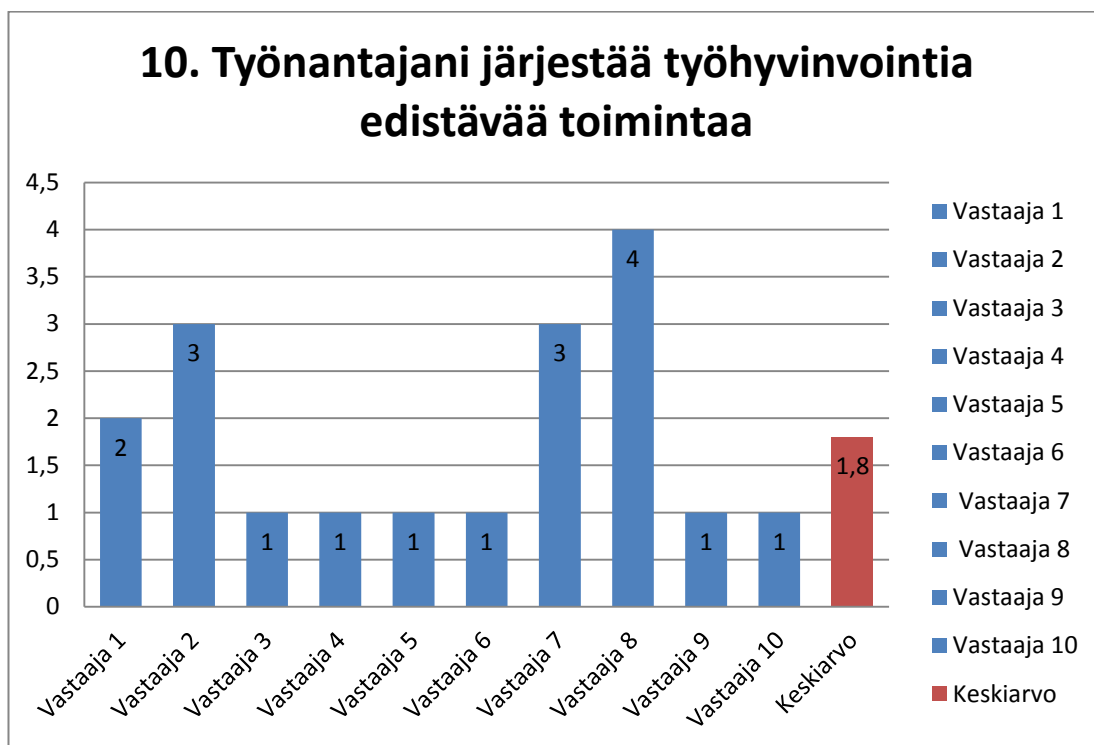
”Rikki ja osa lainvastaisia”

9. Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin?



Kuvio 11. 9. kysymyksen vastaukset ja keskiarvo

10. Työnantajani järjestää työhyvinvointia edistävää toimintaa?



Kuvio 12. 10. kysymyksen vastaukset ja keskiarvo

Kommentit:

”Harvemmin”

11. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikallani olisi syytä kehittää?

”En osaa sanoa”

”Työ on liian kuormittavaa fyysisesti tehtäväksi ja henkisesti, koska päivät venyvät kellon ympäri. Päivän pituutta ei tiedä ikinä”

”Esimiesten turhanpäiväinen päteminen olisi syytä jättää pois”

”Mistään ei saa positiivista palautetta”

”Tiedottamista”

12. Vapaa sana työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyen?

”En osaa sanoa”

”Päivystys!! Koska sitä ei ole iltaisin ja viikonloppuisin, puhelimet soivat töihin”

”Kuljetuspalkkaus ei sovellu jäte-alalle”

”Motivaatio työpäivän pituuteen huono, kun ei saa ylityö eikä muutakaan korvausta”

”Töissä olisi mukavampi käydä, kun työajat olisivat säännöllisemmät”

”Työkalut eivät ole asianmukaiset”

5.3 Tulosten arviointi & kehitysehdotukset

Tässä kappaleessa avataan hieman tarkemmin työhyvinvointikyselyn tuloksia ja tehdään pohdintoja Jätehuolto Askonen Ky:n henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta. Kappale sisältää myös kehitysehdotuksia aihealueista, joissa havaitaan olevan puutteita.

1. Viihtyvyys ja työilmapiiri:

Aluksi kysyttiin viihtyvyydestä työpaikalla ja kokiko työntekijä työilmapiiriin olevan kunnossa. Pääosa vastaajista antoi arvosanan kolme. Keskiarvo oli 2,8. Kuitenkin kaksi ääripäätä vastauksista löytyi, arvosanat yksi ja viisi. Kommenttikenttään oli kirjoitettu, että esimiestoiminnan koettiin vaikuttavan työilmapiiriin negatiivisesti. Osa oli myös kommentoinut työilmapiiriin olevan välillä hyvä. Voitiin päätellä, että suurin osa työntekijöistä viihtyy kohtalaisesti työssään ja pienempi osa välttävästi. Työilmapiiriin ja viihtyvyyden koettiin siis olevan melko neutraali, ei erityisen hyvä, mutta ei kuitenkaan huolestuttavan huono.

Kehitysehdotukset:

Esimiestoiminta on tärkeä osa hyvän työilmapiiriin luomista. Esimiehen tehtävä on motivoida alaisensa työskentelemään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja esimiehen luomat hyvät puitteet ja ilmapiiri ovat avaimia tehokkaaseen työskentelyyn. Kyselystä ei selviä syitä, miksi osa työntekijöistä kokee esimiestoiminnan heikentävän ilmapiiriä. Siksi yritys voisi järjestää kyselyn työntekijöille esimiestoiminnasta. Kyselyyn vastattaisiin kirjallisesti ja tärkeintä olisi, että työntekijä itse saisi antaa

konkreettisia parannusehdotuksia, mikäli kokee esimiestoiminnassa kehittämistä tai tyytymättömyyttä.

Toisena vaihtoehtona olisi kehityskeskustelun järjestäminen henkilökunnalle. Kehityskeskustelun pitäjä laatisi listan asioista, joita olisi hyvä käydä läpi. Tämän pohjalta jokainen osaisi valmistautua keskusteluun etukäteen. Kehityskeskustelu on huomattavasti kattavampi, kuin valmiista kysymyksistä koostuvalla kyselylomakkeella toteutettava tutkimus. Työntekijän kanssa voidaan käydä avointa keskustelua kaikesta, aina omasta työkuvasta työpaikan yleiseen ilmapiiriin.

Yleiseen työilmapiiriin ja viihtyvyyteen vaikuttaa loppupeleissä työyhteisön jokainen jäsen omalla toiminnallaan. Näiden asioiden kehittämisessä tärkeää on muistuttaa henkilökuntaa kiinnittämään huomiota omaan käyttäytymiseen. Arvostamalla yhteisön muita henkilöitä, työilmapiiri pysyy positiivisena ja tämä mahdollistaa tehokkaan työskentelyn.

2. Esimiesten ja alaisten välinen yhteys

Kysyttäessä esimiesten ja alaisten välisestä yhteydestä, vastaukset eivät noudattaneet selkeää linjaa, vaan olivat toisistaan hieman eriäviä. Vastausten keskiarvo oli tasan kolme ja ääripäitä löytyi kaksi kappaletta arvosanaa yksi ja kaksi kappaletta arvosanaa viisi. Kommenttiosiossa luki, että informaation kulku takkuilee ja esimies ei ole perillä asioista. Pieni enemmistö oli kuitenkin sitä mieltä, että yhteys esimiesten ja alaisten välillä on hyvä, tai vähintäänkin kohtalaisesti toimiva. Hieman alle puolet koki, että yhteys ei ole tarpeeksi hyvä.

Kehitysehdotukset:

Tulosten ja kommenttien perusteella vaikuttaa siltä, että suurin ongelma on informaation kulun puute. Tämä on yleinen ongelma yrityksissä. Joko informaatiota tulee niin paljon, että kaikkea ei ehdi sisäistää tai liian vähän, joka rajoittaa työn tekoa. Yrityksen tulisi löytää jokin kanava, jonka avulla tärkeät ja oleelliset tiedot saisi helposti jaettua. Esimerkkejä tällaisista ovat: joka aamu suoritettava pikainen 10 – 15 min palaveri mikäli sellaisen pitäminen mahdollista, yhteinen ilmoitustaulu, sähköposti, puhelimet tai vaikka älypuhelimien aikakautta hyödyntävä työasioille tarkoitettu What-

sApp-ryhmä. Kanava voi olla mikä vain, kunhan informaatio saadaan helposti jaettua.

3. Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta?

Lähes jokaisessa vastauksessa arvosana oli neljä tai viisi. Vastausten keskiarvo oli 3,8 ja ainoastaan yksi kpl arvosanaa yksi. Tuloksista voitiin päätellä, että yrityksessä työntekijät ovat hyvin tietoisia siitä, mitä esimies heiltä odottaa.

Kehitysehdotukset:

Tämä osa-alue näyttää olevan hyvällä mallilla, joten suurempia kehitysehdotuksia ei tarvita. Yrityksen kannattaa kuitenkin tavoitella sitä, että jokaisen kanssa saataisiin ylläpidettyä hyvää ja luottamuksellista esimies-alaisuhdetta. Vastauksista ilmenee myös muutama tyytymätön. Olisi ensiarvoisen tärkeää pystyä myös heidän kanssa luomaan luottamuksellinen esimiessuhde. Syitä tyytymättömyyteen voisi tutkia em. kehityskeskustelun tai kyselyn avulla.

4. Työni mielekkyys

Lähes jokainen vastaaja antoi arvosanaksi kolme tai neljä. Vastauksista löytyi yksi kappale arvosanaa viisi ja vain yksi kappale arvosanaa yksi. Keskiarvo oli 3,3. Tämän voitiin päätellä olevan kohtalaisen hyvällä mallilla, sillä ainoastaan yksi henkilö ei kokenut työtään mielekkääksi. Muut kokivat työnsä hyvin mielekkääksi tai ei erityisen mielekkääksi, mutta ei vastenmieliseksikään.

Kehitysehdotukset:

Oman työn mielekkyys on hyvin pitkälle työntekijästä itsestä kiinni. Kun työntekijä ymmärtää työnsä tarkoituksen, on hänen helpompi tehdä työstään mielekkäämpää. Tämän edellytyksenä on tietysti se, että työpaikan puolesta on luotu puitteet tähän. Esimerkiksi työntekijöille asetetut tavoitteet ovat saavutettavissa olevia. Uskon, että Jätehuolto Askosella on kohtalaisen hyvät puitteet tehdä mielekästä työtä, sillä kyselyn lopputulos oli enemmän positiivisen kuin negatiivisen puolella. Tässä tilanteessa mielekkyys on niin paljon työntekijästä itsestä kiinni, joten yrityksen puolesta vaikea sanoa suurempia kehitysehdotuksia.

5. Työni kuormitus

Kysyttäessä työn kuormittavuuden tasosta, vastaukset jakautuivat puoliksi kumpaankin ääripäähän. Puolet työntekijöistä koki työnsä kohtalaisen kuormittavaksi tai erittäin kuormittavaksi. Toinen puolisko koki kuormituksen olevan sopivalla tasolla tai vähintään kohtuullisella tasolla. Vastausten keskiarvo oli 2,9.

Kehitysehdotukset:

Voitiin päätellä, että Jätehuolto T. Askonen Ky:llä tietyt työtehtävät ovat kuormittavampia kuin toiset. Mikäli yritys päättää järjestää kehityskeskustelun, siinä voidaan pohtia miten työntekijä kokee jaksavansa työssään ja mitkä tehtävät aiheuttavat eniten kuormittavuutta. Jos työntekijä kokee jatkuvasti liian suurta kuormitusta, siihen olisi syytä puuttua, jotta välttyttäisiin työuupumukselta tai pahimmillaan loppuun palamiselta. Työtehtäviä uudelleen organisoimalla ja jakamalla saadaan usein aikaan positiivisia tuloksia.

6. Saan riittävää ohjeistusta työtehtävieni hoitamiseksi

Suurin osa työntekijöistä koki saavansa hyvää tai vähintään kohtalaista ohjeistusta omien työtehtävien hoitamiseksi. Kolme työntekijää oli sitä mieltä, että ohjeistuksen määrä on erittäin vähäistä tai sitä ei ole lainkaan. Vastausten keskiarvo oli tasan kolme.

Kehitysehdotukset:

Jotta työntekijä pystyy hoitamaan työnsä hyvin ja tehokkaasti, on tärkeää, että hän saa tarpeeksi ohjeistusta työhön liittyen. Tiedon kulkua tehostamalla yleensä saavutetaan positiivisia tuloksia. Aikaisemmin pohdittiin kanavaa informaation tehokkaampaan jakamiseen. Kun yritys löytää omaan toimintaansa sopivan keinon, sen avulla on helppo ohjeistaa työntekijöitä entistä tehokkaammin.

Uuden työntekijän tullessa yritykseen, on ensiarvoisen tärkeää, että hän saa kattavan perehdytyksen työhönsä. Aluksi työntekijän tulee työskennellä ammattilaisen kanssa ja tämän jälkeen voi siirtyä vähitellen itsenäiseen työskentelyyn. Näin uuden työntekijän sisäänajo on tehokkainta ja hän saa parhaat valmiudet itsenäiseen työskentelyyn. Hyvä perehdytysjakso karsii myös aluksi tehtävien virheiden määrää.

7. Työturvallisuus ja työsuojelu

Hieman alle puolet työntekijöistä koki työturvallisuudessa ja työsuojelussa olevan huomattavia puutteita. Toinen puolisko koki näiden olevan melko hyvällä mallilla. Lisäksi löytyi kaksi neutraalia vastausta. Vastausten keskiarvo oli 2,7. Kommenttikenttään oli kirjoitettu ”Rikki ja lainvastaisia”. Tällä varmasti viitattiin työssä käytettäviin työkaluihin ja työvälineisiin, joita käsitellään seuraavassa kysymyksessä.

Kehitysehdotukset:

Työturvallisuus ja työsuojelu ovat nykypäivän yrityksessä erittäin tärkeitä osa-alueita. Työturvallisuuden laiminlyönti on eräänlaista välinpitämättömyyttä työntekijöitä kohtaan. Vaikka työtapaturmista ei päästä koskaan eroon, voidaan silti sanoa, että yksikin tapaturma on liikaa. Siksi yrityksen tulisi jatkossa kiinnittää enemmän huomiota siihen, että jokaiselle työntekijälle pystytään tarjoamaan turvallinen työskentely-ympäristö.

8. Työssäni tarvittavat välineet ovat asianmukaiset

Vastaukset olivat jakautuneet samaan tyyliin kuin edellisessä kysymyksessä. Noin puolet työntekijöistä koki, että työssä tarvittavat välineet olivat asiallisessa kunnossa ja puolet koki niissä olevan puutteita. Vastausten keskiarvo oli 2,9. Myös tätä kysymystä oli kommentoitu, että työskentelyvälineet olisivat rikki ja osa lainvastaisia. Voitiin päätellä, että työvälineistä osa on ehjiä ja asianmukaisia ja osa epäasianmukaisia.

Kehitysehdotukset:

Mikäli yritys havaitsee puutteellisia tai rikkiinäisiä työvälineitä, ne olisi syytä korjata tai vaihtaa uusiin mahdollisimman nopealla aikataululla. Epäasianmukaisella välineistöllä työskentely on ennen kaikkea työturvallisuusriski, joka voi johtaa vakaviin henkilövahinkoihin. Lisäksi asiallisella välineistöllä työskentely on huomattavasti tehokkaampaa ja vaikuttaa positiivisesti työssä viihtymiseen.

9. Työterveyshuollon palvelut

Kysyttäessä mielipidettä työterveyshuollon palveluista, havaittiin lievää tyytymättömyyttä. Kaksi työntekijää koki olevansa tyytyväisiä työterveyteen ja loput antoivat vastaukseksi arvosanan kolme tai heikompi. Työterveyshuoltopalvelun tyytyväisyyteen vaikuttaa yleensä se, kuinka kattavasti yritys tarjoaa työterveyspalveluita työntekijöille. Mikäli käytössä on tavallinen peruspaketti, se ei kata mitään ylimääräistä vaan kaikki lisätoimenpiteet tulee kustantaa itse.

10. Työhyvinvointia edistävä toiminta yrityksessä

Tämä osa-alue aiheutti eniten tyytymättömyyttä työntekijöissä. Suurin osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että työnantaja ei järjestä työhyvinvointia edistävää toimintaa. Vastausten keskiarvo oli 1,8.

Kehitysehdotukset:

Tämän aihe-alueen parissa Jätehuolto T. Askonen Ky olisi huomattavasti eniten kehitettävää. Hyvät työntekijät ovat yritykselle rikkaus ja heistä tulee pitää kiinni. Henkilökunnalle tulisi tarjota tietyin väliajoin virkistävää toimintaa työntöön vastapainoksi. Tällainen toiminta yhdistää työntekijöitä ja tarjoaa mahdollisuuden tutustua työyhteisön muihin jäseniin entistä paremmin. Jätehuolto T. Askonen Ky voisi ottaa tavoitteeksi järjestää kaksi kertaa vuodessa työn ulkopuolista, ns. tyky-toimintaa henkilökunnalle. Toiminta voisi olla esimerkiksi talvella jääkiekko-ottelun tarjoaminen ja kesällä vaikka saunaillan sisältävä aktiivisuuspäivä.

11. ja 12. Vapaa sana työhyvinvoinnin kehittämistä ja työhyvinvoinnista

Tässä kappaleessa käsitellään kaksi viimeistä kysymystä, joihin vastattiin vapaasti kirjoittaen. Näissä kysymyksissä nousi päällimmäisiksi ainakin seuraavat asiat: työ on kuormittavaa henkisesti ja fyysisesti sekä työpäivät ovat erittäin pitkiä. Lisäksi mainintaa oli myös esimiesten pätemisestä sekä palkkaukseen liittyvistä asioista. Kehitystä toivottiin myös viikonloppu- ja iltapäivystyksiin. Yritys voisi tosissaan harkita kehityskeskustelun pitämistä, sillä nämä ovat asioita, joista olisi hyvä puhua henkilökunnan kanssa. Tämä auttaisi kehittämään toimintaa oikeaan suuntaan.

Kysymyksessä 11 nousi esiin myös seuraava seikka: ”*mistään ei saa positiivista palautetta.*” Palautejärjestelmän tulisi toimia kumpaankin suuntaan, esimiehiltä alaisille ja alaisilta esimiehille. Positiivinen palaute hyvin tehdystä työstä lisää tehokkaasti motivaatiota hoitaa jatkossakin työtehtävät hyvin. Myös heikommin hoidetusta työstä tulee antaa palautetta, mutta sen pitää tapahtua rakentavasti eikä syyttävästi. Jos palautejärjestelmä toimisi kumpaankin suuntaan, kehittäisi se varmasti esimiestoimintaakin. Jätehuolto Askonen Ky voisi ottaa yhdeksi tavoitteeksi kehittää järjestelmän, jossa henkilökunta saisi säännöllistä palautetta tekemästään työstä.

6 TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ TOIMINTA

Työhyvinvointia ja työssä viihtymistä voidaan edistää lukuisin keinoin ilman suuria investointeja ja kustannuksia. Tässä kappaleessa esitellään muutama helposti toteutettava esimerkki. Jätehuolto T. Askonen Ky voisi harkita jotakin seuraavista osaksi työhyvinvointia edistävää toimintaa.

6.1 Lounasetu

Lounasetu on erittäin kustannustehokas tapa ylläpitää työhyvinvointia. Lounastauon pitäminen on työssä jaksamisen kannalta tärkeää, sillä tutkimusten mukaan lounas lisää työtehoa huomattavasti. Helppo keino lounasedun tarjoamiseen on lounasseteli tai lounaskortti. Lounassetelijärjestelmästä ei koidu työnantajalle suuria kustannuksia, sillä työntekijälle jää myös osa maksettavaksi. Lisäksi lounasseteli on verohelpoiksiin tuettu. (Edenredin [www-sivut](http://www.sivut), 2016)

6.2 TYKY-päivät

TYKY-päivän tarkoituksena on järjestää yhden päivän aikana toimintaa, joka edistää ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä ja terveyttä. TYKY-toiminta yhdistää työntekijöitä ja auttaa tutustumaan työkavereihin entistä paremmin. TYKY-päivän teemana

voi olla mitä vaan, kunhan se on yhdessä tekemistä. Hyviä ideoita TYKY-päivän toteutukseen ovat esimerkiksi paintball, carting, kirkkovenesoutu tai vaikka seinäkiipeily. (TYKY-päivän www-sivut, 2016)

Jätehuolto T. Askonen Ky voisi toteuttaa TYKY-päivän esimerkiksi näin: Sovitaan työhyvinvointipäivä järjestettäväksi kaksi kertaa vuodessa. Työntekijöistä kerätään ryhmä, jonka tehtävä on järjestää TYKY-päivä. Seuraavan järjestettävän päivän kohdalla toimitaan samoin, mutta ryhmään valitaan uudet jäsenet. Näin jokainen työntekijä pääsee vaikuttamaan päivän teemaan ja aktiviteettiin.

6.3 Työpaikkaliikunta

Työpaikkaliikuntaa järjestää lähes jokainen keskisuuri ja suuri yritys. Pienyritysten kohdallakin prosenttiluku on 81 %. Kuljetusten toimialalla työpaikkaliikunnan tukeminen on vähäisintä. Jätehuolto T. Askonen Ky voisi toimia asiassa suunnannäyttäjänä. (Jabe 2012, 80)

Työpaikkaliikuntaa voi tukea monella tavalla. Esimerkiksi yritys voi tarjota työntekijöille kuntosaliedun aloittamalla yhteistyön paikallisen kuntosalin kanssa. Henkilökunta saisi kuntosalin palvelut alennettuun hintaan tai parhaassa tapauksessa vapaan käytön. Edun ei välttämättä tarvitse olla kuntosalille, vaan vastaavaa voidaan tarjota vaihtoehtoisesti esimerkiksi uimahalliin, sulkapalloon tai johonkin muuhun sisäpeleihin.

Monet yritykset järjestävät säännöllisesti työntekijöilleen yhteisiä liikuntatapahtumia, esimerkiksi yhteiset jumpat, ohjattu kuntosalikäynti tai erilaiset pelit. Kun tapahtuma on valmiiksi järjestetty, saadaan mahdollisimman moni työntekijä osallistumaan aktiviteettiin. Myös yrityksille yhteisiä liikuntatapahtumia järjestetään paljon, kuten yritysmaraton, jossa jokainen yritys juoksee yhteensä maratonmatkan.

Mikäli yritys haluaa tukea työpaikkaliikuntaa, mutta ei järjestä yhteistä toimintaa, liikunta- ja kulttuurisetelit ovat erinomainen vaihtoehto. Liikunta- ja kulttuurisetelit

antavat työntekijälle mahdollisuuden valita aktiviteetteja liikunnan ja kulttuurin väliltä. Kun työntekijä saa itse valita harrastuksensa, motivaatio pysyy korkealla.

7 LOPPUKOMMENTTI

Työhyvinvointi vaikuttaa suuresti siihen, miten työntekijät viihtyvät työpaikoillaan ja nauttivat elämästään. Lisäksi työntekijöitä on kohdeltava entistä enemmän yksilöinä kuin työtä tekevinä aparaatteina. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin merkitys on mittaava. Jos työhyvinvointi työpaikalla on vähäistä, työntekijän pahoinvointia ei pysty korvaamaan edes suurella palkalla. Työpahoinvointi näkyy myös vapaa-aikana. Mikäli työntekijä kokee olevansa säännöllisesti kiusaamisen uhri, hän tuskin on onnellinen työpäivän jälkeenkään. Pitkään jatkunut pahoinvointi voi aiheuttaa työntekijälle masennuksen tai jopa ennenaikaisen eläkkeen, joten työpahoinvoinnilla on myös huomattava yhteiskunnallinen vaikutus.

Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaatio, työnkuva, esimiestoiminta, ryhmähenki sekä työntekijä itse. Kun nämä osa-alueet ovat hyvin organisoitu ja johdettu, työyhteisö on motivoitunut ja työskentelee tehokkaasti. Näin ollen työhyvinvoinnilla on suoranainen vaikutus yrityksen tulokseen. Tutkimusten mukaan organisaation menestyksellä ja työhyvinvoinnilla on selkeä yhteys.

Opinnäytetyön lopputuloksena saatiin kattava analyysi, josta ilmenee Jätehuolto T. Askonen Ky:n hyvinvoinnin tila sekä ehdotukset toiminnan kehittämiseksi. Hyvinvoinnin voidaan todeta olevan yrityksessä kohtalaisella tasolla. Suurimpia kehitysalueita löytyi työturvallisuuden ja työsuojelun osalta. Lisäksi ilmeni, että yrityksessä ei järjestetä juurikaan työhyvinvointia edistävää toimintaa.

Tutkimuksen perusteella yrityksessä voidaan sanoa kahden erittäin tärkeän osa-alueen olevan kunnossa. Lähes jokainen työntekijä piti työtään mielekkäänä. Lisäksi suurin osa henkilökunnasta tiesi, mitä esimies odottaa häneltä. Nämä ovat avaintekijöitä työssä jaksamiseen sekä työtehtävien hyvin hoitamiseen.

Opinnäytetyö tarjoaa Jätehuolto T. Askonen Ky:lle tärkeää tietoa jatkotoimenpiteitä ajatellen. Yritys voi käyttää työtä hyvänä pohjana työhyvinvoinnin kehittämistyössä. Jos yritys päättää tulevaisuudessa ottaa työhyvinvoinnin osaksi toimintastrategiaa, pitää vain muistaa jo työssä kertaalleen mainittu seikka: työhyvinvoinnin kehittäminen on nähtävä investointina eikä ylimääräisinä kustannuksina.

LÄHTEET

Edenredin www-sivut. 2016. Viitattu 21.5.2016.

<http://www.edenred.fi/fi/ajankohtaista/lounasetu-tukee-tyotehoa>

Jabe, M.2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: Yrityskirjat Oy

Jätehuolto Askonen Ky:n www-sivut. 2016. Viitattu 19.5.2016.

<http://www.jatehuoltoaskonen.fi/>

Kevan www-sivut. 2016. Viitattu 12.5.2016.

https://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/tyokyvyttomyyskustannusten_hallinnan_tuuki/tyokyvyttomyys_maksaa/Sivut/Default.aspx

Liikenneturvan www-sivut. 2016. Viitattu 21.4.2016.

<http://www.liikenneturva.fi/fi/liikenteessa/ennakointi/vasymys>

Manka, M-L., Kaikkonen M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 2.4.2016.

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

SAK:n www-sivut. 2016. Viitattu 15.4.2016.

<http://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/tyopahoinvointi-maksaa-miljardeja--hyvista-oloista-hyotyvät-kaikki-2014-10-07>

TYKY-päivän www-sivut. 2016. Viitattu 21.5. 2016. <http://www.tykypaiva.net/>

Työturvan www-sivut. 2016. Viitattu 8.4.2016.

http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli

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

Wikipedian www-sivut. 2016. Viitattu 2.4.2016.

https://en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs

Wikipedian www-sivut. 2016. Viitattu 2.4.2016.

https://fi.wikipedia.org/wiki/Maslow%E2%80%99n_tarvehierarkia

Työhyvinvointikysely

Tämä työhyvinvointikysely toteutetaan osana insinööriopiskelija Juhani Kallion opinnäytetyötä. Kyselylomakkeet palautetaan nimettöminä ja tulokset käsitellään opinnäytetyössä täysin anonyymisti.

Vastaa kysymyksiin asteikolla 1-5.

1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä. Halutessasi voit kommentoida aihealuetta siihen tarkoitettussa laatikossa. Kysymyksiin 11 ja 12 vastataan lyhyesti kirjoittamalla. Kiitos vastauksistasi!

Kysymys	Arviointi	Kommentti
---------	-----------	-----------

1. Työpaikkani viihtyvyys ja työilmapiiri ovat kunnossa?		
2. Yhteys esimiesten ja alaisten välillä on hyvä?		
3. Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta?		
4. Koen työni mielekkääksi?		
5. Työni kuormitus on sopivalla tasolla?		
6. Saan riittävää ohjeistusta työtehtävieni hoitamiseksi?		
7. Työturvallisuuden ja työsuojeluun on kiinnitetty tarpeeksi huomiota?		
8. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja asianmukaiset?		
9. Olen tyytyväinen työterveyspalveluihin?		
10. Työnantajani järjestää työhyvinvointia edistävää toimintaa?		

11. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikallani olisi syytä kehittää?

12. Vapaa sana työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyen?