

Saara Rostedt

Työhyvinvointikyselylomake apuna työhyvinvoinnin kehittämisessä

NoBot Oy

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Liiketalous

Tradenomi

Opinnäytetyö

2.5.2017

Tekijä(t) Otsikko	Saara Rostedt Työhyvinvointikyselylomake apuna työhyvinvoinnin kehittämises- sissä
Sivumäärä Aika	30 sivua + 1 liite 2.5.2017
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalouden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja(t)	Lehtori Päivi Saariaho
<p>Päämäärä tälle opinnäytetyölle oli luoda helposti toistettava työhyvinvointikyselylomake toimeksiantajayritys NoBot Oy:lle. Kyselylomakkeen teossa on otettu huomioon yrityksen pieni koko ja start-up-status. Työn tavoitteena oli kyselylomakkeen luomisen lisäksi toteuttaa kysely niin, että sen voi toteuttaa sellainenkin henkilö, jolla ei ole kokemusta tai koulutusta johtamisen tai HR:n parista.</p> <p>Opinnäytetyö koostui kahdesta osasta: teoriaosuudesta (teoreettinen viitekehys ja toimeksiantajan esittely), empiirisestä osasta sekä itse tuloksesta eli toiminnallisesta osasta. Koska kyseessä oli toiminallinen opinnäytetyö, ei työn tutkimuksessa oltu käytetty tiettyä menetelmää. Teoriaosuudessa käsiteltiin työhyvinvointia eri näkökulmista sekä tarkasteltiin kohdeyritystä ja sen kulttuuria tarkemmin. Teoriaosion tuloksena syntynyt kyselylomakepohja pohjautui tämän opinnäytetyön teoriaosuuteen sekä omiin kokemuksiini työntekijänä NoBot Oy:n palveluksessa. Toiminnallinen osuus oli itse työhyvinvointikyselylomake, ja se on liitetty työhön (Liite 1).</p> <p>Johtopäätöksissä todettiin työn onnistuneen hyvin tavoitteisiin nähden. Työn tuloksena syntynyt työhyvinvointikyselylomake koostui eri osa-alueista: vastaajan perustietojen kerääminen, viestintä, tiimijako & palaverit, oma osaaminen & perehdyttäminen, ajankäyttö, yrityksen arvot, missio & visio ja henkilökohtainen palaute. Kyselyn lopussa kysytään palautetta myös itse kyselystä. Teoreettisesta viitekehuksesta johdettu työn tulos eli kyselylomake vaikuttaa kasvavan yrityksen työhyvinvointiin positiivisesti.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, työhyvinvointikyselylomake

Author(s) Title Number of Pages Date	Saara Rostedt Advancing Occupational Well-Being by Creating a Work Welfare Survey 30 pages + 1 appendice 2nd May 2017
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor(s)	Päivi Saariaho, Senior Lecturer
<p>The objective of this thesis was to improve occupational well-being by creating a functional, easy-to-repeat business work welfare survey to NoBot Oy. In addition, the survey should be easy to make by a person who might not have working experience in the field of human resources or leadership. The size and start-up status was considered when the survey was created.</p> <p>The thesis is a project based study. Due to the practical nature of the thesis, no specific research method was used. The theoretical framework of the thesis focuses on the general overview of occupational well-being. The Theoretical framework and the overview on the organizational culture of NoBot Oy make up the first part of the thesis. The second part considers the result of this thesis, which was the survey.</p> <p>The survey studies different areas of occupational well-being: communications, teams & meetings, one's know-how & familiarization, management of time, company's mission, vision and values and personal feedback. In the end of the survey one can give feedback of the survey itself, to improve it in the future. As a conclusion, the author stated that the thesis met the objectives and it will be useful for a start-up company.</p>	
Keywords	work welfare survey, occupational well-being

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyöprosessi	1
1.2	Toimeksiantaja, start-up-maailma ja alasta yleisesti	2
1.3	Tutkimusmenetelmät ja työn rakenne	3
2	Työhyvinvointi	4
2.1	Työhyvinvoinnin historiaa	4
2.2	Työhyvinvoinnin määritelmiä	5
2.2.1	Ergonomia ja fyysinen työhyvinvointi	7
2.2.2	Psyykinen ja henkinen työhyvinvointi	8
2.2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	9
2.2.4	Työpahoinvointi	11
2.2.5	Stressi	11
2.2.6	Työn imu ja siihen vaikuttavat voimavarat	12
2.2.7	Keskittyminen ja tarkkaavaisuus osana työhyvinvointia	13
2.3	Työhyvinvoinnin portaat	14
2.4	Työhyvinvointiin vaikuttava lainsäädäntö	15
3	NoBot Oy	16
3.1	Yrityksen tarina ja historia	16
3.2	Yrityksen arvot ja toimintatapa	17
4	Työhyvinvointikyselylomake	19
4.1	Työkalun valitseminen	19
4.2	Työhyvinvointikyselylomakepohjan rakentaminen	19
4.3	Työhyvinvointikyselyn sisältö	20
4.3.1	Kyselyn johdanto	21
4.3.2	Perustiedot ja pohjustus aiheeseen	21
4.3.3	Kyselyn kolmas osio: viestintä	22
4.3.4	Kyselyn neljäs osio: tiimijako ja palaverit	23
4.3.5	Kyselyn viides osio: oma osaaminen ja perehdyttäminen	23
4.3.6	Kyselyn kuudes osio: Ajankäyttö ja työstä irtautuminen	24
4.3.7	Kyselyn seitsemäs osio: yritykset arvot, missio ja visio	25
4.3.8	Kyselyn kahdeksas osio: henkilökohtainen palaute	25
4.3.9	Palaute kyselystä	26
4.4	Saate kyselyn suorittajalle	26

4.5	Kyselyn käyttö	27
5	Pohdinta ja johtopäätökset	27
	Lähteet	29
	Liitteet	
	Liite 1. Työhyvinvointikyselylomake	

1 Johdanto

Opinnäytetyöni on toimeksianto NoBot Oy -nimiseltä yritykseltä, ja työn tarkoituksena on luoda helposti toistettava pohja työhyvinvointikyselylomakkeelle. Opinnäytetyön tavoitteena on auttaa tämän työkalun avulla kehittämään toimeksiantajayrityksen työhyvinvointia ja luoda pienelle start-upille yrityksen organisaatiokulttuuriin sopiva työhyvinvointikyselylomake, jota pystytään tulevaisuudessa käyttämään useita kertoja sellaisenkin ihmisen toimesta, jonka suurinta osaamisalaa ei ole ensisijaisesti johtaminen, henkilöstöhallinto tai työhyvinvointi. Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen työ.

Työhyvinvointi on asia, mitä nykyaikaisessa organisaatiossa ei voida ohittaa. Yksi tapa toteuttaa onnistunutta työhyvinvointia on mitata hyvinvoinnin nykytilaa kyselyllä. Henkilöstökyselyt ovat olennainen osa johtamista ja antavat arvokasta dataa yritykselle henkilöstön hyvinvoinnin, työmotivaation, osaamisen tai muun mitattavan alueen tilasta. Kyselyn käyttämisen etu on esimerkiksi tiedon ajankohtaisuus, vertailtavuus ja rehellisyys, kun kysely toteutetaan anonyymisti.

1.1 Opinnäytetyöprosessi

Prosessi opinnäytetyölle lähti liikkeelle toimeksiantajan kanssa käydystä keskustelusta, jossa tarve työhyvinvoinnin mittaamiselle kävi selväksi. Sain itse vaikuttaa paljon työn tavoitteisiin ja tuloksen lopulliseen muotoon, ja päädyimme yhdessä siihen, että työn tavoitteena on luoda helposti toistettava työhyvinvointikyselylomake.

Aluksi opinnäytetyölle asetettiin tavoitteeksi valmistua jo keväällä 2016, mutta toimeksiantajayrityksessä tapahtuneiden muutosten vuoksi työltä poistettiin tiukka tavoitevalmistumisaika. Teoreettinen viitekehys oli kuitenkin melkein valmis jo keväällä 2016, ja pystyinkin rakentamaan sen pohjalta lomakepohjan syksyllä 2016 ja hiomaan sen lopulliseen muotoonsa talvella 2017. Opinnäytetyöprosessi eteni siis alla olevan taulukon mukaisesti:

Taulukko 1. Opinnäytetyön toteutunut prosessi.

	Kevät 2016	Kesä 2016	Syksy 2016	Talvi 2017	Kevät 2017
Toimeksianto, keskustelu työn tavoitteista	x				
Teoreettisen viitekehyksen rakentaminen	x	x			
Kyselylomakkeen rakenta- minen		x	x	x	
Tavoitekatsaus		x	x		
Lomakepohjan hyväksyttä- minen			x	x	
Kyselypohjan lopullinen luovuttaminen yritykselle					x
Opinnäytetyön valmistumi- nen					x

1.2 Toimeksiantaja, start-up-maailma ja alasta yleisesti

Toimeksiantajana toimii sosiaalisen median toimisto NoBot Oy. Yritys on perustettu vuonna 2014 ja se on kasvanut tasaisesti siitä lähtien. Yritys kuvaa itseään lyhyesti LinkedIn-sivullaan diginatiiviksi sosiaalisen median toimistoksi, jonka toiminta on datan ohjaamaa, mutta ihmisten värittämää. Toiminta perustuu vahvaan ja tarkasti harkittuun yrityskulttuuriin ja itsensä sekä muiden jatkuvaan haastamiseen (LinkedIn 2017.) Merkittävimpiä vahvuustekijöitä NoBot Oy:llä ovat siis vahva yrityskulttuuri ja tiukasti sitoutuneet, nuoret työntekijät. Toimeksiantajalla on toimipiste Helsingissä.

Oxfordin sanakirja määrittelee start-upin löyhästi hiljattain aloitetuksi yritykseksi. Start-up on terminä haastava, sillä se tarkoittaa usein isoa kirjoa erilaisia yrityksiä. Yhdistävä tekijä on kuitenkin useimmiten juuri perustettu status, innovatiivinen ote tai idea yrityksen perustamisvaiheessa ja nopeampainen luonne. Dagmarin 2016 haastattelema Siru Lajunen kuvaa start-up-yritystä seuraavasti: *”Startup-yrityksille ei ole virallista määritelmää, joten virallisia tilastoja ei myöskään ole olemassa. Start-upit ovat tyypillisesti nuoria, nopeaan kasvuun ja kansainvälistymiseen tähtäviä yrityksiä, joita kehitetään usein riskirahoituksella. Toiset puhuvat start-upeista kasvuyrityksinä, mutta useimmat viralliset tahot luokittelevat kasvuyrityksiin myös vanhoja yrityksiä.”* (Dagmar 2012.)

Alana markkinointi, ja etenkin sosiaalisen median markkinointi, on haastava ja nopeaa mukautumista vaativa. Työntekijöiden on jatkuvasti pysyttävä trendejä edellä ja löydetävä tasaisesti luovuutta ruokkivaa inspiraatiota. Etenkin sosiaaliseen mediaan keskittyvät markkinointitoimiston on kyettävä erottumaan kilpailijoistaan ja isoista mainostoimistoista aidolla, keskustelevalle ja ketterällä liiketoiminnalla. Tarinankerronnan taito on yksi tärkeimmistä ammattitaitokysymyksistä, kun puhutaan sosiaalisen median markkinoinnista.

1.3 Tutkimusmenetelmät ja työn rakenne

Opinnäytetyö on luonteeltaan toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuloksena on syntynyt toimeksiantajalle työhyvinvointikyselylomakkeen pohja. Työ koostuu kolmesta osiosta: teoreettisesta johdannosta, viitekehuksesta ja empiirisestä osiosta. Liitteenä on itse työhyvinvointikyselylomake. Työn toiminnallisen luonteen vuoksi työssä ei ole käytetty yhtä tiettyä tutkimusmenetelmää.

Toisessa osiossa teoreettinen viitekehys kattaa ja avaa työhyvinvoinnin eri näkökulmia yleisellä tasolla ja työhyvinvoinnin tärkeyttä sekä yrityksen henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämistä. Aiheesta on paljon kirjallisia lähteitä niin suomeksi kuin englanniksi. Olen valinnut työhön teoreettisen pohjan työhyvinvoinnin perusteista, sillä kaikki aiheet tulevat jollain tavalla esiin lopullisessa kyselylomakkeessa.

Työn empiirinen osuus tarkastelee työn tuloksena syntyneen kyselylomakkeen eri osialueita. Kyselylomakkeen tarkastelun jälkeen olen kirjoittanut tiiviin saatteen kyselyn suorittajalle, jotta kyselyn toteuttaminen käytännössä sujuisi mahdollisimman sujuvasti. Empiirisen osion tuloksena syntynyt kyselylomakepohja pohjautuu tämän opinnäytetyön teoriaosuuteen, teoriaosuudessa esitellyn yrityksen yrityskulttuuriin sekä omiin kokemuksiini työntekijänä NoBot Oy:n palveluksessa. Myös opinnäytetyön prosessikuvauksessa mainitut keskustelut ja tapaamiset toimeksiantajan kanssa ovat antaneet viimeiset silaukset lopulliselle tulokselle.

Opinnäytetyöprosessia tarkastellaan tavoitteiden täyttymisen kannalta työn lopussa, niin kirjoittajan kuin toimeksiantajan näkökulmasta. Lisäksi viimeiseen osioon on kirjoitettu pohdintaa toimeksiantajana tehdyn työhyvinvointikyselylomakkeen roolista yrityksen johtamisessa tulevaisuudessa sekä kehityskohteita kyselyssä. Liitteenä on opinnäytetyön tuloksena syntynyt työhyvinvointikyselylomake.

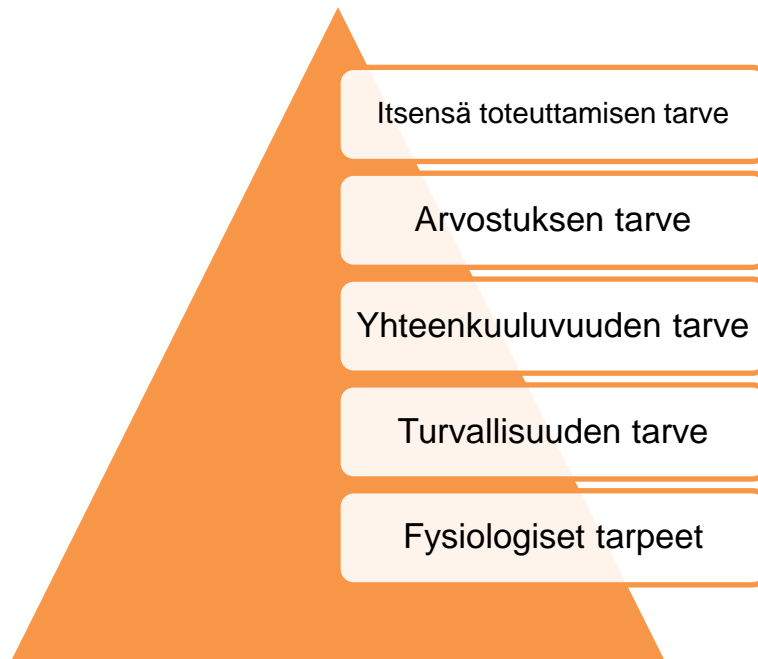
2 Työhyvinvointi

Tämä luku käsittelee sitä, miten työhyvinvointi määritellään eri näkökulmista ja millaiset asiat vaikuttavat kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin tarkastelu on äärimmäisen tärkeää, jotta yritys ja liiketoiminta voivat olla kannattavia ja kehittyä. Hyvinvoiva työyhteisö on niin organisaatiota kuin yksittäistä työntekijää rikastava ja kannatteleva menestystekijä.

2.1 Työhyvinvoinnin historiaa

Käsitteenä työhyvinvointi ulottuu yllättävän pitkälle historiaan. Perustavanlaatuisesti hyvinvointi tarkoittaa sitä, että yksilö täyttää tarpeensa sekä saa tyydytyksen täytettyään ja saavutettuaan asettamansa tavoitteet elämässään. Sekä sitoutuminen että tavoitteisiin keskittyneet toiminnot luovat hyvinvointia. Yleisesti hyvinvointiin verraten työhyvinvoinnilla on lyhyt historia. Osa työhön sekä hyvinvointiin liittyvistä käsitteistä on muuttunut vasta hiljattain. Niin sanottu Euroopan verkosto esitteli vuonna 1997 julkaisuna määritellyn käsitteen, mitä työhyvinvointi on ja millaisia toimia se aiheuttaa. Vaikka julkaisu käsitti Euroopan, on silti jokaisessa maassa oma tulkinta asiasta. (TTL 2016.)

Monet työhyvinvoinnin teoriat perustuvat tai pohjautuvat joltain kautta Maslow'n tarvehierarkiaan. Tämä tapa kuvata ihmisen perustarpeita on vanha, mutta edelleen käypä malli. Vuonna 1943 Abraham Maslow'n julkaisema malli pohjautuu ajatukselle, että ihmisen tulee täyttää ja tyydyttää ensin alimman tason perustarpeet, jotta ihmisen pääsee toteuttamaan itseään ylemmille tasoille. Tätä teoriaa kutsutaan myös motivaatioteoriaksi. (Rauramo 2012, 12–13.) Alla on kuvattu Maslow'n tarvehierarkia, johon myöhemmin esiteltävä Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli pohjautuu.



Kuvio 1. Maslow'n tarvehierarkia (Rauramo 2012).

Lainsäädäntö on myös yksi perimmäisistä syistä, miksi työhyvinvoinnin merkitys yrityksissä on kasvanut ja miksi sille on asetettu vaatimuksia. Lisäksi organisaatorakenteet muuttuvat, väestö ikääntyy, työhyvinvoinnin puute lisää kustannuksia, ja tietotyön lisääntyessä avainhenkilöiden sitouttaminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. (Ahonen & Ojala 2003, 25.) Henkilöstökulut ovat yrityksen liikevaihdosta tyypillisesti noin 10-40 prosenttia, alakohtaisesti muuttuen, esimerkiksi palvelualalla henkilöstökulut voivat olla jopa 50 prosenttia – tästäkin syystä on tärkeää miettiä henkilöstön roolia ja hyvinvointia (Kesti 2010, 167–168.)

2.2 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen taloudellisesti kannattavaksi toiminnaksi, sillä työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kompetensseihin, taloudelliseen tulokseen ja julkisuuskuvaan (TTL 2015.) Työhyvinvointi on kokonaisvaltaisesti jokaisen asia yrityksessä tai organisaatiossa – työhyvinvointi kuuluu kaikille. Ei ole siis pelkästään HR-päällikön tai esimiehen vastuulla, millainen työpaikka on, vaan myös työntekijän pitää itse tarkastella, analysoida ja parantaa omaan työhyvinvointiin liittyviä asioita. Usein ajatellaan, että työntekijä tuntee ja tietää itsensä parhaiten, jolloin he ovat ammattilaisia oman työhyvinvointinsa suhteen. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada

apua tähän tarkasteluun ja kehitystoimien muodostamiseen. Esimiehen ja johdon tehtäväksi jää linkittää toimenpiteet yrityksen suunnitelmiin ja strategioihin (ja näin asettaa myös rajat toimenpiteille) ja varmistaa, että työhyvinvoinnin suhteen toimitaan yrityksen arvojen mukaisesti. (Virolainen 2012, 12.)

Terveys ei välttämättä ole pelkästään sairauden tai vaivan puuttumista. Maailman terveysjärjestö WHO kuvailee terveyttä ”täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi”. Työhyvinvointikaan ei siis ole pelkästään työpahoinvoinnin osa-alueiden puuttumista. Voidaan todeta, että kun organisaatioissa lähdetään kehittämään työhyvinvoinnin tilaa, tapahtuu se kolmijakoisesti niin yksilön kuin yrityksen tai organisaation sekä yhteiskunnan välillä. Yritysten ja organisaatioiden isona vastuuna on pitää huolta siitä, että yhteisössä toimitaan yhteiskunnan säätämien lakien mukaisesti ja kaikkien yksilöiden turvallisuus maksimoiden. Lakien säätämisen lisäksi yhteiskunta pystyy auttamaan hyvinvoinnin edistämässä auttamalla sellaisen järjestelmällisen toiminnan tukemisessa, joka kehittää esimerkiksi jatkuvaa kehitystä, oppimista, osaamista ja sitä, että työnteon kentällä toiminta on kannattavaa. Yksilön toteutettavaksi jää oman elämäntyylin tarkastelu ja omien elintapojen muuttaminen omaa hyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi. Myös yhteisten lakien ja ohjeiden noudattaminen on tärkeää yksilön näkökulmasta. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan myös terveellistä, turvallista sekä tuottavaa työtä. Tällaista työtä tekevät työyhteisön jäsenet ja työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa. Lisäksi he kokevat työnteon olevan palkitsevaa ja mielekästä sekä tukevan omaa elämänhallintaansa. (Työturvallisuuskeskus 2014.) Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön yhteistä vireystilaa (Ahonen & Ojala 2003, 19). Ihmisen elämässä työ ja ammatin harjoittaminen ovat keskeisiä osia ja sen kautta ihminen saa paljon omaa hyvinvointiaan ajatellen. Yksilö saa etuja työssä olemisesta. Esimerkiksi arjen ja ylipäänsä elämän rytmitys, rahan kautta saatavat edut, erilaiset ja rikastuttavat ihmissuhteet sekä yleisesti miellyttävää tekemistä. (Rauramo 2012, 10.) Kokonaiskuva työhyvinvointiin muodostuu ensinnäkin työstä itsestään. Muita kokonaisuuteen vaikuttavia asioita ovat työnteon mielekkyys, yksilön terveyden taso, kokemus hyvästä turvallisuudesta sekä yleinen mielen ja kehon hyvinvointi. Myös kollegojen ja yksilön itsensä ajan tasalla oleva ammattitaito, yhdessä määritellyjä tavoitteita kohti ajava johtaminen sekä yleisesti hyvä tunnelma työpaikalla johtavat parempaan työhyvinvointiin yksilötasolla.

Työhyvinvoinnilla on merkittävä rooli ihmisen kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa: kun ihminen voi kokonaisvaltaisesti hyvin, se näkyy sekä ihmisessä itsessään, että ihmisen tuottamassa tuloksessa. Ihminen jaksaa työssään paremmin, kun työhyvinvoinnin tilasta pidetään huolta ja sitä kehitetään. Kokonaisvaltaisesti työhyvinvoinnista huolehtiminen auttaa sairauspoissaolojen määrän vähentämisessä. Kun työhyvinvoinnin tila kohoaa, työ on tuottavampaa ja yksilöä organisaatioon sitouttavampaa. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2015.)

2.2.1 Ergonomia ja fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on erittäin tärkeä osa työhyvinvoinnin kokonaisuudessa: siihen kuuluvia osa-alueita ovat esimerkiksi fyysiset työolosuhteet, ergonomia ja fyysinen kuormitus. Myös siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet liittyvät osaltaan fyysiseen työhyvinvointiin. Etenkin ruumiillisessa työssä fyysinen työhyvinvointi korostuu. Toisaalta toimistotehtävissäkin tulee huolehtia fyysisestä työhyvinvoinnista – se on vain erilaista kuin ruumiillista työtä tekevillä työntekijöillä. Istumistyö voi olla pitkällä aikavälillä kehoa rasittavaa ja liian yksitoikkoista, ja paljon tietokonetta käyttävällä ranne ja kyynärvarsi saattavat kuormittua ja työskentely täten vaikeutua. Istumatyön yksi haaste on liikkumattomuus, koska ihminen on luotu liikkumaan ja pitkäaikainen paikallaan istuminen on tuore ilmiö ihmiskunnan historiassa. (Virolainen 2012, 17.) Toimistotyössäkin korostuu ergonomian merkitys. Ergonomia on järjestelmän kokonaisvaltaisuutta korostava tieteenala, jonka sovellusalueena on kaikki inhimillinen toiminta. Ergonomia tutkii ihmisen, työn ja tekniikan vuorovaikutusta. Ergonomia voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan. Fyysinen ergonomia käsittelee ihmiskehon vastauksia fysiologisiin kuormiin – keskeisiä aiheita ovat mm. työasennot, työpisteen tila, työn vaatimukset, työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet, työpaikan layout, turvallisuus, terveys ja riskitekijät (toisto, tärinä, voima ja epämiellyttävät tai staattiset asennot). Tyypillisenä arkipäivänä toimistotyöntekijä istuu keskimäärin 7,5 tuntia, eli toimistossa työskentelevä henkilö istuu merkittävän suuren osan työajastaan. Neljäkymmenen vuoden uran aikana työtuolissa vietetty aika olisi siis noin kuusi tuntia – ei ole siis ihme, että huonosta ergonomiasta aiheutuvat fyysiset ongelmat lisääntyvät. (Virolainen 2012, 28–29.)

2.2.2 Psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi on tullut yhä enemmän keskeiseen rooliin työhyvinvoinnin kentällä. Psyykkinen työhyvinvointi kattaa muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Psyykkinen työhyvinvointi korostuu erityisesti asiantuntijatehtävissä. Kun työhyvinvoinnin fyysisistä asioista pidetään nykyaikaisilla työpaikoilla hyvin huolta, psyykkisen työhyvinvoinnin parantamisessa on kohentamista – etenkin sen vuoksi, että psyykkisellä työhyvinvoinnilla voi olla merkittävä rooli sairauksista johtuvien poissaolojen ehkäisemisessä ja viihtymisestä työssä ylipäättään. (Virolainen 2012, 18.)

Työstä aiheutuva psyykkinen pahoinvointi on nykyisin melko yleistä. Naisista joka kolmannella ja miehistä joka viidennellä on työstä johtuvia psyykkisiä oireita. Kiire ja stressi ovat yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. (Virolainen 2012, 18.) Suurimpia psyykkiseen pahoinvointiin liittyviä pitkien sairauspoissaolojen syitä ovat stressioireet, työtytymättömyys, elämän turvattomuus ja epäoikeudenmukainen kohtelu tai kiusaaminen työpaikalla (Suonsivu 2011, 18). Etenkin tietotyöläisillä on havaittu henkisen kuormituksen korostuminen työssään. Tietotyöläisillä esimerkiksi perhe-elämän ja työn yhdistäminen tuo paineita. Aikapaine on yksi suurin stressaava tekijä tietotyöläisen työhyvinvoinnissa. Työhyvinvoinnin rooli korostuu menestyksen kannalta etenkin silloin, kun työ perustuu tietoon ja sen käsittelyyn. Tietotyöläisten vanhetessa ja eläköityessä työhyvinvoinnin asema ja merkitys korostuvat. Tällöin kiireisen työtahdin seuraukset näkyvät myös suurissa joukoissa. (Ahonen & Ojala 2003, 40–42.)

Tunteiden tunteminen ja tarkastelu ovat tärkeitä, ja niiden tukahduttaminen aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. Tunneperäisen toimintamallin vuoksi on tärkeää, että yksilö saa luontonsa mukaisesti mahdollisuuden omien tunteiden kokemiseen. Työpaikka voi auttaa tunteiden kokemisen lisäksi antaa mahdollisuuden niiden käsittelyn ja ilmaisuun sekä auttaa näiden keinojen parantamisessa. Tämä ei tarkoita sitä, että esimerkiksi suuttuessaan työntekijän tulee raivota asiakkaalle, vaan sitä, että ihminen saa kertoa vapaasti tuntemuksistaan ja ilmaista mielipiteensä kollegoilleen ja esimiehilleen. (Virolainen 2012, 19.)

Jotta työntekijä voisi toimia koko työyhteisön kehittäjänä, tulee hänellä olla työpaikallaan mahdollisuus toteuttaa henkistä hyvinvointiaan kehittämällä osaamistaan. Palaute, sekä sen vastaanottaminen ja antaminen, on yksi suurimerkityksisimmistä asioista henkisen työhyvinvoinnin kannalta. Palaute saa työntekijän itsensä, että hänen tekemänsä työn

tuntumaan merkitykselliseksi. Palautteen antaminen kehittää koko työyhteisön kommunikaatiota ja näin edistää merkityksellisesti henkistä työhyvinvointia. (Furman & Ahola 2002, 20–21.)

Yhteishenki ja sen luominen vaikuttavat positiivisesti työyhteisön henkiseen hyvinvointiin ja sitä kautta yksilön henkiseen työhyvinvointiin. Yhteishenki vaatii kuitenkin avointa ja rehellistä työtä kaikilta osapuolilta. Lähtökohtia hyvään yhteishenkeen ovat esimerkiksi toisen arvostaminen, onnistumisen tunne, huumori sekä työn hauskuus ja välittäminen. (Furman & Ahola 2002, 12–13.)

2.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Fyysisen ja psyykkisen puolen lisäksi, työhyvinvoinnissa tulee ottaa huomioon myös sosiaalinen työhyvinvointi. Sosiaalinen työhyvinvointi terminä pitää sisällään esimerkiksi tilaisuuksia ja mahdollisuuksia harrastaa sosiaalista kanssakäymistä työyhteisön yksilöiden kanssa. Sosiaalisen kanssakäymisen mahdollisuus tarkoittaa esimerkiksi sitä, että organisaatiossa on tilaisuuksia ja myös sallittua kanssakäydä ja keskustella ilman syyllisyydentunnetta työkavereiden kanssa. Työyhteisöä rikastuttavaa on myös se, että sen jäsenten keskeiset suhteet toimivat ja jokainen pystyy kohtaamaan ja keskustelemaan muiden kanssa ilman vaikeuden tunnetta. (Virolainen 2012, 24.) Sosiaalinen kanssakäyminen hyödyttää myös yrityksen menestymistä. Kuten Jouni Varpelaide (2016, 58) toteaa:

Ihminen ei ole applikaatio eikä tekninen väline. Siksi yksi perinteinen menetelmä organisaation tietotason parantamiseksi toimii edelleen hyvin: ihmisten kohtaaminen ja keskinäinen vuorovaikutus elävässä elämässä. Organisaatio voi ja sen kannattaa huolehtia siitä, että ihmiset ovat tekemisissä toistensa kanssa, tutustuvat toisiinsa ja kertovat tekemisistään ilman teknisiä välineitä. (Varpelaide 2016, 58.)

Työkavereihin tutustuminen liittyy myös osaltaan sosiaaliseen työhyvinvointiin. Työkavereiden ja esimerkiksi heidän harrastuksiensa tunteminen edesauttaa yhteisöllisyyttä. Jos työkaverin tuntee yksityisellä ja lähemmällä tavalla, on häntä helpompi lähestyä etenkin työasioiden puitteissa tarpeen tullen. (Virolainen 2012, 24.)

Esimerkiksi yhteiset kahvihetket, kohtaamiset kopiokoneen äärellä tai käytäväkohtaamiset ovat oivia tilaisuuksia vaihtaa kuulumisia sekä tutustua työkavereihin persoonina ilman, että työnteko häiriintyy. Lämminhenkiset sosiaaliset kohtaamiset luovat positiivista

työilmapiiriä työpaikalle. (Virolainen 2012, 24.) Ihmisten välinen vuoropuhelu onkin perusedellytys kaikelle inhimilliselle kasvulle ja kehitykselle. Toimiva dialogi on myös yhteisön tasapainoisen kehittymisen perusedellytys. (Suonsivu 2011, 52.) Toisinaan yrityksissä sijoitetaan esimerkiksi kahvi-, vesi- tai kopiokonepisteet tarkoituksella niin, että niiden läheisyyteen voi helposti syntyä sosiaalisia tilanteita. Niin ikään työhuoneiden sijoittaminen toistensa lähelle lisää sosiaalista kanssakäymistä – sen sijaan niiden sijaitseminen kaukana toisistaan tarkoittaa tyypillisesti sitä, että sosiaalinen kanssakäyminen jää vähäisemmäksi. (Virolainen 2012, 24.)

Ystävyyssuhteiden syntyminen työpaikoilla on suomalaisessa työkuulttuurissa yleistä. Toimi-lehden tutkimuksen mukaan 75 % vastaajista kokee, että työpaikalla ystävystyminen on lisännyt viihtymistä työpaikalla. Sen lisäksi 50 % kokee motivaation kasvaneen sen myötä, kun työpaikalla on ollut mahdollisuus luoda ystävyyssuhde kollegaan. Myös työtehdossa koettiin kasvua hyvälaatuisten työpaikan ihmissuhteiden myötä. Toisaalta, ystävyys työpaikalla ei ole aina ongelmaton. Suomalaisista työntekijöistä 10 % on kokenut ristiriitaisuuksia ystävyyssuhteessa työkaverin kanssa. Etenkin esimiehen ja alaisen väliseen ystävyyteen saatetaan suhtautua nihkeästi, esimerkiksi suosimisen epäilemisen takia. Esimiehen ja alaisen ystävydestä saattaa seurata se, että muut työntekijät eristävät esimiehen ystävänä olevan alaisen, jotta tämä ei kertoisi esimiehelle esimerkiksi ilkeämielisiä juoruja tai muita työntekijöihin liittyviä asioita.

Taulukko 2. Ystävyys suomalaisessa työelämässä (Virolainen 2012, 25).

6 %:lla on ollut rakkaussuhde työpaikalla.	75 % kokee, että ystävystyminen lisää viihtymistä työpaikalla.	50 % kokee, että työpaikan ystävyyssuhteet lisäävät motivaatiota.
Joka 3. kokee, että työteho paranee työpaikkaystävyyden myötä/ansiosta.	79 % pitää yhteyttä entiseen työkaveriin.	Nykyisiin työkavereihin pitää yhteyttä 2/3 suomalaisista.

10 % kokee ristiriitaisuuksia työpaikan ystävyyssuhteissa.		
--	--	--

2.2.4 Työpahoinvointi

Vaikka työhyvinvointi ei ole pelkästään työpahoinvointitekijöihin puuttumista, voivat työpahoinvoinnin aiheuttavat tekijät toimia merkittävän työhyvinvoinnin esteenä. Yleisimpänä työpahoinvoinnin tekijöitä ovat työn kiireisyys sekä stressi, jotka pitkään jatkuestaan voivat aiheuttaa työn ilon katoamista, työuupumusta ja jopa burnoutia. (Virolainen 2012, 30.)

Nykyajan tietotyöläiselle työuupumus on valitettavan tuttu työpahoinvoinnin käsite. Burnoutiksikin kutsuttu tila kehittyy pitkittyneen työstressin seurauksena. Työuupumusta voisi luonnehtia esimerkiksi huomattavana uupumuksena, oman ammatillisen itsetunnon heikentymisenä ja kyynisenä suhtautumisena työhön ja työyhteisöön. Vaikka burnoutia ei lasketa sairaudeksi, se voi kumminkin toimia alustana monelle vakavalle sairaudelle. Työntekijä saattaa työuupumuksen seurauksena sairastua esimerkiksi päihdehäiriöihin tai masennukseen. Myös unihäiriöt ovat yleisiä työuupumuksen kautta. Myös työkyvyttömyyden riskin on todettu kasvavan burnoutista kärsimisen myötä. (Rovasalo 2015.) Työhyvinvoinnin esteeksi voi koitua myös epävarmuus työpaikalla sekä jostain syystä Suomessa korostunut työpaikkakiusaaminen. Työpaikkakiusaaminen on vakava ongelma, sillä kiusaamisen kohteena olevalle työntekijälle jo pelkästään työpaikalle meneminen saattaa olla ylitsepääsemättömän vaikeaa. (Virolainen 2012, 30.)

2.2.5 Stressi

Työterveyslaitoksen mukaan suomalaisista jopa neljännes kokee olevansa stressaantunut työn vuoksi. Euroopan Unionin verraten suomalaisten työstä aiheutunut stressi on keskitasoa (22%). Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön mukaan stressi tarkoittaa seuraavaa:

Ajoittainen stressi on elämässämme väistämätön ilmiö, joka pieninä määrinä parantaa niin fyysistä kuin psyykkistä suorituskkyä mutta liiallisena ja pitkään jatkuvana heikentää hyvinvointiamme ja altistaa fyysisille ja psyykkisille sairauksille.

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöön kohdistuvat haasteet ja vaatimukset ylittävät hänen käytössä olevat voimavaransa. Ulkopuolelta tulevien vaatimusten lisäksi itselle asetetut odotukset voivat aiheuttaa stressiä. Sekä miellyttävät että epämiellyttävät asiat voidaan kokea stressaaviksi tilanteen tulkinnasta ja ihmisen yksilöllisestä paineensietokyvystä riippuen. Se, mikä stressaa yhtä, voi olla toiselle voimavara. Usein koemme stressiä muutostilanteissa, joissa voimavaramme ja sopeutumiskykymme joutuvat koetukselle. Työ- ja opiskeluelämässä stressiä voivat aiheuttaa kiire, kohtuuton työmäärä, tuen puute, huono työilmapiiri, epävarmuus omista kyvyistä ja osaamisesta sekä työn hallinnan puute. (YTHS 2016.)

Pitkittynyt työstressi voi johtaa esimerkiksi unettomuuteen ja työuupumukseen ja näin heikentää merkittävästi työhyvinvointia. Kun stressi kehittyy, siihen vaikuttavat sekä ulkoiset että yksilöstä riippuvat tekijät ja ominaisuudet. Työuupumuksella on kielteisiä seurauksia työhyvinvoinnille, työturvallisuudelle ja terveydelle. Pitkään jatkunut stressi ja unettomuus haittaa asiantuntijan työntekoa merkittävästi. (TTL 2016.)

Kiire on yksi isoimpia stressin aiheuttajia. Kiire on ymmärrettävä ilmiö modernissa työelämässä, sillä monia yrityksiä ohjaa ”aika on rahaa” -ajattelu. (Kuikka & Paajanen, 45.) Kiire voi toimia ajoittain positiivisena motivaationa, mutta useimmiten se aiheuttaa työyhteisössä työpahoinvointia. Kiireen tunnetta voi kontrolloida esimerkiksi kiireellisyuden rehellisellä tarkastelulla ja työtehtävien organisoinnilla ja priorisoinnilla. Liiallinen kiire haittaa tarkkaa mieleen painamista ja työmuistissa asioiden käsittely jää kesken. (Kuikka & Paajanen, 46.)

2.2.6 Työn imu ja siihen vaikuttavat voimavarat

Työn imu on olennainen osa onnistumisen tunnetta ja sitä kautta vaikuttaa merkittävästi yksilön työhyvinvointiin. TTL kuvaa työn imua seuraavasti:

Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Sitä kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisten hetkinä. Omistautuminen on kokemusta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön ja siitä koettua nautintoa. Aika kuluu kuin huomautta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta. (TTL 2016.)

Työn imua edistävät erilaiset työhön liittyvät voimavarat. Voimavaroja voidaan liittää erilaisiin osa-alueisiin: tehtävään, työn järjestämiseen, työyhteisön vuorovaikutukseen ja

organisaatioon liittyvät voimavarat. Tehtävään liittyvät voimavarat ovat esimerkiksi monipuolisuus, se miten antoisaa työ on ja paljonko se vie yksilöä eteenpäin. Oman työn organisointiin liittyviä voimavaroja ovat esimerkiksi oma mahdollisuus vaikuttaa työnkuvaan, työajan järjestely- ja joustomahdollisuudet, työroolien jaon selkeys sekä ymmärretyt, henkilökohtaiset tavoitteet. Resursseja, mitkä liittyvät työyhteisön kommunikointiin, ovat johdon ja kollegojen antama myötävaikutus, johdonmukaiset ja helposti ymmärrettävät johtamisen välineet, huomiointi arjessa, mahdollisuus ottaa vastaan ja antaa palautetta sekä koko työyhteisön kokemus innostus tehdä työtä. Myös kanssakäymiseen liittyvä ystävällisyys, avuliaisuus, ymmärtäväisyys ja arvostus tukevat työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja. Yrityksen tasolla näitä resursseja ovat myös tunnelma ja ilmapiiri, ihmisen kokonaisuutena katsova ote johtamisessa (kuten joustava työaika, mikä huomioi vapaa-ajan ja perheen) sekä innovatiivinen ote työssä ja johtamisessa. (TTL 2016.)

2.2.7 Keskittyminen ja tarkkaavaisuus osana työhyvinvointia

Kuten johdannossa on mainittu, NoBot Oy on nykyaikainen, nopealiikkeinen ja jatkuvasti muuttuva start-up-yritys, joka tarvitsee työntekijöikseen saman luonteisia henkilöitä kuin itse yrityskulttuuri on, mutta myös erityisesti keskittymiskykyisiä ihmisiä. Keskittyminen ja tarkkaavaisuus työssä on tärkeää henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kannalta. Koska NoBot Oy:ssä tärkeimmät työvälineet ovat tietoteknisiä laitteita (eli toimeksiantajan tapauksessa tietokone ja puhelin), on ärsykkeiden päivittäinen määrä suuri ja keskittymiskyvyn tarve korostuu entisestään.

Keskittymiskyvyn hallinta avokonttorissa, millainen toimisto NoBot Oy:lla on, voi olla haastavaa. Etenkin muiden ihmisten laitteiden hälytysäänet, mukaansatempaava keskustelu ja yleinen meteli koetaan haitalliseksi työhyvinvoinnin kannalta. (Kuikka & Paajanen, 64.)

Tarkkaavaisuuden hallitsemattomuus voi olla ammattilaiselle kuormittavaa, sillä työtä ei koeta tehokkaaksi. (Kuikka & Paajanen, 64.) Orientaatioreagointi aiheuttaa tahattomia reaktioita toimintaympäristön muutoksiin, kuten silmäkulmassa tapahtuvaan liikkeeseen tai kokonaan uuteen ääneen ympäristössä. (Kuikka & Paajanen, 34.) Toimistoa suunniteltaessa orientaatioreagointia voidaan ottaa huomioon esimerkiksi mahdollistamalla rauhallisen työskentelyn tiloja toimistoon.

Parhaimmillaan olennaisin työkalun tarkkaavaisuuden ja työtehtävään keskittymisen osalta on työn imu. Esimerkiksi aito kiinnostus työtehtävää kohtaan auttaa säilyttämään mielenkiinnon, mikä on taas edellyttävä tekijä tarkkaavaisuuden ja keskittymisen kannalta. Myös tavoitteet ja sisäiset motivaatiotekijät rakentavat hyvää keskittymiskykyä työtehtäviin. Työhön keskittymistä voidaan parantaa automaattisesti työn imun tekijöiden avulla, kuten reippauden ja työtehtävään omistautumisen kautta. Näin parannetaan myös sisäistä motivaatiota. (Kuikka & Paajanen, 70-72.)

2.3 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat -mallin kehittäjä on Päivi Rauramo, ja malli on kehitetty Abraham Maslowin motivaatioteorian kautta. Maslowin teorian mukaan jokaisella ihmisellä on olemassa viisi kappaletta perustarpeiksikin kutsuttuja tavoitteita: fysiologiset tarpeet, yhteisöllisyyden tarve, tarve turvallisuuteen, arvostuksen tarve sekä tarve toteuttaa itseään. Työhyvinvoinnin portaat-mallissa nämä perustarpeet peilataan suhteessa työhön ja miten nämä tarpeet vaikuttavat motivaatioon. Mallissa on huomioitu niin yksilön kuin organisaation näkökulma, ja se auttaa tehokkaasti kehittämään työhyvinvointia askel askeleelta. (Rauramo 2012, 12–13.)

Maslowin tarvehierarkiaan peilaava työhyvinvoinnin portaat -malli on kehitetty ensisijaisesti siksi, että voidaan tarkastella ja löytää toimintamalleja sekä keskeisiä elementtejä työhyvinvoinnin pitkän tähtäimen suunnittelun ja kehittämisen avuksi. Tämä työkalu mahdollistaa sen, että on mahdollista löytää keskeiset toiminnot, joihin halutaan vaikuttaa, kun halutaan saada muutoksia pitkällä tähtäimellä aikaan järjestelmässä tai sen osissa. (TTK 2016.) Työhyvinvoinnin portaat -malli on kuvattu alla olevassa kuviossa.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012).

2.4 Työhyvinvointiin vaikuttava lainsäädäntö

Työhyvinvointiin liittyviä asioita ja vaatimuksia on määritelty myös laissa. Etenkin työturvallisuus korostuu lainsäädännössä. Työhyvinvoinnin jatkuvuus ja oikea toteutus voidaan taata avoimella yhteisapelillä työpaikalla. Tässä ovat tukena niin ammattitaitoinen työterveyshuolto, että ajantasaisesti noudatettava lainsäädäntö.

Työnantajalla on myös velvoite järjestää työterveyshuolto työntekijöille. Näin ollen työterveyshuollon pohjana toimii laki. Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/12 §) määrää, että työnantajan tulee arvioida esimerkiksi olosuhteita työpaikalla, työturvallisuutta ja työn kuormittavuutta. Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/8 §, 23.8.2002/25 §) todetaan, että jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan siten, että hänen terveytensä vaarantuu, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä heti käytettävissään olevin keinoin

toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

Eräiden roolien on tarkoitus pitää huolta siitä, että lakia noudatetaan ja toteutetaan asianmukaisesti. Tällainen rooli on esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu. Työntekijöillä itsellään on tärkeä rooli työhyvinvoinnin toteuttamisessa lain näkökulmasta, sillä työsuojeluvaltuutetun ja varalla olevan valtuutetun valinta tapahtuu työntekijöiden toimesta keskuudessaan. Näissä rooleissa olevien henkilöiden tehtävänä on toimia työntekijöiden edustajina sekä yhteydenpitäjinä työsuojeluviranomaisiin (Työsuojelulaki 2013, II-osa, 5-luku 29§ – 37§.) Toinen lain perusteella määräytyvä rooli on työsuojelupäällikkö, jonka nimeämisestä vastaa työnantaja. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiesasemassa olevia työsuojelun asianmukaisessa hankinnassa ja yhteistyöhön liittyvissä tehtävissä (Työsuojelulaki 2013, II-osa 5 luku 28§, 30§.)

3 NoBot Oy

3.1 Yrityksen tarina ja historia

NoBot Oy on vuonna 2014 perustettu mainostoimisto, jonka erityisalaa on sosiaalinen media. Start-upina aloittanut yritys on tehnyt vahvaa kasvua perustamisvuodestaan alkaen. Vuoden 2015 liikevaihto oli 37 000 € ja vuoden 2016 liikevaihto oli 160 000 €. Liikevaihdon muutosprosentti on näin ollen 340,5%. Liikevoitto samaisina vuosina on ollut -139,5% ja -18,8%. Tulos on ollut vuonna 2015 -60 000 € ja vuonna 2016 -32 000 €. Yrityksen henkilöstö on kooltaan noin kymmenen ihmistä. Yrityksellä on jatkuva kasvutavoite ja nykyinen kasvukäyrä niin liikevaihdon kuin liikevoiton osalta lupaa hyvää myös NoBot Oy:n tulevaisuudelle. Yrityksellä on tällä hetkellä yksi toimipaikka, ja toimisto sijaitsee Helsingissä. Suurimpia asiakkaita ja referenssejä, joita yritys mainitsee kotisivuillaan, ovat esimerkiksi Olvi, Messukeskus, Jaguar, Land Rover ja Svea Ekonomi.

Seuraava teksti avaa NoBot Oy:n tarinan heidän omien sanojensa mukaan. Teksti on lainattu suoraan NoBot Oy:n verkkosivuilta:

Tarinamme alkaa vuonna 2014, kun Jouni Varpelaide perusti NoBotin. Kun Svea Perinnän entinen toimitusjohtaja kohtasi tilanteen, missä irtisanomisilta ei välttytty, antoi hän ensimmäisenä potkut itselleen. NoBotia perustamassa olivat myös Panu Luukka ja Nestori Brück.

NoBotia perustettaessa visioksi luotiin seuraava: vuoteen 2020 mennessä yli 1000 nuorta on ottanut NoBotin henkisen tatuoinnin. Yksinkertaisesti ja käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että NoBot haluaa tarjota mahdollisimman monelle nuorelle työpaikan ja alustan josta ponnistaa unelmien työpaikkaa kohti. Tavoitteena on, että nuoret voivat aloittaa omat urapolkunsu ja pidentää työuriaan niiden alkupäästä NoBotilla, jotta tulevaisuuden ponnahtaminen mahtaviin työpaikkoihin onnistuu.

Aloitimme lokakuussa 2014 viiden nuoren voimin. Siitä asti yhdessä tekeminen, ponnistelut, onnistumiset ja kova työnteko ovat luoneet monimuotoisesta joukosta nuoria teräksisiä ammattilaisia. Kasvuvauhti on ollut suuri ja nelma nuorten työllistamisestä elää vahvana.

Arvoja, joita noudatamme arjen tekemisessämme, on neljä. Ne on luotu yhdessä Pelikirjaamme, jotta ne ovat oikeasti aitoja ja sitouttavat meitä pakottamatta, oikealla tavalla yhteiseen tekemiseen. Ensimmäinen arvoista on #NoFear – pelko on mielestämme turha rajoite ja tarttuva tauti – me haluamme tartuttaa pelottomuutta sen sijaan. Matala organisaatio ja turhien salaisuuksien puuttuminen on luonut meille arvon #NoBullshit. NoBotilla ei ole pomojen omia juttuja tai hyshyshomia – kaikki olennainen tieto on saatavilla kaikille. Kolmanneksi, me emme ole vain töissä NoBotilla – jokainen päivämme on tärkeä, jokainen päivämme on erilainen. Työstämme kuplii ilo ja kipinöi helposti tarttuva hyvä fiilis. Meillä toimii #NoSameShitDifferentDay. Kaiken tämän lisäksi työyhteisömme arvostaa ihmistä kokonaisuutena. Työntekijämme eivät ole vain tuotannon tekijöitä. Tunnettemme toisemme kuin oman perheen ja työyhteisö joustaa elämäntilanteen mukaan kuin perhe – olemme toisillemme #NoStrangers.

Nykyinen NoBot koostuu noin kymmenestä nuoresta ammattilaisesta, joilla on omien intohimojensa lisäksi vahva somenatiivien halu luoda timanttista sosiaalisen median sisältöä, tekstien, kuvien ja videoiden muodossa. Vaikka keskitymme erityisesti markkinointiin ja mainontaan sosiaalisessa mediassa, teemme myös näytäviä kotisivuja, video- ja valokuvausta, graafista suunnittelua sekä konsultointia ja kouluttamista. Jokainen projekti kasvattaa ja opettaa – niitä on jo aika paljon takana sekä totta kai rutkasti edessä.

Me NoBotissa uskomme, että yrityksen kulttuurin ei tarvitse syntyä sattumalta – se voidaan rakentaa yhdessä, alusta alkaen. Hyvä meininkimme näkykseen ja kuuluu koon! (Lähde: NoBot Oy 2016.)

3.2 Yrityksen arvot ja toimintatapa

NoBotilla on vahva organisaatiokulttuuri, joka perustuu hierarkiattomuuteen, avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen. Yritys uskoo uran pidentämiseen jo sen alkuvaiheessa ja haluaa tarjota etenkin alle 25-vuotiaille nuorille aikuisille mahdollisuuden päästä työelämään vahvistamaan omaa ammatti-identiteettiään. Nuoria valitaan työntekijöiksi myös siksi, että heille sosiaalisen median käyttäminen on tuttua ja vaivatonta, ja yritys haluaa myös merkittävästi edistää nuorten työllistymistä. Kyseessä ei kuitenkaan ole ikäsyrijntä, vaan mahdollisuuden antaminen ryhmälle, jonka osaamiseen kohdistetaan yleisellä tasolla paljon ennakkoluuloja. Yrityksen omalla markkinointiviestinnällä on kaksi kohderyhmää:

potentiaaliset yritysasiakkaat sekä potentiaaliset työntekijät. Työhyvinvointiin ei ole NoBot Oy:ssä paneuduttu kyselyn voimin ennen, joten tämänlainen työhyvinvoinnin tarkastelu on yrityksessä uutta.

NoBotilla työtä tehdään sekä etänä että toimistossa. Toimisto on avotoimisto, mutta myös omaan rauhaa pääsee erillisillä työpisteillä. Päivittäinen työskentely sallii jopa itse työtehtävään kuulumattomat keskustelut kollegojen kesken, sillä sen koetaan parantavan yhteishenkeä ja ruokkivan luovuutta. Kaikki työntekijät saavat sekä vastuuta että palautetta, minkä tarkoituksena on jatkuva oppiminen ja kehittyminen niin NoBotin työntekijänä kuin omalla työuralla.

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan rohkeasti tehtäviä myös oman mukavuusalueen ulkopuolelta. Tällä pyritään edistämään työntekijöiden henkilökohtaista kehitystä. Seuraava teksti avaa sitä, miten yrityskulttuuriin ja sen kehittämiseen paneudutaan NoBot Oy:ssä ja miten asia nähdään yrityksessä. Seuraava teksti on lainattu NoBot Oy:n verkkosivuilta:

Uskomme yrityskulttuuriin organisaation menestystekijänä. Yrityskulttuurimme on vahva ja rakentuu avoimuuteen, läpinäkyvyyteen ja isoon luottamukseen toisiamme kohtaan. Meillä ei ole kellokortteja tai esimiehiä, sillä emme koe saavamme niistä mitään hyötyä. Yrityksemme raha-asiat ovat kaikille työntekijöille avoimia ja jokainen meistä voi tehdä hankintoja oman harkintakykynsä mukaan. Osallistamme päätöksentekoon koko yrityksen ja päätöksiä tehdään asian suuruudesta riippuen sekä yhdessä että yksilöinä. Jokaisella työntekijällämme on vapaus tehdä yritystä koskevia päätöksiä, kunhan se on yrityksen parhaan edun mukaista. (Lähde: NoBot Oy 2017.)

Lainauksesta tärkeää on huomata erityisesti esimiehettömyys, mikä on olennainen osa NoBotin yrityskulttuurin ja toimintatavan ymmärtämistä. Myös hierarkiaa karsastetaan NoBot Oy:ssä paljon, sillä liiallinen hierarkia hidastaa prosesseja ja syö toiminnan luovuutta ja toteuttamisvapautta. Hierarkiavapaa toiminta näkyi omana työskentelyaikanaan esimerkiksi työtehtävien jaossa; hyvä esimerkki tästä on se, että harjoittelijat ja juuri työsuhteen aloittaneet saavat vastuullisia työtehtäviä ja heiltä odotetaan paljon. Heti alussa asetettujen, tärkeiden tavoitteiden asettamisen tarkoituksena on motivoida ja sitouttaa työntekijää tai harjoittelijaa alusta alkaen.

NoBot Oy on määritellyt itselleen haastamisen kulttuurin. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että samalla kun yrityksessä annetaan työntekijälle paljon vapauksia oman työn ja sen organisoinnin suhteen, odotetaan vastapainoksi heittäytymistä, uteliaisuutta ja jatkuvaa

oppimishalua. Aiemmin mainittujen arvojen odotetaan kiteytyvän työssä ja työskentelytavassa jatkuvasti. (NoBot Oy 2017.)

4 Työhyvinvointikyselylomake

Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyi työhyvinvointikyselylomake, joka on helposti toistettavissa ja mitattavissa NoBot Oy:ssa, sosiaalisen median start-upissa. Taustatietoina kyselylomakkeen laatimiseen toimivat tämän opinnäytetyön teoriaviitekehys, katsanto yrityksen toimintakulttuuriin sekä oma kokemukseni NoBot Oy:n työntekijänä. Kyselylomakepohja on rakennettu Survey Monkey -palveluntarjoajan palvelussa.

4.1 Työkalun valitseminen

Kyselyn toteuttamisen työkaluksi valittiin Survey Monkey -palvelu. Palvelulla voidaan helposti ja ilmaiseksi luoda ja lähettää kyselytutkimuksia. Palvelu on helposti saatavissa ja omaksuttavissa kokemattomallekin kyselyn suorittajalle. Survey Monkeyssa on saatavilla helposti luettava analytiikka kyselyistä, monipuoliset toteutustyökalut ja kyselyn voi tallentaa palveluun toistamista ja myöhempää tarkastelua varten. (Survey Monkey 2017.) Kyselylomakkeen työkalu valittiin toimeksiantajan kanssa yhdessä.

Palvelu valittiin sen helppokäyttöisyyden, hyvän saatavuuden, maksuttomuuden ja hyvien analytiikkatyökalujen vuoksi. Palvelussa on erilaisia hyödyllisiä analyysityökaluja, kuten selkeät raportit, kyselyn tekemiseen käytetyn ajan mittaus ja klikkausten määrät sivulle. Yksi valintaperuste palvelulle oli myös valmiin tai jo toteutetun kyselylomakepohjan helppo muokkaaminen. Nopeatempoisessa start-upissa tarve erilaisten asioiden mitaamiselle työhyvinvoinnissa voi muuttua radikaalistikin, joten Survey Monkey on hyvä valinta senkin vuoksi kyselyn palveluntarjoajaksi. Palveluntarjoajan valinnan teki helppoksi myös se, että kysely haluttiin toteuttaa kokonaan sähköisesti, jolloin Survey Monkey palveluntarjoajana oli etevä valinta, kun lasketaan mukaan sen muut NoBotille hyödylliset ominaisuudet.

4.2 Työhyvinvointikyselylomakepohjan rakentaminen

Kyselylomakepohjan luonnissa on koko ajan pidetty mielessä kolme ydinasiaa: ensimmäisenä kyselyn kohderyhmä. Kohderyhmä on NoBot Oy:n työntekijät, jotka ovat nuoria

ja monet ensimmäisessä asiantuntija-asemassaan tai jopa ensimmäisessä työpaikassaan, joten kokemusta työhyvinvoinnin mittaamisesta ei ole. Toisena on pidetty mielessä NoBot Oy:n yrityskulttuuri ja siitä tulevat arvot, jotka on eritelty teoriaviitekehelyssä. Kolmantena on pidetty mielessä se, että tulokset on helppo kerätä yhteen ja analysoida sellaisenkin henkilön, jolla ei ole ammatillista koulutusta HR-tehtävien tai johtamisen osalta. Yksi tavoite kyselyn luomisessa oli madaltaa rehellisen vastaamisen kuitua välttämällä liiaksi liian kankeaa ja geneeristä kieltä kyselylomakkeessa.

Kyselyssä on käytetty erityyppisiä kysymysmuotoja (kuten avoimia kysymyksiä, asteikkoja ja monivalintoja), jotta kyselyn suorittamiseen tulisi vaihtelua eli sitä olisi miellyttävä täyttää. Kyselyssä käytetyt asteikot eivät salli neutraalia vastausvaihtoehtoa, sillä NoBot Oy:n työntekijämäärän ollessa pieni liian monet neutraalit vastaukset vääristäisivät kyselyn tuloksia tai veisivät kyselyn toteuttamiselta merkityksen.

Henkisiä ja jopa abstrakteja asioita, kuten tunteita, arvoja ja motivaatiota, voi olla vaikea mitata ja analysoida totuudenmukaisesti numeroin. Sen vuoksi on mielestäni tärkeää, että kyselyssä kysytään myös avoimia kysymyksiä ja pyydetään selittämään tai perustelemaan omia vastauksia. Kuten teoreettisessa viitekehelyssä todetaan; ihminen on emotionaalinen olento, jolle tunteiden tukahduttaminen aiheuttaa työpahoinvointia. Sen sijaan ihminen kaipaa mahdollisuutta kokea ja ilmaista tunteitaan.

Osioiden ja kysymysten aihealueiden valintaperusteena toimii vahvasti tämän työn teoriaosuuden lisäksi NoBot Oy:n organisaatiokulttuuri, jota on kuvattu teoriaosuudessa. Näin ollen kyselyn osiot vastaavat myös nykyisiä tarpeita.

4.3 Työhyvinvointikyselyn sisältö

Kyselylomake sisältää yhdeksän osiota, jotka on valittu yrityksen tämän hetken työhyvinvointikartoitustarpeen mukaan. Osioden järjestystä on mietitty etenkin kyselyn täyttämisen mielekkyyden kannalta ja pohjustamisajattelun kautta. Kysely perustuu paljon ajatukselle siitä, että oman työn analysointi ja oman työpanoksen ja roolin ymmärtäminen luovat tasapainoista työhyvinvointia yksilölle ja sitä kautta sitä koko työyhteisölle. Koska työhyvinvointi ei ole pelkästään itse työn tarkastelua, on kyselyssä huomioitu myös vapaa-ajalla tapahtuvan irtautumisen ja rentoutumisen aspekti, jotta tulevaisuuden kehitystoimissa pystytään huomioimaan yleisesti paljon nykyisessä työelämässä harmia ja työ-

kyvyttömyyttä aiheuttava huono stressi. Kysely sisältää myös jonkin verran itsetutkiskelevia kysymyksiä, koska työhyvinvointi lähtee ensisijaisesti työntekijästä itsestään ja siitä, millaisia kokemuksia hänellä on.

4.3.1 Kyselyn johdanto

Kysely alkaa erillisellä info-osuudella, jonka tarkoituksena on kertoa, miksi kysely suoritetaan, miten vastauksia käsitellään ja miten kysymyksiin tulee vastata. Näin saadaan luotua heti alkuun vaikutelma siitä, että kysely on oikeasti merkitsevä väline sekä yritykselle että kyselyn suorittajalle. Yksilötasolla kysely auttaa tarkastelemaan ja jäsentelemaan ja muistelemaan asioita, joita ei normaalisti välttämättä edes osaisi ajatella tai analysoida. Aloitukseen on annettu suorat ja selkeät syyt sekä ohjeet, sillä monet työntekijöistä saattavat olla ensikertalaisia työhyvinvoinnin kartoittamisessa, kuten teoreettisessa viitekehyksessä on mainittu. Selkeät perustelut ovat tärkeä keino herättää kiinnostusta ja luottamusta tämänkaltaisessa kyselyssä. Tällöin on erityisen tärkeää huomioida kohderyhmä kyselyn rakentamisessa. Johdannossa on myös eritelty tiiviisti, millaisia asioita kyselyssä tullaan mittaamaan ja missä järjestyksessä.

4.3.2 Perustiedot ja pohjustus aiheeseen

Kyselyssä sivut 2–5 käsittelevät työntekijän perustietoja, kuten työsuhteen muotoa ja pituutta, yleisarvosanaa työpaikasta ja niin edelleen. Demograafiset tekijät auttavat lajittelemaan tietoa kyselyn suorittamisen jälkeen. Perustietojen mukaan tuloksia pystytään lajittelemaan tehokkaasti, mikä onkin tärkeää NoBotin kaltaisissa start-up-yrityksissä: alusta asti työskennelleet työntekijät ovat nähneet ja kehittäneet enemmän kuin uudet työntekijät. Mitä enemmän NoBot Oy:lle tulee työntekijöitä, sitä tärkeämpää tietojen lajittelu kyselyn jälkeen on, sillä sitä kautta työhyvinvointia pystytään kehittämään tarkemmin erilaisille työntekijäryhmille: kuten

Kyselyn kohdan 4. ja 5. kysymykset kartoittavat työhyvinvoinnin perusasioita asteikkomittauksella (1=Täysin eri mieltä ... 4=Täysin samaa mieltä). Kysymykset käsittelevät esimerkiksi työilmapiiriä, omia vastuualueita, odotuksia ja sitä, miten työntekijä pystyy itse vaikuttamaan omaan työhönsä ja sen organisointiin. Asteikko on valittu kyselyn mukavamman rytmittämisen takia mutta myös kysymysten mitattavuuden ja jatkuvan vertailtavuuden takia. Asteikko ei anna mahdollisuutta vastata neutraalisti, sillä yrityksen

henkilöstömäärän ollessa pieni liian monet neutraalit vastaukset vääristäisivät tulosta ja näin ollen kyselystä saatava hyöty pienenesi merkittävästi.

Viimeisenä kysytään kaksi kysymystä liittyen fyysiseen työhyvinvointiin. Vaikka työ NoBotilla ei ole fyysistä työtä, on toimistotyössäkin tärkeää huolehtia omasta kehosta ja sen hyvinvoinnista. Esimerkiksi pitkäaikainen istuminen on huono asia fyysisen työhyvinvoinnin kannalta. Toimistotyössä haasteena on liikkumattomuus ja erilaisia taukojumppia tulisi lisätä säännöllisesti työaikaan. Koska NoBotilla tehdään toimistotyötä, on työterveyden kannaltakin tärkeää kartoittaa fyysisen työhyvinvoinnin tila.

Kysymykset on jaettu kahteen osaan: ensimmäiset kysymykset ovat enemmän yleisellä ja yksinkertaisella tasolla kysytyjä asioita. Toisessa osassa kysymykset käsittelevät enemmän yksilön omaa käyttäytymistä ja omia kokemuksia. Kummankin osion jälkeen vastauksia voi kommentoida tai halutessaan antaa lisätietoja avoimessa kentässä; näin täydennetään työntekijän tarve tulla kuulluksi yksilönä. Työilmapiiristä kysyminen antaa etenkin ennaltaehkäisyn kannalta tärkeää tietoa työhyvinvoinnin tilasta, sillä huono ilma- piiri on yksi merkittävimmistä työpahoinvoinnin aiheuttajista.

4.3.3 Kyselyn kolmas osio: viestintä

Kolmas osio kyselyä käsittelee viestintää. Viestintä on valittu omaksi osiokseen työhyvinvointikyselylomakkeeseen, sillä NoBot Oy:n työntekijät ovat harvoin samaan aikaan paikalla ja etätyötä tehdään jonkin verran, jolloin viestinnän rooli työhyvinvoinnissa korostuu. Kysymyksiin voi vastata Kyllä, Ei tai Osittain, jolloin pyydetään perustelemaan. Tässä osiossa on myös työhyvinvointikyselyn ensimmäinen kokonaan avoin kysymys: ”Miten kehittäisit NoBotin sisäistä viestintää? Mikä toimii? Jos joku mättää, miten korjaisit ongelman?”.

Myös onnistumisia pyydetään pohtimaan, jotta kyselyn täyttämistä ei tulisi vain negatiivisten asioiden esilletuontikanava vaan työntekijä pystyy muistelemaan ja pohtimaan myös positiivisia kokemuksia yrityksen palveluksessa. Avoimia kysymyksiä on lisätty kyselyyn sen vuoksi, että työntekijällä on mahdollisuus ilmaista itseään kokonaisesti, eikä vain Kyllä/Ei-valikon kautta. Lisäksi avoin perustelumahdollisuus antaa arvokasta lisätietoa kyselytulosten analysoijalle.

Viestinnän tason mittaaminen työhyvinvointikyselyssä on tärkeää, sillä hyvinvoiva ihminen kokee, että pystyy viestimään muille ihmisille avoimesti. Jouni Varpelaidea lainaten työn teoreettisen osion pohjalta: organisaation tietotaso parantuu huomattavasti, kun otetaan huomioon kaksi perinteistä menetelmää; ihmisten kohtaaminen ja keskinäinen vuorovaikutus elävässä elämässä. Jos viestinnässä on siis ongelmia, on niistä hyvä olla tietoinen mahdollisimman aikaisin.

4.3.4 Kyselyn neljäs osio: tiimijako ja palaverit

Neljännessä osiossa käsitellään tiimijakoa ja palavereita. Tämä teema valittiin mukaan kyselyyn, sillä aiemmin mainittu harvoin fyysisesti samassa paikassa oleminen on organisaatiokulttuurin mukaisesti päätetty korvata esimerkiksi pakollisilla, säännöllisillä palaverilla – tällöin tiimijaon ja palavereiden onnistuminen korostuu. Mukana on sekä Kyllä/Ei-vastausmuotoja että avoimia kysymyksiä.

Jotta työntekijä kokee, että hän pystyy aidosti vaikuttamaan yritykseen ja päivittäiseen toimintaan, on hänen saatava äänensä kuuluviin. Kyselyn neljännen osion kuudes kysymys auttaa tämän kokemuksen mittaamisessa Kyllä/Ei-kysymyksellä, ja mahdollisesti saatavat kirjalliset perustelut täydentävät ja auttavat kyselyn tulosten analysoinnissa.

Tässä osiossa kysytään myös yksinkertaisella tavalla sitä, toimivatko kemiat tiimissä. Sosiaalinen työhyvinvointi on tärkeä työhyvinvoinnin osa-alue, ja on tärkeää tietää, toimivatko henkilösuhteet työpaikalla. Jotta töitä voidaan tehdä onnistuneesti, on avoimen kommunikaation ja viestinnän mahdollisuus välttämätöntä; jos kollegoilla on huonot välit keskenään etenkin pienissä tiimeissä, se vaikuttaa välittömästi työilmapiiriin. Kuten teoriassa todetaan, toimiva dialogi on edellytys sille, että työyhteisössä on käynnissä tasapainoista kehittymistä.

4.3.5 Kyselyn viides osio: oma osaaminen ja perehdyttäminen

Työntekijän oma osaaminen sekä työtehtävään ja työyhteisöön perehdyttäminen ovat kyselyn viidennen osion teema. Osioon on erikseen eritelty työvälineitä, joiden perässä olevaan vastauskenttään vastataan kyllä tai ei sen mukaan, kokeeko osaavansa/hallitsevansa työvälineen. Jos työvälinettä ei koe hallitsevansa, pyydetään se perustelemaan:

näin saadaan tietoa esimerkiksi perehdytyksen puutteellisuudesta tai pystytään rikko-
maan käsityksiä työyhteisön osaamistasosta. Osaamista on hyödyllistä tutkia työhyvin-
vointikyselyssä, sillä ammattitaidon kokeminen lisää työhyvinvointia.

Perehdyttäminen ja oman osaamisen tunnistaminen ovat yksiä tärkeimmistä työviihty-
vyyteen vaikuttavista asioista, joten niitä on hyvä mitata ja perehdyttämisen onnistumista
tarkastella työhyvinvointikyselyssä. Mikäli työntekijää ei ole perehdytetty tai koulutettu
oikein ja hän kokee, ettei osaa käyttää jotain tiettyä työvälinettä, aiheuttaa se paljon
stressiä ja työn ilon menettämistä. Hyvin tehty perehdyttäminen sitouttaa avainhenkilöt
heti alusta alkaen yritykseen.

4.3.6 Kyselyn kuudes osio: Ajankäyttö ja työstä irtautuminen

Oman työn organisointi ja joustava työaika auttavat pitämään työhyvinvointia yllä ja vai-
kuttavat ihmisen yleiseen hyvinvointiin merkittävästi. Teoriaosuutta lainaten: kiire on yksi
suurimpia syitä sille, miksi nykyaikainen ihminen kokee psyykkistä työpahoinvointia.
Näin ollen kyselyn kuudennessa osassa teemana on työntekijän ajankäyttö ja se, miten
työntekijä kykenee irtautumaan työstä lomalla ja vapaa-ajalla.

Nuorekas start-up voi olla toisinaan ajanhallinnan kannalta uuvuttavakin työympäristö, ja
siksi on tärkeää kartoittaa työhyvinvointikyselyssä sitä, pystyykö työntekijä irtautumaan
työstä ja lepäämään tarpeeksi. Etenkin tietotyöläisillä aikapaine on yksi stressaavimpia
tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta ja esimerkiksi perhe-elämän yhdistäminen työelämään
luo hankaluuksia. Jatkuva työasioiden prosessointi voi johtaa pahimmassa tapauksessa
huonon stressin kautta burnoutiin. Näin pystytään tekemään mahdollisesti tarvittavaa
ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämisen parissa. Myös kulujen en-
nakointi ja mahdollisimman tarkasti tehty kulujen minimointi on usein elinehto sille, että
start-up voi jatkaa toimintaa kasvuyrityksenä, ja työpahoinvoinnin kautta tulevat työter-
veyskulut voivat pahassa tilanteessa olla hyvinkin suuri menoerä yritykselle. Näin ollen
työhyvinvointiin panostaminen ja sen tilan tutkiminen ovat erittäin tärkeitä toimenpiteitä
ja helposti perusteltavissa taloudellisestikin.

4.3.7 Kyselyn seitsemäs osio: yritykset arvot, missio ja visio

Seitsemännessä osiossa mitataan työntekijän tuntemusta koskien yrityksen arvoja, missiota ja visiota sekä mielipiteitä johtamismallia kohtaan. Osion tarkoituksena on selvittää, onko esimerkiksi arvonmäärittely onnistunut ja onko se viety onnistuneesti arkipäivän työhön.

Tämä osio on valittu kyselyyn, sillä arvojen ja tavoitteiden tunteminen on olennainen osa päivittäistä työhyvinvointia: tällöin työntekijä voi kokea olevansa osa yhteisöä ja pystyy rakentamaan työn toteuttamista niin, että ajaa päätöksiään kohti yhteistä tavoitetta. Hyvin johdetussa organisaatiossa perusarvot ja syy olemassaololle on määritelty onnistuneesti ja tiedot on myös jalkautettu onnistuneesti henkilöstölle.

4.3.8 Kyselyn kahdeksas osio: henkilökohtainen palaute

Viimeinen, kahdeksas osio antaa mahdollisuuden henkisen työhyvinvoinnin kannalta tärkeään palautteen antamiseen ja saamiseen NoBot Oy:ssä ei ole erikseen määriteltyjä esimiehiä, ja jokaisen tulee työskennellä korostetun itseään johtaen ja itseohjautuvasti, voi palautteen saaminen muilta jäädä vähäiseksi. Lisäksi etenkin rakentavan palautteen antaminen pienessä ja tiiviisti yhteistyötä tekevässä työyhteisössä voi olla haastavaa, joten koin, että mukana olisi hyvä olla anonyymi henkilökohtaisen palautteen osio. Jokaiselle kollegalle on oma, avoin vastauslaatikko, ja palautteen pituus voi olla mitä vain.

Alussa on annettu ohjeet palautteen antamiseen, ja pohdintaa auttavia kysymyksiä. Jotta anonyymiys säilyy vastauksissa, pyydetään vastaajaa antamaan myös itselleen palautetta. Tämä on kyselyn työläin osuus, mutta sijoitettu silti viimeiseksi. Jotta voi antaa oikeasti rakentavaa, kehittävää ja voimistavaa palautetta muille, täytyy virittäytyä oikeaan mielentilaan, minkä kysely itsepohdiskelun avulla antaa. Kyselyn suorittaja kokoaa palautteista jokaiselle henkilökohtaisen koosteen. Tämä osio on kyselyssä tärkeä, sillä palaute on teoreettisen viitekehyksenkin mukaan yksi suurimerkityksellisimpiä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Palaute auttaa kokemaan oman työn merkitykselliseksi ja löytämään kehityskohteita omassa työssä, mutta myös käyttäytymisessä ja ulosannissa.

4.3.9 Palaute kyselystä

Viimeisellä sivulla on vielä kolme kysymystä, joihin vastataan kyllä/ei-vaihtoehdoilla tai muulla yksinkertaisella tavalla. Lisäksi on avoin laatikko, mikäli haluaa antaa enemmänkin palautetta kyselystä. Näiden kysymyksien avulla kyselylomaketta voidaan kehittää sekä työntekijää että NoBot Oy:tä kehittävään suuntaan.

Tämän osion tärkeyttä voi perustella monilla jo aiemmin mainituilla asioilla: palautteen saaminen on tärkeää myös kyselyn suorittajalle ja henkilölle, jonka vastuulla on kehittää työhyvinvoinnin tilaa. Palautteen antaminen ja saaminen ovat tärkeitä asioita molemmin suuntaisesti.

4.4 Saate kyselyn suorittajalle

Kyselyn suorittajan on hyvä lukea kyselyn toteuttamisen tueksi koko opinnäytetyö, koska silloin on helpompi ymmärtää, miksi asioita kysytään ja miksi näiden osa-alueiden tarkastelu on tärkeää nimenomaan NoBot Oy:ssä. Kun kyselyä suoritetaan myöhemmin uudelleen, suosittelen jokaisen työhyvinvointikyselyprojektin alussa tarkastelemaan edellisen kyselyn tuloksia ja mahdollisia saatuja palautteita aiemmista kyselystä. Niiden pohjalta kyselystä voi poistaa, siihen voi lisätä tai osioita voidaan muokata mahdollisimman paljon NoBot Oy:tä palvelevaksi kokonaisuudeksi.

Kyselyn vastausten analysoinnissa ja koostamisessa suorittajan olisi hyvä tukeutua paljon palveluntarjoaja Survey Monkeyn analytiikkatyökaluihin. Puhtaan, mitattavan datan perusteluksi ja numeeristen tulosten lisäksi tulee koosteeseen lisätä avoimien kohtien kirjallisia vastauksia. Mikäli vastauksien koosteet käydään työyhteisön kanssa yhteisesti läpi, raa'asta datasta on hyvä muodostaa ymmärrettävämpiä kokonaisuuksia esimerkiksi visualisoinnin keinoin. Aiemmat kyselyt saa tallennettua Survey Monkey -järjestelmään, joten paras käyttäjävaihtoehto kyselyn suorittamiseen on luoda NoBot Oy:lle geneerinen tunnus palveluun. Näin kuka tahansa henkilö, jonka vastuulla kyselyn toteuttaminen kulloinkin on, pääsee helposti käsiksi aiempaan dataan.

Survey Monkey luo kyselyyn automaattisesti suljetun pääsyn linkin kautta, eli vain linkin saaneet henkilöt pääsevät käsiksi kyselyyn. Survey Monkey seuraa myös kyselyn tekemiseen käytettyä aikaa – jos kyselyn koostevaiheessa käy ilmi, että monella on mennyt

esimerkiksi yli puoli tuntia kyselyn tekemiseen, on hyvä miettiä, onko kyselylomakkeen mitta liian pitkä.

4.5 Kyselyn käyttö

NoBot Oy saa kyselylomakepohjan yksinoikeudella käyttöönsä. Kyselylomakepohjaa saa ja on tarkoitettukin muokattavaksi tulevaisuudessa yrityksen senhetkisten tarpeiden ja aiemmista kyselyistä saatujen aineistojen perusteella.

5 Pohdinta ja johtopäätökset

Idea opinnäytetyöhön lähti NoBot Oy:n työntekijöiden kanssa käydystä keskustelusta harjoitteluajanani. Työhyvinvoinnin mittaamiselle nopeatempoisessa, pääosin nuoria työllistävässä yrityksessä oli selkeä tarve. Näin opinnäytetyölleni asetettiin tavoitteeksi luoda työhyvinvointikyselylomake, jonka pystyisi helposti vetämään ja toteuttamaan sellainenkin henkilö, jolla ei ole taustaa henkilöstöhallinnon tai johtamisen parissa. Lisäksi tavoitteena oli tehdä kyselystä NoBot Oy:n työntekijöitä motivoiva, kiinnostava ja sitouttava kyselypohja. Tavoitteet täytettiin mielestäni hyvin, sillä viimeisessä toimeksiantajatapaamisessa saamani palaute oli hyvää ja kyselylomakepohjan kieliasu oli tarpeeksi yksinkertainen ja kysymysten valinta osui toimeksiantajan tämän hetken tarpeisiin palautteen mukaan oikein hyvin. Kysely yllätti palautteen mukaan positiivisesti myös kieliasullaan, joka puhuttelee nuoria työntekijöitä hyvin. Myös palvelun valinta onnistui.

Teoriaosuus työhyvinvoinnista loi faktapohjan kyselylomakkeelle. Teoriaosuutta työstäessä pohdin usein, mitä asioita jättää pois työhyvinvoinnin teorian osalta, sillä työhyvinvoinnista on valtava määrä tutkimustietoa ja teorioita. Päätin keskittyä teoriaosuudessa työhyvinvoinnin perusteiden kattamiseen. Start-up-yrityksessä työhyvinvointiin ei ole ehditty paneutua tätä ennen, joten perusteiden mittaamisesta ja hallinnasta on hyvä lähteä. Haasteeksi osoittautui myös yhdistää tutkimustieto työhyvinvoinnista NoBot Oy:n ei-perinteiseen yrityskulttuuriin. Työhyvinvoinnin eri osa-alueiden osalta teoriaosuus jää pintaraapaisuksi eri työhyvinvoinnin valtavasta teoriakirjosta, mutta kattaa tarpeeksi kyselylomakkeen luontia ja NoBot Oy:n työhyvinvoinnin kehittämisen nykystatusta ajatellen.

Opinnäytetyöprosessi oli pitkä. Prosessi alkoi toimeksiannosta helmikuussa 2016 ja aluksi työn valmistumiselle määritettiin aikatauluksi sama kevät, jolloin kirjoitin teoreettisen viitekehyksen valmiiksi. Kuitenkin loppukeväästä 2016 toimeksiantajayrityksessä tapahtuneiden muutosten myötä opinnäytetyön valmistumiselta poistettiin tavoiteaika. Prosessin aikana tapasin toimeksiantajan aloituskeskustelun jälkeen kaksi kertaa; ensimmäisellä kerralla keskustelimme uudestaan työn tavoitteista ja pidimme ne samana. Toisella kerralla esittelin valmistuneen kyselylomakepohjan ja testasimme sen. Toimeksiantaja hyväksyi lomakepohjan loppuvuodesta 2016 ja antoi hyvää palautetta kyselylomakkeen toteutumisesta – erityisesti henkilökohtaisen palautteen osio sai kiitosta. Testaamisvaiheessa kyselyn täyttämiseen kului aikaa noin kolmekymmentä minuuttia, mikä on mielestäni kohtuullinen aika kyselyyn nähden.

Koen, että tätä opinnäytetyötä ei olisi voinut tehdä kunnolla, ellei olisi ollut yrityksen palveluksessa. Vain silloin pääsee sisälle yrityskulttuuriin sellaisena, kuin se on ja ymmärtää ja löytää tarpeet kyselyssä mitattaville ja kuultaville asioille. Tulevaisuudessa työhyvinvointikyselylomaketta voi muokata yrityksen senhetkisen tarpeen mukaiseksi joko poistaen, muokaten tai lisäten tarpeellisia kysymyksiä. Varsinkin tulevaisuudessa yrityksen kehittyessä ja henkilöstömäärän kasvaessa luotettava pohjatieto työhyvinvoinnin tilasta yrityksessä auttaa rakentamaan parempaa työpaikkaa nykyisille ja tuleville työntekijöille.

Lähteet

Ahonen, Guy & Ojala, Leenamajja. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY, Helsinki.

Alasoini, T. 2011. Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tekes, Helsinki.

Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. (toim.) Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki. Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_työhyvinvointi_web.pdf. Luettu 2.4.2016.

Dagmar. Startupille Suomi on laukaisualusta. 2012. <http://www.dagmar.fi/uutiset/startupille-suomi-laukaisualusta>. Luettu 2.4.2017.

Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Tampere.

Kauko-Valli, S. & Koironen, M. 2010. Työn ilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa M. Suutarinen & P.-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava, Helsinki.

Kesti, Marko. 2010. Strateginen henkilöstötuottavuuden johtaminen. Talentum, Helsinki.

Kuikka, Pekka & Paajanen, Teemu. 2015. Työstä ja tarkkaavaisuudesta. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129591/Tarkkaavaisuus_nettiin%20%28002%29.pdf?sequence=3. Luettu: 2.4.2017.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

LinkedIn-profiili NoBot Oy. 2017. <https://www.linkedin.com/company-beta/4804109/>. Luettu 31.3.2017.

Pääkkönen, Rauno & Ravantti, Elina. 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Työhyvinvoinnin_tilannekuva.pdf. Luettu: 4.5.2016.

Rauramo, Päivi. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Rovasalo, Aki. 2016. Työuupumus (burnout). http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681. Luettu 16.9.2016.

Suonsivu, Kaija. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress, painettu EU:ssa.

Survey Monkey. 2017. https://fi.surveymonkey.com/mp/take-a-tour/?ut_source=header. Luettu: 13.3.2017.

TTL. 2016. Työn imu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu 16.9.2016.

TTL. 2016. Työstressi ja uupumus. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Luettu: 16.9.2016.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Varpelaide, Jouni. 2016. Terveen yrityksen työkirja. NoBot Oy, Helsinki.

Vesterinen, Pirkko. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Kirjoittajat ja WSOY, Juva.

Virolainen, Harri. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand, Helsinki.

Työhyvinvointikyselylomake

NoBot Työhyvinvointikysely

Tervetuloa NoBotin työhyvinvointikyselyyn!

Moikka!

Tässä kyselyssä kartoitetaan sitä, miten olet kokenut NoBotin työpaikkana ja millainen työilmapiiri mielestäsi on. Vastaat kyselyyn anonymisti, joten voit kertoa kaiken juuri sellaisena, kuin asiat ovat - saat hypettää mielettömästi tai raivota hulluna tai olla tekemättä kumpaakaan. Tärkeintä on, että kerrot avoimesti ja rehellisesti, miten olet kokenut asiat, jotta voimme yhdessä kehittää NoBotista entistä mukavamman paikan työskennellä.

Kysely alkaa peruskysymyksillä, jonka jälkeen alkavat ne diipimmät kysymykset. Kysely voi tuntua työläältä, mutta sen tavoitteena on saada mahdollisimman rehellistä ja suoraa palautetta ja kehittää NoBotia paremmaksi työpaikaksi.

Muista vielä se, että vastaat kiireettömästi, ja mietit avoimia kohtia rauhassa. Henkilö x tekee vastauksista koosteen, joka tullaan käsittelemään yhdessä tiimipäivässä.

HUOM! Kyselyn lopussa annat vielä palautetta jokaiselle työkaverillesi henkilökohtaisesti. Jokainen saa omat palautteensa muokkaamattomana itselleen, niitä ei jaeta julkisesti koosteessa.

NoBot Työhyvinvointikysely

* 1. Olen ollut NoBotilla:

- Yli puoli vuotta
- Alle puoli vuotta

2. Tuntimääräni viikossa on:

- Yli tai tasan 20h
- Alle 20h

NoBot Työhyvinvointikysely

1. Minusta töissä on kivaa

Kyllä

Ei

2. Valitse näistä kaikista parhaiten NoBotin työilmapiiriä kuvaava väite:

Rento ja kiva, sekä innovatiivinen ja ideoita tukeva

Rento ja kiva, mutta paikallaan junnaava ja toimintaa ei muuttava

Jännittynyt tai sulkeutunut, mutta innovatiivista ajattelua tukeva

Jännittynyt tai sulkeutunut, sekä ennakkoluuloinen ja paikallaan junnaava

3. Työpaikkana annan NoBotille arvosanan

10

9

8

7

6

5

4

Perustele halutessasi:

4. Arvioi väitteet asteikolla 1-4 (1=Täysin eri mieltä ... 4 =Täysin samaa mieltä)

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työnjako toimii	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma vastuualueeni on selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän, mitä minulta odotetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan oman työni suunnitteluun ja organisointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Haluatko täsmentää?

5. Valitse väitteeseen sopivin vaihtoehto

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Haluan enemmän vastuuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on liikaa vastuuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on helppo lähestyä kaikkia työkavereitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereideni on helppo lähestyä minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan, että minua ohjattaisiin enemmän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma rauha on minulle tärkeää työskentellessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen mieluiten toimistolla (kuin etänä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Haluatko lisätä jotain?

Koetko työergonomian hyväksi? Jos et, perustele lyhyesti.

Kuinka monta tuntia työpäivästä vietät istuen?

Haluatko lisätä jotain?

NoBot Työhyvinvointikysely

Viestintä

Tässä osiossa mieti NoBotin sisäistä viestintää.

* 1. Koetko, että viestintä työkavereiden kanssa on sujuvaa, tarpeeksi informatiivista ja selkeää?

- Kyllä, aina
- Ei, koskaan
- Osittain, perustele

* 2. NoBotin sisäinen viestintä toimii mielestäni avoimesti ja sujuvasti toimistolla.

- Kyllä
- Ei

* 3. NoBotin sisäinen viestintä toimii mielestäni avoimesti ja sujuvasti eri kanavissa (Slack, Messenger, sähköposti jne.)

- Kyllä
- Ei

* 4. Miten kehittäisit NoBotin sisäistä viestintää? Mikä toimii? Jos jokin mättää, miten korjaisit ongelman?

* 5. Mikä seuraavista olisi sinun mielestäsi paras kanava päivittäiseen sisäiseen viestintään?

- Facebook-messenger (nykyinen)
- Facebook-ryhmäsivu (salattu ryhmä)
- WhatsApp
- Slack (Huom! Slackissa on kanavien lisäksi direct message)
- Muu (mikä?)

NoBot Työhyvinvointikysely

Tiimi ja palaverit

* 1. Kuvaile, miten toimimme tiiminä hektisissä tilanteissa, jotka vaativat nopeita päätöksiä.

* 2. Tiimit on jaettu jokin aika sitten. Onko tiimijaossa ja -toiminnassa onnistuttu?

- Kyllä
- Ei
- Osittain

* 3. Toimivatko kemiat tiimissäsi?

- Kyllä
- Ei

* 4. Perustele lyhyesti edellisten kysymysten vastaus.

* 5. Vastaa yhdellä lauseella.

Mikä on parasta tiimityöskentelyssämme?

Mikä on suurin haaste tai ongelma tiimityöskentelyssämme?

Saatko tiimiltäsi tukea tarvittaessa?

* 6. Mieti NoBotin sisäisiä palavereja. Koetko, että saat äänesi ja mielipiteesi kuuluviin niissä?

- Kyllä
- Ei

7. Jos vastasit edelliseen ei, kerro lyhyesti, mistä luulet sen johtuvan?

* 8. Toimivatko palaverimme hyvin (saavutetaanko tavoitteet)? Koetko, että niissä käydään tarvittava ajankohtainen tai muu agendan mukainen asia läpi hyvin?

NoBot Työhyvinvointikysely

Osaaminen

* 1. Mieti sitä, kun aloitit NoBotilla työskentelyn ja työnteon etenemistä nykyhetkeen. Valitse väitteistä ne, jotka sopivat omiin kokemuksiisi.

Perehdytys työtehtäviin ja talon tapoihin on onnistunut riittävästi.

Tiedän, keneltä kysyä apua missäkin tilanteessa, kun sitä tarvitsen.

Hallitsen työvälineeni ja työssä käytetyn tietotekniikan niin, että pystyn tekemään työni hyvin ja tehokkaasti.

Koen kehittyväni työssäni.

Haluan jatkaa työskentelyä NoBotilla.

2. Jos haluat, voit kommentoida edellisiä vastauksia.

* 3. Hallitsetko seuraavat työvälineet- ja kanavat? Vastaa kyllä tai ei. **Jos et hallitse**, kerro lyhyesti, mistä se voisi johtua. Jos et käytä työssäsi joitain välineitä, voit jättää kommentoimatta.

Taimer

Slack

Hootsuite

Photoshop

(Järjestelmä)kamera

Facebook

Instagram

Twitter

LinkedIn

Pinterest

Snapchat

NoBot Työhyvinvointikysely

Ajankäyttö ja työstä irtautuminen

Mieti sitä, miten käytät aikaasi työskentelyyn niin toimistolla kuin etäpäivinä.

* 1. Työaikani on riittävä työtehtävien suorittamiseen

- Kyllä
- Ei
- Toisinaan (esim. projektista riippuen), mutta olen ok tilanteen kanssa
- Toisinaan (esim. projektista riippuen), mutta en ole ok tilanteen kanssa

Haluatko täsmentää (esim. osa- tai kokoaikaisuutta)?

2. Pystyn irtautumaan työstäni vapaa-ajalla ja viikonloppuisin

- Kyllä
- Ei

3. Jos vastasit edelliseen ei, mistä se johtuu?

4. Koen, että pystyn lepäämään riittävästi vapaa-ajalla, viikonloppuisin ja lomalla

- Kyllä
- Ei

5. Jos vastasit edelliseen ei, mistä se johtuu?

NoBot Työhyvinvointikysely

Arvot, visio ja johtaminen

1. Oletko tyytyväinen nykyiseen johtamisratkaisuun?

- Kyllä
 Osittain
 En

Haluatko täsmentää?

2. NoBotin tiimi tarvitsee esimiehen työnteon tueksi

Kyllä, erittäin samaa mieltä

Osittain samaa mieltä

Osittain eri mieltä

Ei, erittäin eri mieltä

3. Perustelee vastauksesi.

4. Tunnetko NoBotin mission ja vision?

- Kyllä
 Ei
 Etäisesti tuttu

5. Toteutuvatko NoBotin arvot, missio ja visio 1) sinun 2) muiden jokapäiväisessä työskentelyssä?

Henkilökohtainen palaute

Anna jokaiselle henkilökohtaista palautetta NoBotin tiimissä pelaamisesta. Jotta kysely säilyttäisi anonyymin luonteen, anna itsellesi oman nimesi kohdalla palautetta samalla tavalla kuin annat muille. Nimet ovat aakkosjärjestyksessä.

Pyri antamaan sekä rakentavaa että vahvistavaa palautetta.

Mieti, miten henkilö suoriutuu työstään. Millainen tiimityöskentelijä henkilö on? Millaisen panoksen henkilö antaa työhön? Missä henkilö voisi vielä kasvaa ja kehittyä? Mikä onnistuminen henkilöltä on jäänyt erityisesti mieleen?

Mieti tämänkaltaisia asioita, ja kirjoita palautteesi. Pituudella ei ole väliä, mutta vältä "Ihan hyvä" -tyylisiä palautteita - mieti konkreettisia esimerkkejä ja kerro omista havainnoistasi.

1. Henkilö X

2. Henkilö X

3. Henkilö X

4. Henkilö X

KIITOS!

Teit juuri paljon hyvää työtä, kun vastasit kyselyyn. Jos vielä on puhtia, vastaa näihin nopeisiin kysymyksiin!

1. Tämä kysely oli:

Tarpeellinen

Turha

2. Tämä kysely oli tehty

Hyvin

OK

Huonosti

3. Jos haluat, voit antaa yleistä palautetta kyselystä.