

Suvi Lehtiniemi

TYÖHYVINVOINTI TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA

Hoitotyön koulutusohjelma

2015

TYÖHYVINVOINTI TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA

Lehtiniemi, Suvi
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Huhtikuu 2015
Ohjaaja: Kurittu, Kristiina
Sivumäärä: 41
Liitteitä: 2

Asiasanat: työhyvinvointi, työstressikysely, työilmapiiri, työn kehittäminen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työhyvinvoinnin nykytilaa. Tavoitteena oli antaa toimeksiantajalle selkeä kuva yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnista. Yritys voi hyödyntää tulokset haluamallaan tavalla. Tutkimus suoritettiin elintarvikealan yritykselle, jossa koettiin tarvetta selvittää työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimus koski yrityksen kaikkia työntekijöitä (N=100). Aineistonkeruu suoritettiin kyseilyn avulla ja siihen vastasi 26 työntekijää.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa käsiteltiin työntekijän vaikutusmahdollisuuksia, sosiaalisia suhteita, ilmapiiriä ja johtamiskulttuuria. Lisäksi käsiteltiin työtä kuormittavia tekijöitä, työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä sekä työyhteisön kehittämiseen liittyviä asioita.

Kysely toteutettiin käyttämällä Työterveyslaitoksen Työstressikyselyä, jonka tarkoituksena on arvioida työhön ja työhyvinvointiin liittyviä ongelmia ja löytää kehittämistarpeita. Kyselylomake sisälsi 55 kysymystä, jotka oli jaettu viiteen eri osa-alueeseen. Osa-alueet olivat taustatekijät, säätelevät tekijät/voimavarat, koettu ympäristö, stressi, hyvinvointi ja tyytyväisyys sekä tuen ja kehittämisen tarve. Suurin osa vastausvaihtoehdoista oli strukturoituja ja vastaaja valitsi vaihtoehdon, joka parhaiten kuvasi hänen mielipidettään. Kysely toteutettiin loppuvuodesta 2014.

Tuloksista kävi ilmi, että työntekijät kokivat saavansa työssä paljon aikaan, vaikka työ koettiin fyysisesti kuormittavaksi. Työntekijät kokivat työnsä henkisesti rasittavaksi ja työpaikan ilmapiiri koettiin melko heikoksi. Esimiehen koettiin kohtelevan alaisiaan melko vaihtelevasti ja siihen toivottiin kehitystä. Työntekijät kokivat hyötyvänsä laitteiden ja koneiden kehittämisestä, työn uudelleen järjestämisestä sekä yhteistyön ja työtapojen kehittämisestä. Jatkotutkimusaiheena voisi haastatella yrityksen muutamaa työntekijää ja esimiestä, jotta kehitettävistä asioista saataisiin syvällisempää tietoa.

WORKPLACE WELL-BEING EXPERIENCED BY THE WORKERS

Lehtiniemi, Suvi

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Nursing

April 2015

Supervisor: Kurittu, Kristiina

Number of pages: 41

Appendices: 2

Keywords: wellbeing at work, stress at work, working atmosphere, work development

The purpose of this thesis was to examine the current state of well-being at work. The aim was to give a clear picture of well-being at work and provide ideas for development. The study was conducted in the food sector, at the workplace which needed to find out the state of well-being at work. All the employees had the opportunity to participate in the survey.

The background of the thesis included employees` possibilities to influence, social relationships, atmosphere and the management culture. Also the impact factors, things that influence well-being and the work development, were surveyed.

This study was carried out by using the Työstressikysely from the Institute of Occupational health. The aim of the Työstressikysely is to assess problems and find the needs for development. The form included 55 questions which were divided in five different sections. Sections were background factors, regulatory factors/resources, the perceived environment, stress, well-being and the need for the support and development. All the questions were prepared with response options. Survey was conducted at the late end of 2014.

The thesis revealed that workers feel they are really achieving something when they are working even though the work was physically hard. The employees felt that their work was mentally hard and that the atmosphere wasn't good. The manager was seen to treat employees in varying ways. The employees hoped to get developments on several things. Development was needed in equipment's and machines, in the new way to organize the work, and in the cooperation and working methods.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI JA SITÄ SÄÄTELEVÄT TEKIJÄT	6
2.1	Työhyvinvointi.....	6
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	7
2.2.1	Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhön	9
2.2.2	Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet.....	10
2.2.3	Työyhteisön johtamiskulttuuri.....	12
2.2.4	Työtä kuormittavat tekijät	13
2.3	Työyhteisön kehittäminen.....	14
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	15
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	15
4.1	Tutkimusmenetelmä.....	15
4.2	Aineiston keruu ja käytetty mittari.....	16
4.3	Tulosten analysointi	17
5	TULOKSET	17
5.1	Taustatekijät	17
5.2	Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työyhteisöön	18
5.3	Työntekijän arviot omasta työhyvinvoinnista.....	22
5.4	Työyhteisön kehittämistarpeet	29
6	TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU.....	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	34
8	POHDINTA.....	36
8.1	Luotettavuuden ja eettisten asioiden arviointi	36
8.2	Yhteenveto	38
	LÄHTEET.....	40
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena ilmiönä, jossa fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa. Moni asia toisistaan riippuen, vaikuttaa yksittäisen henkilön kokemaan työhyvinvointiin. Elämäntilanne, terveys ja työpaikkaan liittyvät asiat yhdessä muodostavat kokemuksen henkilön työhyvinvoinnista. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työ on tärkeä osa ihmisen elämää ja yksi hyvinvoinnin lähteistä. Työ antaa ihmiselle toimeentulon, sosiaalisia suhteita sekä rytmin elämälle. Työhyvinvointi ja hyvinvointi itsessään ovat liitoksissa toisiinsa, jonka vuoksi työntekijän yksityiselämä tapoineen heijastuu myös työhön. (Rauramo 2012, 10.) Jokainen työssä oleva kokee kiinnostusta työhyvinvointia kohtaan. Työssä ja sen ulkopuolella halutaan viihtyä, olla energisiä ja iloisia. (Virolainen 2012, 9.)

Sosiaali- ja terveysministeriö linjaa tavoitteeksi työssäoloajan pidentämisen kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Työpaikkojen tulee itse ryhtyä toimenpiteisiin työhyvinvoinnin parantamiseksi. Perusasioiden kuntoon saattaminen sekä työhyvinvointiin liittyvän lain noudattaminen mahdollistavat tavoitteiden saavuttamisen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6.)

Työterveyslaitoksen katsauksessa Suomen työ- ja työhyvinvointitilanteesta nähdään, että kahdeksan prosenttia työntekijöistä oli kokenut melko tai erittäin paljon oireista stressiä. Stressiin liittyvistä oireista kärsivien määrä on kuitenkin laskenut 16 % vuodesta 1997. Työssä olevista naisista 57 % ja miehistä 49 % olivat kokeneet psyykkisiä oireita pitkäaikaisesti tai toistuvasti. Väsymys ja voimattomuus olivat oireista yleisimmät. (Työterveyslaitos 2013, 106–107.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään keskisuuren yrityksen työhyvinvoinnin tilaa tutkimushetkellä. Selvityksessä käytetään Työterveyslaitoksen Työstressikyselyä (LIITE 1).

2 TYÖHYVINVOINTI JA SITÄ SÄÄTELEVÄT TEKIJÄT

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena ilmiönä jossa fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa. Moni asia, toisistaan riippuen, vaikuttaa yksittäisen henkilön kokemaan työhyvinvointiin. Elämäntilanne, terveys ja työpaikkaan liittyvät asiat yhdessä muodostavat kokemuksen henkilön työhyvinvoinnista. (Virolainen 2012, 11–12.)

Kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin mukaan sekä työntekijän että työnantajan tulee omalta osaltaan ottaa vastuuta työhyvinvoinnista. Esimies, työkaverit ja asiantuntijat ovat myös vastuussa yksilön työhyvinvoinnista. Esimiesten toiminnalla on suuri vaikutus työhyvinvointiin, mutta vastuuta pitäisi viime vuosia enemmän jakaa muille osatekijöille. Työntekijöistä muodostuva työhyvinvointia tukeva ryhmä auttaa jäseniään ja ottaa vastuuta yhteisön työhyvinvoinnista. Asiantuntijoiden ryhmään kuuluvien työterveyshuollon työntekijöiden sekä henkilöstön edustajien ottama vastuu edellyttää asiantuntijatahojen välistä yhteistyötä. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry 2014, 10.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2011, 5.) mukaan hyvä työ sisältää työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun, työpaikan yhteisten arvojen noudattamisen, työpaikalla vallitsevan luottamuksen ja aidon yhteistoiminnan sekä tasa-arvon. Työntekijän kykyä, mahdollisuuksia, halua työskennellä sekä työtä itsessään parannetaan niin, että työssä voidaan jatkaa pitempään kuin ennen. Näihin tuloksiin pääseminen vaatii parantavia toimenpiteitä myös terveyden ja turvallisuuden saralla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6.)

Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan pohjautuva Työhyvinvoinnin portaatmalli perustuu ihmisen perustarpeisiin. Mallin avulla on mahdollista kehittää työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Ihmisen perustarpeina nähdään psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, arvostuksen tarve sekä ihmisen tarve toteuttaa itseään. Tarpeet tulisi saada tyydytettyä sekä työssä että työn ulkopuolella. Työhyvinvoinnin

portaati-mallin (Kuvio 1.) mukaan korkein porttas on mahdollista saavuttaa, jos alempien portaiden tarpeet on riittävästi tyydytettyjä. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2009.)



Kuvio1. Työhyvinvoinnin portaati. Työterveyslaitos 2009.

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työelämässä on aina jonkin verran stressiä. Useimmiten se oireilee ensin psyykkisellä ja johtaa pitkittyessään myös fyysiseen oireiluun. Työstressissä koetaan ristiriitaa

työhön liittyvien vaatimusten ja omien voimavarojen välillä. Kuitenkin oikea määrä stressiä on hyödyllistä ja johtaa hyvin työtuloksiin. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2015.)

Stressiä voi olla kenellä tahansa työpaikasta riippumatta. Työpaikalla on tärkeää pyrkiä havaitsemaan työperäisistä syistä johtuva stressi ja puuttua siihen. Työpaikalla vaihtuvuus työntekijöissä, suuret poissaolomäärät sekä palautteet kuormittavasta työstä ovat merkkejä työyhteisön oireilemisesta. Tällaiselle työyhteisölle on tunnusperäistä muun muassa huonot esimies- ja alaisuhteet, työyhteisön sisäiset ristiriidat ja konfliktitilanteet, suosikkijärjestelmä, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja heikko tiedonkulku. Työn ulkopuolella olevat stressin aiheuttajat voivat myös heijastua työpaikalle. (Suonsivu 2011, 33.)

Kokemus työstressistä on yksilöllinen ja siitä aiheutuvat oireet ovat jokaisella erilaiset. Työstressistä aiheutuviin oireisiin vaikuttavat monet tekijät, kuten työntekijän työstä palautuminen, motivoituneisuus työhön, palkitsemisen tunteet sekä monet aiemmat työstä saadut palaute- ja onnistumiskokemukset. Hyvän työn säätelemis- ja hallintakeinojen käytön on todettu pienentävän riskiä mielenterveysongelmiin sekä sydäntauteihin. Hallintaa lisäämällä on sairauspoissaolojen riski saatu vähenemään yli 20 %. (Työturvallisuusviraston www-sivut 2015.)

Palautuminen työpäivän jälkeen tapahtuu sekä fyysisellä että henkisellä tasolla. Palautumisen tulisi tapahtua päivittäin, jotta työntekijän kokema hyvinvointi lisääntyisi ja työssä suoriutuminen paranisi. Palautumisen onnistuttua on työntekijä seuraavana päivänä innokas oppimaan uutta sekä tarttumaan aktiivisesti työhön. Palautuminen onnistuu, kun vapaa-ajalla vältetään työssä käytettäviä voimavaroja sekä hankitaan uusia käytettyjen tilalle. Vapaa-aika tulisi käyttää mieluisiin ja itse valitsemiin asioihin, jotka ovat erilaisia kuin työssä. (Työterveyslaitos 2009, 23–24.)

Työolosuhteet ovat kytköksissä kansantautien kulkuun tai niillä voi olla vaikutusta sairauksien syntyyn. Työpaikan toimenpiteet yleisen terveyden ylläpitämiseen voivat vaikuttaa positiivisesti sairauksien syntyyn ja etenemiseen. Ammattitauteja ja siihen liittyviä sairauksia on kuitenkin suurelta osalta mahdollista ehkäistä ja ehkäisy onkin kannattavaa työkyvyn ja terveyden näkökulmista. Tehokkaassa ennaltaehkäisyssä

sairastumista aiheuttavat tekijät tulee poistaa tai saattaa sellaiselle tasolle, etteivät ne aiheuta vaaraa sairastumiselle. Parasta ennaltaehkäisyä ovat toimet työsuojelussa ja työterveyshuollossa sekä toimet työyhteisön ja työntekijöiden ammattitaidon parantamiseksi. (Karjalainen & Vainio 2009.)

Tutkijoiden Schaufel ja Bakker mukaan, työn imua kokiessaan työntekijän suhtautuminen työhön on myönteistä. Kuvaavia sanoja työn imulle ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työntekijän kokiessa työn imua, heijastuvat vaikutukset myös organisaatioon sekä työntekijän omaan elämään. (Hakanen 2011, 38.) Työn imu on yksi työhyvinvoinnin mittareista ja työn imun kokemus itsessään on jo saavuttamisen arvoinen. Työntekijöiden kokema työn imu ja työpaikan tuottavuus ovat kytköksissä toisiinsa. Tutkimusten mukaan työn imua kokevilla työntekijöillä on todennäköisemmin positiivinen asenne työhön ja työpaikkaa koskeviin asioihin. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

2.2.1 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhön

Vuonna 2013 tehdyn työolobarometrin mukaan yksi viidestä pystyi vaikuttamaan työtahtiinsa paljon ja joka neljäs melko paljon. 15 % ei ollut mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiinsa lainkaan. Alle yksi kolmesta kokee, että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia vaikuttaa työnjakoon ja joka neljäs kokee, ettei vaikutusmahdollisuuksia ole lainkaan. Vaihtelevuutta vaikutusmahdollisuuksien kokemuksissa on, mutta pitkän aikavälin raportteja katsottaessa tulokset ovat tasaiset. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 64.)

Tavoitteisiin sitoutuminen parantuu, kun työntekijä otetaan mukaan niiden tekemiseen. Tarkasti määritellyt haasteelliset työtehtävät mahdollistavat hyvän työsuorituksen ja ponnistelut käytetään sellaisiin tehtäviin, joihin työntekijä uskoo pystyvänsä. Työntekijän mahdollisuudet kykyjensä käyttämiseen sekä työhön vaikuttamiseen synnyttävät sisäisen motivaation. Sisäinen motivaatio vahvistuu sen mukaan kuinka paljon työntekijä voi tekemäänsä työhönsä vaikuttaa. Kiittäminen hyvästä työstä sekä myönteinen palaute ovat asioita, joita tulisi käyttää nykyistä enemmän. Onnistunees-

ta työstä saatu palaute esimieheltä tai työtovereilta lisää tyytyväisyyden tunnetta. (Nummelin 2008, 37–39.)

Lisäämällä mahdollisuuksia vaikuttaa työhön liittyviin päätöksiin sekä siihen miten työtä tehdään, saadaan aikaiseksi motivoitumista. Työ voidaan tehdä monilla eri tavoilla työpaikasta ja alasta riippumatta, vaikuttamalla itse esimerkiksi siihen missä järjestyksessä työnsä tekee. Vaikutusmahdollisuuksilla saadaan vähennettyä stressiä, kunhan vastuu ja sitoutuneisuus työhön eivät kasva liikaa. Työmäärän ollessa liian suuri ei vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä ole apua. (Kaaja 2010.)

Erilaisia joustamisratkaisuja tarvitaan, jotta olisi mahdollista vahvistaa henkilöstön työtä ja työuria. Työpaikalla tulisi olla väyliä, joiden kautta työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Mahdollisuudet työjoustoihin ovat riippuvaisia organisaatiosta ja vastuu hyvin toteutetuista muutoksista sekä käytännön toteutuksesta onkin työpaikan johdolla. Työssä tehtävät muutokset tulisi saada toteutettua niin, etteivät ne aiheuta kadehdintaa tai kokemuksia epäoikeudenmukaisuudesta muissa työntekijöissä. Jo pelkkä mahdollisuus saada äänensä kuuluviin voi olla merkityksellisempi, kuin työssä toteutunut jousto. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

2.2.2 Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet

Sosiaalinen kanssakäyminen työtovereiden kesken on osa sosiaalista työhyvinvointia. Kiireinen työ vähentää sosiaalista työhyvinvointia, jolloin mahdollisuudet työkavereiden kanssa keskusteluun ovat pienemmät. Toimivat välit ja helppous lähestyä työkaveria kuuluvat sosiaaliseen työhyvinvointiin. Työkavereihin tutustuminen ihmisenä lisää yhteisöllisyyden tunnetta, jolloin myös työasioissa lähestyminen helpottuu. (Virolainen 2012, 24.)

Tuloksellisemman työn takana on yhteistyökykyinen työyhteisö. Jokaisella on oma roolinsa työyhteisössä ja kaikilla on oikeus tulla omana itsenään hyvin kohdelluksi. Sosiaalista tukea, joka on yksi paineita lievittävä tekijä elämässä, tarvitaan työn mielekkyyden kokemiseen ja työssä jaksamiseen. Tuen saantiin vaikuttaa vastuullisuus toimia yhteisön jäsenenä sekä yksilölliset ja inhimilliset ominaisuudet. Siihen miten

paljon ja minkäläistä tukea saadaan, vaikuttaa työyhteisön kulttuuri ja toimintatavat, sekä se millaisesta työstä on kyse. (Rauramo 2012, 105.)

Työyhteisön ilmapiirin syntyyn vaikuttavat työntekijöiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Työyhteisön voidessa sisäisesti hyvin, voivat organisaatio sekä yksilö paremmin. Ulkoinen tehokkuus ei ole mahdollista, jos sisäiset ongelmat heikentävät motivaatiota sekä työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2014.) Asiallisessa ilmapiirissä riitelevät asiat eivätkä ihmiset ja tällainen ilmapiiri onkin suositeltava. Keskusteltavasta asiasta voidaan myös olla eri mieltä ilman riitelyä. Kaikki kokevat itsensä voittajiksi keskustelun lopussa, jos osapuolet tulevat näkemystensä kanssa toisiaan vastaan. (Luukkala 2011, 216.)

Työolosuhteilla on merkitystä ja epäasialliseen käytökseen tulee puuttua. Asiatonta kohtelua tulee ehkäistä avoimuuden ja luottamuksellisuuden ollessa avainasemassa. Työyhteisön tulee olla toimiva eikä kiusaamiselle otollisia olosuhdetekijöitä pitäisi olla olemassa. Yhteisten pelisääntöjen avulla on mahdollista ehkäistä ristiriitojen syntymistä. Ristiriitatilanteen synnyttyä työpaikalla tulisi olla valmiit toimintamallit tilanteen ratkaisemiseen. Ohjeiden sisällöksi sopivaa on esimerkiksi sallitut ja ei-sallitut asiat, hyväksytyt käyttäytymistapa, miten toimia jonkun kokiessa epäasiallista kohtelua sekä tieto siitä kenen puoleen ristiriitatilanteessa tulee kääntyä. (Andersson ym. 2010, 2.)

Työilmapiiriä kehitetään muun työyhteisön kehittämisen yhteydessä ja kehitys tapahtuu yhteisöllisesti. Johdon tulee olla sitoutunut kehittämään työilmapiiriä ja ohjata kehittämisprosessissa eteenpäin. Parhaat tulokset syntyvät, kun työntekijät osallistuvat aktiivisesti ja myös sitoutuvat työilmapiirin parantamiseen. Jokaisella yksilöllä on vaikutus oman työpaikan ilmapiirin luomiseen. Työilmapiirin kehittämistyössä voidaan käyttää apuna erilaisia tutkimuksia, kun halutaan esimerkiksi kartoittaa työilmapiirin sen hetkistä tilaa. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2015.)

2.2.3 Työyhteisön johtamiskulttuuri

Esimiehellä on mahdollisuus vaikuttaa työn hallintaan, työilmapiiriin sekä oikeudenmukaisuuteen. Työhyvinvointia rakennettaessa tarvitaan järjestelmällistä johtamista. Johtamisella saadaan aikaan tuottava ja toimiva työyhteisön perusta kaikille työntekijöille. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 7.) Esimiehellä on monia velvollisuuksia, kuten työntekijän terveydestä huolehtiminen välttämällä liiallista kuormittumista. Työsuojeluelvoite käsittää sekä henkisen että fyysisen hyvinvoinnin. Esimiehen tulisi olla tietoinen monista laeista ja niiden perusteet olisi hyvä hallita, jotta olisi mahdollista ymmärtää omat juridiset oikeutensa. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 12.)

Esimiehen tulee ottaa vastuuta, jotta työyhteisö saadaan toimivaksi. Esimies joka ei ota vastuuta työstään altistaa työntekijät ottamaan vastuuta. Työntekijöiden hoitaessa esimiesten töitä syntyy työyhteisöön myös ristiriitoja. Esimiehen ja työntekijän rooleja ei tule ajatella valtasuhteina vaan nähdä ne organisaatiolle kuuluvana työnjakona. Tasavertainen huomiointi sekä luottamus ovat oleellisia asioita luottamuksellista yhteistyötä luotaessa. Hyvällä esimiestyöllä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin työntekijöiden välistä vuorovaikutusta enemmän. Tyytyväisyys esimieheen on suoraan verrannollinen tyytyväisyyteen tiedonkulussa ja organisoinnissa. Välittävä esimies vähentää tyytymättömyyttä, työuupumusta ja haluttomuutta saapua työpaikalle. (Nummelin 2008, 58.)

Esimies on se henkilö jolla on parhaat mahdollisuuden vaikuttaa työilmapiiriin. Hänellä on päätävävalta työnjaon oikeudenmukaisuudesta, miten yksilölliset tarpeet huomioidaan ja miten työssä on mahdollista kehittyä. Työntekijä kokee hallinnan tunnetta, kun hän tietää että henkistä tukea on saatavilla tarvittaessa. Hyvällä yhteishengellä voidaan luoda yhteisöllistä stressiltä suojaavaa energiaa. (Nummelin 2008, 59.)

Käytännössä esimiehellä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin, joilla on suora vaikutus työn tekemiseen. Esimiestyö on ihmisen ja asioiden johtamista, jossa työ tehdään johdonmukaisesti tavoitteet tuntien. Työn arkisten haasteiden tunteminen ja niihin liittyvien ongelmien ratkaiseminen on tärkeää. Esimiehen ja alaisen välinen vuorovaikutus on riippuvaista työntekijän kokemuksesta johtamisesta. Hyvän esimiehen

tulee olla avoin, kuunteleva sekä luottamusta herättävä. Kaveeraaminen työntekijöiden kanssa ei kuulu hyvän esimiehen kriteereihin vaan ammattimaisuus tulee näkyä jokaisen työntekijän kanssa. Tehdessään päätökset oikeudenmukaisesti lisää hän alaisten jaksamista, sitoutumista ja halua työn jatkumiseen. (Tuottavuustyö.fi www-sivut 2015.)

2.2.4 Työtä kuormittavat tekijät

Työstä johtuvaa kuormitusta voi aiheuttaa työn luonne sekä sen määrä. Fyysisesti kuormittavassa työssä joudutaan usein työskentelemään raskaiden taakkojen kanssa. Toimistotyökin voidaan nähdä raskaana työnä, jos työtä tehdään jatkuvasti huonossa työasennossa. Psykkisesti rasittava työ voi olla esimerkiksi suurta tarkkaavaisuutta vaativaa työtä. (Takaisin toimeen www-sivut 2015.)

Se missä asennossa työtä tehdään, millaisia liikkeitä työssä on sekä monet muut tekijät ovat kuormittamassa liikuntaelimiä. Kuormitus voi olla sopivaa, mutta joskus se voi uhata työntekijän terveyttä. Suurilla lihasryhmillä tehtävä dynaaminen työskentely kuormittaa verenkiertoelimistöä. Taakkojen kanssa työskenneltäessä suurten lihasten toiminta on sekä staattista että dynaamista. Tällöin työkuormitus kohdistuu myös liikuntaelimiin. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

Kuormittumisen syyt tulee selvittää, kun fyysinen kuormitus on todettu. Selvityksen jälkeen kuormittavia tekijöitä tulee vähentää tai välttää käytettävissä olevilla keinoilla. Kaikkiin kuormitustekijöihin ei aina ole mahdollisuutta vaikuttaa. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2015.) Ratkaisevia muutoksia voidaan saada aikaan ergonomian avulla. Voimankäyttö ja tahti voidaan suhteuttaa suorituskykyyn sopivaksi tai voidaan käyttää mahdollisia apuvälineitä, kuten koneita ja erilaisia laitteita. Työskentelyaikoihin, taukoihin sekä työn järjestelyyn liittyvät toimet ovat myös osa ergonomi-aa. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

Jotta yksilön työhyvinvointi voitaisiin mahdollistaa, tulisi työn vaatimusten ja työn hallinnan olla sopusoinnussa. Työn hallinnan ollessa jatkuvasti suurempi kuin vaatimustaso on, kokee työntekijä jossain vaiheessa kyllästymistä vaikka hallinnan tunne

lisääkin viihtyvyyden tunnetta. Työn vaatimusten ja työn hallinnan puuttuminen lisää työntekijän passivoitumista. Myöskään vaatimukset, joihin työntekijä ei pysty vastaamaan eivät edesauta työhyvinvointia vaan lisäävät työssä väsymistä. Epätasaisuus työn vaatimusten ja hallinnan tunteen suhteen johtaa työntekijän kyynistymiseen, laiskistumiseen ja välinpitämättömyyden tunteen lisääntymiseen. Tilanne on parhaimmillaan silloin, kun työntekijällä on haasteita, mutta hallinnan tunne pysyy. Oikeanlaiset haasteet mahdollistavat uuden oppimisen sekä motivaation pysymisen. (Virolainen 2012, 83.)

Oikeanlaisesta työstä johtuvasta kuormituksesta voi seurata hyviä asioita ja se voi auttaa myös työssä kehittymisessä. Kuormituksen ollessa negatiivista, voi se johtaa jopa terveydellisiin haittatekijöihin. Kuormituksen ollessa sopivaa, voidaan sen hyötyinä nähdä työpäivään rytmin saaminen sekä hyvinvoinnin lisääntyminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 15.)

2.3 Työyhteisön kehittäminen

Kehittäminen työpaikalla voi kohdistua ihmisiin, rakenteisiin, prosesseihin ja teknikoihin. Kaikki tekijät ovat liitoksissa toisiinsa, joten yhteen kohteeseen vaikuttaminen heijastuu myös muihin elementteihin. Kehittämistyöhön tarvitaan aikaa, motivaatiota sekä voimavaroja. Muutoksen aikaansaamiseksi kaikkien tulee olla sitoutuneita ja aktiivisia. Johdon rooli on muutostyössä tärkeä ja positiivisella suhtautumisella kehittämistyöhön voidaan luoda pohja onnistuneelle muutokselle. Kehittämissuorituksen onnistumiseen tarvitaan kaikkien työyhteisön jäsenten yhteistyötä sekä hyviä johtamis- sekä alaistaitoja. (Lauttio & Vartia 2006, 136.)

Kehittämistyö voidaan saada alkuun ongelmien ja ideoiden esille tuomisella. Jokaisen työntekijän tulisi voida osallistua keskusteluihin, jolloin yhteistyössä tehtävä muutos ja tavoitteeseen pääsy on mahdollinen. Alkukeskustelu on tärkeä, jotta työntekijä kokee asian liittyvän omaan työhönsä ja näin ollen on halukas ottamaan vastuuta. Tämän jälkeen voidaan yhdessä päättää kehittämis- ja parantamiskohteista. (Lauttio & Vartia 2006, 137.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Työn tarkoituksena on selvittää työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa. Tavoitteena on antaa yritykselle tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista. Yritys voi hyödyntää tulokset haluamallaan tavalla.

Tutkittavat kysymykset tässä opinnäytetyössä ovat:

1. Minkälaisia vaikutusmahdollisuuksia työntekijöillä on työyhteisöönsä?
2. Minkälaiseksi työntekijät arvioivat oman työhyvinvointinsa?
3. Miten työntekijät kehittäisivät työyhteisöään?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Aihe opinnäytetyöhön tuli elintarvikealan yritykseltä, jossa koettiin tarvetta selvittää työhyvinvoinnin nykytilaa. Noin 100 hengen yrityksessä oli aikaisemmin mitattu työhyvinvointia työterveyshuollon kautta erilaisin mittarein.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Pohdittuani erilaisia tutkimustapoja, päädyin lopuksi tutkimukselliseen opinnäytetyöhön ja se toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ilmiö on entuudestaan tuttu ja siihen vaikuttavat tekijät tunnetaan. (Kananen 2011, 12.) Määrällisessä tutkimuksessa asioita esitetään ja käsitellään numeraalisesti. Tällaisella tutkimustavalla on mahdollista selittää, kuvata, kartoittaa ja vertailla ihmisiin liittyviä asioita. Määrällisellä tutkimuksella pyritään löytämään lainalaisuuksia tutkimustuloksista. (Vilka 2007, 26.)

Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän valinta tähän opinnäytetyöhön oli oleellinen, jotta saataisiin mahdollisimman kattava kuva yrityksen työhyvinvoinnista. Yrityksen työntekijöiden määrän ollessa 100, ei laadullinen tutkimus olisi ollut mahdollista to-

teuttaa. Määrällisten tulosten avulla voidaan antaa koko yritystä koskevaa tietoa työhyvinvoinnin tilasta.

4.2 Aineiston keruu ja käytetty mittari

Tiedonkeruun välineeksi valittiin Työterveyslaitoksen Työstressikysely (LIITE 1) yrityksen omasta toiveesta. Kyseistä lomaketta oli käytetty yrityksessä aiemminkin työterveyshuollon suorittaessa työhyvinvoinnin mittaamista. Saman mittarin käyttö antoi yritykselle mahdollisuuden verrata aikaisempia tuloksia uusiin.

Työstressikysely on luotu työterveyshuollon avuksi arvioimaan ongelmia ja löytämään kehittämistarpeita. Työstressikyselyn tarkoitus on antaa tietoa, mutta se ei anna valmiita ohjeita työn kehittämiseen. (Elo, Leppänen, Lindström & Ropponen 2012, 8.) Kyselyn tavoitteena oli saada tietoa työntekijöiden omista käsityksistä työn piirteistä ja kuormittumisesta sekä kokemuksia henkilökohtaisesta kuormittavuudesta. Työstressikyselyn avulla on mahdollisuus saada selville kehittämissideoita, parantaa työntekijöiden työhyvinvointia sekä tukea heidän työkykyään. (Elo ym. 2012, 12.)

Työstressikysely sisältää 55 kysymystä, jotka on jaettu viiteen eri osa-alueeseen. Osa-alueet ovat: taustatekijät, säätelevät tekijät/työn voimavarat, koettu ympäristö, stressi, hyvinvointi ja tyytyväisyys sekä tuen ja työn kehittämisen tarve.

Opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen lokakuussa 2014 Työstressikysely-lomakkeet tilattiin yrityksen kautta. Lomakkeet jaettiin työntekijöiden henkilökohtaisen pukukaapin vaatelokeroon marraskuussa 2014. Jokaisen kyselylomakkeen väliin laitettiin saatekirje (LIITE 2), joka sisälsi ohjeet kyselyn täyttämiseen sekä tiedonannon kyselystä. Vastaukset ohjattiin palauttamaan lukittuun postilaatikkoon, joka sijaitsi tuotantokäytävällä ja oli helposti löydettävissä. Lukitulla postilaatikolla pyrittiin lisäämään luotettavuutta ja näin kasvattamaan vastaajien määrää. Vastausajaksi annettiin kaksi viikkoa, jotta työntekijöillä oli mahdollisuus täyttää lomake rauhassa kotona.

Kyselylomakkeita jaettiin yhteensä 93, mutta määräaikaikaisuudesta johtuen tarkkaa lukumäärää työntekijöistä ei ole. Kyselylomake ei tavoittanut sairauspoissaolijoita, lomalla olevia tai muista syistä poissa olevia. Vastauksia saatiin yhteensä 26.

4.3 Tulosten analysointi

Aineistoa voidaan analysoida eri tavoin ja analysointitapa valitaan niin, että sillä saadaan parhaiten vastaus tutkimuskysymyksiin. Tässä opinnäytetyössä lähestymistavaksi otetaan selittäminen, jossa käytetään tilastollista analyysiä ja siitä pyritään tekemään päätelmiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 224.)

Aineisto analysointiin Tixel-ohjelman avulla ja tuloksia havainnollistettiin kuvioilla.

5 TULOKSET

5.1 Taustatekijät

Vastaajien anonymiteetin suojaamiseksi kyselyyn vastattiin nimettömästi. Kysymys numero yksi (ikä) jätettiin tyhjäksi. Saatekirjeessä ohjeistettiin jättämään vastaamatta myös kysymyksiin viisi (ammatti ja työtehtävä) sekä kuusi (työpaikka ja osasto/yksikkö). Näiden kohtien tyhjäksi jättämisellä lisättiin vastaajien yksityisyyden suojaa.

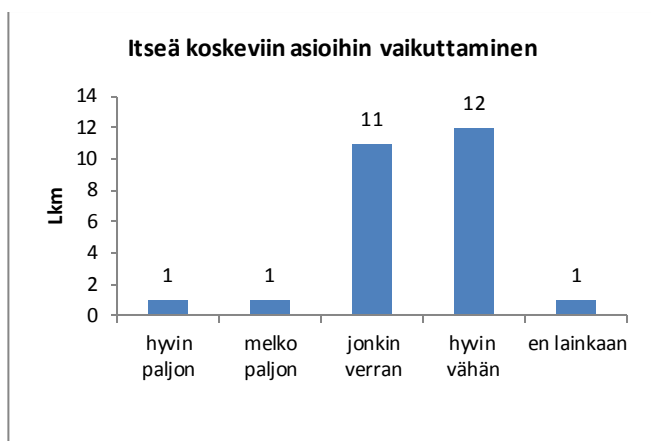
Kyselyyn vastasi yhteensä 26 työntekijää ja vastausprosentti oli 28. Kyselyyn vastanneista viisi eli 24 % oli miehiä ja 16 eli 76 % naisia. Viisi kyselyyn vastannutta ei halunnut ilmoittaa sukupuoltaan. Peruskoulutusta kysyttäessä vastaajista yhdeksän prosenttia oli käynyt kansakoulun, 78 % peruskoulun ja lukion oli käynyt 13 % vastaajista. Kolme osallistuneista jätti vastaamatta peruskoulutus- kysymykseen. Kysymykseen ammatillisesta koulutuksesta jätti vastaamatta neljä työntekijää. Vastanneista 41 % oli käynyt ammatillisen koulutuksen, ammatillisen opiston 36 %, ammattikor-

keakoulun tai alemman korkeakoulututkinnon viisi prosenttia ja yliopiston tai korkeakoulun viisi prosenttia.

5.2 Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työyhteisöön

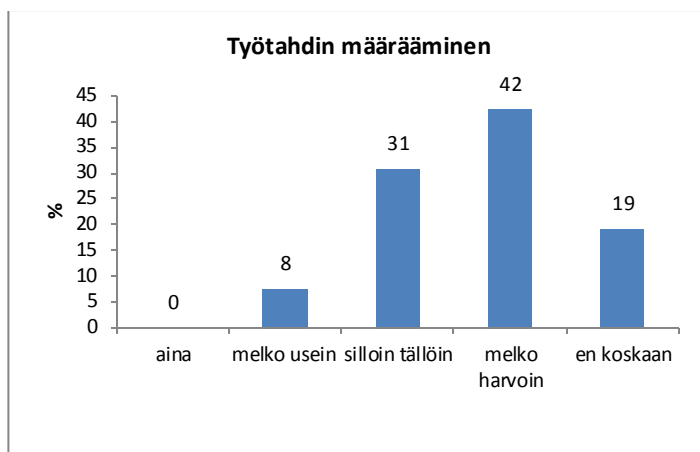
Kyselylomakkeen kysymykset 7-17 käsittelivät työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työyhteisöön. Näihin sisältyivät kysymyksiä työntekijän vaikutusmahdollisuuksista, sosiaalisista suhteista ja arvostuksesta sekä työpaikan ilmapiiristä.

Kysyttäessä mahdollisuuksia vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikalla, 11 vastaajan mielestä vaikutusmahdollisuuksia oli jonkin verran ja 12 mielestä hyvin vähän. (Kuvio 1)



Kuvio 1. Itseä koskeviin asioihin vaikuttaminen

Kysyttäessä voiko työntekijä määrätä työtahtinsa itse, viidenneksen (19 %) mielestä vaikutusmahdollisuudet puuttuivat kokonaan. Vajaa puolet vastaajista (42 %) oli sitä mieltä, että työtahtiin oli mahdollista vaikuttaa melko harvoin. Kolmannes (31 %) vastaajista koki voivansa vaikuttaa työtahtiin silloin tällöin. (Kuvio 2)

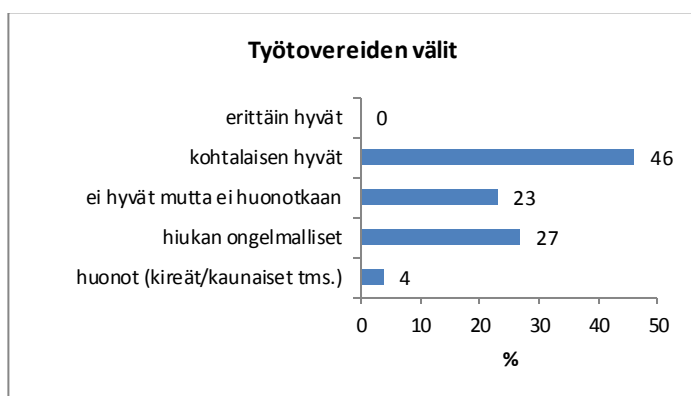


Kuvio 2. Työtahdin määrääminen itse

Kysymyksessä 9 kysyttiin voiko työntekijä todella tuntea saavansa jotain aikaan työssä. 8 % vastaajista ei kokenut saavansa työssään mitään aikaan. Vajaa neljännes (23 %) ilmoitti saavansa melko harvoin jotain aikaan. Enemmän kuin kaksi kolmesta ilmoitti kokevansa joskus (35 %) tai melko usein (35 %) saavansa työssään jotain aikaan.

Työn itsenäisyydestä kysyttäessä, vajaa kolmannes koki työnsä melko itsenäiseksi (27 %). Vajaa puolet vastaajista (42 %) koki, ettei työ ole itsenäistä eikä epäitsenäistä. Melko epäitsenäiseksi työnsä ilmoitti viidennes (19 %).

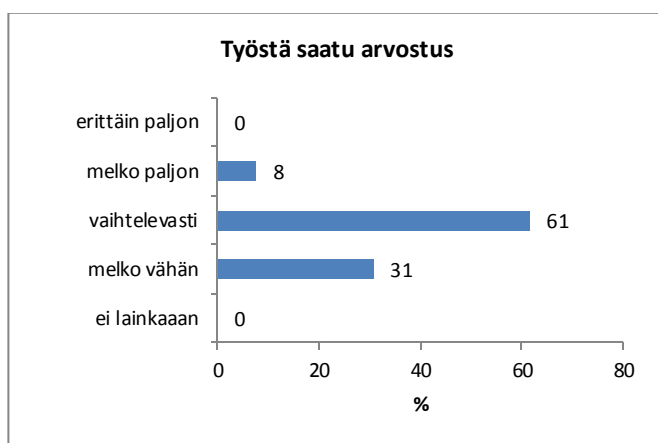
Työtovereiden välejä käsittelevän kysymyksen tulokset kertovat, että lähes puolet (46 %) vastaajista kokee välien olevan kohtalaisen hyvät. Vajaa neljännes vastaajista ilmoitti, että työtovereiden välit eivät ole hyvät, eivätkä huonot (23 %) ja toisen neljänneksen mielestä välit ovat hieman ongelmalliset (27 %) (Kuvio 3)



Kuvio 3. Työtovereiden välit.

Apua ja tukea työtovereiltään koki saavansa erittäin paljon 12 % ja melko paljon 31 %. Vastaajista yli puolet (54 %) koki saavansa apua ja tukea jonkin verran. Melko vähän tukea ilmoitti saavansa yksi vastaajista (4 %).

Kysymyksessä 13 selvitettiin, arvostetaanko vastaajan työtä työyhteisössä. Kolmannes (31 %) vastaajista ilmoitti saavansa melko vähän arvostusta työstään. Reilusti yli puolet (61 %) ilmoitti saavansa työstä arvostusta vaihtelevasti. (Kuvio 4)



Kuvio 4. Työstä saatu arvostus

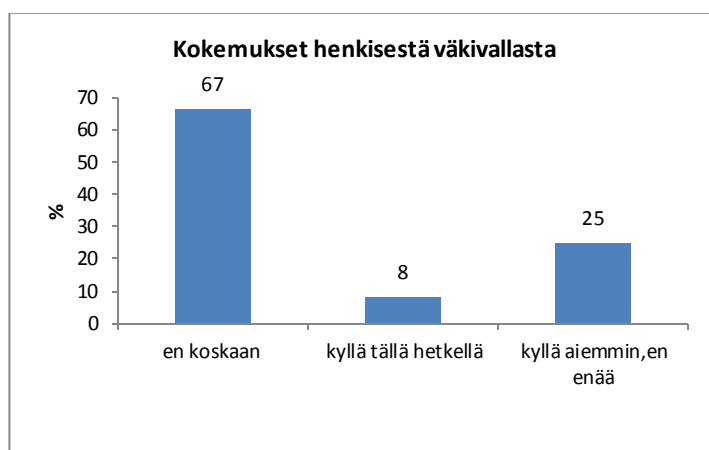
Työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä piti viidennes (19 %) vastaajista. Työnsä melko tärkeäksi koki 23 % ja jonkin verran tärkeäksi 23 %. Vajaa neljännes (23 %) vastaajista ei kokenut työtään erityisen tärkeäksi. Työtään ei pitänyt tärkeänä 12 %.

Kysyttäessä arvostaako perhe vastaajan tekemää työtä, 12 % ilmoitti työtä arvostettavan erittäin paljon ja melko paljon 15 %. Reilusti yli puolet (58 %) ilmoitti saavansa perheeltään jonkin verran arvostusta työstään. 12 % koki saavansa melko vähän arvostusta työstään.

Työpaikan ilmapiirin jännittyneeksi, kilpailevaksi ja omaa etua tavoittelevaksi kokivat puolet vastaajista (50 %). Viidennes vastaajista (19 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteestä. 41 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei työpaikka ole jännittynyt ja kilpaileva.

Työpaikkaa ei kokenut kannustavaksi ja ideoita tukevaksi reilusti yli puolet vastaajista (65 %). Viidennes (19 %) ilmoitti, ettei ole samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa. 15 % vastaajista piti työpaikkaansa kannustavana ja ideoita tukevana.

Kysyttäessä kokemuksia henkisen väkivallan kokemuksista työpaikalla, kaksi kolmesta (67 %) ilmoitti, ettei ole kokenut henkistä väkivaltaa koskaan. Joka neljäs (25 %) vastaajista oli aiemmin kokenut henkistä väkivaltaa työpaikalla. Vastaushetkellä henkistä väkivaltaa koki 8 % (n=2) vastaajista. (Kuvio 5)



Kuvio 5. Kokemukset henkisestä väkivallasta

Työnjako työpaikalla oli oikeudenmukainen vajaan neljänneksen (23 %) mielestä. Vajaan kolmanneksen (31 %) mielestä työnjako oli melko epäoikeudenmukainen. 38 % mielestä työnjako ei ollut oikeudenmukainen eikä epäoikeudenmukainen.

Kysyttäessä miten esimies kohtelee työntekijöitään, 23 % koki kohtelun olevan erittäin epätasapuolista ja reilun kolmanneksen (35 %) mielestä melko epätasapuolista. Reilu kolmannes (35 %) koki esimiehen kohtelevan heitä melko tasapuolisesti

Kysymykseen saatko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi, 23 % ilmoitti saavansa tukea melko paljon ja 27 % jonkin verran. Melko vähän tukea koki saavansa 31 % ja erittäin vähän 15 % vastaajista.

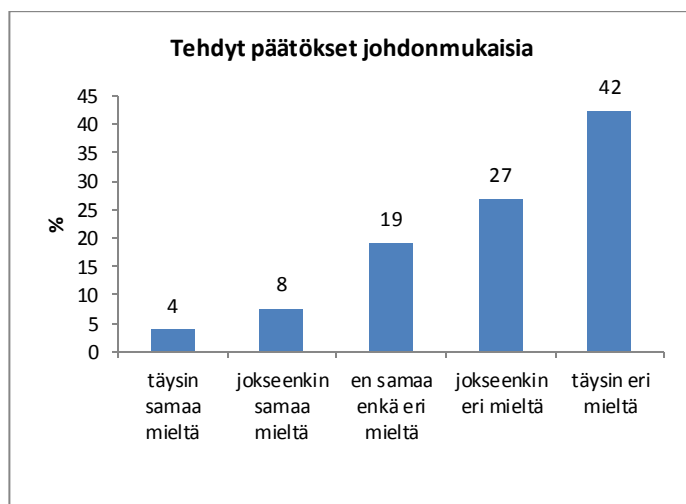
Esimies otti joskus työntekijän mielipiteen huomioon työtä koskevissa asioissa 42 % mielestä ja harvoin 19 % mielestä. 15 % ilmoitti, ettei esimies ota koskaan työnteki-

jän mielipidettä huomioon. 15 % mielestä työntekijän mielipide otettiin huomioon melkein aina 8 % mielestä ja usein 15 % mielestä.

Kysymys, jossa selvitettiin työntekijälle annettavien ohjeiden selkeydestä, 8 % ilmoitti saavansa selkeät ohjeet aina tarvittaessa. Yleensä selkeät ohjeet sai 54 % vastaajista. Silloin tällöin selvät ohjeet koki saavansa reilu neljännes (27 %).

Kysymykseen tehdäänkö työpaikalla päätökset oikean tiedon perusteella, reilu kolmannes (35 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli 42 % vastaajista.

Kysymys 25 käsitteli tehtyjen päätösten johdonmukaisuutta ja sitä ovatko säännöt kaikille samat. Kaksi kolmesta vastaajasta koki, etteivät tehdyt päätökset olleet työpaikalla johdonmukaisia. (Kuvio 6)



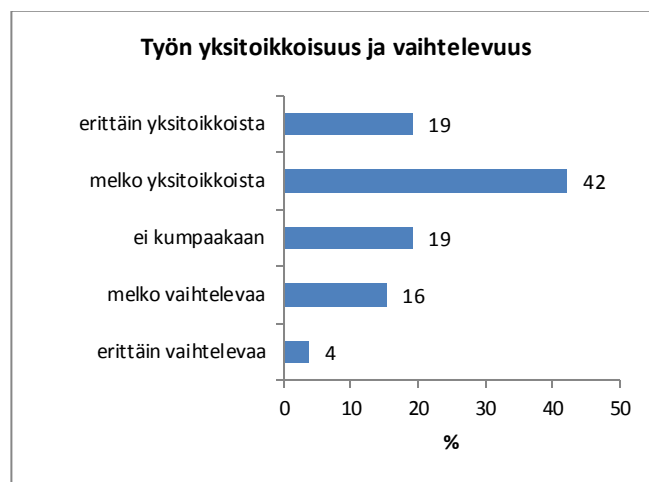
Kuvio 6. Tehdyt päätökset johdonmukaisia

5.3 Työntekijän arviot omasta työhyvinvoinnista

Kyselylomakkeen kysymykset 26–49 käsittelivät vastaajan omaan työhyvinvointiin liittyviä tai vaikuttavia asioita. Kysymykset käsittelivät työn vaativuutta, vastuuta ja ympäristöä, työn rasittavuutta sekä stressiä, hyvinvointia ja tyytyväisyyttä.

Kysymys 26 käsitteli työntekijän mahdollisuuksia käyttää tietojaan ja taitojaan työssään. Tietojaan koki pääsevänsä käyttämään työssään melko paljon vajaa puolet (42 %) vastaajista. Runsas neljännes (27 %) koki voivansa käyttää tietojaan jonkin verran työssään. Viidennes (19 %) ilmoitti työssä olevan melko vähän mahdollisuuksia käyttää omia tietojaan.

Työn melko yksitoikkoiseksi koki vajaa puolet (42 %) vastaajista. Erittäin yksitoikkoista työ oli 19 % mielestä. (Kuvio 7)

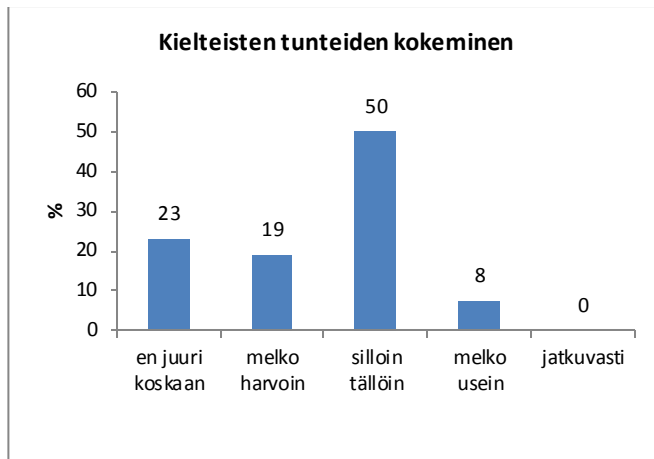


Kuvio 7. Työn yksitoikkoisuus tai vaihtelevuus

Kysyttäessä työn vaikeudesta, yli puolet (54 %) koki työn olevan vaikeaa vain melko harvoin. 15 % koki, että työ on silloin tällöin vaikeaa. Runsas neljännes (27 %) ilmoitti, ettei työ ole koskaan liian vaikeaa.

Työssään kiirehtimään koki joutuvansa jatkuvasti 12 % ja melko usein 19 %. Silloin tällöin kiirehtivänsä kertoi 38 % vastaajista. Kolmannes (31 %) koki joutuvansa kiirehtimään melko harvoin.

Kielteisiä tunteita, kuten suuttumusta, vihaa, pelkoa tai häpeää koki (50 %) puolet vastaajista silloin tällöin. (Kuvio 8)



Kuvio 8. Kielteisten tunteiden kokeminen

Kysyttäessä joutuuko vastaaja keskeyttämään työnsä kiireellisempien asioiden tai muiden väliin tulevien asioiden vuoksi, yli puolet (62 %) ilmoitti työn keskeytyvän silloin tällöin. Neljännes (27 %) koki, että työ keskeytyy melko harvoin, 8 % mielestä ei ollenkaan.

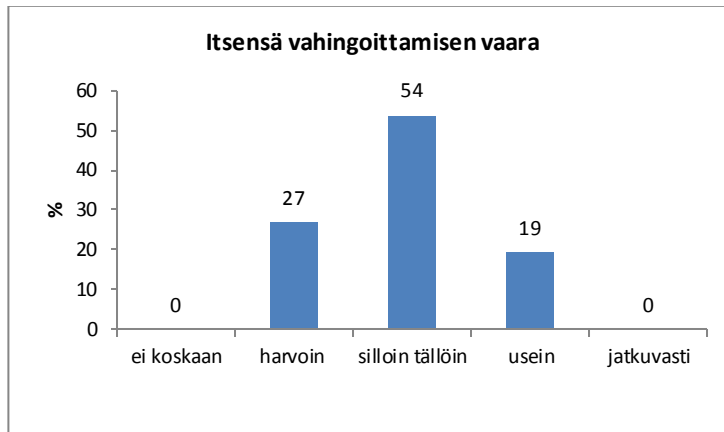
Tiedonkulun riittävyyttä käsittelevän kysymyksen tulokset kertovat, että vajaa puolet (46 %) kokee tiedonkulun joko melko riittämättömäksi ja 15 % erittäin riittämättömäksi. Yli neljännes (27 %) vastasi: ”ei kumpaakaan”. Tiedonkulun riittäväksi koki vain 12 % vastaajista.

Työpaikalla keskusteltiin yhteisesti työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta melko riittämättömästi 50 % mielestä. Riittävää keskustelua oli neljänneksen (27 %) mielestä. Viidennes (19 %) ei kokenut keskustelua riittäväksi eikä riittämättömäksi.

Kysyttäessä onko työllä selkeät tavoitteet, 19 % ilmoitti tavoitteiden olevan aina selkeät. Tavoitteet melko usein selkeäksi koki 35 % vastaajista. 38 % mielestä työllä oli toisinaan selkeät tavoitteet.

Kysymys onko työntekijällä vaara aiheuttaa tapaturma toiselle työntekijälle, viidennes (19 %) ilmoitti vaaraa olevan melko usein ja silloin tällöin vaaraa oli 42 % mielestä. Kolmannes vastaajista (34 %) koki, ettei vaaraa juurikaan ole.

Vastaajista yli puolet (54 %) koki silloin tällöin vaaraa vahingoittaa itseään työssään. Viidennes (19 %) ilmoitti, että vaaraa vahingoittaa itseään on usein. Runsaan neljänneksen (27 %) mielestä vaaraa itsensä vahingoittamiseen on vain harvoin. (Kuvio 9)

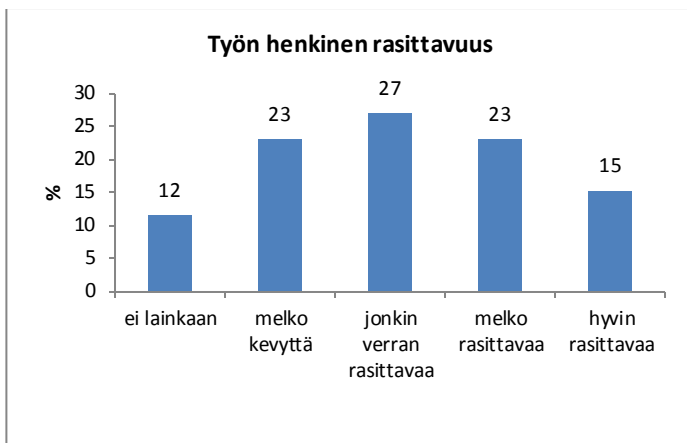


Kuvio 9. Itsensä vahingoittamisen vaara

Arvokkaan laitteen tai työtuloksen turmelemisen koki puolet vastaajista (50 %) vain harvoin mahdolliseksi. 35 % vastaajista ilmoitti, että vahingontekovaara on olemassa silloin tällöin ja 12 % mielestä melko usein.

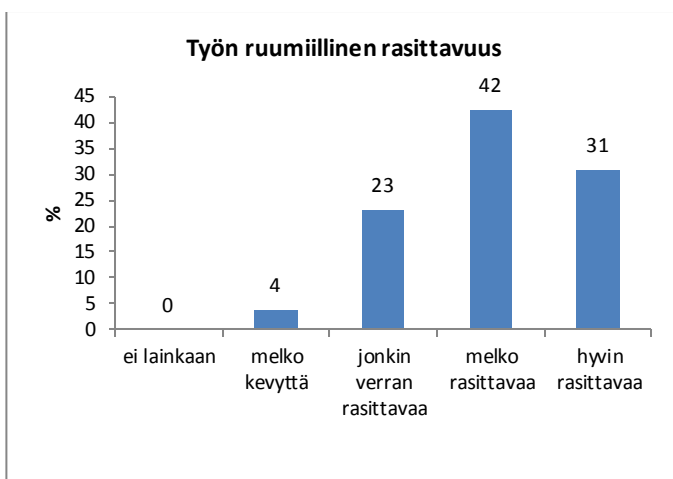
Kysyttäessä työympäristön viihtyisyydestä, runsas neljännes (27 %) ilmoitti työpaikkansa melko epäviihtyisäksi. Vajaa neljännes (23 %) piti työpaikkaansa melko viihtyisenä. 42 % mielestä työpaikka ei ollut viihtyisä eikä epäviihtyisä.

Kysymyksessä 39 selvitettiin, onko työ henkisesti rasittavaa. 12 % koki, ettei työ ole henkisesti rasittavaa. 23 % kertoi työn olevan melko kevyttä ja 27 % jonkin verran rasittavaa. Melko rasittavaksi työnsä koki 23 % ja hyvin rasittavaksi 15 %. (Kuvio 10)



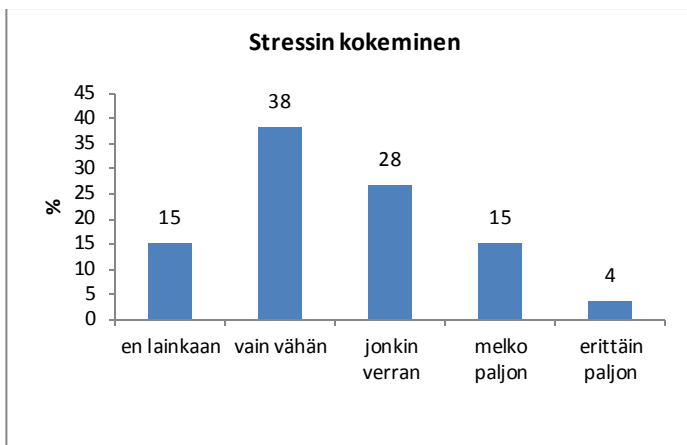
Kuvio 10. Työn henkinen rasittavuus

Kysymyksessä 40 selvitettiin onko työ ruumiillisesti rasittavaa. Melko rasittavaksi työnsä arvioi 42 % vastaajista ja hyvin rasittavaksi 31 %. Jonkin verran ruumiillisesti rasittavaa työ oli 23 % mielestä. (Kuvio 11)



Kuvio 11. Työn ruumiillinen rasittavuus

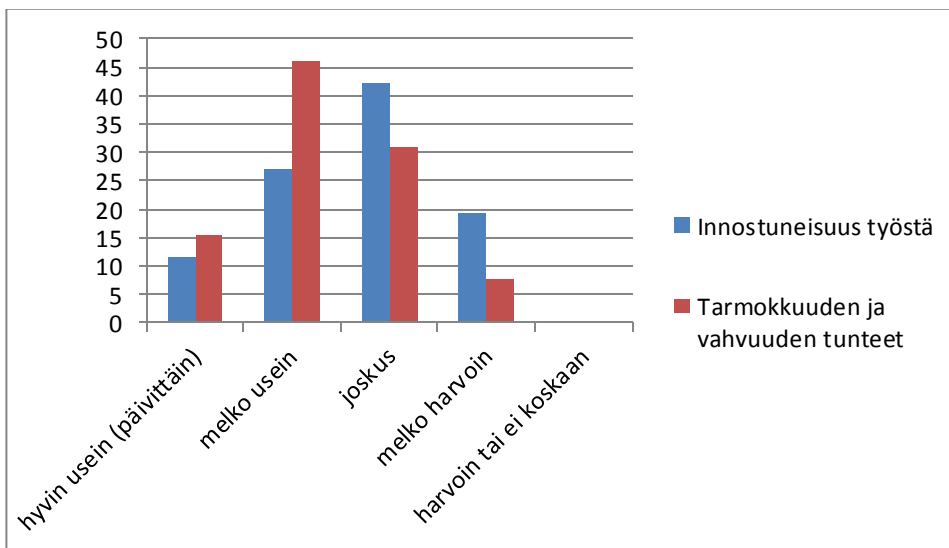
Stressiä ei kokenut lainkaan 15 % vastaajista ja 38 % koki sitä vain vähän. Jonkin verran stressiä kertoi kokevansa 27 % ja melko paljon 15 % vastaajista. (Kuvio 12)



Kuvio 12. Stressin kokeminen

Työntekijöistä 12 % koki palautuvansa työstä erittäin hyvin ja 38 % melko hyvin. Kohtalaisesti työstä koki palautuvansa 31 % ja melko huonosti 15 % vastaajista.

Kohdassa 43 oli väittämä ”Olen innostunut työstäni”. 12 % koki innostuneisuutta hyvin usein ja melko usein innostuneisuutta koki 27 %. 42 % koki innokkuutta joskus ja melko harvoin 19 %. Kohdan 44 väittämän ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni” kanssa samaa mieltä oli puolet vastaajista (61 %) Joskus vahvuuden ja tarmokkuuden tunteita koki 31 %. (Kuvio 13)



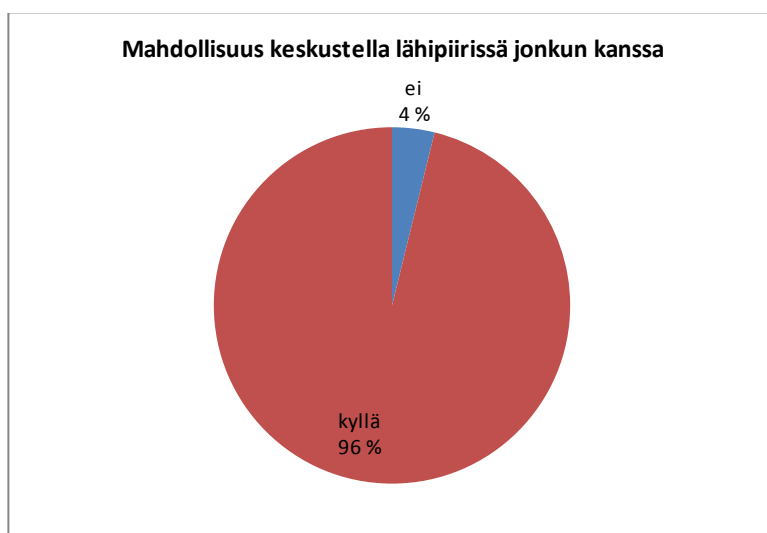
Kuvio 13. Innostuneisuus, tarmokkuuden ja vahvuuden tunteet

Kysyttäessä vastaajan terveydentilaa oman ikäisiän verrattuna, 23 % koki terveydentilansa erittäin hyväksi ja 23 % melko hyväksi. Keskimääräiseksi terveydentilansa arvioi 46 % ja melko huonoksi 8 % vastaajista.

Tyytyväinen työhönsä oli puolet vastaajista (50 %). Ei tyytyväiseksi eikä tyytymättömäksi itsensä koki 31 % vastaajista. Tyytymättömyyttä työhönsä koki neljännes (20 %) työntekijöistä.

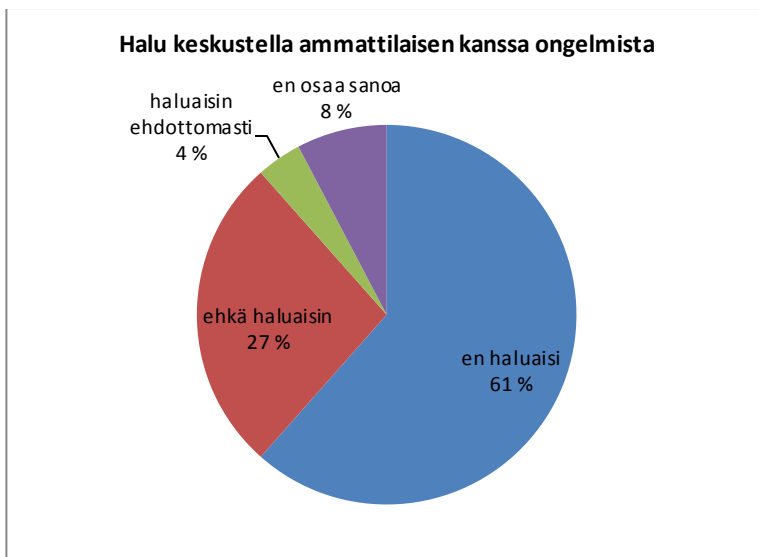
Elämäänsä erittäin tyytyväinen ilmoitti olevansa 27 % ja melko tyytyväinen 54 %. Ei tyytyväiseksi eikä tyytymättömäksi elämänsä koki 12 %. Melko tyytymätön elämänsä oli 8 % vastaajista.

Kysyttäessä vastaajilta onko lähipiirissä joku kenen kanssa keskustella, 96 % koki, että lähipiirissä on ihminen jonka kanssa voi keskustella henkilökohtaisista asioista ja ongelmista. 4 % (n=1) ilmoitti, ettei lähipiirissä ole tällaista ihmistä. (Kuvio 14)



Kuvio 14. Mahdollisuus keskustella lähipiirissä jonkun kanssa

Halusta keskustella mielenterveysasiantuntijan kanssa, yli puolet (61 %) vastaajista ilmoitti, ettei koe tarvitsevänsä tällaista apua. Neljännes (27 %) ilmoitti, että haluaisi mahdollisesti keskustella ammattilaisen kanssa. 4 % (n=1) haluaisi ehdottomasti keskustella mielenterveysasiantuntijan kanssa. (Kuvio 15)



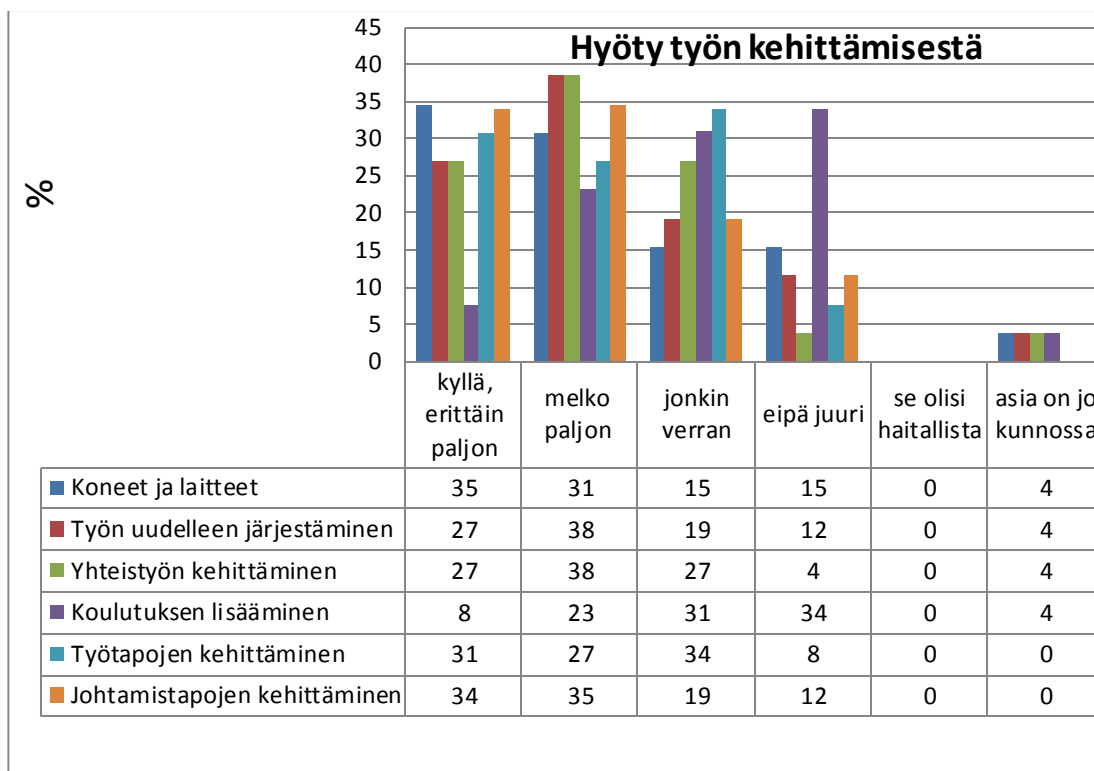
Kuvio 15. Halu keskustella ammattilaisen kanssa ongelmista

5.4 Työyhteisön kehittämistarpeet

Kysymykset 50–55 käsittelivät työn kehittämistarpeita työntekijöiden mielestä.

Koneiden ja laitteiden uusimisesta koki hyötyvänsä erittäin paljon 35 % vastaajista ja melko paljon 31 % vastaajista. Jonkin verran koneiden ja laitteiden uusimisesta koki hyötyvänsä 15 %. Työn uudelleen järjestämisestä erittäin paljon kokisi hyötyvänsä 27 % vastaajista ja melko paljon 38 % vastaajista. Viidennes (19 %) koki, että uudelleen järjestelystä olisi jonkin hyötyä. Tiimin tai ryhmän sisäisen yhteistyön kehittämistä koki hyötyvänsä erittäin paljon 27 % vastaajista ja melko paljon 38 %. Jonkin verran yhteistyön kehittämistä koki hyötyvänsä runsas neljännes (27 %) vastaajista.

Vajaa neljännes (23 %) vastaajista koki hyötyvänsä melko paljon koulutuksen lisäämisestä. 31 % mielestä koulutuksesta olisi jonkin verran hyötyä ja 34 % mielestä siitä ei olisi juurikaan hyötyä. Työtapojen kehittämisen koki erittäin hyödylliseksi 31 % ja melko hyödylliseksi 27 % vastaajista. Jonkin verran työtapojen kehittämistä koki hyötyvänsä 34 %. Johtamistapojen kehittämisen koki erittäin paljon hyödylliseksi 34 % vastaajista. 35 % mielestä kehittämistä olisi melko paljon hyötyä ja 19 % mielestä jonkin verran hyötyä. (Kuvio 16)



Kuvio 16. Työn kehittämisen hyöty

6 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhönsä olivat jonkin verran heikommät verrattaessa vuoden 2013 Työolobarometrin tuloksiin (Lyly-Yrjänäinen 2014, 64). Alle puolet (42 %) koki voivansa jonkin verran vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Tämän voidaan kuitenkin olettaa johtuvan työn luonteesta, jota työtahdin määräämiseen vaikuttavat tulokset tukevat. Alle puolet (42 %) vastaajista koki voivansa vaikuttaa työtahtiinsa melko harvoin. 70 % vastaajista koki saavansa työssä todella jotain aikaan melko usein tai joskus, mikä voitaisiin nähdä positiivisena tunteena huolimatta siitä, että työtahtiin voitiin vaikuttaa melko heikosti.

Työtovereiden välit kohtalaisen hyviksi arvioi tässä kyselyssä lähes puolet vastaajista, mikä on melko sama tulos kuin Työ ja Terveys Suomessa 2012 tutkimuksessa. Kukaan ei arvioinut välien olevan erittäin hyvät, mikä poikkeaa Työterveyslaitoksen tuloksesta, jossa välit erittäin hyviksi koki noin kolmannes. Myös ongelmallisiksi tai

huonoiksi työtovereiden välit arvioitiin reilusti enemmän (31 %) kuin Työterveyslaitoksen tutkimuksessa (6 %). (Työterveyslaitos 2013, 80.)

Tukea työntekijät kokivat saavansa melko paljon. Yli puolet ilmoitti saavansa jonkin verran tukea työtovereilta ja hieman vajaa puolet erittäin tai melko paljon. Vaikka välit työpaikalla ovat keskiarvoa huonommat, on toisten auttaminen ja tukeminen riittävää ja työntekijät tuntevat oman vastuunsa yhteisön jäsenenä.

Hieman alle puolet (46 %) vastaajista oli sitä mieltä, ettei työpaikka ole kannustava ja uusia ideoita tukeva. 15 % oli melko samaa mieltä siitä, että työpaikka on kannustava ja ideoita tukeva. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa yli puolet (59 %) koki ilmapiirin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi (Työterveyslaitos 2013, 79). Tuloksissa nähdään suuri ero valtakunnallisiin tuloksiin verrattaessa ja kannustaminen työpaikalla on melko heikkoa. Ilmapiirin jännittyneeksi vastaajat kokivat melko hajanaisesti.

Työntekijöiden kokemukset arvostuksen saamisesta olivat melko alhaiset ja omaa työtä arvostettiin hyvinkin vaihtelevasti. Aikaisempia kokemuksia henkisestä väkivallasta (25 %) oli valtakunnallista tasoa (13 %) enemmän. Valtakunnallisella tasolla kyselyhetkellä kiusaamista koki neljä prosenttia, joka oli vähemmän kuin tässä tutkimuksessa oleva kahdeksan prosenttia. (Työterveyslaitos 2013, 80.) Henkistä väkivaltaa esiintyi valtakunnallista tasoa enemmän.

Tehtyjen päätösten johdonmukaisuudesta oltiin suurimmalta osin eri mieltä (69 %). Ei samaa eikä eri mieltä oli 19 %. Tuloksista voidaan nähdä, että tehtyjen päätösten johdonmukaisuudessa on näkyvissä jonkin asteista horjuvuutta. Valtakunnallisiin tuloksiin verrattaessa nähdään päinvastainen tulos, kun 78 % koki päätökset johdonmukaisiksi Työ ja Terveys Suomessa 2012- tutkimuksessa (Työterveyslaitos 2013, 61).

Esimiehen kohtelun tasapuolisuuteen liittyvät tulokset olivat hyvin hajanaiset. 39 % koki kohtelun olevan tasapuolista ja yli puolet (58 %) koki kohtelun olevan epätasapuolista. Kysyttäessä tuen ja avun saannista vastaukset jakaantuivat vielä hajanaisemmin. Riittävän selkeät ohjeet työhön saatiin melko hyvin. Työ ja terveys Suomes-

sa 2012- tutkimuksen mukaan 71 % vastaajista koki saavansa aina tai melkein aina tarvittavat tiedot työhönsä esimieheltä. Työpaikan henkilömäärällä on myös merkitystä tuen saannin kokemiseen. Alle 10 hengen työpaikoissa työskentelevät kokivat saavansa esimieheltä eniten apua työssä kehittymiseen. (Työterveyslaitos 2013, 64.)

Vastaajista yli kolmannes koki työnjaon melko tai erittäin epäoikeudenmukaiseksi. Joka neljäs koki työnjaon täysin tai melko epäoikeudenmukaiseksi. Esimiehen koettiin ottavan työntekijän mielipide huomioon työtä koskevista asioista 65 % mielestä. Teollisuuden palkansaajista Työ ja Terveys Suomessa 2012- tutkimuksen mukaan 81 % vastasi esimiehen kysyvän alaisen mielipidettä työhön liittyvässä päätöksenteossa (Lyly-Yrjänäinen 2014, 45).

Puolet vastaajista kertoi joutuvansa joskus tilanteisiin, joissa kokivat kielteisiä tunteita. Harvoin tällaisiin tilanteisiin joutui 42 % vastaajista. Työ ja terveys Suomessa 2012- tutkimukseen verrattaessa taso on lähes puolet pienempi (27 %) (Työterveyslaitos 2013, 109.). Kielteisten tunteiden kokemisen suuri esiintyvyys on huomattavan arvoinen asia tutkimustuloksissa.

Lähes puolet koki työnsä melko yksitoikkoiseksi, mikä voidaan kuitenkin nähdä melko luonteenomaisena tehdastyölle. Työ osattiin hyvin, mutta työssä jouduttiin kiirehtimään melko paljon. Melkein puolet vastaajista koki voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan työssään.

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tiedonkulku työpaikalla on melko tai erittäin riittämätöntä. Vajaa kolmannes ilmoitti, ettei tiedonkulku ole riittävää eikä riittämätöntä. Puolet vastaajista oli myös sitä mieltä, että työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta keskustellaan melko riittämättömästi. Tiedonkulkuun ja keskusteluun liittyvissä tuloksissa on selkeästi nähtävissä kehittämistarpeita. Työntekijöistä yli puolet (54 %) koki kuitenkin, että heidän työllään on melko usein tai aina selkeät tavoitteet.

Melkein puolet vastaajista ilmoitti työssä olevan silloin tällöin vaaraa aiheuttaa tapaturma toiselle henkilölle. Yli puolella vastaajista oli silloin tällöin vaara vahingoittaa itseään. Lähes puolet ilmoitti työssä olevan vaaraa turmella laite tai tulos silloin

tällöin tai melko usein. Työn luonne ja siinä käytettävät koneet, laitteet ja välineet ovat mahdollisesti osasyynä kyseisiin tuloksiin. Työpaikalla tulisikin noudattaa tarkoin annettuja turvallisuus- ja työskentelyohjeita turvallisuuden säilyttämiseksi.

Työn henkisen rasittavuuden tulokset olivat hajanaiset. Reilu kolmannes ilmoitti, ettei työ ole ollenkaan rasittavaa tai on melko kevyttä. Vajaan kolmanneksen mielestä työ on jonkin verran rasittavaa. Melko rasittavaksi työn koki 38 %. Työ ja terveys Suomessa 2012- tutkimuksessa työntekijöistä 20 % kokivat työnsä henkisesti rasittavaksi (Työterveyslaitos 2013, 106).

Työnsä rasittavaksi fyysisesti koki lähes kolme neljästä. Jonkin verran rasittavaksi työnsä koki hieman alle yksi neljästä. Valtakunnallisiin tuloksiin verrattuna työ koettiin ruumiillisesti rasittavammaksi. Hieman yli puolet Työ ja Terveys Suomessa tutkimuksen mukaan koki työnsä melko tai erittäin rasittavaksi (Työterveyslaitos 2013, 146).

Puolet vastaajista koki palautuvansa edellisen päivän työstä melko tai erittäin hyvin ja kolmasosa kohtalaisesti. Nämä palautumiseen liittyvät tulokset ovat melko samassa linjassa valtakunnallisten tulosten kanssa. Kuitenkin huonosti palautuvien määrä (19 %) oli korkeampi kuin valtakunnallisissa tuloksissa oleva kuusi prosenttia (Työterveyslaitos 2013, 107). Työn rasittavuuden kokemuksen ollessa korkea on ymmärrettävää, että palautuminen on osittain heikompa.

Yli puolet vastaajista (53 %) ei kokenut työssään stressiä tai koki sitä vain vähän. Melko paljon tai erittäin paljon stressituntemuksia oli joka viidennellä (20 %), mikä on yli kaksinkertainen määrä valtakunnalliseen tutkimukseen verrattaessa (8 %) (Työterveyslaitos 2012, 107).

12 % koki innostuneisuutta ja 15 % koki tarmokkuuden tunnetta työssään päivittäin. 35 % työntekijätason vastaajista koki päivittäistä tarmokkuuden tunnetta työssään Työ ja Terveys Suomessa- tutkimuksessa. Innostuneisuuden tunnetta koettiin päivittäin 41 % vastaajan kohdalla. (Työterveyslaitos 2013, 119.)

Vastaajat kokivat terveydentilansa ikäisiin verrattuna melko positiivisesti. Alle kymmenes ilmoitti terveydentilansa melko huonoksi. Elämään oltiin suurimmaksi osaksi melko tyytyväisiä, kuten työhönkin. 15 % vastaajista ilmoitti olevansa melko tyytymätön työhönsä.

Vastaajista lähes kaikilla oli lähipiirissä joku kenen kanssa voi keskustella henkilökohtaisista asioista ja ongelmista. Yli puolet ilmoitti, ettei ole halukas keskustelemaan mielenterveysasiantuntijan kanssa. Reilu neljännes ilmoitti ehkä haluavansa keskustella ammattilaisen kanssa. Tämä osuus tulee ottaa huomioon kehitystarpeita miettiessä.

Työn kehittämistä olisi vastaajien mielestä paljon hyötyä. Työn kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä yli puolet vastaajista ilmoitti kehittämistä olevan hyötyä. Kukaan vastaajista ei kokenut, että työn kehittämistä olisi haittaa. Johtamistapojen kehittämistä 70 % ilmoitti olevan melko paljon tai erittäin paljon hyötyä. Laitteiden uusiminen oli vastaajien mielestä tärkeä kehittämisen kohde, kuten työn uudelleen järjestäminenkin. Työtapojen kehittäminen koettiin myös tarpeelliseksi.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa. Kysely oli laaja ja tuloksista nousi paljon huomioon otettavia asioita esiin. Tavoitteena oli antaa toimeksiantajalle selkeä kuva työntekijöiden hyvinvoinnista sekä tietoa siitä, minkälaisia asioita työpaikalla tulisi kehittää tai parantaa.

Tehdastyölle luonteenomaista on, ettei työtahtiin ole mahdollista aina vaikuttaa. Työntekijät kokivat melko usein, että joutuvat kiirehtimään työssään, vaikka osaatvatkin työnsä hyvin. Työurien vahvistaminen on tarpeellista, joten ihanteellista olisi erilaisten joustoratkaisujen olemassaolo. Kyselyssä ei käy ilmi, minkälaisia joustoratkaisuja työssä on tutkimushetkellä käytössä.

Tiedonkulku koettiin riittämättömäksi ja siihen tulisikin panostaa. Työntekijät kokivat kuitenkin, että heillä on työssä selkeät tavoitteet. Työnjaon koettiin tapahtuvan melko epäoikeudenmukaisesti ja työ koettiin myös yksitoikkoiseksi. Työnjaon oikeudenmukaisuutta ja työnkiertoa lisäämällä voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa parantavasti näiden osioiden tyytymättömyyteen. Vastaajat arvioivatkin itse, että työn uudelleen järjestämisestä olisi hyötyä.

Työntekijät kokivat saavansa toisilta työntekijöiltä melko hyvin tukea ja apua, vaikka työpaikan ilmapiirissä olisi parannettavaa. Tämän voisi ajatella johtuvan koetusta vastuuntunnosta omaa työtä ja työtovereita kohtaan. Työpaikkaa ei kuitenkaan pidetty kovinkaan kannustavana ja uusia ideoita tukevana, mikä on linjassa arvostuksen puuttumisen kanssa. Kielteisten tunteiden kokeminen työpaikalla oli yleistä. Vaikka puolet vastaajista koki työntekijöiden välit melko hyviksi, oli ongelmallisten välien esiintyvyys suuri.

Työntekijöiden kokemaa arvostuksen tunnetta tulisikin lisätä esimiestasolta sekä yleistä ilmapiiriä tulisi parantaa. Työyhteisön hyvinvointia parantamalla voidaan lisätä koko organisaation tehokkuutta. Työyhteisöä kehitettäessä tulisi työntekijöitä saada motivoitumaan työilmapiirin parantamiseen.

Joka kolmas oli kokenut tai koki tutkimushetkellä henkistä väkivaltaa, mikä on tilastollisesti melko korkea määrä. Työpaikalla tulisikin luoda sellainen ilmapiiri, ettei kiusaaminen ole missään olosuhteissa suotavaa. Kaikille tulisi olla yhteiset selkeät säännöt siitä, mikä on suotavaa ja mikä ei. Kiusaamisen kokemus on jokaiselle henkilökohtainen, mutta yleisten sääntöjen olemassaolo voisi rauhoittaa tilannetta.

Esimiehen koettiin kohtelevan alaisiaan melko vaihtelevasti ja tärkeää olisikin saavuttaa tasapuolisuutta tukevat toimintatavat. Myös tuen ja avun saannin kokemuksessa oli vaihtelevuutta. Tuen tarve on riippuvainen työntekijästä, mutta esimiehellä tulisi olla edellytykset tuen ja avun antamiseen. Työtä koskevissa asioissa esimiehen katsottiin ottavan alaisten mielipiteet melko hyvin huomioon. Työhyvinvointia parannettaessa tulisi esimiestyössä lisätä huomiota oikeudenmukaisuuteen ja johdonmukaisuuteen. Vastaajat arvioivat johtamistapojen kehittämistä olevan hyötyä melko paljon.

Työ koettiin melko rasittavaksi henkisellä tasolla, mikä oli mielenkiintoinen tulos tehdastyön työhyvinvointituloksissa. Mahdollisesti voitaisiin arvioida henkisen kuormittavuuden johtuvan tutkimushetken melko heikosta työilmapiiristä sekä esi-
miestyön kehittämistarpeista. Henkistä rasittavuutta voi lisätä myös työn fyysisen rasittavuuden keskimääräistä korkeampi taso. Työ koettiin myös valtakunnallista tasoa stressaavampana. Työn kehittäminen aikaisemmin mainituilla alueilla voisi mahdollisesti myös lievittää henkistä kuormitusta sekä stressin kokemista työssä. Vastajat kokivat koneiden ja laitteiden kehittämisestä olevan hyötyä. Tutkimuksessa ei otettu huomioon mahdollisia työpaikan säilymiseen liittyviä stressitekijöitä.

Joka neljäs ilmoitti mahdollisesti haluavansa keskustella mielenterveysasiantuntijan kanssa. Työnantajan olisikin hyvä korostaa työterveyshuollon puoleen kääntymistä tällaisissa tilanteissa. Työntekijät kokivat terveydentilansa melko hyväksi verrattuna muihin saman ikäisiin.

Työntekijät kokivat työssään tarmokkuutta ja innostuneisuutta valtakunnallista tasoa vähemmän. Työn imun ollessa tärkeä työhyvinvoinnin mittari, tulisi näitä tuntemuksia saada työpaikalla lisättyä. Elämään oltiin suurimmaksi osaksi tyytyväisiä, kuitenkin työhönsä oli tyytymätön 15 % vastaajista.

8 POHDINTA

8.1 Luotettavuuden ja eettisten asioiden arviointi

Kyselylomakkeen valinta tapahtui yrityksen toiveesta. Kyselylomakkeen luotettavuutta lisäsi se, että lomakkeen kysymykset olivat valmiiksi kehitettyjä ja aiemmin käytössä olleita. Valmiit kysymykset mahdollistavat myös tulosten vertaamisen kyseisellä työpaikalla siellä aiemmin kerättyihin tietoihin. Työ ja Terveys Suomessa 2012- tutkimus sisältää useita samoja kysymyksiä ja mahdollisesti vertailun valtakunnallisiin tuloksiin. (Elo ym. 2012, 9.)

Tutkimuksen on tarkoitus tuottaa luotettavaa sekä totuudenmukaista tietoa. Kvantitatiivisessa opinnäytetyössä on tärkeä arvioida työn luotettavuutta. Luotettavuutta arvioidessa käytetään käsitteitä reliabiliteetti ja valideetti. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen tulosten pysyvyyttä, jolloin tulokset eivät johdu sattumasta ja tulokset pysyvät samoina eri mittauskerroilla. (Kananen 2012, 118–119.) Valideetti mahdollistetaan käyttämällä oikeaa tutkimusmenetelmää, oikeaa mittaria ja mittaamalla oikeita asioita (Kananen 2012, 121). Valideettia on mahdollisuus vahvistaa tarkalla prosessin dokumentoinnilla sekä käsitteiden tarkalla määrittelyllä. Reliabiliteetti mahdollistetaan työn tarkalla dokumentoinnilla sekä ratkaisujen hyvällä perustelulla. (Kananen 2012, 118.)

Vastaajien määrä oli pieni (noin 28 %), mikä heikentää tulosten luotettavuutta. Tarkasteltaessa vastaajien taustatietoja, voidaan kuitenkin todeta vastaajien sukupuolijakauman sekä koulutustaustan olevan melko hyvin linjassa perusjoukon kanssa. Tämä arvio perustuu henkilökohtaiseen tietoon yrityksen työntekijöistä, eikä sen voida arvioida nostavan tulosten luotettavuutta. Vähemmän kysymyksiä sisältävä kyselylomake olisi mahdollisesti voinut lisätä vastaajien määrää. Monisivuinen vastauslomake voi olla monelle syy jättää vastaamatta.

Työntekijät olivat täyttäneet kyseisen lomakkeen aiemmin, mikä mahdollisesti lisäsi turhautumista ja kyselyyn vastaamatta jättämistä. Kommentit toistuvista kyselylomakkeiden täyttämistä kertoi, etteivät monet olleet kiinnostuneita vastaamaan kyselylomakkeisiin. Kokemukset siitä, ettei vastauksista oltu saatu palautetta ja tilastollista tietoa mahdollisesti laskee vastaamisinnostusta. Saatekirjeessä olisikin voinut ilmoittaa, että tulokset on saatavilla kaikille valmiin opinnäytetyön muodossa internetissä. Työntekijöiden motivoiminen osallistumaan, olisi ehkä ollut merkityksellistä tässä opinnäytetyössä. Lupa täyttää lomakkeet työaikana olisi mahdollisesti voinut lisätä vastaajien määrää.

Tutkimusta tehdessä tulee ottaa huomioon myös monia eettisiä kysymyksiä. Eettisesti hyvä tutkimus on sellainen missä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi ym. 2009, 23.) Eettiset periaatteet tutkimuksissa, jotka kohdistuvat ihmistieteisiin voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunni-

oittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan www- sivut 2015.)

Tässä opinnäytetyössä itsemääräämisoikeutta vahvistettiin antamalla työntekijöille mahdollisuus päättää, haluavatko osallistua tutkimukseen. Kyselylomakkeen mukana toimitetussa saatekirjeessä (LIITE 2) kerrottiin, että vastaaminen kyselyyn on vapaaehtoista. Saatekirjeessä informoitiin työntekijöitä tutkimuksesta ja sen käyttötarkoituksesta. Yksityisyyden suoja mahdollistettiin nimettömällä kyselylomakkeella sekä jättämällä pois osa taustatiedoista anonymiteetin vahvistamiseksi. Kirjallinen sopimus opinnäytetyöstä tehtiin Satakunnan ammattikorkeakoulun ja opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa. Opinnäytetyön tulokset tullaan julkaisemaan ilman toimeksiantajan tietoja.

8.2 Yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa yritykselle tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista ja tavoite saavutettiin melko hyvin. Tulokset antoivat selkeän käsityksen siitä millä osa-alueilla olisi parannettavaa. Yrityksen on helppo lähteä kehittämään työyhteisöä tulosten perusteella.

Kyselylomake täytettiin hetkellä jolloin osalle työntekijöistä oli tapahtunut muutoksia työssä. Yrityksen yksi alue oli uudelleen järjestetty ja tällä oli mahdollisesti vaikutusta. Yrityksessä on kuitenkin paljon kehittämistarpeita, jotka tulevat tuloksissa hyvin esille.

Kehittämistyössä olisi erityisen tärkeää keskittyä työyhteisön ilmapiirin parantamiseen. Työntekijät kokivat paljon negatiivisia tunteita, henkistä väkivaltaa ja stressiä. Kehittämistyö olisi hyvä yhdistää esimiestyön parantamiseen, jossa nähtiin selkeitä puutteita ja kehitettävää. Työilmapiirin luominen on yhteisöllistä toimintaa ja siihen tarvitaan sekä työntekijöitä, että työnjohtoa. Johdon sitoutuminen ja osallistuminen ovat vaatimuksina, kun pyritään onnistuneeseen lopputulokseen. Johdolla on samalla mahdollisuus kehittää omia toimintatapojaan. Työntekijöiden aktiivinen osallistumi-

nen ja sitoutuminen ovat ensiarvoisen tärkeitä. (Työturvallisuuslaitoksen www-sivut 2015)

Työilmapiirin parantaminen on pitkä prosessi ja siihen käytettäviä keinoja tuleekin miettiä tarkkaan. Yrityksessä on aiemmin ollut käytössä ryhmäkeskustelua satunnaisesti valituissa ryhmissä, jonka toteuttamisidea oli käytännössä hyvä. Myös luentoja työhyvinvoinnista tai sen osa-alueista on ollut. Yrityksessä on kiitettävästi mahdollisuuksia liikkumiseen työajan ulkopuolella. Ilmapöytäkeskustelun voisi mahdollisesti uusia, mutta keskustelun aiheena voisi olla tässä tutkimuksessa esille tulleet kehittämiskohdat. Oleellista voisi olla yhteisten, kaikille tiedossa olevien pelisääntöjen laatiminen.

Työhön olin itse tyytyväinen, mutta oman työn arvioiminen on usein hyvin haastavaa. Opinnäytetyön tekemisessä oli paljon vaiheita, jolloin koin oleellisten asioiden valitsemisen työhön ja teoriaosuuden tiivistämisen melko vaikeaksi. Teoriaosuuden tekeminen osoittautui yllättävän haastavaksi, kun tutkimustietoa ja lähestymistapoja on niin paljon. Työhyvinvointi on ollut aktiivisen kehittämisen kohteena 2000-luvulla ja tämän vuoksi kehittämishankkeita ja –projekteja löytyi runsaasti. Työhyvinvointi onkin viime vuosina parantunut. (Työterveyslaitos 2012, 5.)

Vastausten yhteen keräämisen ja tulosten analysoinnin koin hyvin opettavaiseksi tehtäväksi. Tulosten kokoaminen oli aikaa vievää ja vaati todellista paneutumista, mutta lopussa kokonaiskuvan ja tulosten selkiytyminen tuntuivat palkitsevalta. Olen tyytyväinen tekemääni työhön, vaikka jälkepäin huomaa asioita mitä olisi voinut tehdä toisin. On vaikea olla ajattelematta, miten työhön olisi vaikuttaneet toisenlaiset lähestymistavat. Nyt on kuitenkin tärkeää nauttia valmiista työstä sekä nähdä työn mahdolliset heikkoudet oppimishaasteina seuraaviin töihin tulevaisuudessa.

Jatkotutkimusaiheena voisi haastatella yrityksen muutamaa työntekijää ja esimiestä, jotta kehitettävistä asioista saataisiin syvällisempää tietoa.

LÄHTEET

- Andersson, B., Auvinen, E., Hirsimäki, P., Ilveskivi, P., Lantto, P., Perimäki, R., Rätty, T. & Sajavaara, A. 2010. Hyvä käytös sallittu- epäasiallinen kohtelu kielletty. Työturvallisuuskeskuksen julkaisuja. Viitattu 17.1.2015.
http://www.tyoturva.fi/files/1673/Hyva_kaytos_sallittu.pdf
- Elo, A-L., Leppänen, A., Lindström, K. & Ropponen, T. 2012. TSK- Miten käytät Työstressikyselyä. Tampereen yliopistopaino: Tampere.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. 2014. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Helsinki: Fioca oy.
- Kaaja, S. 2010. 6 askelta työn iloon. Työ Terveys Turvallisuus. 3/2010. Viitattu 17.1.2015. <http://www.ttl.fi/partner/ttt/2010/2010-3/askeleet/Sivut/default.aspx>
- Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampereen yliopistopaino: Tampere.
- Karjalainen, A. & Vainio, H. 2009. Työhön liittyvä sairastavuus. Viitattu 23.1.2015.
<http://www.tyoterveyskirjasto.fi>
- Lauttio, L-M. & Vartia, M. 2006. Työyhteisön toimivuuden tukeminen. Teoksessa K. Ahola., S. Kivistö & M. Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 135–140.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2014. Työolobarometri-2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Raportti 32/2014. Viitattu 17.1.2015.
http://www.tem.fi/files/40839/TEMjul_32_2014_web_09092014.pdf
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn- varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.
- STM. 2010. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Viitattu 12.1.2015.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-13209.pdf
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat- viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIPress.

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampe-
re: Tammerprint Oy. Viitattu 2.11.2014.
http://www.kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf

Takaisin toimeen www-sivut. 2014. Viitattu 12.1.2015.
<http://www.takaisintoimeen.fi>

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan www-sivut. 2015. Viitattu 28.2.2015.
<http://www.tenk.fi>

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2009. Fyysinen kuormitus. Viitattu 17.1.2015.
<http://tyosuojelu.fi>

Tuottavuustyö.fi www-sivut. 2015. Viitattu 17.1.2015. <http://tuottavuustyö.fi>

Työterveyslaitos. 2009. Voiman lähteet. 6. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012 Seurantatietoa työoloista ja
työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 1.11.2014. Viitattu 31.1.2015.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2015. Joustava työ ja työura. Viitattu 17.1.2014.
<http://www.ttl.fi>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2014. Viitattu 1.11.2014. 12.1. 2015.
<http://www.tyoturva.fi>

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. 2011. Helsinki: Sosiaali-
ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:13. Viitattu
11.2014.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE-16254.pdf

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tam-
mi.

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

Työstressikysely (TSK)TM



Tietoa vastaajalle

Tähän kyselyyn osallistuminen on luonnollisesti vapaaehtoista. Työstressikysely-lomakkeen vastauksista laaditaan tarvittaessa yhteenveto. Se voidaan kirjata työterveyshuollossa terveystietomukseesi. Kirjaamiseen tarvitaan suostumuksesi aina, jos tiedot kerätään työpaikan henkilöstön yleistä hyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitoa koskevan toiminnan yhteydessä. Suostumus kysytään lomakkeen lopussa. Sen sijaan jos kyseessä on sairauteen tai vajaakuntoisuuteen perustuva seuranta, hoitoon tai kuntoutukseen ohjaaminen, tiedot saa muutoinkin liittää terveystietomukseesi.

Lomake säilytetään työterveyshuollossa. Työterveyshuolto käyttää lomakkeen tietoja hyvinvointiasi edistämiseen työpaikalla.

Tätä lomaketta voidaan käyttää myös, kun kysytään vastaavia kysymyksiä tieteellistä tutkimusta tai erillisselvitystä varten. Tällöin Sinulle annetaan asiasta erillinen tiedote. Koska kyselyn voi tehdä jokin muu taho kuin oma työterveyshuolto, tarvitaan suostumuksesi (lomakkeen lopussa) tietojen antamiseen työterveyshuoltoon.

Lisää tietoja tästä kyselystä saat työterveyshenkilöstöltä.

Vastaaminen lomakkeeseen

Tällä lomakkeella voit kertoa työstäsi, sen kuormittavuudesta ja terveydestäsi työterveyshenkilöstölle. Lomakkeella hankitaan tietoja, joita tarvitaan työyhteisön kehittämisessä, ja oman hyvinvointiasi edistämiseksi, jos niin haluat.

Mieti vastauksia rauhassa. Lomake auttaa sinua muistamaan kaikki tärkeät asiat. Jos johonkin kysymykseen on vaikea vastata, voit keskustella siitä työterveysasemalla. Voit myös keskustella henkilökohtaisista asioistasi lisää työterveysasemalla.

Lomakkeen täyttäminen

Ympyröi se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa Sinun mielipidettäsi. Kuvittele vastausvaihtoehdot asteikoksi, joka kasvaa tai vähenee.

Esimerkiksi:

Kuinka voit?

erittäin hyvin	1
melko hyvin	2
en hyvin mutta en huonostikaan	3
melko huonosti	4
erittäin huonosti	5

1. TAUSTATEKIJÄT

Nimi: _____

1. Ikä _____ vuotta

2. Sukupuoli

mies 1
nainen 2

3. Peruskoulutus

ei loppuun suoritettua koulutusta 1
kansakoulu 2
peruskoulu tai keskikoulu 3
lukio 4

4. Ammatillinen koulutus

työllisyysammattikurssi tai muu ammatillinen kurssi 1
(vähintään 4 kuukautta)
ammatillinen koulu tai oppisopimuskoulutus 2
ammatillinen opisto 3
ammattikorkeakoulu tai alempi korkeakoulututkinto 4
yliopisto tai korkeakoulu 5
ei mitään edellä mainituista 6

5. Ammatti ja työtehtävä

6. Työpaikka ja osasto/yksikkö

2. SÄÄTELEVÄT TEKIJÄT / TYÖN VOIMAVARAT

Vaikutusmahdollisuudet

7. Voitko vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin työpaikallasi?

hyvin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran	3
hyvin vähän	4
en lainkaan	5

8. Voitko määrätä työtahtisi itse?

aina	1
melko usein	2
silloin tällöin	3
melko harvoin	4
en koskaan	5

9. Voitko työssäsi tuntea saavasi todella jotain aikaan?

aina	1
melko usein	2
joskus	3
melko harvoin	4
en koskaan	5

10. Miten itsenäistä työsi on?

hyvin itsenäistä	1
melko itsenäistä	2
ei itsenäistä eikä epäitsenäistä	3
melko epäitsenäistä	4
hyvin epäitsenäistä	5

Sosiaaliset suhteet ja arvostus

11. Minkälaiset ovat työtovereiden välit työpaikallasi?

erittäin hyvät	1
kohtalaisen hyvät	2
ei hyvät mutta ei huonotkaan	3
hiukan ongelmalliset	4
huonot (kireät, kaunaiset tms.)	5

12. Saatko tarvitessasi tukea ja apua työtovereiltasi?

erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran	3
melko vähän	4
erittäin vähän	5

13. Arvostetaanko työtäsi työyhteisössäsi?

erittäin paljon	1
melko paljon	2
vaihtelevasti	3
melko vähän	4
ei lainkaan	5

14. Pidätkö työtäsi tärkeänä ja merkittävänä?

erittäin tärkeänä	1
melko tärkeänä	2
jonkin verran tärkeänä	3
en erityisen tärkeänä	4
en lainkaan	5

15. Arvostaako perheesi (läheisesi) työtäsi?

minulla ei ole perhettä (läheisiä)	0
erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran	3
melko vähän	4
ei lainkaan	5

Minkälainen on työpaikkasi ilmapiiri?

16. Jännittynyt, kilpaileva ja omaa etua tavoitteleva

täysin eri mieltä	1
melko eri mieltä	2
en samaa enkä eri mieltä	3
melko samaa mieltä	4
täysin samaa mieltä	5

17. Kannustava ja uusia ideoita tukeva

täysin samaa mieltä	1
melko samaa mieltä	2
en samaa enkä eri mieltä	3
melko eri mieltä	4
täysin eri mieltä	5

18. Henkisesti väkivallalla tarkoitetaan jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista tai loukkaavaa kohtelua. Oletko aiemmin tuntenut olevasi tai oletko tällä hetkellä henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena omissa työssäsi?

en koskaan	1
kyllä tällä hetkellä	2
kyllä aiemmin, en enää	3

Johtaminen ja esimiestyö

19. Onko työnjako työyksikössäsi oikeudenmukainen?

täysin oikeudenmukainen	1
melko oikeudenmukainen	2
ei oikeudenmukainen eikä epäoikeudenmukainen	3
melko epäoikeudenmukainen	4
erittäin epäoikeudenmukainen	5

20. Miten esimiehesi kohtelee työntekijöitä?

erittäin tasapuolisesti	1
melko tapapuolisesti	2
ei tasapuolisesti eikä epätasapuolisesti	3
melko epätasapuolisesti	4
erittäin epätasapuolisesti	5

21. Saatko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi?

erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran	3
melko vähän	4
erittäin vähän	5

22. Ottaako esimiehesi mielipiteesi huomioon työtäsi koskevista asioista?

melkein aina	1
usein	2
joskus	3
harvoin	4
ei koskaan	5

23. Saatko riittävän selvät ohjeet työtäsi varten?

aina tarvittaessa	1
yleensä kyllä	2
silloin tällöin	3
yleensä en	4
en koskaan	5

24. Työpaikallani päätökset tehdään oikean tiedon perusteella?

täysin samaa mieltä	1
jokseenkin samaa mieltä	2
en samaa eikä eri mieltä	3
jokseenkin eri mieltä	4
täysin eri mieltä	5

25. Tehdyt päätökset ovat työpaikallani olleet johdonmukaisia (säännöt ovat kaikille samat).

täysin samaa mieltä	1
jokseenkin samaa mieltä	2
en samaa eikä eri mieltä	3
jokseenkin eri mieltä	4
täysin eri mieltä	5

3. KOETTU YMPÄRISTÖ

Työn vaativuus

26. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?

erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran	3
melko vähän	4
erittäin vähän	5

27. Miten yksitoikkoista tai vaihtelevaa työsi on?

erittäin vaihtelevaa	1
melko vaihtelevaa	2
ei vaihtelevaa, mutta ei yksitoikkoistakaan	3
melko yksitoikkoista	4
erittäin yksitoikkoista	5

28. Onko työssäsi vaiheita, jolloin työ on liian vaikeaa?

ei koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5

29. Kuinka usein joudut työssäsi tilanteisiin, jotka herättävät sinussa kielteisiä tunteita kuten suuttumusta, vihaa, pelkoa tai häpeää?

ei juuri koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5

30. Täytyykö sinun kiirehtiä suoriutuaksesi työstäsi?

ei koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5

31. Joudutko keskeyttämään meneillään olevan tehtävän suorittamisen muiden väliintulevien asioiden tai kiireellisempien asioiden takia?

ei koskaan	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
jatkuvasti	5

32. Onko tiedonkulku työyksikössäsi riittävää?

täysin riittävää	1
melko riittävää	2
ei riittävää eikä riittämätöntä	3
melko riittämätöntä	4
erittäin riittämätöntä	5

33. Keskustellaanko työpaikallasi yhteisesti työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta?

täysin riittävästi	1
melko riittävästi	2
ei riittävästi eikä riittämättömästi	3
melko riittämättömästi	4
täysin riittämättömästi	5

34. Onko työlläsi selkeät tavoitteet?

aina	1
melko usein	2
toisinaan	3
melko harvoin	4
erittäin harvoin	5

Vastuu (vaarat) ja ympäristö

35. Onko työssäsi vaara, että aiheutat tapaturman jollekin toiselle?

hyvin harvoin	1
melko harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
erittäin usein	5

36. Onko työssäsi vaara, että vahingoitat itseäsi?

ei koskaan	1
harvoin	2
silloin tällöin	3
usein	4
jatkuvasti	5

37. Voitko työssäsi vahingossa turmella arvokkaan laitteen tai työtuloksen?

en koskaan	1
harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
usein	5

38. Onko työympäristösi mielestäsi viihtyisä?

erittäin viihtyisä	1
melko viihtyisä	2
ei viihtyisä, mutta ei epäviihtyisäkään	3
melko epäviihtyisä	4
erittäin epäviihtyisä	5

Työn rasittavuus

39. Onko työsi henkisesti rasittavaa?

ei lainkaan	1
melko kevyttä	2
jonkin verran rasittavaa	3
melko rasittavaa	4
hyvin rasittavaa	5

40. Onko työsi ruumiillisesti rasittavaa?

ei lainkaan	1
melko kevyttä	2
jonkin verran rasittavaa	3
melko rasittavaa	4
hyvin rasittavaa	5

4. STRESSI, HYVINVOINTI JA TYYTYVÄISYYS

41. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?

en lainkaan	1
vain vähän	2
jonkin verran	3
melko paljon	4
erittäin paljon	5

42. Palaudutko työpäivän aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän tai työvuoron jälkeen?

erittäin hyvin	1
melko hyvin	2
kohtalaisesti	3
melko huonosti	4
erittäin huonosti	5

43. Olen innostunut työstäni.

hyvin usein (päivittäin)	1
melko usein	2
joskus	3
melko harvoin	4
harvoin tai en koskaan	5

44. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.

hyvin usein (päivittäin)	1
melko usein	2
joskus	3
melko harvoin	4
harvoin tai en koskaan	5

45. Minkälainen on terveydentilasi ikäsiisi verrattuna?

erittäin hyvä	1
melko hyvä	2
keskinkertainen.....	3
melko huono.....	4
erittäin huono.....	5

46. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

erittäin tyytyväinen	1
melko tyytyväinen	2
en tyytyväinen enkä tyytymätön	3
melko tyytymätön.....	4
erittäin tyytymätön.....	5

47. Kuinka tyytyväinen olet elämääsi nykyisin?

erittäin tyytyväinen	1
melko tyytyväinen	2
en tyytyväinen enkä tyytymätön	3
melko tyytymätön.....	4
erittäin tyytymätön.....	5

5. TUEN JA TYÖN KEHITTÄMISEN TARVE

48. Onko lähipiirissäsi ihminen, jonka kanssa voit keskustella avoimesti henkilökohtaisista asioista ja ongelmistasi?

ei	1
kyllä	2
en osaa sanoa	3

49. Haluaisitko keskustella henkilökohtaisista ongelmistasi mielenterveysasiantuntijan kanssa, jos siihen olisi mahdollisuus?

en haluaisi	1
ehkä haluaisin	2
haluaisin ehdottomasti	3
en osaa sanoa	4

Olisiko seuraavista toimenpiteistä hyötyä juuri sinun työsi kehittämisessä?

50. Koneiden ja laitteiden uusiminen

kyllä, erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran.....	3
eipä juuri.....	4
se olisi haitallista	5
asia on jo kunnossa.....	6

51. Työn järjestäminen uudella tavalla

kyllä, erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran.....	3
eipä juuri.....	4
se olisi haitallista	5
asia on jo kunnossa.....	6

52. Tiimin tai ryhmän sisäisen yhteistyön kehittäminen

kyllä, erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran.....	3
eipä juuri.....	4
se olisi haitallista.....	5
asia on jo kunnossa.....	6

53. Koulutuksen lisääminen omien tehtävien hallinnan parantamiseksi

kyllä, erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran	3
eipä juuri.....	4
se olisi haitallista	5
asia on jo kunnossa.....	6

54. Työtapojen kehittäminen

kyllä, erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran	3
eipä juuri.....	4
se olisi haitallista.....	5
asia on jo kunnossa.....	6

55. Johtamistapojen kehittäminen

kyllä, erittäin paljon	1
melko paljon	2
jonkin verran.....	3
eipä juuri.....	4
se olisi haitallista	5
asia on jo kunnossa.....	6

KYSELY HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNISTA

Hei!

Opinnäytetyönäni teen työhyvinvointitutkimuksen [REDACTED]
[REDACTED] Tulosten avulla yrityksen on mahdollista kehittää työhyvinvoin-
tia.

Ohessa on kyselylomake, johon toivon teidän vastaavan. Vastaukset tul-
laan käsittelemään niin, ettei tuloksista voida päätellä osallistujan henki-
öllisyyttä. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista.

Kyselylomake on Työterveyslaitoksen Työstressikysely. Lomakkeeseen
ei tarvitse laittaa omaa nimeä, koska tutkimus suoritetaan **nimettömänä**.
Kohtiin 1 (Ikä), 5 (Ammatti ja työtehtävä) ja 6 (Työpaikka ja osas-
to/yksikkö) jätetään myös vastaamatta. Muuten kyselylomake täytetään
normaalisti.

Täytetyn lomakkeen voi palauttaa leikkaamon tuotantokäytävällä ole-
vaan suljettuun aloitepostilaatikkoon. Vastausaika on kaksi viikkoa, jo-
ten viimein palautuspäivä on torstai 13.11.

Kiitos.

Ystävällisin terveisin,

sairaanhoitajaopiskelija Suvi Lehtiniemi

040-[REDACTED]