



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Työhyvinvointiopas autoalan konsernin työhyvinvoinnin tukemiseksi

Puhk, Amanda & Väyrynen, Krista

2015 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Leppävaara

Työhyvinvointiopas autoalan konsernin työhyvinvoinnin tukemiseksi

Puhk, Amanda & Väyrynen, Krista
Palvelujen tuottamisen ja johtami-
sen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2015

Puhk, Amanda; Väyrynen, Krista

Työhyvinvointiopas autoalan konsernin työhyvinvoinnin tukemiseksi

Vuosi 2015 Sivumäärä 84

Tässä opinnäytetyössä tuotettiin työhyvinvointiopas toimeksiantajalle organisaation toiminnan parantamiseksi. Opinnäytetyössä selvitettiin toimeksiantajan työhyvinvoinnin tila analysoimalla henkilöstötutkimuksia, teettämällä työhyvinvointikysely toimeksiantajan organisaation henkilöstölle, haastatteleamalla ja havainnoimalla. Tulosten avulla laadittiin räätälöity työhyvinvointiopas organisaation käyttöön.

Työhyvinvointioppaan tarkoituksena oli lisätä toimeksiantajan tietoutta työhyvinvoinnista, sen tärkeydestä ja merkityksestä. Näin voidaan mahdollisesti parantaa toimeksiantajaorganisaation työhyvinvointia ja tällä puolestaan voidaan parantaa organisaation toimintaa. Työhyvinvointi on noussut yhdeksi tärkeimmäksi aiheeksi yritysmaailmassa. Samalla se on organisaation yksi tärkeimmistä voimavaroista. Työyhteisön voidessa hyvin, työskentely on tehokkaampaa. Tehokas työskentely johtaa parempaan tulokseen. Näin organisaation koko toiminta on kannattavampaa.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantajana toimii Suomen johtava autokaupan konserni, jonka liiketoiminta koostuu henkilöautojen ja hyötyajoneuvojen maahantuonnista, vähittäismyynnistä ja huoltotoiminnasta. Konserni toimii myös Suomen lisäksi Ruotsissa ja Baltiassa. Toimeksiantaja tiedostaa työhyvinvoinnin merkityksen yrityksen toiminnassa ja on varma, että tuleva opas on organisaatiolle hyödyllinen.

Opinnäytetyö on toiminnallinen ja tutkimusmenetelminä käytettiin teemahaastattelua, avointa haastattelua, kyselyä ja havainnointia. Kyselyn suunnittelua varten ja toimeksiantajaorganisaation nykytilanteen arvioimiseksi opinnäytetyön tekijät saivat käyttöönsä toimeksiantajan henkilöstötutkimukset vuosilta 2013 ja 2014. Haastateltavana olivat kahden toimipisteen huoltopäälliköt, työsuojelupäällikkö ja kehittäispäällikkö. Kysely toteutettiin työhyvinvointikyselynä organisaation henkilöstölle ja havainnointia toteutettiin yhdessä toimipisteessä. Työhyvinvointiopasta laatiessa käytettiin tutkimusmenetelmien tukemiseksi ajatuskarttaa, jonka avulla työhyvinvointioppaan sisältöä ideoitiin kattavammaksi.

Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että toimeksiantajan työhyvinvointi on hyvällä mallilla, vaikka pieniä puutteita havaittiin. Tulokset myös kertoivat, että toimeksiantajaorganisaatio pyrkii jatkuvasti panostamaan työhyvinvointiinsa ja näin toimeksiantaja on varma oppaan hyödyllisyydestä. Tuloksista ilmeni myös, että konsernin henkilöstöllä on hyvin erilaisia työmuotoja ja työtehtäviä. Erilaiset työmuodot ja työtehtävät nousivat vahvasti esille haastattelussa. Nämä tuli ottaa huomioon työhyvinvointioppaassa, jotta oppaasta saatiin mahdollisimman kattava ja yleinen, kaikille organisaatiossa työskenteleville sopiva ja hyödyllinen. Tuotoksessa, eli työhyvinvointioppaassa, tuodaan esille organisaation työmuotojen monipuolisuus ja niissä työhyvinvoinnin huomioiminen henkilöstön työhyvinvoinnin turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi.

Asiasanat: tuloksellisuus, työhyvinvointi, työhyvinvointiopas, voimavara

Puhk, Amanda; Väyrynen, Krista

A Work Well-Being Guide for Improving the Operations of a Car Group

Year	2015	Pages	84
------	------	-------	----

In this thesis a work well-being guide was produced for a commissioner to improve the organizational operations. The status of the commissioner's work well-being was explored by analyzing personnel surveys, conducting a work well-being survey with the commissioner's personnel, interviewing and observing. Based on the results a tailored work well-being guide was produced.

With the well-being guide the commissioner can increase its expertise on work well-being and its importance and significance in the organization. In addition, the commissioner can possibly also increase the work well-being of the personnel with the guide. The increased work well-being of the personnel has a direct impact on the organizational operations.

Work well-being is one of the most important resources an organization has. Work well-being has become one of the top topics in the corporate world. Working will be more efficient when the personnel are doing well. Having said this, more efficient working methods will also result in better results. Work well-being has an overall impact on the efficiency and profitability of an organization.

This thesis was carried out in collaboration with a commissioner in the car trade field. The commissioner is Finland's leading car trade corporation, whose business consists of importing, retail sales and service operations of passenger cars and commercial vehicles. The commissioner also operates in Sweden and the Baltic Countries. The commissioner is aware of the importance of well-being in the organization and is confident that the work well-being guide is useful to the organization.

This thesis is functional. The research methods used in this thesis were theme interviews, open interviews, survey and observations. The participants of the interviews were maintenance managers, the occupational health manager and the development manager. For designing a successful survey, the commissioner provided the authors of this thesis personnel surveys from years 2013 and 2014 for planning purposes. The survey was conducted as a work well-being survey with the personnel of the organization. Observations were made in one of the commissioner's offices. Finally, a mind map was used in conducting the work well-being guide for achieving a more comprehensive guide.

The results of this thesis indicate that the commissioner's work well-being is in good condition. However, some minor shortcomings were found. Based on the results it is obvious that the commissioner constantly strives for investing more on the work well-being in the organization. The commissioner is certain that the work well-being guide completed is useful. The results also indicate that the personnel of the commissioner organization have very various forms of work and distinct job descriptions. The different forms of work and distinct job descriptions arose during interviews. These factors were also considered in the work well-being guide in order to achieve a more comprehensive guide. Finally, the diversity of the different forms of work is also considered in the work well-being guide. With this the commissioner can secure and maintain the work well-being of the personnel.

Keywords: effectiveness, resource, work well-being, work well-being guide

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Toimeksiantaja: Autoalan konserni	7
3	Työhyvinvointi ja sen osa-alueet	8
	3.1 Johdatus työhyvinvointiin	8
	3.2 Johdatus hyvinvointiin	10
4	Työhyvinvoinnin johtaminen ja sen osa-alueet	11
	4.1 Johtaminen organisaatiossa	11
	4.2 Työhyvinvoinnin johtaminen	13
	4.3 Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiossa	14
	4.4 Työhyvinvointi sijoituksena.....	19
	4.5 Henkilöstön motivointi	22
	4.6 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen	24
5	Työhyvinvointioppaan suunnittelu toimeksiantajan toiminnan kehittämiseksi	25
	5.1 Teemahaastattelujen toteutus ja tulokset	25
	5.1.1 Työsuojelupäällikön ja hyötyajoneuvopäällikön haastattelu	27
	5.1.2 Huoltopäällikön haastattelu	29
	5.1.3 Haastattelujen yhteenveto	30
	5.2 Avoin haastattelu kehittämispäällikön kanssa	31
	5.3 Työhyvinvointikyselyn toteutus ja tulokset.....	33
	5.3.1 Työhyvinvointikysely 2013	35
	5.3.2 Työhyvinvointikysely 2014	37
	5.3.3 Työhyvinvointikysely 2015	38
	5.3.4 Kyselyjen tulosten yhteenveto ja vertailu	43
	5.4 Havainnoinnin toteutus ja tulokset	44
	5.4.1 Havainnointi Vantaan toimipisteessä	45
6	Työhyvinvointioppaan laatiminen	48
7	Johtopäätökset	51
	Lähteet	55
	Kuvat	58
	Liitteet.....	59

1 Johdanto

Hyvinvoiva organisaatio on yritysmarkkinoilla hyvässä asemassa. Organisaatio on kilpailukyvyllään hyvä, se tuottaa parempaa tulosta ja toimii tehokkaasti kun työhyvinvoinnista pidetään huolta. Tällainen yritys on ymmärtänyt työhyvinvoinnin merkityksen. Yritys joka menestyy ja toimii tehokkaasti ja työyhteisö on ”yhtä hymyä”, hallitsee ja panostaa oman organisaationsa työhyvinvointiin. Jokainen työntekijä haluaa arvostusta ja haasteita työssään. (Manka 2011, 78-79.) On yhä tärkeämpää, että työhyvinvointiin panostetaan, jotta yritys voi toimia tehokkaammin ja jotta toiminta tuottaisi näin parempia tuloksia.

Työhyvinvointi on tärkeä osa yrityksen toimintaa. Työhyvinvoinnista vastuussa olevien tulee tietää, että työhyvinvointiin panostaessa, suurimmat ja tehokkaimmat vaikutukset tulevat näkyviin vasta pidemmällä aikavälillä. On tutkittu, että henkilöstön hyvinvointiin panostaminen ja sijoittaminen tuovat voittoa ja tuloksia organisaatiolle samalla tavalla kuin muutkin investoinnit. Kustannukset pienenevät ja tulos kasvaa. Näin koko yrityksen toiminnan kannattavuus paranee. Työhyvinvointi tulee nähdä yrityksen yhtenä tärkeimpänä voimavarana. (Kujansivu, Lönnqvist, Jääskeläinen & Sillanpää 2007, 37.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ja selvittää työhyvinvointia käsitteenä ja sen sisältämiä eri osa-alueita, jonka pohjalta tuotettiin työhyvinvointiopas työn toimeksiantajalle. Tarkoituksena oli tuottaa toimeksiantajalle opas, jota organisaatio pystyisi hyödyntämään toiminnan kehittämiseksi. Itse oppaan tarkoitus on lisätä toimeksiantajan tietoutta työhyvinvoinnista, sen tärkeydestä ja merkityksestä ja näin mahdollisesti parantaa organisaation työhyvinvointia. Työn toimeksiantajana toimi johtava autoalan konserni, jonka kanssa työhyvinvointiopas koostettiin yhteistyössä.

Työhyvinvointioppaan tavoitteena on parantaa ja kehittää toimeksiantajan organisaation toimintaa parantamalla koko organisaation tietoutta työhyvinvoinnista ja sen tärkeydestä. Opas tulee olemaan yleinen, jotta se soveltuu koko työyhteisön käyttöön toimeksiantajalla. Opas tulee koostaa myös siten, että se on täysin uudelle työntekijälle helposti luettavissa ja ymmärrettävissä. Oppaan tarkoituksena on siis luoda toimeksiantajalle ja toimeksiantajan koko työyhteisölle kuva työhyvinvoinnista kokonaisuudessaan, jolloin sen ymmärrettävyys ja työhyvinvoinnin tärkeys nousisi tietoisuuteen organisaatiossa.

Opinnäytetyön rakenne koostuu ensimmäisenä teoriaosuudella, jossa alkuun tekijät halusivat selkeyttää työn keskeisimmät käsitteet. Opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä ovat työhyvinvointi ja hyvinvointi. Opinnäytetyö ei perehdy hyvinvointiin muuten kuin työhyvinvoinnin kanalta. Koska hyvinvointi on kuitenkin niin suuressa liitoksessa työhyvinvointiin, katsoivat opinnäytetyön tekijät parhaimmaksi, että hyvinvointi käsite avattiin erikseen. Teoriaosuudessa

perehdytään työhyvinvointiin ja sen eri osa-alueisiin. Koska työhyvinvointi käsitteenä on niin laaja ja se pitää sisällään paljon eri asioita, koostettiin teoriaosuus työhyvinvoinnin tärkeimmistä asioista.

Teoriaosuuden jälkeen siirrytään opinnäytetyön toiminnalliseen osuuteen. Toiminnallisessa osuudessa kuvataan opinnäytetyössä käytettyjä tutkimusmenetelmiä, sekä opinnäytetyön toteutusta. Toteutuksessa käydään läpi jokainen tutkimusmenetelmä, jota opinnäytetyöntekijät käyttivät työssään. Jokainen menetelmä käydään läpi yksitellen, jonka jälkeen tuloksista tehdään yhteenveto. Teemahaastattelut, avoin haastattelu, kysely ja havainnointi käydään läpi yksityiskohtaisesti ja yksitellen. Tämän jälkeen esitellään opinnäytetyön tuotos, joka löytyy kokonaisuudessaan työn liitteenä. Lopuksi opinnäytetyössä kerrotaan työn johtopäätökset ja samalla mietitään tuotoksen hyödynnettävyyttä organisaatiossa ja kuinka se voi parantaa organisaation toimintaa.

2 Toimeksiantaja: Autoalan konserni

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Suomen johtava autoalan konserni. Toimeksiantajan toiminta on sitoutunut asiakkaiden toiveiden ja asiointivaihtoehtojen toteutumiseen. Konserni pyrkii hoitamaan asiakkaiden autoihin liittyvät asiat asiakkaille sopivalla tavalla ja ajalla. Samalla konserni pyrkii siihen, että henkilöstön positiivinen asenne näkyy asiakkaille ja tarttuu heihin. Tällä pyritään asiakaskunnan luomiseen ja kanta-asiakkuuteen. Näin vankka ja pitkä asiakassuhde on perustettu. (Toimeksiantajan vuosikertomus 2013)

Toimeksiantajan liiketoiminta keskittyy henkilöautojen ja hyötyajoneuvojen maahantuontiin, vähittäismyyntiin ja huoltotoimintaan. Vuonna 2013 konserni työllisti keskimäärin 2178 henkilöä. Henkilöstöstä 42 % työskentelee henkilöautopuolella ja 25 % hyötyajoneuvopuolella. Toimeksiantajalla työtehtäviä löytyy monelta eri alalta, kuten myyjät, mekaanikot, logistiikka ja toimistohenkilökunta. Jokainen eri työalue muodostaa kokonaisuuden, jolla konserni pystyy takamaan loistavan palvelukokonaisuuden. (Toimeksiantajan vuosikertomus 2013)

Toimeksiantajan konserni koostuu erilaisista yksiköistä, jotka ovat erikoistuneet eri työtehtäviin, joten työhyvinvointiin tulee kiinnittää paljon huomiota, koska eri yksiköissä se voi vaatia erilaisia toimenpiteitä. Jokainen yksikkö on erikoistunut omaan vastuualueeseensa, joten työ voi olla esimerkiksi fyysistä, istumatyötä, myyntiä ja asiakaspalvelua. Tämä tarkoittaa, että organisaation on otettava huomioon erilaiset työtehtävät ja niiden vaativuus ja näin kehittää työhyvinvointia. Toimeksiantaja pyrkii jatkuvasti panostamaan organisaationsa työhyvinvointiin, joten se suostui mielellään yhteistyöhön opinnäytetyön tekijöiden kanssa.

3 Työhyvinvointi ja sen osa-alueet

Tässä luvussa kerrotaan työhyvinvoinnista käsitteenä ja sen sisältämistä osa-alueista. Seuraavassa luvussa tuodaan esille myös hyvinvointi. Hyvinvointi avataan erikseen toimeksiantajan pyynnöstä. Vaikka hyvinvointi on suuressa liitoksessa työhyvinvointiin, on se silti oma käsitteensä. Luvussa selvitetään myös työhyvinvoinnin merkitystä yrityksen toiminnassa ja työhyvinvoinnin vaikutusta organisaation toimintaan. Seuraavassa luvussa kerrotaan myös miten hyvä työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen toimintaan ja toiminnan tulokseen ja henkilöstön työskentelyn tehokkuuteen.

3.1 Johdatus työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yrityksen henkilöstön hyvinvointia työpaikalla. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan työelämän laadun käsite muodostuu neljästä ulottuvuudesta. Näitä ovat tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, kannustavuus, innostavuus ja keskinäinen luottamus ja voimavarat suhteessa vaatimustasoon. Työhyvinvoinnista on olemassa lukuisia määriä erilaisia määritelmiä, mutta jokainen työntekijä osaa kuitenkin tunnistaa itselleen tärkeät asiat työhyvinvointiin liittyen. Sillä kuitenkin pääasiassa tarkoitetaan jokaisen organisaatioon kuuluvan yksilön hyvinvointia, eli henkilökohtaista viretilaa ja tunnetta ja näin samalla koko yhteisön yhteistä viretilaa. Tärkeintä on kuitenkin, että ennen kaikkea työhyvinvointi on yksilöiden ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä ja jokaisella tulisi olla mahdollisuus kokea onnistumisia ja työn iloa. (Kehusmaa 2011, 14-15.)

Työhyvinvointi voidaan nähdä kokonaisuutena, joka muodostuu koko organisaation yksilöiden hyvinvoinnista. Siinä tulee nähdä hyvinvointiin vaikuttavat asiat, kuten työn mielekkyys, työntekijöitä arvostava johtamistapa ja työyhteisön yhteisen tehtävän merkityksellisyys. Pienikin panostaminen työhyvinvointiin alkaa tuntua suhteellisen vaatimattomalta. Työhyvinvoinnin ensimmäiset perus asiat ovat työn kokeminen mielekkäänä ja hyvä työyhteisö. Hyvän työyhteisön tunnistaa siitä, että sinne on mukava tulla, työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja työntekijät sallivat erilaisuutta yhteisössä. Myös työntekijöiden poissaoloista ja vaihtuvuudesta voi päätellä työyhteisön hyvinvoinnin tilan. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät saavat myös jatkuvaa palautetta ja kannustusta. Työmäärän tulisi olla kohtuullinen ja työnjaon tulisi olla oikeudenmukainen. Toiminta on luontevaa ja sosiaalisia kanssakäymisiä käydään tarpeeksi usein. Työpaikkakiusaaminen on taas merkki huonosti voivasta työyhteisöstä. (Kehusmaa 2011, 31, 110.)

Työntekijöiden mahdollisuus oppia uutta ja kun yrityksen toiminnassa käytettävät työvälineet ovat kunnossa, helpottavat ne työntekijöiden toimintaa. Koska työntekijöiden väliset suhteet tulisi olla kunnossa ja hyvät, tulisi myös työntekijöiden ja johdon henkilökunnan väliset suhteet olla kunnossa ja hyvät. (Kehusmaa 2011, 111.) Myös luottamus organisaation johtoon ja johdon päätösten tekemisen oikeudenmukaisuus ovat nousseet suureksi vaikuttajaksi työhyvinvoinnissa. Edellä mainittujen asioiden puuttuminen on luokiteltu terveystarvikiksi. Koska tällöin työntekijä ei koe arvostusta ja tärkeyttä, joka puolestaan vaikuttaa työpanokseen huonon työhyvinvoinnin seurauksena. (Lindström & Leppänen 2002, 17.)

Työntekijän yksityiselämä on myös sidoksissa työelämään. Esimiehen tulee ottaa tämä huomioon. Työntekijän on voitava hyvin fyysisesti ja henkisesti. Tämä vaikuttaa myös työyhteisön kautta yksilön työhyvinvointiin. Fyysinen ja henkinen jaksaminen ovat myös tärkeässä osassa yksilön hyvinvoinnissa. Organisaation tulee tukea yksilöä myös yksilötasolla ja näin järjestää jaksamista edesauttavia virikkeitä työntekijöilleen. Virikkeitä voivat olla esimerkiksi, liikuntasetelit ja ateriatuki edut. Kyseisten virikkeiden tulisi tukea myös työntekijän henkilökohtaista elämää. Liikuntasetelit esimerkiksi kannustavat yksilö fyysiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. (Kehusmaa 2011, 16-17.)

Lindström ja Leppänen (2002) mainitsevat, ”työhyvinvointiin ja henkiseen jaksamiseen vaikuttavat työpaikan kiireet ja työkuorma”. Työkuorma voi kasvaa tai työ itsessään voi muuttua liian nopeasti liian haastavaksi. Koulutusten on ajateltu helpottavan työkuormaa ja parantavan yksilön osaamista, mutta koulutus ja liian nopeasti muuttuvat työtehtävät voivat puolestaan aiheuttaa työkuorman kasvamista. (Lindström & Leppänen 2002, 16.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilöstön motivointi lisää hyvinvointia työpaikalla ja näin viihtyvyys ja työympäristön mielekkyys paranee. Myeong-Gu korostaa tutkimuksessaan, että ”motivaatioon vaikuttavat suuresti koko työympäristö, työyhteisö ja työtehtävät”. Tutkimuksessa selvitettiin, että miten tunteet voivat vaikuttaa työmotivaatioon (Myeong-Gu 2003). Motivointi on myös todella tärkeä työhyvinvoinnin edellytys. Motivaationa voi toimia rahallinen palkinto, mutta yhtä hyvin myös positiivinen palaute johdolta tai muilta työyhteisön jäseniltä. Näin työntekijä kokee onnistumisen tunnetta omassa työssään, joka puolestaan parantaa henkistä hyvinvointia ja näin myös motivaatiota. Tällä tavoin vältetään myös mahdollista turhautumista tai kyllästymistä omiin työtehtäviin, eli työ pysyy mielekkäänä. (Kehusmaa 2011, 22.)

Työhyvinvointi - käsite voi kutistua suppeaksi koko organisaatiossa. Johto saattaa ajatella, että liikuntasetelit ja kerran tai kaksi vuodessa järjestettävät yhteiset illanvietot riittävät hyvää työhyvinvointiin. Työhyvinvointi tulee nähdä kokonaisuutena, jonka muodostavat hyvinvoiva organisaatio ja työyhteisön hyvinvoivat yksilöt. (Kehusmaa 2011, 31.) Kuitenkin nykypäi-

vän jatkuva muuttuminen niin teknologisesti kuin myös globalisaatio pakottavat yrityksiä otamaan työhyvinvointinsa enemmän huomioon. Jatkuvat muutokset vaikuttavat työyhteisön tehokkuuteen, joka puolestaan vaikuttaa koko organisaation tuloksiin. Organisaation tulee huolehtia työntekijöistään, jotta tehokkuus ja tulokset eivät laskisi. (Kalliath & Kalliath 2012)

3.2 Johdatus hyvinvointiin

Ilman yksilön ja työyhteisön hyvinvointia työhyvinvointi ei voisi onnistua. Hyvinvointi koostuu monista eri osa-alueista ja tällöin voidaan puhua hyvinvointiin vaikuttavista yksilön elämän koostavista asioista. Yksilö tasolla koko elämä ja mitä yksilön ympärillä pyörii vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Hyvinvoinnin osa-alueita ovat esimerkiksi, työ, vapaa-aika, terveys, onnellisuus ja sosiaalisuus. (Saari 2011, 136-137.) Vaikka hyvinvointi on todella iso osa työhyvinvointia ja vahvasti liitoksissa siihen, on se silti oma käsitteensä. Työhyvinvoinnissa on otettava huomioon yleinen hyvinvointi ja sen tekijät ja yksilön hyvinvointi kokonaisuudessaan. Silti on tärkeää, että työntekijät erottavat hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin toisistaan käsitteinä (Raijas 2008).

Hyvinvointi - käsite jaetaan yleensä muun muassa terveyteen, elämänlaatuun ja materiaaliiseen hyvinvointiin ja oman hyvinvoinnin kokemiseen. Hyvinvoinnista puhuttaessa, tarkoitetaan sillä yleensä joko yksilön omaa hyvinvointia tai hyvinvointia yhteisötasolla. Yksilötasolla hyvinvointiin vaikuttavat yleensä sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus, sosiaalinen pääoma ja terveydentila. Yhteisötasolla hyvinvointiin vaikuttavat yleensä työllisyys, elinot, työolot ja toimeentulo. (Keskeisiä käsitteitä 2014.)

Hyvinvointi keskittyy pääasiassa yksilön arkeen, sen pyörittämiseen ja siitä itse koettuun hyvinvointiin. Yhteiskunnassa on huolehdittava riittävästä hyvinvoinnista, joka puolestaan johtaa heikoimpien tukemiseen. Hyvinvoivat ihmiset ovat yhteiskunnan tärkein voimavara, koska he hyödyttävät koko yhteiskunnan sektoreiden toimintaa (Raijas 2008).

Hyvä työ ja palkka merkitsevät mielekästä toimintaa, itsensä toteuttamista ja hyviä sosiaalisia suhteita. Hyvinvointiin vaikuttavat myös perhe, sen toimivuus ja onnellisuus. Työ ja perhe-elämä itsessään jo vaativat yksilöltä aikaa ja fyysisiä ja henkisiä voimavaroja. Hyvinvointiin liittyy siis tasapainon, onnellisuuden ja tyytyväisyyden tunne kaikissa elämän eri vaiheissa ja osa-alueissa. Yksilöllä tulee siis olla tasapaino perheen, työn ja muun elämän välillä, jolloin voimavaroja riittää elämän eri osa-alueille (Lammi-Taskula & Salmi 2009).

Hyvinvoinnissa on kuitenkin kyse yksilön elämänlaadusta, onnellisuudesta, tasapainosta, jakamisesta niin henkisesti kuin myös fyysisesti ja työhyvinvoinnista. Yksilön terveys ja sosiaali-

set suhteet muodostavat myös suuren osan hyvinvoinnista. Käsite viittaa myös pitkälti hyvää oloa tuoviin kokemuksiin ja elämyksiin (Karvonen & Moisio & Simpura 2009).

4 Työhyvinvoinnin johtaminen ja sen osa-alueet

Seuraavan luvun tarkoituksena on käsitellä johtamista ja sen sisältämiä asioita. Miten se kuuluu organisaation esimiehille ja johdolle? Kuinka sitä voidaan johtaa hyvin? Mitä se tarkoittaa organisaatiossa? Johtaminen pitää sisällään monta eri asiaa. Kyseisessä osiossa kerrotaan myös yleisesti johtamisesta, jotta johtamisen tunnusmerkit tulevat selkeäksi.

Johtamisen yksiin tärkeimpiin osa-alueisiin ja toimenkuviin työhyvinvoinnin kannalta kuuluu myös henkilöstön motivointi ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen. Motivointi on suuressa roolissa työhyvinvoinnin kannalta, mutta on sitäkin suuremmissa roolissa tuottavuuden, tehokkuuden ja hyvän tuloksen kannalta. Ylläpitäminen on myös tärkeää muistaa, jotta työyhteisön tehokkuus ja tyytyväisyys on jatkuvaa ja näin työskentely on tuloksekasta. Seuraavassa luvussa kerrotaan myös henkilöstön oikeanlaisesta motivoinnista, työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja niiden tärkeydestä ja vaikutuksista.

Hyvään johtamiseen kuuluu myös oikeisiin asioihin sijoittaminen. Hyvät johtajat näkevät myös työhyvinvoinnin yhtenä sijoituksena. Tässä luvussa kerrotaan myös, miksi työhyvinvointiin kannattaa ja tulee sijoittaa. Mitä työhyvinvointiin sijoittaminen tarkoittaa ja mitä yritys voi siitä hyötyä?

4.1 Johtaminen organisaatiossa

Johtamisella tarkoitetaan toiminnan merkityksen muovaamista henkilöstön käyttöön. Se on erilaisten näkökulmien tarkastelua ja yhteisten merkitysten etsimistä. Organisaation henkilöstö tarvitsee jokapäiväiselle toiminnalleen tietyn mielekkään sisällön ja päämäärän. Johtamisessa tiedostetaan, että sen avulla kehitetään organisaation toimintaa. (Juuti 2006, 87.) Hyvän johtajuuden perusteisiin kuuluu, että johto osaa ajatella ja pohtia, että mitkä ovat parhaimpia käytäntöjä, joilla ihmisiä ohjataan tehokkaasti, mutta kuitenkin työyhteisön edun mukaisesti (Kotila 2005).

Johtamisen avulla saadaan organisaation henkilöstö etsimään yhteistä tietä oikeisiin tavoitteisiin ja tuloksiin. Johtamisen avulla kehitetään jatkuvasti organisaation toimintaa, silloin kuin vastaan tulee uusia ja arvaamattomia muutoksia, jotka vaikuttavat toimintatapojen perusteisiin. (Juuti 2006, 87.) Hyvällä johtamisella vaikutetaan koko organisaation tehokkuuteen. Joh-

toryhmän pääasiallinen tehtävä on luoda ja saada aikaan tulostehokas organisaatio. Yritysmaailma on jatkuvaa muutosta, johon johdon on löydettävä jatkuvasti oikeita ratkaisuja ja näin johtaa organisaatiotaan esimerkillisesti. (Mansukoski, Mitronen, Porenne & Salmimies 2007, 98-99.)

Johtaminen on toimintana jatkuvaa etsimistä, jonka avulla saadaan hahmotettua tiettyjä linjoja, joiden avulla voidaan edetä kohti päämääriä. Se on myös päämäärien, työtehtävien selkeyttämistä ja merkityksen synnyttämistä. Kun yhteinen tavoite ja tarkoitus on löydetty, niiden avulla voidaan helpommin saavuttaa päämääriä. Esimiehiltä vaaditaan aktiivisuutta ja aloitteellisuutta, jotta nämä merkitykset löydetäisiin yhdessä. (Juuti 2006, 88.) Viitalan ja Jylhän mukaan, ”viime vuosikymmenien johtaminen on ollut luonteeltaan enimmäkseen muutoksen johtamista” (2014, 254). Yritysmaailma muuttuu jatkuvasti, joten myös johtamisen tulee muovautua yritysmaailman mukaisesti. Toimintatapoja joudutaan muuttamaan, uusia asioita joudutaan opettelemaan ja uusia ratkaisuja joudutaan kehittämään. (Viitala & Jylhä 2014, 254-255.)

Johtamisen avulla voidaan auttaa henkilöstöä ymmärtämään ja luokittelemaan tapahtumia ja selkeyttämään niiden välisiä yhteyksiä. Esimiehellä tulisi olla kyky asettua muun henkilöstön asemaan ja tuntemaan miltä heistä tuntuu. Tällä tavoin esimies pystyy olemaan samalla aaltopituudella muun henkilöstön kanssa ja pystyy samalla luomaan yhteisen työympäristön. Johtamista voidaan myös verrata yhteiseen tunnetilaan asettumisena. (Juuti 2006, 88-89.)

Johtamisen tulisi olla reilua työyhteisössä. Reilulla johtamisella tarkoitetaan osallistavaa ja yhteisöllistä johtamista organisaatiossa. Tämä tapa keskittyy yhteisiin tekemisiin, osallistumiseen ja jaettuun vastuuseen. Työyhteisössä olevia eri näkemyksiä, ideoita ja näkymätöntä tietoa kerätään ja käytetään yhteisten keskustelujen avulla. Kehusmaan (2011) mukaan hyvä johtajuus koostuu viidestä eri ominaisuudesta: luottamuksesta ja sen rakentamisesta, itsetuntemuksesta, kyvystä kehittää hyvää organisaatiokulttuuria, ihmisten arvostamisesta ja kyvystä hahmottaa kokonaisuuksia. (Kehusmaa 2011, 118.)

Esimiehen ja työntekijöiden välisellä luottamuksella voidaan rakentaa ja vahvistaa jo olemassa olevaa luottamusta niin, että organisaatio voi tarvittaessa muuttua. Hyvällä itsetuntemuksella tarkoitetaan sitä, että johtava henkilö tiedostaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa ja samalla hän pystyy arvioimaan omaa käyttäytymistään ja toimintojensa taustalla olevia vaikuttajia. Kun esimiehellä on hyvä itsetuntemus, se auttaa luomaan hyvän perustan organisaatiokulttuurille ja yhteisten arvojen rakentamiselle. Jos esimiehellä on hyvä itsetuntemus, niin hän ei arastele henkilökohtaisia arvokeskusteluja muun henkilöstön kanssa. (Kehusmaa 2011, 118-119.)

4.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Jokainen yritys pyrkii toiminnallaan hyviin tuloksiin ja vaikutuksiin. Johtamisen tarkoituksena, olivat menetelmät ja resurssit mitkä tahansa, on päästä niitä hyödyntämällä hyviin aikaansaannoksiin, suoritteisiin, tuloksiin ja vaikutuksiin. Johtaminen tulee ajatella yhtenä kokonaisuutena. Yksi ja jopa tärkein osa johtamisen kokonaisuutta on työhyvinvointi, jolla saavutetaan yrityksen tavoitteet ja päämäärät. (Mansukoski ym. 2007, 22-25.)

Työhyvinvointi perustuu hyvään johtamiseen. Hyvään johtamiseen kuuluu, että työntekijään ja koko työyhteisöön panostetaan. Se tehdään sovittamalla yhteen organisaation ja henkilöstön erilaiset tarpeet. Tarpeiden kartoittamisella rakennetaan yrityksen visio ja näin nähdään yrityksen toiminnan kehittämisen suunta. Erilaisten tarpeiden yhteen sovittamisella tarkoitetaan esimerkiksi tavoitteiden selkeyttämistä työntekijöille. Kun tavoitteet ovat selkeä, tiedävät myös työntekijät mihin pyrkiä työllään ja tuloksillaan (Manka 2010).

Juuti mainitsee teoksessaan, että ”useat tutkimukset ovat osoittaneet, että johtamisella on hyvin tärkeä ja keskeinen vaikutus organisaation työyhteisön hyvinvointiin” (2006, 81). Työhyvinvointia pystytään kehittämään monella eri tavalla, mutta johtamisella on keskeinen rooli kaikissa eri kehittämistavoissa. Työhyvinvoinnin johtaminen on vaikeaa, sillä on yksinkertaisempaa saada aikaan negatiivisia tuntemuksia ja kokemuksia. Esimerkiksi oma ärtyneisyys ja huonotuulusuus tarttuvat nopeasti ja huomaamattomasti muihin työympäristössä oleviin. (Juuti 2006, 81-83.)

Työhyvinvoinnin johtamisessa organisaation ylin johtoporras sitouttaa työntekijöitä yhteisiin tavoitteisiin ja arvoihin. Sen tehtävänä on johtaa organisaation toimintaa jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Organisaatiolle ei ole kannattavaa, että työntekijöiden vaihtuvuus on suuri, sillä osaaminen, ihmiset ja asiantuntemus ovat tärkeitä osa-alueita organisaation toiminnassa. Mikäli niistä ei huolehdita, niin organisaatio ei toimi eikä pärjää. (Kärkkäinen 2002, 33.)

Kun organisaation johto tukee työntekijöidensä organisaatiokulttuuria, joka edistää heidän henkistä hyvinvointia, osoittaa se henkilöstölle, että heidän hyvinvointinsa on tärkeää. Työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa positiivisesti organisaation tuloksiin, jos johto pitää huolta kaikkien resurssien riittävydestä, työturvallisuudesta, osaamisesta ja oikeista työvälineistä. (Kärkkäinen 2002, 33-34.)

Työturvallisuuslain mukaan organisaation esimiehen tulee puuttua työntekijän terveydelle haitalliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun työyhteisössä. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu voivat esiintyä monessa eri muodossa, kuten pilkkaamisena ja vähättelynä. Tärkeintä

ja oleellisinta on, että näihin ongelmiin esimies puuttuu mahdollisimman pian. (Juuti 2006, 81-83.)

Selkeä vastuun- ja tehtävien jako ja yhteisten sääntöjen avulla saadaan luotua pohja terveelle ja hyvälle työskentelylle organisaatiossa. Esimiehen täytyy myös pystyä luomaan avointa vuorovaikutusta ja hyvää ilmapiiriä alaistensa kanssa. Tällöin esimiehen rooli muuttuu niin, että hän johtaa ihmisiä, eikä asioita. Kun ihmisiä johdetaan hyvin, niin se tukee heidän työskentelyään ja luo onnistumisia. (Juuti 2006, 81-83.)

Esimiesten täytyy pystyä aistimaan eri ihmisten välisiä suhteita ja hyödyntämään erilaisia näkemuseroja ja käyttämään niitä. Näiden taitojen saaminen vaatii jatkuvaa harjoittelua, sillä niitä ei opeteta kouluissa eivätkä ne myöskään synny itsestään. Esimiesten työnä on vaalia henkilöstön osaamista ja luoda sujuvaa työskentelyä. (Juuti 2006, 84.)

Henkilöstön hyvinvoinnin johtaminen alkaa jo työsuhteen alussa, sillä jokaisen palkatun henkilön tulisi saada itsellensä sopivia työtehtäviä ja taitojen mukaisia haasteita. Tämän jälkeen johtaminen jatkuu tehtäviin ja työyhteisöön perehdyttämisellä. Tällä tavalla luodaan varma ja hyvä perusta menestymiselle ja sosiaalisten suhteiden syntymiselle. (Juuti 2006, 84-85.)

4.3 Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiossa

Useimmiten organisaation johdolla on hyvinkin positiivinen käsitys siitä, että kuinka paljon heidän työhyvinvointiinsa panostetaan. Näihin panostuksiin lasketaan useimmiten mukaan työterveyshuollon palvelut, työilmapiirin tutkimukset ja vapaa-ajan toiminnan tukimuodot. Nämä kuitenkin useimmiten osoittavat kuinka suppea työhyvinvointi -käsitys on joissain yrityksissä. (Kehusmaa 2011, 31.)

Mikäli työhyvinvointi nähdään organisaatiossa kokonaisuutena, joka muodostuu pääosin organisaation ja sen omien yksilöiden hyvinvoinnista ja johon vaikuttaa myös työn mielekkyys, ihmisiä arvostava esimiehen johtamistapa ja yhteisen tehtävän merkityksellisyys, on työhyvinvoinnin perusteet kunnossa. Organisaation työhyvinvoinnissa on myös kyse siitä, että monet välittömästi ja välillisesti vaikuttavia toimenpiteitä ja hankkeita ei aina yhdistetä työhyvinvoinnin jatkuvaan edistämiseen. (Kehusmaa 2011, 30-32.) Organisaatio tasolla myös työhyvinvointi tulee nähdä yhteä isona ja jopa tärkeimpänä kokonaisuutena yrityksen toiminnan puolesta. Organisaatiossa työskentelevät ovat kaikki yhtä isoa tiimiä ja työyhteisöä. Työhyvinvointi koostuu kokonaan yksilöistä ja koko organisaation toimintaan vaikuttavat kaikki yksilöt. (Salomäki 2002, 10-13)

Työhyvinvointi tuottaa työtä koko organisaatiolle, mutta pääasiassa esimiehille. Esimiesten tulisi pystyä tunnistamaan työntekijöidensä tarpeet ja motivaatiot yksilötasolla. Erilaiset tilanteet ja muutokset organisaatiossa vaikuttavat yksilöiden tarpeisiin ja motivaatioihin. Tämän lisäksi haastetta tuo, että esimiehillä on johdettavanaan joukko henkilöitä, joilla on erilaiset tarpeet. (Kehusmaa 2011, 18.)

Organisaation johdolta jää myös usein huomaamatta esimerkiksi erilaisten koulutusten vaikutukset työhyvinvointiin. Erilaisten koulutusten tai valmennusohjelmien järjestämisen ensisijaiset vaikutukset ja tavoitteet eivät välttämättä liity työhyvinvointiin, mutta vaikutukset voivat silti olla huomattavasti suuremmat, kuin työhyvinvointi- nimikkeen alla tehtävät toimenpiteet. Kyse voi siis olla siitä, että kaikkia työhyvinvointiin vaikuttavia toimenpiteitä tai hankkeita ei yhdistetä työhyvinvoinnin kehittämiseen. (Kehusmaa 2011, 32.)

Johtamisen merkitystä organisaatioiden tarkastelussa ei voi enää kiistää, sillä sille annetaan suuri painoarvo tuloksellisuuden ja tuottavuuden aikaansaamisessa. Perinteisten organisaatioiden ja johtajuuden tarkastelun yleisin ongelma on se, että johtaminen rinnastetaan erillisenä suoritukseksi, jolla on oma aikansa ja paikkansa organisaation toiminnassa. Seuraava ongelma on se, että organisaatio ja johtaminen muodostavat kiinteän erottumattoman kokonaisuuden. Organisaation perustehtävä ja johtaminen muodostavat kaksi täysin erilaista osaa osajonossa. Niiden eri toimijat suorittavat erilaisia työtehtäviä perustehtävien toteuttamiseksi. (Nivala 2006, 93-96.)

Sitoutuminen, kommunikointi ja hyvä yhteistyö ovat avaintekijöinä, kun halutaan saada muutos onnistumaan. Johdon tulisi olla sitoutunut ja asettanut tavoitteet. Tämän lisäksi on todella tärkeää saada henkilöstö sitoutumaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi tietyssä ajassa. Kriisitilanteissa käytetään usein ”mustaa valttikorttia”, eli pakolla johtamista, joka on negatiivista johtamista. (Luoma & Arikoski 2006, 123-125.)

Työhyvinvointi on organisaatioiden sisäinen asia. Useimmiten niissä pyritään suitsemaan erilaisten sosiaalisten medioiden käyttöä, joissa kerrotaan tai puhutaan heidän omasta työpäivästään. Oikea tieto organisaation hyvinvointitilasta ei löydy harvoin tehdyistä henkilöstötutkimuksista. Organisaatioiden hyvinvointiasiat kuuluvat useimmiten henkilöstöhallinnolle eli HR:lle. Heidän tehtävänsä kuitenkin pyörivät enimmäkseen vakuutusyhtiöiden, terveyshuollon ja muiden kumppanien kanssa. He tekevät tyytyväisyystutkimuksen noin kerran vuodessa. Useimmiten suuremmissa organisaatioissa tutkimustulosten ja jatkotyöstäminen jää uupumaan, sillä osastoilla ja yksiköillä ei ole aikaa siihen. (Kehusmaa 2011, 35, 52-53.)

Yleisesti henkilöstöhallinto astuu kuvaan mukaan silloin, kun on ongelmia työhyvinvoinnin kanssa, eli esimerkiksi työyhteisön ilmapiiri on jo tulehtunut. On siis hyvinkin yleistä, että

henkilö kontaktoi HR:ään mielummin kuin omaan esimieheen, sillä se tuntuu luontevammalta kontaktilta. Toiminta olisi tehokkaampaa, jos henkilöstöhallinnon ammattilaisilla olisi enemmän aikaa ennakointiin ja ennaltaehkäisyyn muiden tehtävien ohessa. (Kehusmaa 2011, 36-38.) Näin henkilöstöhallinnon ammattilaiset voisivat osaltaan suunnitella henkilöstön työhyvinvoinnille visiota ja strategioita. Visio ja strategia itsessään voisivat siirtyä organisaation johdolle, joka puolestaan sisällyttäisi työhyvinvoinnin vision ja strategian koko organisaation toimintaan ja näin koko organisaation visioon ja strategiaan. Näin työhyvinvointiin kiinnittäisiin enemmän huomiota kun se olisi automaattisesti yrityksen visiossa ja strategiassa mukana. (Kamensky 2008, 49-51.)

Organisaatiot ovat muuttuneet niin, että useimmiten niissä ei ole sihteerejä tai assistentteja, jotka hoitaisivat hallinnollisia asioita. Näin ollen kyseiset tehtävät jäävät suurimmaksi osaksi HR:n työksi. Samalla heidän uudet tehtävät ovat kasvaneet, joten heillä ei ole aikaa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen organisaatiossa. (Kehusmaa 2011, 36-38.)

Organisaation hyvän tai huonon ilmapiirin aistii yleensä heti ensimmäisellä käynnillä. Esimerkiksi jäsenten asennoituminen uusiin asioihin ja ihmisiin, kommunikointi ja kysymysten asettelu paljastavat todella paljon organisaation sisäisestä mielialasta ja tyytyväisyydestä. On olemassa ”Great Place to Work” - määritelmä ”hyvä työpaikka on sellainen, jossa työntekijät luottavat organisaationsa johtoon, ovat ylpeitä siitä mitä tekevät ja nauttivat työtovereidensa kanssa työskentelystä”. Tämä kyseinen määritelmä perustuu ajatukseen, jolla voidaan mitata työpaikan laatua kolmella toisiinsa vaikuttavilla vuorovaikutussuhteilla: työntekijöiden ja johdon väliset suhteet, työntekijöiden suhde työhönsä ja työpaikkaansa, työntekijöiden keskinäiset suhteet. (Kehusmaa 2011, 109-111.)

Työhyvinvoinnin edistäminen auttaa ja edistää organisaation kulttuuria yhtenäiseksi ja luo ”me-henkeä”. Työhyvinvoinnin toimenpiteet auttavat paljon organisaation henkilöstön arvojen toteuttamista käytännössä ja samalla edesauttavat työyhteisön yhteisiä toimintatapoja ja positiivista organisaatiokulttuuria. (Kärkkäinen 2002, 24-25.) Kun tukea antava työyhteisö ymmärtää yhteiset tavoitteet, niin silloin he työskentelevät yhdessä tavoitteen eteen. Yhteisen ja kokemuksellisen oppimisen avulla tämä kyseinen työyhteisö uudistuu ja uudistaa yhdessä. Samalla nämä kokemukset vahvistavat yhteisöllisyyden tunnetta. (Kehusmaa 2011, 116-117.)

Työhön liittyvä organisaation vastuulla oleva työhyvinvointitoiminta edustaa vahvasti esimiestyön, johtamisen, työympäristön ja työturvallisuuden kehittämistä. Koska työhyvinvoinnin kehittäminen alkaa aina johtamistyöstä, niin sen edellytykset luodaan organisaatiossa johtamisella ja esimiestyöllä. Kärkkäisen mukaan tutkimuksissa on todettu, että suuri henkilöstön vaihtuvuus tulee organisaatioille hyvinkin kalliiksi, sillä organisaatioiden avaintekijät kilpai-

lussa ovat asiantuntemus, henkilöstö ja osaaminen. Työhyvinvointitoimenpiteiden positiivinen vaikutus organisaation tulokseen näkyy, jos organisaation johto pitää huolta omien henkilös-
töresurssien riittävydestä. Organisaation yhteinen työhyvinvointiohjelma auttaa sen henki-
löstöpoliittisten arvojen toteuttamisessa käytännössä ja samalla pitää koossa yhteisiä toimin-
tatapoja. (Kärkkäinen 2002, 25, 33-35.)

Työhyvinvointi alkaa sen merkityksen ymmärtämisestä. Jotta työhyvinvointiin voidaan panos-
taa enemmän ja jotta sitä voidaan ohjata oikeaan suuntaan, tulee ensin ymmärtää työhyvin-
voinnin merkitys organisaation toiminnassa. Jo pelkästään yksilön huono työhyvinvointi voi
vaikuttaa koko organisaation työtulokseen ja toimintaan. Koko työyhteisön voidessa huonosti,
on koko organisaation toiminta suuressa vaarassa. Tuloksia ei synny ja tavoitteisiin ei päästä.
(Lindström & Leppänen 2002, 17.) Tieto-organisaatiot ovat viimeaikoina panostaneet heidän
työkykyään ylläpitäviin Tyky- toimintoihin. Organisaatioissa on kuitenkin huomattu, että ky-
seiset toiminnat eivät ole kuitenkaan onnistuneet parantamaan työntekijöiden jaksamista.
(Kärkkäinen 2002, 8-11.)

Työhyvinvointi on myös läheisesti kytkeytynyt työmotivaatioon ja siitä syystä työn motivaati-
otekijät jaetaan kahteen eri ryhmään. Hygieniatekijät ovat sellaisia, jotka eivät juuri ole
yhteyksissä työhön motivoitumiseen. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi palkka, työmatka ja
työvälineet. Kyseiset tekijät voivat myös vaikuttaa motivaatioon negatiivisesti, mikäli ne eivät
ole kunnossa. Esimerkiksi huonot työvälineet voivat laskea motivaatiota, sillä työn tekemises-
tä tulee eri tavoilla vaikeampaa. (Nivala 2006, 94-97.)

Työhyvinvoinnin merkitys voidaan nähdä jopa merkittävimpänä yhtiön tuottavuuteen nähden.
Työhyvinvoinnin edistäminen näkyy organisaatiossa välittömällä ja välillisillä talousvaikutuksil-
la. Tuottojen ja kustannusten välisen suhteen parantuessa, myös toiminnan kannattavuus li-
sääntyy. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijöihin ja henkilökuntaan investoiminen
tuottaa samalla tavalla voittoa kuin mikä tahansa muukin investointi. Suuri osa näistä hyödyis-
tä on, että poissaolot, työtaturmat, ammattitaudit ja työkyvyttömyyseläkekustannukset
laskevat. Toinen suuri osa hyödyistä on, että henkilökuntaan investoiminen parantaa toimin-
nan tuottavuutta. (Kehusmaa 2011, 81.)

Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yritys voi saada henkilöstön hyvinvointiin investoi-
mansa rahat yli 10-20-kertaisena takaisin. Näin ollen, työhyvinvoinnin merkitys luo yritykselle
keinon, jolla luodaan kestävä tuloskehitystä. Pitkällä aikavälillä työhyvinvointi merkitsee
yritykselle henkilöstön jaksamista, uudistumista ja tuloksetekokykyä. Valitettavan usein,
yritys näkee henkilöstön hyvinvointiin investoimansa rahat ja resurssit vain lyhyellä aikavälil-
lä. Tällöin kustannukset näyttävät nousseen ja tulos ei kasva välittömästi. (Kehusmaa 2011,
81.) Tutkimuksilla on myös pyritty selvittämään, että onko henkilöstöllä itsellään suurikin

merkitys työhyvinvoinnin kokemiseen. Tällä tarkoitetaan sitä, että kokevatko kaikki työyhteisössä organisaation toiminnassa puutteita? Vai onko huonon tai hyvän työhyvinvoinnin kokeminen niin sanotusti tarttuvaa? Tutkimukset ovatkin osoittaneet, että työyhteisöllä ja sen mielipiteillä ja kokemuksilla on suuri merkitys. Muutama yksilö voi kokea työhyvinvoinnin hyvänä, mutta kun suurin osa työyhteisöstä kokee työhyvinvoinnin negatiivisena, niin silloin vaikutukset ovat myös negatiiviset. Merkitys pätee myös toisin päin. Työhyvinvoinnilla on siis todella suuri merkitys organisaation toiminnassa. (Workaholism, burnout, and work engagement 2008.)

Työhyvinvointi on organisaation aineetonta varallisuutta, eli pääomaa. Vaikutukset voidaan nähdä kokonaisuudessaan yrityksen toiminnassa, jolloin tuloksen teko paranee, palvelun laatu paranee ja koko työyhteisön toiminta paranee. Vaikutukset näkyvät myös työntekijöiden ja toiminnan kehittymisessä ja kehittämisessä, johtajien ja esimiesten kehittymisessä ja työympäristössä. Myös yksilön terveydessä ja ammatillisessa osaamisessa nähdään suuria vaikutuksia työhyvinvoinnin ollessa kohdillaan. Työhyvinvointi vaikuttaa myös ulkoisesti. Organisaation asiakastyytyväisyys paranee ja yrityksen maine kasvaa ja tulee tunnetummaksi. Tällöin voidaan todeta, että hyvinvoiva, motivoitunut ja tyytyväinen henkilöstö tuottavat parempaa ja laadukkaampaa tulosta. (Työhyvinvointi tuottavuustekijänä 2012.)

Työntekijöiden voidessa huonosti eivät yksilöt välttämättä halua antaa osaamistaan organisaatiolle. Huonosti voivat yksilöt eivät halua tukea organisaatiota ja sen etua. Tämä näkyy ennen pitkää koko organisaation toiminnassa, mutta myös asiakassuhteissa. Tänä päivänä pelkästään työntekijän hyvä hyvinvointi ei enää riitä, vaan yksilön tulee kokea innostusta ja sitoutumista ja aloitekykyisyyttä. (Manka 2011, 34-35.)

Työyhteisön sujuva yhteistyö ja tiimityöskentely ovat myös suuressa osassa työhyvinvointia. Yhteistyön ja tiimityöskentelyn sujuessa työhyvinvointi on parempaa ja sama pätee myös toisin päin. Työyhteisö itsessään vaikuttaa jo työn tehokkuuteen ja sitä kautta tulokseen. Sen yhteiset tavoitteet ja päämäärät vaikuttavat organisaation toimintaan positiivisesti. Näin kaikki ovat tietoisia tavoitteista ja mihin työllänsä pyrkivät. (Salomäki 2002, 55-56.)

Tutkimukset ovat osoittaneet myös, että työn tuottavuus on yrityksen tärkein kustannustehokkuuden elementti. Työhyvinvoinnin ollessa huonoa, on se yritykselle selkeä toimintariski ja suuri menoerä. Huonolla työhyvinvoinnilla on suoria vaikutuksia yrityksen toimintaan. Tällöin tulokset heikkenevät ja tapaturmat ja uupuminen kasvavat. Myös ammattitaito laskee, mikä puolestaan laskee kustannustehokkuutta ja laatua, joka puolestaan vaikuttaa suoraan asiakastyytyväisyyteen ja yrityksen maineeseen. Vaikutuksia ovat myös työilmapiirin heikkeneminen, työntekijöiden välinpitämättömyys ja huolimattomuus ja henkilöstövaihtuvuuden kasvu. Huono työhyvinvointi vaikuttaa myös esimies työskentelyyn, mikä puolestaan lisää vieläkin

enemmän tehottomuutta, epävarmuutta ja poissaoloja. Edellä mainitut vaikuttavat suoraan motivaatioon ja sitoutumiseen. (Työhyvinvointi tuottavuustekijänä 2012.)

Työhyvinvoinnin vaikutukset ovat siis näkyviä koko organisaatioin toiminnassa. Mitä parempi työhyvinvointi on, sitä pienemmällä maksuilla työnantaja ja koko organisaatio selviävät. On siis todistettu, että työhyvinvoinnin ollessa onnistunutta, ovat vaikutukset pelkästään positiivisia ja kun työhyvinvointi on huonoa, on sillä negatiivisia vaikutuksia. (Työhyvinvointi tuottavuustekijänä 2012.)

4.4 Työhyvinvointi sijoituksena

Hyvinvoiva henkilöstö vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen, tuottavuuteen ja maineeseen. Kun työhyvinvointiin panostetaan, niin silloin muun muassa henkilöstön jaksaminen, voimavarat, motivaatio, innostuneisuus, innovaatio, sitoutuneisuus ja halu olla töissä ja halu tehdä töitä kasvavat ja parantuvat. (Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti 2014.)

Työhyvinvointi voidaan katsoa yrityksen aineettomaksi pääomaksi. Monet yritykset tiedostavat, että aineettomat menestystekijät vaikuttavat merkittävästi yrityksen kilpailukykyyn, menestymiseen ja toiminnan kehittymiseen. Kujansivu ym. mainitsevat kirjassaan, että ”aineettomilla menestystekijöillä tarkoitetaan sekä organisaation strategisesti tärkeitä aineettomia resursseja että toimintoja, joilla parannetaan olemassa olevia resursseja ja tehostetaan niiden käyttöä, sekä hankitaan uusia resursseja” (2007, 27). Yritysmailmassa puhutaan usein aineettomasta pääomasta. Aineettomasta pääomasta puhuttaessa tarkoitetaan niillä asioita, jotka liittyvät työntekijöihin, resursseihin, yrityksen toimintatapoihin ja sidosryhmiin. (Kujansivu ym. 2007, 27-28.)

Organisaation panostaminen työhyvinvointiin voidaan nähdä sijoituksena ja se kannattaakin nähdä niin. Siihen panostaminen voidaan nähdä sijoituksena, koska hyvin voiva työyhteisö tuottaa enemmän ja näin tulos on parempi. Näin ollen, kuten jo aikaisemmin on mainittu, yrityksen sijoittama rahallinen summa voidaan saada jopa 10-20-kertaisena takaisin. (Kehusmaa 2011, 75.) Eli toisin sanottuna työhyvinvointiin panostettu yksi euro voi tuoda yritykselle kymmenen tai jopa kaksikymmentä euroa takaisin. (Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti 2014.)

Asiaa voidaan katsoa myös niin päin, että huono työhyvinvointi puolestaan lisää yrityksen kustannuksia, joka on pois tuloksesta. Työhyvinvoinnin ollessa huonoa, lisääntyvät myös työntekijöiden poissaolot, joka nostaa yrityksen kustannuksia. Kustannuksia tulee lisää jo pelkästään

sairauspoissaolojen lisääntymisellä. Työntekijöiden henkinen kuormitus myös lisääntyy, mikä johtaa työn tehokkuuden laskuun, joka myös johtaa yrityksen kustannusten nousuun ja tuloksen pienenemiseen. (Ojala & Ahonen 2003, 36-40.)

On tärkeää, että työtehtävät organisoidaan ja hoidetaan hyvin, jotta työskentely olisi helppoa ja tuottoisaa. Töiden oikein organisoiminen edellyttää huolellista suunnittelua ja oikeanlaista työmotivaatiota työntekijöiltä. Työn tuottavuuteen vaikuttavat työntekijöiden osaaminen, tietämys ja hyvinvointi. Työntekijöiden osaaminen ja tietämys lasketaan myös osaksi työhyvinvointia. Organisaation itsessään tulee huolehtia työntekijöiden riittävästä osaamisesta ja tietämyksestä, jolloin työntekijä ei koe olevansa riittämätön työssään. Organisaation tuottavuuteen vaikuttavat suuresti siis työntekijöiden jaksaminen ja tuntemukset oman työnsä arvokkuudesta. (Kehusmaa 2011, 75-76.)

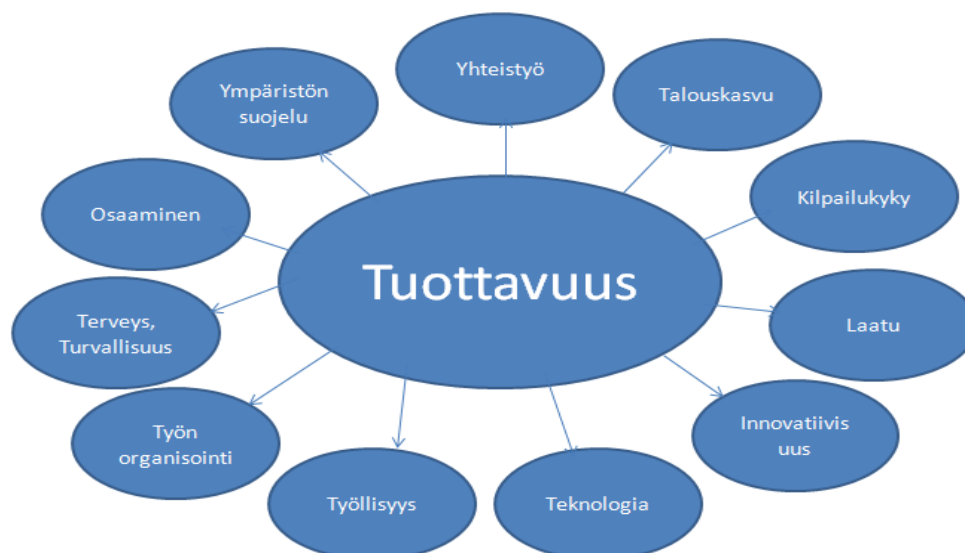
Työhyvinvointiin panostaminen ja sijoittaminen tulee nähdä myös työn tuottavuuden parantamisena. Sijoittaminen työhyvinvointiin tulee ajatella pidemmän aikavälin tuloksilla. Työhyvinvointia edistävä toiminta ja sen vaikutukset voidaan nähdä vasta vuosien kuluttua, mutta se kannattaa rahallisesti. (Kehusmaa 2011, 81.) Työntekijöiden aika siis kuluu työn tekemiseen eikä laiskotteluun ja turhien ongelmien miettimiseen. (Manka 2011, 38.)

Panostaminen työhyvinvointiin näkyy myös lyhyellä aikavälillä. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijöihin investoiminen tuottaa samalla tavalla voittoa, kuin muutkin investoinnit. Lyhyellä ja pitkällä aikavälillä on osoitettu, että sairauspoissaolo-, ammattitauti-, tapaturma- ja työkyvyttömyyseläkekustannukset laskevat. Tällöin voidaan usein puhua lyhyen aikavälin vaikutuksista. Tuottavuus voi myös parantua välittömästi, mutta usein tuottavuus näkyy myöhemmin, eli pidemmällä aikavälillä. Kehusmaan (2011) mukaan työhyvinvointi on juuri se kilpailukeino, jolla luodaan kestävää tuloskehitystä. Hyvinvointi edistää yrityksen yleistä jaksamista, uudistumista ja tuloksentekeyttä. (Kehusmaa 2011, 81.)

Työhyvinvointia arvioitaessa tulisi organisaation kiinnittää suurempaa huomiota toiminnan laatuun ja sitten vasta tuloksiin. Valitettavan usein huomio kiinnitetään vain toiminnan tuloksiin, eikä sen laatuun. Koska laatu varmistaa paremman tuloksen tulevaisuudessa, tulisi siihen kiinnittää enemmän huomiota lyhyellä aikavälillä. Toiminnan laatu vaikuttaa suoraan yrityksen kilpailukykyyn ja asiakastyytyväisyyteen. Hyvillä asiakassuhteilla ja tyytyväisillä asiakkaila luodaan tulosta ja hyviä asiakassuhteita ja tyytyväisiä asiakkaita luodaan laadukkaalla toiminnalla, jonka tuottavat työntekijät. (Manka 2011, 39-41.)

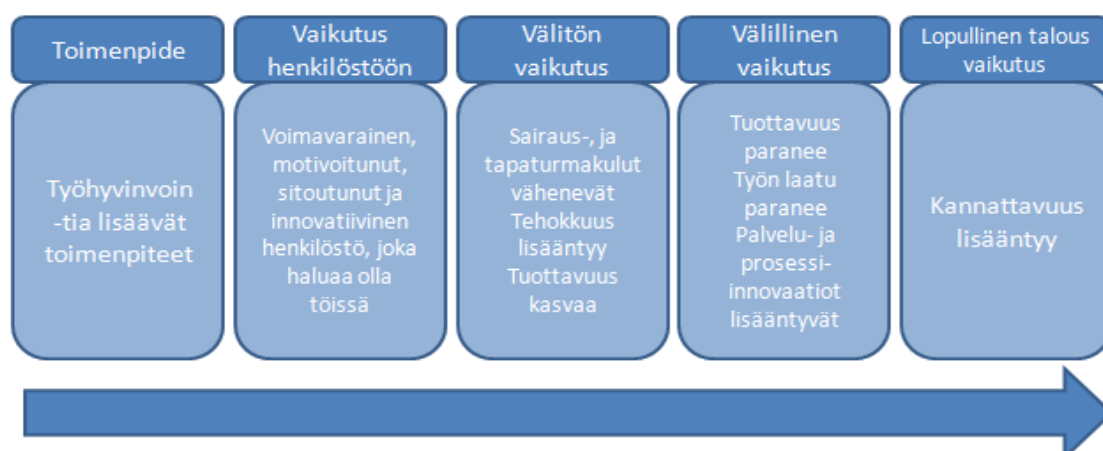
Monet yritykset tiedostavat, että työhyvinvointi parantaa työntekijöiden jaksamista, niin fyysisesti kuin myös henkisesti. Näin ollen tiedostetaan, että hyvä fyysinen- ja henkinen kunto säästää kustannuksia. Monelle yritykselle on kuitenkin uusi ja poissuljettu ajatus, että pi-

demmällä aikavälillä työhyvinvointiin sijoittaminen lisää toiminnan tuottavuutta. On siis selvää, että työhyvinvointiin kannattaa sijoittaa ja vaikutukset näkyvät välittömästi, kuin myös vuosien kuluttua. (Kehusmaa 2011, 83.)



Kuva 1: Tuottavuus ja sen taustatekijät (Kehusmaa 2011, 85.)

Kuva 1. kuvaa tuottavuutta käsitteenä. Kuvassa näytetään, että mitä kaikkea tuottavuus - käsite pitää sisällään ja mihin kaikkeen kyseinen käsite on sidoksissa. Työhyvinvointi sijoituksena on suuressa ja selkeässä liitoksessa organisaation toiminnan tuottavuuteen ja tuottavuus itsessään pitää sisällään monia käsitteitä ja on sidoksissa moniin muihin käsitteisiin. Tuottavuus on esimerkiksi sidoksissa työn laatuun ja yrityksen kilpailukykyyn. Työskentelyn ollessa tehokasta, työn laatu paranee ja tuottavuus kasvaa. Näin yrityksen kilpailukyky paranee yritysmailmassa.



Kuva 2: Työhyvinvoinnin vaikutukset organisaation tuottavuuteen ja kannattavuuteen (Kehusmaa 2011, 86.)

Kuva 2. tarkentaa ja selkeyttää työhyvinvointiin sijoittamisen vaikutukset. Vaikutukset näkyvät välittöminä ja välillisinä. Kuvan tarkoituksena on myös selkeyttää, että miten vaikutukset siirtyvät eteenpäin, eli miten työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet vaikuttavat henkilöstöön ja mihin lisäävät toimenpiteet johtavat. Näin nähdään työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden vaikutukset välittöminä ja välillisinä vaikutuksina ja mikä on toimenpiteiden lopullinen vaikutus. Työhyvinvoinnin toimenpiteitä lisätessä, vaikutukset näkyvät välittömästi henkilöstön motivoitumisella, innovatiivisuudella ja työskentelyn tehokkuuden paranemisella. Tämä puolestaan vaikuttaa henkilöstön sairaus- ja tapaturmakulujen vähenemisellä, jolloin työn tehokkuus kasvaa ja tätä kautta työn tuottavuus paranee. Työn tuottavuuden parantuessa, työn laatu paranee ja organisaation palveluprosessit ja innovaatiot lisääntyvät. Lopullinen vaikutus koko organisaation toimintaan on, että koko toiminnan kannattavuus lisääntyy.

4.5 Henkilöstön motivointi

Jokaisen työntekijän tulee tuntee halua ja iloa tehdä työtään. Kun työssä on mukana työn iloa ja halua tehdä työtään, saa jokainen työntekijä myös energiaa oman työnsä tekemisestä. (Kehusmaa 2011, 109.) Yksinkertaisesti sanottuna motivaatio itsessään tulee onnellisuudesta, oman elämän ja työn välisestä tasapainosta ja tyytyväisyyden tunteesta. Jokainen ihminen tuntee jotain jatkuvasti. Kun tunne on jatkuvasti negatiivinen, on myös motivoiminen hankalaa. Tästä syystä on tärkeää muistaa, että motivointi on melkein aina tunneperäistä. Jokaisen on tunnettava onnistuvansa ja jokaisen tulee myös saada palkkiota motivoituaakseen uudelleen (Myeong-Gu 2003).

Kaikki organisaatiossa työskentelevät ovat yksilöitä. Jokaisella yksilöllä on myös erilaiset tarpeet ja heitä motivoivat erilaiset asiat. Työntekijöitä ei voi ajatella tai käsitellä massana vaan jokainen tulee ajatella yksilönä. Yksilön motivaatioon vaikuttavat monet asiat. Tärkeää kuitenkin jokaiselle on kokea mielekkyyttä työssään. (Kehusmaa 2011, 114-116.)

Furmanin ja Aholan (2002, 19) mukaan, oikeanlainen työhyvinvointi ja työntekijöiden motivointi koostuu arvostuksesta, hauskuudesta, onnistumisesta, välittämisestä ja palkkioista. Arvostuksella tarkoitetaan, että jokainen työntekijä yksilönä arvostaa toisten työntekijöiden ammattitaitoa, eikä vähättele sitä. Arvostaminen näkyy suorina positiivisina kommentteina, toisten auttamisena ja sillä, että uskalletaan pyytää apua. Näin luotetaan ja arvostetaan toisen ammattitaitoa. (Furman & Ahola 2002, 19-21.)

Hauskuudella, huumorilla, eli hymyilemisellä ja nauramisella on suora myönteinen vaikutus ihmisen hyvinvointiin. Huumori luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja lisää työympäristön viihty-

vyyttä. Motivointia voidaan lisätä jo pelkästään huumorilla työympäristössä. Onnistumisen tunne on todella tärkeässä osassa henkilöstön motivointia. Työntekijän tulee saada tuntee ja tietää onnistumisestaan. Näin yksilö kokee arvostusta ja positiivista oloa ja osaamista työtehtäviään kohtaan. Työntekijän onnistuessa tulee tämä mainita suorana positiivisena kommentina tai palkkiona. Myös sanallinen kommentointi voidaan kokea palkkiona. Positiivisen palautteen antaminen viestii myös välittämisestä. Välittämisen kokeminen luo motivaatiota onnistua työssään, jo pelkästään muiden työntekijöiden takia. (Furman & Ahola 2002, 33, 43-44, 53.)

Monet organisaatiot tuntuvat ajattelevan, että henkilöstön motivointi tarkoittaa ainoastaan rahallista palkkiota. Raha palkkiona tai aineellinen palkkio, kuten lahjakortit ynnä muut palkkiot toimivat kyllä hyvinä motivaation nostattajina, mutta motivaatio ei aina vaadi niitä. Monet yksilöt kokevat motivaationsa nousevan onnistumisen tunteesta ja sanallisesta palkkiosta, eli kehuista. Tällöin yksilö kokee olevansa hyvä työssään ja kokee onnistuvansa. Tämä taas johtaa työn mielekkyyden paranemiseen ja haluun tehdä töitä. Tällöin motivaatio siis nousee. (Kehusmaa 2011, 120, 128-129.)

Henkilöstön motivaatio on suorassa yhteydessä organisaation työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin ollessa huonoa, motivaatio tehdä työtä laskee. Miten työntekijä voi hyvin työssään jos hän ei välitä ja hänelle on yhdentekevää, missä, miten ja milloin työskentelee. Tähän vaikuttaa motivaatio. Motivaatio puolestaan johtaa sitoutumiseen, joka puolestaan johtaa menestykseen ja tulokseen. (Pyöriä 2012, 42-43.)

Organisaation henkilöstöä voidaan motivoida esimerkiksi erilaisilla kampanjoilla. Tällöin tavoitteet saavutettuaan työntekijöillä on mahdollisuus erilliseen bonukseen oman palkkansa lisäksi. Tämä motivoi, mutta organisaation tulee myös huolehtia, että kampanjan tavoitteet eivät ole liian korkealla ja että tavoite on oikeasti saavutettavissa. (Pyöriä 2012, 49.)

Henkilöstön motivaation ylläpitäminen vaatii organisaatiolta arvostuksen osoittamista yksilölle. Arvostuksen tunnetta kaivataan myös työkollegoilta. Rauramon (2008) mukaan arvostuksen kokeminen ja saaminen on edellytys sille, että yksilön itsetunto kehittyy ja säilyy. Arvostuksen tunne, luottamus ja tietynlainen vapaus nostattavat työntekijän motivaatiota panostaa työtehtäviinsä ja tätä kautta tulos ja tehokkuus paranevat. (Rauramo 2008, 143-144.)

Rakentava palaute on juuri se sanallinen palaute, joka luo työntekijälle onnistumisen tunteen. Palautteen saaminen mahdollistaa ja selkeyttää myös oman työn arviointia, virheiden ennaltaehkäisyä, työn kehittymistä ja se usein nostaa oman työn mielekkyyttä paremmaksi. Jos rakentavaa palautetta ei ikinä annetta, voi työntekijä kokea itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi. Tällöin motivaatio laskee. (Rauramo 2008, 152-153.)

Tärkeää on siis, että kaikki organisaation työntekijät ajatellaan tärkeinä. Kenenkään työtehtäviä ei tule vähätellä ja jokaisen yksilön on koettava arvokkuutta työssään. Toisin sanottuna, jokaisen yksilön on tunnettava olevansa työpaikallaan tärkeä ja korvaamaton. Henkilöstöä motivoi aineellinen ja aineeton palkkio. Tärkeämmäksi on kuitenkin noussut arvokkuuden ja tärkeyden tunne, onnistumisen tunne ja positiivinen palaute. Myös työyhteisön ja työilmapiirin on tutkimusten mukaan osoitettu olevan tärkeä osa henkilöstön motivointia. (Pyöriä 2012, 50.)

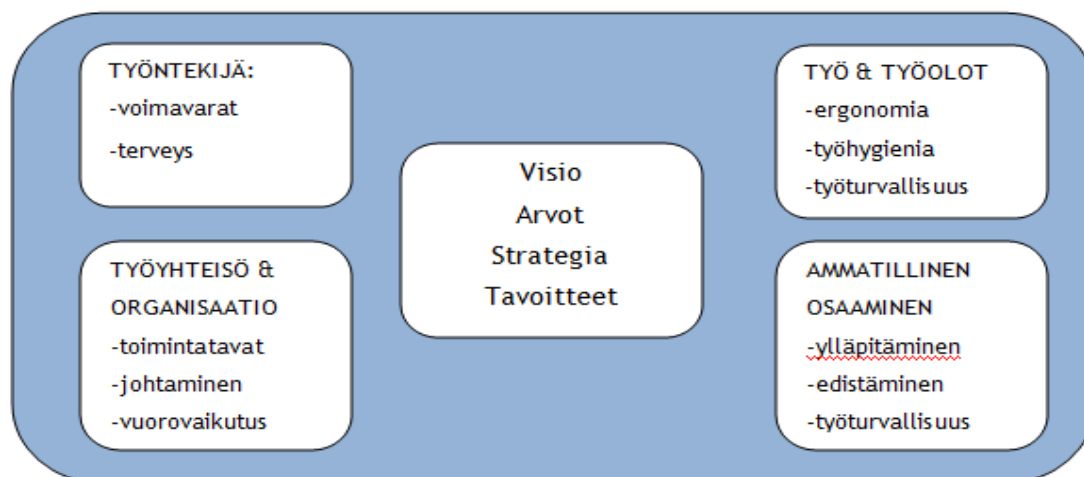
4.6 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen

Harvoin työpaikalla kehitettävät asiat tulevat yhdellä kerralla kuntoon. Monet asiat tarvitsevat jatkuvaa kehittämistä ja huolenpitoa. Työhyvinvointi on yksi hyvä esimerkki. Työhyvinvointia tulee ylläpitää, kehittää ja huoltaa jatkuvasti. Sen ylläpitämiseen kuuluvat muun muassa kokonaisvaltainen työelämän laadun kehittäminen. Työelämän laadun kehittämiseen sisältyvät työ itsessään, työtehtävät, työympäristö, johtaminen ja vuorovaikutus, sekä myös yksilön omat elämäntavat. Sen on haastavaa ja vaatiikin jatkuvaa kehittämistä, vaikka työhyvinvointi olisi jo parhaimmillaan. (Työhyvinvointi yritysten tulostentekijänä 2006.)

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on laaja-alainen ja eri alueille ulottuva kehittämistoiminta. Sitä voidaan ylläpitää esimerkiksi työkykyä ylläpitävällä toiminnalla. TYKY-toiminta on laaja-alaista työn, työolojen, yhteisön ja hyvinvoinnin edistämistä. TYKY-toiminta on pääosin kohdistunut terveyden ylläpitämiseen, mutta se myös edellyttää työyhteisöön ja ympäristöön vaikuttamista. (Rauramo 2004, 29-30.)

Yleisesti työkykyä ylläpitäviä toimintoja suunnitellaan ja priorisoidaan organisaation omien lähtökohtien mukaan. Organisaation toiminnan alueet voidaan jakaa neljään eri ryhmään: työntekijä, työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio ja ammatillinen osaaminen. Kaikkia näitä alueita ohjaavat organisaation arvot, visio ja strategia. (Rauramo 2004, 29-30.)

Tästä toiminnasta vastaavat ihmiset voidaan liittää ryhmään, jossa yhdistyy organisaation eri toiminta-alueiden asiantuntemus. Kyseisellä ryhmällä tulee olla vastuutaan vastaavat valtuudet. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen tulee olla jatkuvasti osana organisaation toimintaa, mutta sitä voidaan aika-ajoin lisätä erillisillä henkilöstön motivaatiota kohottavilla tapahtumilla tai hankkeilla. (Rauramo 2004, 31.)



Kuva 3: Organisaation työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet (Rauramo 2004, 32.)

Kuvassa 3. pystytään erottamaan organisaation työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet. Osa-alueet pystytään jakamaan viiteen eri alueeseen, jotka kukin pitävät sisällään vielä erinäisiä asioita. Organisaation visio, arvot, strategia ja tavoitteet ovat yksi osa-alue, työntekijä itsessään toinen, työyhteisö kolmas, työolot neljäs ja osaaminen viides. Kaikki osa-alueet ovat yhtä tärkeitä ja ne vaikuttavat työhyvinvointiin tasapainossa ja kokonaisuutena.

5 Työhyvinvointioppaan suunnittelu toimeksiantajan toiminnan kehittämiseksi

Työhyvinvointioppaan laatimiseksi opinnäytetyön tekijät käyttivät menetelminä teemahaastattelua, avointa haastattelua, kyselyä ja havainnointia. Kyseiset menetelmät valittiin, koska niiden avulla tuloksista saadaan kattavammat ja tarkemmat. Kaikki menetelmät tukevat työhyvinvointioppaan koostamista. Haastattelut ja kysely puolestaan antavat toimeksiantajan työhyvinvoinnin nykytilanteesta todenmukaisemman kuvan ja näin haastateltavat pääsevät kertomaan myös omia mielipiteitään oppaasta ja sen hyödynnettävyydestä. Haastateltavat saivat myös vapaasti kertoa toiveitaan oppaan suhteen, mikä helpottaa oppaan onnistumisessa monipuolisuuden ja kattavuuden puolesta. Näin organisaatiosta ulkopuolisena on vaikea nähdä organisaation sisälle, jolloin jotain olennaista voi jäädä huomaamatta.

5.1 Teemahaastattelujen toteutus ja tulokset

Tässä luvussa käydään läpi teemahaastattelujen toteutus ja tulokset. Opinnäytetyön tekijät käyttivät yhtenä menetelmänä teemahaastattelua. Teemahaastatteluja toteutettiin kolme. Sitä varten opinnäytetyön tekijät suunnittelivat haastatteluun sopivan haastattelurungon, joka jaettiin eri teemoihin. Haastattelut pyrittiin pitämään keskusteluina ja samalla seuraten etukäteen laadittua haastattelurunkoa. Haastateltavat saivat omin sanoin kertoa omista ko-

kemuksistaan ja omista mielipiteistään koskien opinnäytetyön aihetta. Haastateltavien valintaan vaikuttivat kokemus ja tietämys aiheesta ja toimeksiantajaorganisaation kehittämispäällikön suositus kyseisistä henkilöistä. Opinnäytetyötä varten haastateltiin toimeksiantajaorganisaation Vantaan toimipisteen työsuojelupäällikköä ja hyötyajoneuvopäällikköä ja Pitäjämäen toimipisteen huoltopäällikköä.

Teemahaastattelulla tarkoitetaan haastattelua joka on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit, eli teema-alueet ovat jaoteltu, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Aineistoa joka saadaan teemahaastattelulla, voidaan hyvin käyttää kvalitatiiviseen kuin myös kvantitatiiviseen tutkimukseen. Teemahaastattelun tuomia tuloksia voidaan analysoida ja tulkita monin tavoin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 208.)

Teemahaastattelu valittiin yhdeksi tutkimusmenetelmäksi, sillä se sopii niin laadullisen (kvalitatiivisen) kuin määrällisen (kvantitatiivisen) tutkimuksen toteuttamiseen. Siinä ei myöskään tarvitse seurata tarkkaa kysymyspohjaa vaan haastattelutilanne on usein enemmän keskustelua. Opinnäytetyön tekijät päätyivät teemahaastatteluun, koska kokivat sen mieluisaksi myös haastateltavien näkökulmasta ja vapaamuotoisemmalla haastattelulla saadaan parempia ja todenmukaisempia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2010, 135.)

Teemahaastattelujen yhteydessä käytettiin ääninauhuria, jotta haastattelujen tulokset olisi helpompi analysoida. Yleensä myös haastattelut avataan kirjallisesti ääninauhurilta, jotta tulosten läpikäynti ja analysointi olisi helpompaa. Tällöin puhutaan litteroinnista. Haastattelujen litteroinnilla taas tarkoitetaan aineiston kirjoittamista ”puhtaaksi” sana sanalta. Litterointi voidaan tehdä koko haastattelusta saadulle aineistolle tai vain osalle siitä, esimerkiksi teema-alueiden mukaisesti. Litteroinnista ei ole erikseen mitään omaa yksiselitteistä ohjetta. Eriaiset projektit ja analyysit asettavat litteroinnille omat vaatimukset. (Hirsjärvi ym. 2010, 222.)

Haastattelun ensimmäinen teema käsitteli pääasiassa haastateltavaa. Ensimmäisen teema oli persoona ja työtehtävät. Tällä pyrittiin saamaan selville haastateltavan työkokemus ja työtehtävät ja niiden mahdolliset muutostilat. Miksi? Koska työkokemus ja työtehtävät ja niiden mahdollinen muuttuminen ovat myös yksi osa työhyvinvointia. Kotterin (1996) mukaan työtehtävien äkillinen tai liiallinen muuttuminen oman osaamisalueen ulkopuolelle vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti. Työtehtävät voivat myös muuttua liikaa jo pelkästään vastualueen kasvaessa. (Kotter 1996, 90.)

Teemahaastattelun toinen teema käsitteli työhyvinvointia käsitteenä ja työhyvinvoinnin merkitystä organisaation toiminnassa. Kolmas teema pyöri tulevan työhyvinvointioppaan ympäril-

lä. Haastattelutilanteessa opinnäytetyöntekijät kertoivat lyhyesti haastateltaville tulevasta oppaasta ja sen tarkoituksesta. Näin haastateltavat tietävät haastattelun tarkoituksen ja mihin sillä pyritään.

Kaksi haastattelua saatiin yhdistettyä samaan haastattelu kertaan, joka puolestaan säästi aikaa haastateltavilta. Kyseinen haastattelu toteutettiin Vantaan toimipisteessä, toimipisteen työsuojelupäällikön ja hyötyajoneuvopäällikön kanssa. Haastattelussa oli positiivista se, että keskustelua saatiin luotua enemmän kun kaksi alan ammattilaista keskusteli keskenään ja täydensivät myös toistensa vastauksia. Näin vastauksista saatiin laajemmat ja todenmukaisemmat. Kolmas haastattelu toteutettiin Pitäjänmäen toimipisteessä huoltopäällikön kanssa. Jokaiselle haastateltavalle lähetettiin etukäteen ennalta suunniteltu teemahaastattelurunko haastatteluja varten. Näin haastateltavat pystyivät valmistautumaan haastatteluun paremmin. Haastattelutilanteet olivat kestoiltaan noin puolesta tunnista tuntiin. Teemahaastattelun runko on opinnäytetyön liitteenä (Liite 1).

5.1.1 Työsuojelupäällikön ja hyötyajoneuvopäällikön haastattelu

Työsuojelupäällikön ja hyötyajoneuvopäällikön haastattelu toteutettiin toimeksiantajan Vantaan toimipisteessä 31.3.2015. Haastattelu toteutettiin yhdessä Vantaan toimipisteen huoltopäällikön kanssa samaan aikaan. Molemmat haastateltavista oli perehtynyt teemahaastattelurunkoon jo etukäteen. Haastateltavat ovat myös perehtyneet työhyvinvointiin jo kokemuksensa ja työnsä puolesta, joten haastateltavat tunsivat aiheen hyvin. Molemmat haastateltavat ovat työskennelleet organisaatiossa pitkään ja kokevat työhyvinvoinnin yhtenä osana vastuu aluettaan. Vantaan toimipisteessä kyseiset henkilöt jakavat myös paljon työtehtäviä keskenään, joten kokemusta löytyy niin omista kuin myös toistensa työtehtävistä. Tämä tuo suuremman osaamisen ja kokemuksen tutkittavaan aiheeseen ja myös laajemman tietämyksen aiheesta.

Haastattelussa haluttiin saada selville haastateltavien tuntemusta ja tietämystä työhyvinvoinnista ja omia mielipiteitä samasta aiheesta. Haastattelussa haluttiin myös kartoittaa haastateltavien kokemuksia työhyvinvoinnin suhteen. Haastattelu tilanteessa opinnäytetyön tekijät kertoivat työnsä tarkoituksen haastateltaville ja näin kertoivat myös oleelliset asiat tulevasta tuotoksesta, työhyvinvointioppaasta. Haastattelussa kysyttiin haastateltavien mielipiteitä tulevasta oppaasta. Näin toivottiin myös haastateltavien kertovan mahdollisia toiveita ja neuvoja kyseiselle oppaalle. Neuvoja, ohjeita, toiveita ja mielipiteitä pyrittiin saamaan mahdollisimman paljon keskustelulla, joiden avulla työhyvinvointioppaasta saatiin mahdollisimman kattava.

Haastateltavalta kysyttiin muun muassa työhyvinvoinnin määritelmää haastateltavan omasta näkökulmasta, työhyvinvoinnin tärkeydestä ja merkityksestä. Työsuojelupäällikölle työhyvinvointi tarkoittaa pääpiirteittäin turvallista ja viihtyisää työympäristöä. Työsuojelupäällikkö mainitsi haastattelussa, että ”on tärkeää, että työpäivän jälkeen, töistä päästään terveenä illalla kotiin”. Työhyvinvoinnilla saadaan henkilöstö sitoutumaan ja näin ollen työn tehokkuus paranee ja saavutetaan paras mahdollinen tulos. Työsuojelupäällikkö kertoi työhyvinvoinnin olevan suurilta osin hänen vastuullaan. Työsuojelupäällikkö pyrkii päivittäisessä toiminnassa huomioimaan pitkäjänteisesti työhyvinvoinnin, pyrkimällä muuttamaan työolot ja työtarvikkeet mahdollisimman turvallisiksi ja niin, että työskentely on mahdollisimman viihtyisää ja helppoa. Hyötyajoneuvopäällikkö puolestaan painotti työhyvinvoinnin tärkeyttä pidemmällä aikavälillä. Yksi tärkeä osa työhyvinvointia on työturvallisuus. Työturvallisuutta tulee myös ajatella pidemmällä aikavälillä. Työturvallisuudella pidetään yllä henkilöstön terveyttä nykyhetkellä, mutta myös tulevaisuudessa. Sillä tavalla varmistetaan henkilöstön terveys esimerkiksi eläkkeelle siirtyessä. ”Terveys ei siis kärsi kaksikymmentä vuotta sitten tehdyn työturvallisuus virheen takia”, hyötyajoneuvopäällikkö mainitsi haastattelussa. Näin eläkkeelle siirtyminen on mielekästä kun terveys on kunnossa ja energia riittää elämiseen ja tekemiseen.

Haastattelussa selvisi, että toimeksiantajan organisaatiossa pyritään panostamaan työhyvinvointiin. Pääasiassa vastuu on jaettu eri toimipisteiden esimiehille, mutta organisaatio tasolla yrityksen johto huolehtii omalta osaltaan työhyvinvoinnista ja sen toimivuudesta. Jokainen kokee varmasti työhyvinvoinnin tärkeäksi, mutta tänä päivänä se on noussut näkyvämmäksi ja sitä myöten tärkeämmäksi asiaksi yrityksen toiminnassa. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on lisääntynyt koko organisaatio tasolla. Työhyvinvointiin pyritään panostamaan joka vuosi enemmän ja enemmän. Asioita vielä harjoitellaan, mutta suunta on oikea ja organisaatiossa mennään eteenpäin. Hyötyajoneuvopäällikön mukaan mahdollisia ongelmatilanteita tulisi ennakoida, jolloin niitä voitaisiin ennalta ehkäistä. ”Mahdollisten tilanteiden minimointi”, hyötyajoneuvopäällikkö sanoi haastattelussa. Työhyvinvointiin panostetaan työpaikalla, mutta on myös tärkeää, että henkilöstö panostaa siihen myös omatoimisesti työajan ulkopuolella esimerkiksi harrastamalla. Näin ajatukset saadaan muualle työasioista, mikä rentouttaa työntekijää. Tällä tavalla palautuminen seuraavaan työpäivään onnistuu paremmin. Molemmat haastateltavista painottivat myös työergonomiaa ja sen tärkeyttä.

Haastattelussa selvisi, että työhyvinvointiin panostaminen näkyy toimipisteissä lisääntyneellä työturvallisuudesta huolehtimisella. Nykypäivänä yksilöt ovat entistä enemmän tietoisia työhyvinvoinnista ja fyysisestä hyvinvoinnistaan. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi toimeksiantaja-organisaatio tarjoaa työntekijöilleen sporttipasseja, joilla omaa fyysistä hyvinvointia ja omaa vireystilaa voidaan pitää yllä. Työhyvinvointia ylläpidetään ja siihen panostetaan sporttipassien lisäksi henkilökunnan säännöllisellä tiedottamisella, säännöllisillä kehityskeskusteluilla, henkilökunnan kouluttamisella ja heidän opastamisella.

Molemmat haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että tuleva työhyvinvointiopas on varmasti hyödyllinen koko organisaatiolle. Hyötyajoneuvopäällikkö painotti oppaan hyödyllisyydessä kuitenkin uusia työntekijöitä; ”Uusi työntekijä voi saada oppaan mukaan luettavaksi jo työso- pimusta kirjoittaessa, jolloin kiinnostusta ja aikaa oppaaseen tutustumiseen löytyy”. Näin tu- levan työpaikan organisaatio, työskentelytavat ja työhyvinvointi tulevat oppaassa tutuksi uu- delle aloittavalle työntekijälle. Hyötyajoneuvopäällikön mukaan olisi tärkeää, että uusille työntekijöille koostettaisiin valmiiksi niin sanottu tervetuliaispaketti, joka sisältäisi myös ky- seisen oppaan.

Ennen haastattelutilanteen päättymistä haastattelijat kysyivät haastateltavilta suoria mielipi- teitä ja neuvoja koskien opasta. Haastattelijat kysyivät myös, että voisiko oppaalla jotain hyötyä juuri heille itselleen. Haastattelussa opinnäytetyöntekijät saivat neuvoja koskien opas- ta. Näin ollen haastateltavat toivovat oppaan sisältävän oman osion työturvallisuudesta ja esimerkkejä mahdollisista vaaratilanteista. Haastateltavat toivoivat oppaan sisältävän myös kuvia työskentelystä ja mahdollisista vaaratilanteista, jotta työturvallisuuden tärkeys ymmär- rettäisiin paremmin.

5.1.2 Huoltopäällikön haastattelu

Pitäjänmäen toimipisteen huoltopäällikön haastattelu toteutettiin Pitäjänmäen toimipisteessä 31.3.2015. Haastattelussa käytettiin samaa teemahaastattelurunkoa kuin aiemmassa haastat- telussa. Opinnäytetyöntekijät katsoivat haastattelurungon sopivaksi kaikkiin teemahaastatte- luihin. Teemahaastattelurunko lähetettiin haastateltavalle etukäteen, jotta haastateltava pystyi perehtymään aiheeseen ja kysymyksiin paremmin. Tässäkin haastattelussa oli tarkoi- tuksena selvittää haastateltavan tuntemusta ja tietämystä aiheesta omakohtaisten kokemus- ten kautta.

Huoltopäällikkö on työskennellyt organisaatiossa pitkään, joten kokemusta on karttunut. Työ- tehtävät ovat muuttuneet vuosien mittaan. Nykyinen huoltopäällikkö on työskennellyt muun muassa assistenttina, työjohtajana, takuukäsittelijänä ennen nykyistä työtehtävää. Kokemus- ta aiheesta on siis kertynyt ja näkökulmia eri työtehtävien puolesta aiheeseen on karttunut.

Huoltopäällikön työnkuva on pääasiassa auttaa henkilöstöä suoriutumaan päivittäisistä työteh- tävistä, joten työhyvinvointi on suuressa osassa haastateltavan työtä. Huoltopäällikkö huoleh- tii asioiden toimivuudesta ja että kyseisessä toimipisteessä on kaikki hyvin ja että kaikki toi- mii niin kuin pitää. Huoltopäällikölle työhyvinvointi tarkoittaa pääasiassa fyysisesti ja psyyk- kisesti työkykyistä henkilöstöä. Huoltopäällikkö painotti myös, että työpaikan tulee olla viih-

tyisiä ja sinne täytyy olla mukava tulla. Huoltopäällikkö kertoi myös, että hyvä työhyvinvointi ja viihtyisä työympäristö vaikuttaa koko toimipisteen toimintaan, joka puolestaan vaikuttaa koko organisaation toimintaa ja tulokseen. Huoltopäällikkö painotti, että hyvä työhyvinvointi näkyy henkilöstön tehokkuudessa. ”Hyvä fiilis tarttuu ja hyvällä fiiliksellä saadaan enemmän aikaan”, huoltopäällikkö sanoi haastattelussa. Huoltopäällikön mukaan työhyvinvoinnissa painottuu myös kollegoiden ja heidän työtehtävien arvostamisen tärkeys.

Haastateltavan toimipisteen sisällä työhyvinvointiin panostetaan tekemällä jatkuvasti töitä viihtyvyyden ylläpitämiseksi. Viihtyisä työympäristö ja hyvä työyhteisö näkyvät toimipisteessä hyvillä tuloksilla ja työntekijöiden tehokkuudella. Työhyvinvoinnin ollessa kohdillaan viihtyvyys on parempaa ja tällä tavalla parannetaan tehokkuutta.

Huoltopäällikkö oli varma, että tuleva työhyvinvointiopas olisi varmasti hyödyllinen koko organisaatio tasolla. Työhyvinvointiopas lisää työyhteisön tietoutta ja tiedon jakaminen on aina hyväksi. Pelkästään tiedon jakamisella voi olla myönteisiä vaikutuksia yleiseen työhyvinvointiin. Avoin tieto lisää työhyvinvointia ja viihtyvyyttä työpaikoilla. Tieto lisää myös ymmärrystä. Eri alan työyhteistöt oppisivat toistensa työstä enemmän ja näin lisättäisiin aiemmin mainittua arvostamista. Jokainen oppisi toistensa työstä ja näin tieto ja ymmärrys lisääntyisivät.

5.1.3 Haastattelujen yhteenveto

Kaikilla haastattelussa olleilla oli selvästi kertynyt jo pidempää kokemusta toimeksiantajaorganisaatiossa työskentelystä ja tätä kautta tuntemusta työhyvinvoinnista. Kaikkia haastateltavia yhdisti kokemus, tuntemus ja tietotaito tutkimusaiheesta. Haastattelujen tulokset olivat kaikista haastatteluista tasaiset ja samanlaiset. Yhtenäisyyksiä oli paljon, mikä on pelkästään positiivista. Yhtenäisyyksiä huomattiin muun muassa työhyvinvoinnin tärkeydessä, työhyvinvoinnin merkityksessä ja tärkeydessä ja tulevan oppaan hyödynnettävyydessä.

Haastattelujen perusteella voidaan sanoa, että työhyvinvoinnista huolehditaan toimeksiantajan organisaatiossa. Toimipistekohtaisesti työhyvinvointiin pyritään panostaan jatkuvasti paremmin ja sitä pyritään myös tuomaan enemmän näkyvämmäksi ja sen tärkeyttä yritetään painottaa mahdollisimman hyvin. Työhyvinvointi käsitteenä oli kaikille haastateltaville tuttu, ainakin sen tärkein merkitys oli kaikilla haastateltavilla tiedossa.

Jokainen haastateltava koki työhyvinvoinnin kuuluvan vastuulleen, vaikka työntekijöiden omaa panostusta työhyvinvointiin yksilötasolla myös painotettiin. Haastatteluissa selvisi, että työturvallisuus, työpaikalla viihtyminen ja henkilökunnan ajan tasalla pitäminen koettiin erittäin tärkeäksi. Henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi säännölliset koulutukset, säännöllisi-

set kehityskeskustelut ja henkilökunnan tiedottaminen kerrottiin olevan myös todella tärkeässä roolissa haastateltavien mielestä. Toimipisteissä pyritään myös hyvään työhyvinvointiin pidemmällä aikavälillä. Tällä haastateltavat tarkoittivat, että henkilöstö on terve vielä kymmenien vuosien päästä ja työn tehokkuus paranee ja näin tulokset ovat parempia pidemmällä aikavälillä. Hyvän työhyvinvoinnin kaikki vaikutukset eivät välttämättä näy välittömästi, vaan tuloksia voidaan odottaa vuosienkin kuluttua. Jokainen haastateltava oli tästä samaa mieltä.

Jokisessa haastattelussa myös selvisi, että tulevaa työhyvinvointiopasta pidetään tarpeellisenä ja erittäin hyödyllisenä. Työhyvinvointiopas on hyödyllinen jo organisaatiossa työskentelevien, mutta varsinkin uusien työntekijöiden kannalta. Työhyvinvointioppaan avulla uusi työntekijä pystyy perehtymään organisaatioon työhyvinvoinnin kannalta ja jo olemassa olevat työntekijät saavat työhyvinvoinnista enemmän tietoa. Koska organisaatiossa on monta eri työskentelyalaa (fyysinen työ, toimistotyö, myyntityö), on hyvä että työntekijät saavat tietoa myös muista aloista. Näin toisen työn arvostaminen nousee ja näin puolestaan työyhteisön viihtyvyys paranee. Toisten työntekijöiden arvostaminen ja toisten työntekijöiden työpanoksen arvostaminen koettiin myös erittäin tärkeänä haastateltavien mukaan.

On siis selvää, että työhyvinvoinnista on tullut näkyvä osa toimeksiantajan organisaation toimintaa ja siihen pyritään panostamaan jatkuvasti enemmän. Työhyvinvointia pidetään tärkeänä ja haastateltavat ymmärtävät sen tärkeyden. Koska työhyvinvointi on käsitteenä todella laaja ja vasta tänä päivänä sen tärkeys on noussut näkyvämmäksi, on hienoa että toimeksiantajaorganisaatiolle tuotetaan yleinen opas aiheesta. Näin työntekijöiden tietotaito ja ymmärrys kasvaa. Työhyvinvointioppaan toivotaan myös parantavan organisaation työhyvinvointia ja sitä kautta sen toimintaa.

5.2 Avoin haastattelu kehittämispäällikön kanssa

Tässä luvussa käydään läpi avoimen haastattelun toteutus ja tulokset. Avoin haastattelu oli yksi menetelmä jota opinnäytetyöntekijät käyttivät. Avoimia haastatteluja toteutettiin kaksi ja ne toteutettiin saman henkilön kanssa. Avoimet haastattelut toteutettiin toimeksiantajan kehittämispäällikön kanssa. Kehittämispäällikkö on toiminut toimeksiantajan puolesta yhteishenkilönä opinnäytetyön tekijöille. Haastattelutilanteet kestivät noin tunnin kummallakin kerralla, eikä haastattelurunkoa tai kysymyksiä suunniteltu etukäteen. Haastattelu oli täysin keskustelumuotoista ja opinnäytetyöntekijät olivat keskenään pohtineet, että mitä haluavat avoimella haastattelulla selvittää. Tästä kerrottiin myös avoimesti haastateltavalle.

Avoin haastattelu on vielä enemmän keskustelun tapaista verrattuna teemahaastatteluun. Haastattelija selvittää haastattelun avulla tiettyjä asioita, mutta kyseiset asiat tulevat kes-

kustelussa ilmi jossain vaiheessa. Avoin haastattelu voi viedä eniten aikaa, koska se on niin keskustelun omaista. Voi myös olla, että avoin haastattelu vaatii useita haastattelukertoja. Usein etukäteen suunniteltavaa kysymysrunkoa ei tarvita, mutta haastattelijan on hyvä merkitä itselleen muistiin, että mitä avoimessa haastattelussa halutaan selvittää. (Hirsjärvi ym. 2010, 209-210.)

Avoin haastattelu valittiin tutkimusmenetelmäksi pääasiassa sen vapaa muotoisuuden takia. Opinnäytetyön tekijöiden sopiessa tapaamista toimeksiantajan kehittämispäällikön kanssa, opinnäytetyöntekijät päättivät tapaamisten olevan avoimia haastatteluja. Opinnäytetyön tekijät sopivat mitä haastattelussa haluavat selvittää ja tiedottivat asiasta kehittämispäällikölle. Avoimessa haastattelussa on haasteena se, että joskus se on toteutettava monta kertaa, jotta saadaan riittävät vastaukset ja tulokset. Avoimessa haastattelussa tehtiin litteroinnin sijasta muistiinpanoja, kun se oli tarpeellista ja kun asioita, joita haluttiin selvittää tuli ilmi keskustelussa. (Hirsjärvi ym. 2010, 209-210.)

Haastatteluissa pyrittiin selvittämään toimeksiantajan toiveita opinnäytetyölle. Haastatteluisa keskusteltiin myös tulevista teemahaastatteluista ja muista menetelmistä, joita opinnäytetyössä käytettiin. Opinnäytetyön tekijät halusivat kuulla kehittämispäällikön mielipiteitä suunnitelmista joita oli jo tehty. Näin pystyttiin varmistamaan, että opinnäytetyö koostuu myös toimeksiantajan mielestä oikeista asioista. Avoimien haastattelujen pääasiallinen tarkoitus oli johdattaa opinnäytetyötä oikeaan suuntaan toimeksiantajan kanssa. Näin opinnäytetyöstä saatiin myös toimeksiantajalle mieleinen ja näin opinnäytetyön tekijät pystyivät koostamaan työhyvinvointioppaan toimeksiantajan toiveiden mukaan. Haastatteluissa keskusteltiin myös paljon tulevasta työhyvinvointioppaasta.

Haastattelut toteutettiin Koivuhaan toimipisteessä 20.2.2015 ja 11.3.2015. Haastattelurunkoa ei ollut suunniteltu etukäteen vaan haastattelutilanteen pyrittiin olevan mahdollisimman keskustelumuotoista. Haastattelutilanteen alussa opinnäytetyön tilannetta päivitettiin ja keskustelu johti kertaamisen jälkeen tuleviin niin sanottuihin puuttuviin osiin. Useasti keskustelussa tuli ilmi myös asioita, joita tuli vielä jälkepäin korjata.

Avointen haastattelujen tulokset näkyvät pitkälti opinnäytetyössä, sen sisällössä ja rakenteessa ja työhyvinvointioppaassa. Koska haastattelut koskivat pääasiassa opinnäytetyön rakennetta ja sisältöä, mutta niitäkin enemmän työhyvinvointioppaasta. Työhyvinvointioppas on tuotos, joka koostettiin suoraan toimeksiantajalle sen toiveet huomioon ottaen.

Ensimmäisessä haastattelussa keskusteltiin paljon sisällöistä, tulevista haastatteluista, havainnoinnista, kyselyistä ja niiden toteuttamisesta. Kehittämispäällikkö kertoi mielipiteitä opinnäytetyöntekijöiden ideoista ja ohjasi tekijöitä oikeaan suuntaan. Muun muassa kehittä-

mispäällikkö esitti toiveen kuvallisesta oppaasta. Kehittämispäällikkö kertoi, että oppaan toivotaan sisältävän kuvia itse työskentelystä ja esimerkkejä mahdollisista ongelmatilanteista. Kehittämispäällikkö toivoi oppaan sisältävän myös teoreettista tietoperustaa työhyvinvoinnista ja hyvinvoinnista erikseen, fyysisen ja toimistotyön haasteista, ergonomiasta ja työturvallisuudesta. Kehittämispäällikkö mainitsi, että toimeksiantajalla toivotaan oppaan olevan yleinen tietopaketti työhyvinvoinnista, jonka jokainen organisaation työntekijä voi lukea.

Toinen haastattelutilanne oli pääasiassa tulevan kyselystä. Vaikka opinnäytetyöntekijät olivat jo laatineet kyselypohjan, tuli se saada vieläkin yksinkertaisemmaksi, jotta se on varmasti kaikkien ymmärrettävissä. Toinen haastattelu rakentui kyselyn ja sen rakenteen ympärille. Kehittämispäällikön mielestä oli tärkeää, että kysely saadaan varmasti kaikkien ymmärrettäväksi. Tällöin kyselyyn vastaaminen on helpompaa.

Kehittämispäällikkö on myös varma tulevan työhyvinvointioppaan hyödyllisyydestä. Kehittämispäällikkökin painotti tapaamisissa työhyvinvoinnin tärkeyttä ja myös sitä, että aihe on entistä enemmän näkyvillä ja se on tänä päivänä vielä tärkeämpää henkilöstölle. Toimeksiantaja on varsin tyytyväinen tulevasta oppaasta ja tulevalle oppaalle löytyy varmasti käyttöä organisaatiossa. Kehittämispäällikkö kertoi haastatteluissa, että organisaatiossa pyritään pansotamaan työhyvinvointiin ja sen merkitys yrityksen toiminnassa ymmärretään. Kuitenkin ymmärryksen parantaminen on aina positiivista toiminnalle.

5.3 Työhyvinvointikyselyn toteutus ja tulokset

Seuraavassa luvussa kerrotaan opinnäytetyön tekijöiden tuottamasta kyselystä toimeksiantajan organisaation henkilökunnalle. Ennen työhyvinvointikyselyn toteuttamista toimeksiantajan työntekijöille on hyvä tietää mikä on koko työn ja kyselyn lähtötilanne. Näin opinnäytetyön tekijät pystyvät kartoittamaan organisaation työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tilannetta ennen kyselyn tuottamista. Näin tulevassa kyselyssä pystyttiin keskittymään olennaisiin asioihin, jolloin kyselyn rajaaminen on helpompaa.

Kyselyä itsessään pystytään vertaamaan hyvin haastatteluun. Kysely eroaa haastattelusta niin, että kysely tuotetaan usein suuremmalle kohderyhmälle ja näin kyseinen kohderyhmä muodostavat vastauksillaan tuloksen jostakin tietystä aiheesta. Kysely helpottaa tulosten saantia, kun halutaan selvittää suuren kohderyhmän mielipiteitä, tuntemuksia tai kokemuksia. Suuren kyselyn avulla pystytään selvittämään suuren kohderyhmän vastausten keskiarvo ja näin tulosten analysointi helpottuu ja nykytilanne pystytään selvittämään tarkemmin. (Hirsjärvi ym. 2010, 193-194.)

Ennen opinnäytetyön oman kyselyn tuottamista opinnäytetyön tekijät saivat käyttöönsä toimeksiantajan organisaation henkilöstötutkimuksen tulokset vuodelta 2013 ja 2014. Tulokset ovat organisaation sisäistä tietoa, mutta opinnäytetyön tekijät saivat luvan raportoida tuloksia työhönsä pintapuolisesti. Tarkkoja lukuja ei siis ole kerrottu työssä. Tässä luvussa esitellään myös toimeksiantajaorganisaation henkilöstötutkimuksien tuloksia vuosilta 2013 ja 2014. Tulokset on raportoitu niin, että organisaation nykytilannetta on helppo arvioida ja jotta aikaisemmat tulokset olisivat helpommin verrattavissa opinnäytetyön omaan kyselyyn.

Työhyvinvointikyselyllä pyrittiin selvittämään työntekijöiden omaa näkökulmaa työhyvinvointiin, työhyvinvoinnista huolehtimiseen ja minkälainen tilanne organisaatiossa on työhyvinvoinnin kannalta tällä hetkellä työntekijöiden näkökulmasta. Kyselyn tulosten toivottiin vastaavan kysymyksiin, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin työntekijöiden näkökulmasta ja kuinka tärkeänä työntekijät itse pitävät työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tekijät käyttivät kyselyä tuottaessa lähteinä toimeksiantajan aikaisempia henkilöstötutkimuksia (2013 & 2014), Luoman ja Arikosken (2006) teosta työhyvinvoinnista ja esimiestyöstä, sekä Hirsjärven ym. (2010) teosta ”Tutki ja kirjoita”. Oikeita lähteitä käyttäen kyselystä saatiin mahdollisimman laadukas ja kattava. Aikaisempia tutkimuksia käyttäen, saatiin kyselyyn varmuus oikeista aiheista, kysymysten oikeanlaisesta muodosta, mahdolliset päällekkäisyydet saatiin myös ehkäistyä ja kyselystä saatiin tiivistettyä mahdollisimman ytimenä.

Seuraavassa luvussa käydään läpi toimeksiantajan henkilöstötutkimukset erikseen raportoiden ja opinnäytetyön tekijöiden itse tuottama kysely. Kaikkien kyselyjen raportoinnin jälkeen jokaisen kyselyn tuloksia vertaillaan keskenään. Millainen tilanne organisaatiossa on ollut työhyvinvoinnin suhteen vuonna 2013 ja vuonna 2014 ja millainen tilanne on opinnäytetyön tekijöiden oman kyselyn perusteella. Eroavaisuudet huomioidaan tulosten vertailussa.

Kysely toteutettiin yhdessä toimeksiantajan kehittämisspäällikön kanssa. Kyselyä suunniteltiin itsenäisesti, mutta myös paljon yhteistyössä organisaation kehittämisspäällikön kanssa. Kysely suunniteltiin käyttämällä edellä mainittuja lähteitä ja kysely tehtiin niin sanotuksi ”raakaversioksi” manuaalisesti Excel -tiedostolle. Kyselyn raakaversio ollessa valmis, kysymykset syötettiin toimeksiantajaorganisaation omaan kyselyjärjestelmään. Tämän jälkeen kyselyä kutsutaan Survey - kyselyksi.

Survey kysely on yksi kyselyn muodoista. Survey-tutkimuksen keskeisin menetelmä on kysely, jonka avulla voidaan kerätä itse aineistoa. Survey on englanninkielinen termi, joka tarkoittaa sellaisia kyselyitä, haastatteluja ja havainnoinnin muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti ja kohdehenkilöt ovat muodostaneet näytteen tietystä perusjoukosta tai otoksesta.

Saatu tutkimusaineisto on sellaista, joka kuvaa esimerkiksi laajojen joukkojen käsityksiä, mielipiteitä ja asenteita. Se on siis tyypillinen muuttujien välisiä suhteita tarkasteleva menetelmä. Standardoidulla tarkoitetaan, että kaikilta vastaajilta kysytään sama kysymys täysin samalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 2008, 188-190.)

Survey-tutkimus peruseriaatteet koostuvat neljästä tekijästä: systemaattisuus, edustavuus, objektiivisuus ja määrällisyys. Systemaattisuudella tarkoitetaan, että tutkimus on huolellisesti suunniteltu ja toteutettu. Sen avulla voidaan varmistua siitä, että tutkittavan ilmiön sisältö katetaan riittävästi. Tutkimuksen edustavuudella tarkoitetaan, että siihen sisältyy koko ilmiön kaikki mahdolliset tapausmuodot tai sen otanta on valittu tieteellisen edustavuuden perusteella. Tutkimuksen periaatteiden neljäntenä tekijänä on objektiivisuus, jolla tarkoitetaan että aineisto kootaan niin täsmälliseksi kuin mahdollista ja se on tarkastelua kestävä. Määrällisyydellä tarkoitetaan taas sitä, että tutkimus tuottaa sellaista aineistoa, jonka voi ilmaista numeroin. (Metodix 2015.)

5.3.1 Työhyvinvointikysely 2013

Työhyvinvointikysely (henkilöstötutkimus) vuodelta 2013 on toteutettu toimeksiantajaorganisaatiossa sisäisesti. Vuoden 2013 henkilöstötutkimuksessa käsiteltiin pääasiassa työhyvinvointia ja sen sisältämiä asioita. Kehityskeskustelut, työtyytyväisyys, oikeudenmukaisuus ja esimiehen osallistuminen työskentelyyn, ja henkilökunnan toimintaan olivat keskeisiä asioita vuoden 2013 henkilöstötutkimuksessa. Kysely on toteutettu survey - kyselynä ja kysely lähetettiin koko konsernille. Kyselyyn osallistui tuolloin 1848 vastaajaa, joka on melkein 90% koko toimeksiantajan konsernin henkilöstöstä. (Henkilöstötutkimus 2013.)

Kysely oli jaettu eri osiin. Kyselyn ensimmäisessä osassa oli tutkittu työturvallisuutta. Kyselyn tulosten perusteella vuonna 2013 henkilökunta on ollut hyvin tyytyväinen organisaatiossa tapahtuvaan työsuojeluun, työturvallisuudesta huolehtimiseen ja työterveyshuoltoon. Vaikka henkilökunta oli todella tyytyväinen edellä mainittuihin asioihin, ei tulos kuitenkaan ollut keskiarvoisesti paras mahdollinen, mikä se voisi kuitenkin olla. (Henkilöstötutkimus 2013.)

Kyselyssä käsiteltiin myös työtehtäviä, niiden sisältöä ja työhön liittyvää tyytyväisyyttä. Kyselyn vastausten perusteella voidaan tulkita, että henkilökunta on erittäin tyytyväinen myös työtehtävien sisällön ja tavoitteiden selkeyteen. Edellisen lisäksi parhaimmat tulokset kyselystä oli, että henkilökunta kokee pystyvänsä vaikuttamaan oman työnsä suorittamistapaan ja asiakaskokemukseen. Myös tyytyväisyys oman työnsä sisältöön sai kyselyssä hyvän tuloksen. Muut vastaukset kyseisessä osiossa olivat myös positiivisella puolella, mutta näissä havaittiin kuitenkin hieman enemmän tyytymättömyyttä, eli parantamisen varaa. Työtehtävien organi-

soimiseen tulisi tulosten perusteella kiinnittää hieman enemmän huomiota. Kuitenkin työhön perehdyttäminen nousi hyväksi ykköseksi kyseisessä osiossa parannettavien asioiden listassa. Kyseinen kohta oli saanut huonoimmat tulokset, vaikka tämäkin kohta oli kuitenkin myös enemmän positiivisella puolella. (Henkilöstötutkimus 2013.)

Seuraavaksi kyselyssä oli tutkittu henkilöstön kokemaa oman työn merkitystä, omaa henkilökohtaista motivaatiota ja innokkuutta ja osaamistaan. Suuri osa henkilökunnasta koki oman työnsä merkitykselliseksi. Moni myös koki, että pystyy hyödyntämään omaa osaamistaan omissa työtehtävissään. Tämäkin sai siis hyvät tulokset. Suuri osa vastaajista myös koki olevansa edelleen innostunut työssään. Vaikka edellä mainittu kohta oli saanut hieman heikomman tuloksen, oli se silti hyvä. Innokkuus tehdä työtä on kuitenkin todella tärkeä ja iso osa työhyvinvointia ja todella isossa osassa tuloksia tehdessä. Olisi siis toivottavaa, että työntekijöiden innokkuus saataisiin vieläkin parempiin lukemiin. Henkilökunta kokee, että työssä vaadittavaa osaamista pidetään hyvin ajan tasalla. Vaikka tulos edellä mainitussa oli heikompi, on se silti noussut edellisistä tuloksista, mikä on organisaation kannalta onnistunutta. (Henkilöstötutkimus 2013.)

Kyselyssä käsiteltiin seuraavaksi esimiehen johtamista ja johtamista kokonaisuudessaan. Tulosten perusteella vuonna 2013, henkilökunta on ollut tyytyväinen esimiesten johtamiseen kokonaisuudessaan. Tulos on pysynyt samana verrattaessa aikaisempiin tuloksiin. Vaikka tulos on hyvä, voisi se silti olla vielä hieman parempi. Esimiehen toiminta ja osallistuminen on kuitenkin todella suuri ja vaikuttava osa työhyvinvointia. Samaisessa osiossa käsiteltiin kehityskeskusteluja. Suurin osa vastanneista oli käynyt kehityskeskustelussa viimeisen vuoden aikana. (Henkilöstötutkimus 2013.)

Kyselyssä oli tutkittu esimiehen toimintaa hieman tarkemmin. Henkilökunta on ollut tyytyväinen esimiehen toimintaan organisaatiossa, sillä vastausten keskiarvo on noussut. Kyselyn tulosten perusteella toimeksiantajan organisaatiossa esimiehet huomioivat työntekijän näkemyksiä ja mielipiteitä, on oikeudenmukainen ja tekee vastuulleen kuuluvat päätökset, sillä kyseinen kohta kyselyssä oli saanut erityisen hyvän tuloksen. Samalla tämän osion vastausten tulos on parantunut edelliseen verrattuna. (Henkilöstötutkimus 2013.)

Kyselyn seuraavan osion mukaan työntekijät eivät ole täysin tyytyväisiä työnjohdon toimintaan. Tulokset ovat laskeneet edelliseen verrattuna ja ongelmakohtat on selkeät. Enimmäkseen vastauksista erottuu työnjohdon oikeudenmukaisuus ja puuttuminen ongelmatilanteisiin rakentavasti. Henkilöstön mielestä tässä on siis epäkohtia, joihin kannattaisi puuttua. (Henkilöstötutkimus 2013.)

Kyselyssä tutkittiin myös työyhteisön työilmapiiriä. Tuloksien mukaan työilmapiiri voisi olla parempi ja se voisi kannustaa enemmän uusien ajatusten ja ideoiden esittämiseen. Työryhmissä kuitenkin autetaan ja ollaan suvaitsevaisia toisia kohtaan. Työryhmissä tiedostetaan henkilökohtaiset ja ryhmän yhteiset tavoitteet, mutta niihin sitoutuminen on heikompaa kuin edellisellä vuonna. (Henkilöstötutkimus 2013.)

Vuoden 2013 kyselyn viimeisessä osiossa loistavan arvosanan ovat saaneet tasa-arvo eri-ikäisten ja eri sukupuolta olevien kesken. Monet työntekijöistä ovat vastausten perusteella ylpeitä saadessaan työskennellä konsernille ja ovat myös sitä mieltä, että työnantaja itsessään yrittää mahdollistaa ratkaisuja työntekijöiden työn ja yksityisen elämän yhteensovittamisessa, mikä puolestaan lisää jaksamista yksilö tasolla. Valitettavasti konsernin huolehtiminen työntekijöiden työhyvinvoinnista ei saanut niin hyviä vastaus tuloksia, joten sen suhteen organisaation tulisi kehittyä. Tällöin organisaation toiminta paranisi kokonaisuudessaan. Moni näytti olevan myös sitä mieltä, että kommunikointi työntekijöiden ja johdon välillä on liian vähäistä. Informaation puute voi aiheuttaa turhautuneisuutta työyhteisössä, joka vaikuttaa työn tehokkuuteen. (Henkilöstötutkimus 2013.)

5.3.2 Työhyvinvointikysely 2014

Vuoden 2014 työhyvinvointikysely, (henkilöstötutkimus) toteutettiin myös organisaatiossa sisäisesti. Myös vuoden 2014 kyselyssä tutkittiin työhyvinvointia ja sen sisältämiä asioita. Kyselyssä tutkittavat asiat pysyvät vuosittain suhteellisen samana, jotta mahdollinen kehitys näkyisi ja vertailu olisi helpompaa. Vuonna 2014 kyselyyn vastasi 1714 vastaajaa. Työhyvinvointi oli suuressa osassa henkilöstötutkimusta myös vuonna 2014. Vuoden 2014 kyselyssä tutkittiin pääasiassa työntekijöiden sitoutuneisuutta, esimiestyötä ja johtamista ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Myös oman työn mielekkyys, fyysinen työympäristö ja organisaation tavoitteiden tunnettavuus ovat keskeisessä osassa kyselyä.

Kyselyssä tutkittiin ensimmäisenä henkilöstön sitoutuneisuutta, jonka avaintekijät ovat kyselyn mukaan kehittyneet negatiivisesti. Työntekijöiden luotto konsernin johtoon ja toimintaan kuuluva avoin keskustelu johdon ja henkilöstön välillä ovat kyselyn perusteella laskussa. Kyseessä on kuitenkin hyvinkin tärkeitä avaintekijöitä, joten niihin tulee kiinnittää huomiota. Osiossa oli myös hyviä tuloksia kuten se, että henkilöstö on tyytyväinen toimeksiantajan organisaatioon kokonaisuutena yrityksenä ja työnantajana. Toimeksiantajan arvojen toteutuvuus arjessa oli selkeästi parempi kuin vertailuaineisto. (Henkilöstötutkimus 2014.)

Seuraavaksi kyselyssä tutkittiin esimiehen toimintaa ja johtamistapoja. Kyselyssä heikoimman arvion sai esimiehen kyky kehittää toimintaa. Parhaimman tuloksen sai esimiehen kyky pitää

esillä ja huomioida asiakasnäkökulmaa. Tässä osiossa oli kriittisiä arvioita suhteellisen paljon ja mekaanikot olivat selkeästi muita kriittisempi henkilöstöryhmä. Toisessa osiossa, jossa käsiteltiin esimiehen toimintaa arjen työssä, tulokset olivat hyvällä tasolla verrattuna ulkoiseen vertailuaineistoon. (Henkilöstötutkimus 2014.)

Kyselyssä käsiteltiin seuraavaksi kehityskeskusteluja. Tulosten perusteella kehityskeskustelujen käymisaktiivisuus on suurin piirtein samalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Kehityskeskusteluiden hyödyllisyys oli hieman heikentynyt, mutta se on silti keskivertoa parempi. Seuraavassa osiossa käsiteltiin työnjohdon toimintaa arjen työssä. Kahden väittämän tulokset olivat selkeästi heikompia kuin muiden. Nämä heikoimmat osat työnjohdon toiminnassa olivat palautteen antaminen ja ongelmatilanteisiin puuttuminen. Asiakasnäkökulman esillä pitäminen ja huomioiminen saivat parhaan arvion henkilöstöltä. (Henkilöstötutkimus 2014.)

Kyselyssä tutkittiin myös organisaation fyysistä työympäristöä. Kokonaisuutena osion tulokset olivat hyviä, mutta tyytyväisyys siivouksen tasoon omassa toimipisteessä oli muita heikompia. Konsernin työterveyshuoltoon henkilöstö oli erittäin tyytyväinen. Toinen positiivinen parannus oli tyytyväisyys työvälineiden toimivuuteen. Tulisi kuitenkin huomioida, että mekaanikkojen tyytyväisyys oli muista selkeästi heikompia ja tyytyväisyys on laskenut. (Henkilöstötutkimus 2014.)

Osuudessa, jossa tutkittiin omaa työtä ja työn mielekkyyttä, löytyy kolme väittämää, jotka olivat saaneet selkeästi muita huonommat vastaukset. Yksi alhaisimman tuloksen saanut oli työntekijöiden riittävä perehdytys, joka ei useamman mielestä ollut riittävä. Palautteen saaminen työssä onnistumisesta ja työhön tarvittavan osaamisen. Oman työn suoritus, tavoitteiden selkeys ja asiakaskokemukseen vaikuttamisen mahdollisuudet olivat saaneet hyvät arvostelut. Työilmapiiri, yhteishenki ja työryhmän toimivuus olivat saaneet yleisesti hyvät arvostelut. Uusien ajatuksien ja ideoiden kannustava ilmapiiri oli kuitenkin saanut heikoimman tuloksen. (Henkilöstötutkimus 2014.)

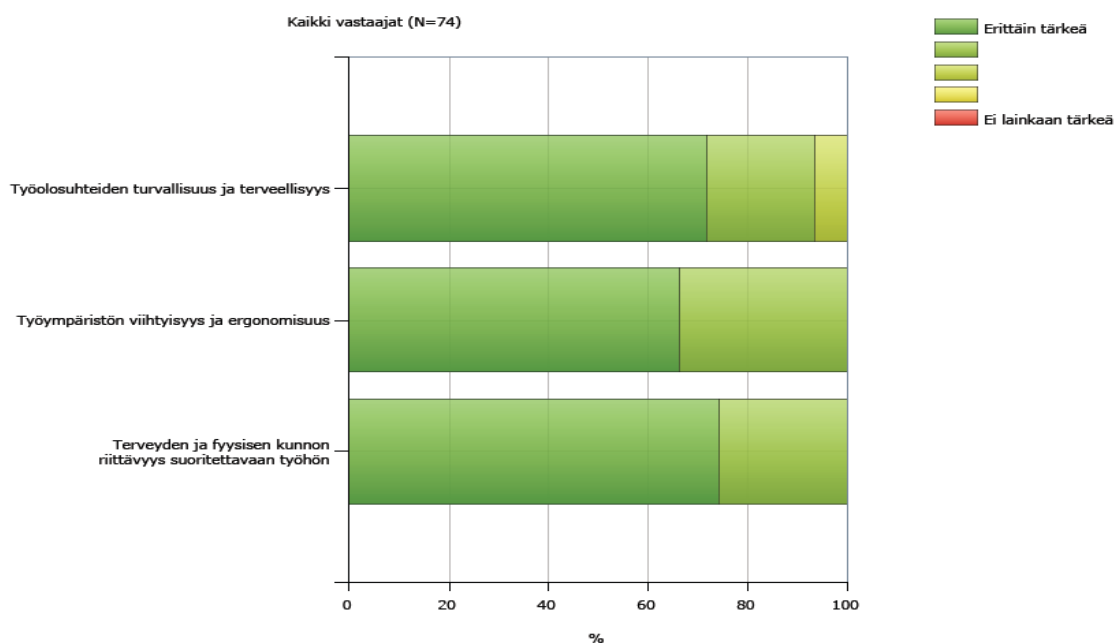
Kysely tutki myös suvaitsevuuksia työpaikalla. Positiivista oli, että suvaitsevaisuus ja muiden auttaminen olivat saaneet parhaimmat tulokset. Kyselystä selviää myös, että yksikön tavoitteet tunnetaan hyvin. Toimeksiantaja yrityksenä ja työnantajana- osiossa oli kaksi muita heikompaa tulosta. Luotto konsernin johtoon on laskenut huomattavasti ja avoin keskustelu johtoon ja henkilöstön välillä ei ole riittävää. Parhaimman tuloksen oli saanut se, että toimeksiantaja tarjoaa asiakkaille heidän tarvitsemansa palvelut. (Henkilöstötutkimus 2014.)

5.3.3 Työhyvinvointikysely 2015

Opinnäytetyöhön suunniteltu oma työhyvinvointikysely toteutettiin 11.3.-20.3.2015, toimeksiantajaorganisaation omalla kysely ohjelmalla. Samalla ohjelmalla toimeksiantaja itse toteuttaa vuosittaiset henkilöstötutkimukset. Kysely lähetettiin 11.3.2015 ja vastausaikaa oli reilusti 20.3.2015 asti. Työhyvinvointikysely lähetettiin noin 200:lle organisaation työntekijälle ja kyselyyn vastasi 74 henkilöä. Kysely koostui sisällöltään kysymyksistä ja väittämistä esittämällä kysymys muodossa; ”Kuinka tärkeänä pidät seuraavia tekijöitä?”, johon pari koosti tiettyjen teemojen alle erilaisia väittämiä. Väittämiin vastattiin viisi portaisen asteikon avulla. Asteikko oli ankkuroitu: ”erittäin tärkeä”, ”tärkeä”, ”en osaa sanoa”, ”ei niin tärkeä” ja ”ei lainkaan tärkeä”. Kyselyn tulosten kertomisen tueksi lukuun on lisätty kuvia taulukoista, joita ohjelma, jolla kysely toteutettiin, antoi laskiessaan vastausten keskiarvot. Kyselyn ollessa valmis, ohjelma laski tulosten keskiarvot ja rakensi niistä kuviot.

Alla olevissa tuloksissa puhutaan huomattavasti ”erittäin tärkeästä” ja ”tärkeästä”. Opinnäytetyötä varten suunniteltu työhyvinvointikysely koostui pääasiassa hyvinvoinnista, organisaation tuesta työhyvinvoinnin kohdalla, työn sisällöstä, työhyvinvoinnin johtamisesta ja eettisyydestä. Hyvinvoinnin puolesta kyselyssä tutkittiin fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Kaikki tutkittavat asiat, joita kysely piti sisällään, katsottiin erittäin tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Kyselyn ”raaka versio” on opinnäytetyön liitteissä (Liite 3).

Kyselyssä ensimmäisenä tutkittiin fyysistä hyvinvointia. Sen alle sisältyivät työolosuhteet, työympäristö, terveys ja fyysinen kunto. Vastaajista noin 75 % pitivät erittäin tärkeänä, että organisaatio työolosuhteet ovat turvalliset ja terveelliset. Jäljelle jäävät pitivät sitä tärkeänä ja pieni osa vastaajista oli sitä mieltä, että se on vähemmän tärkeää. Vähän yli puolet vastaajista piti erittäin tärkeänä työympäristön viihtyvyyttä ja ergonomisuutta. Tutkimukset ovatkin osoittaneet edellä mainitulla olevan suuri vaikutus työyhteisön työhyvinvointiin. Kuitenkin yksilön terveyden ja fyysisen kunnan tärkeys keräsi suurimman osan vastaajien tuloksista (Kuva 4).



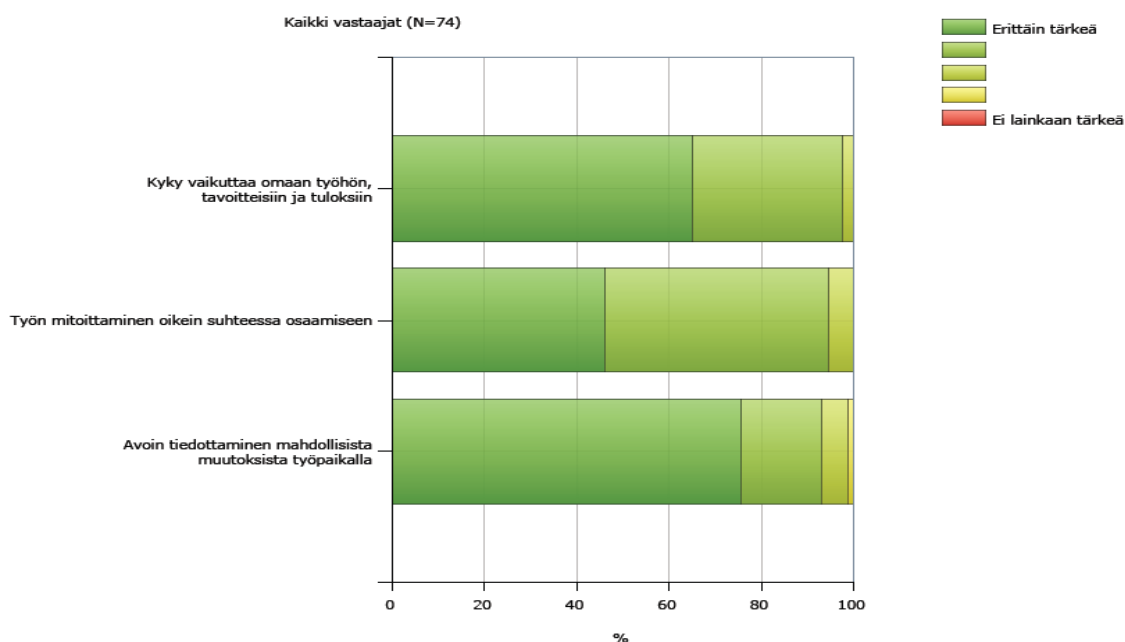
Kuva 4: Työhyvinvointikyselyssä tutkittiin fyysistä hyvinvointia.

Seuraavaksi kyselyssä tutkittiin työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. Psykkisen hyvinvoinnin tärkeitä tekijöitä ovat esimerkiksi, että yksilö tietää työtehtävänsä ja näin voi pitää omaa työnkuvaansa selkeänä. Myös itsensä kehittämisen mahdollisuus ja onnistumisen tunteminen ovat tärkeässä osassa psyykkistä hyvinvointia. Noin 75 % vastaajista piti erittäin tärkeänä oman työnkuvan ja työtehtävien selkeyttä. Jokaisen täytyy tietää työtehtävänsä ja niiden tarkoitus. Yllättävää oli, että vain noin puolet vastaajista piti erittäin tärkeänä mahdollisuutta itsensä kehittämiseen. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet tällä olevan suuri merkitys. Yllättävää oli myös, että vain noin kolmasosa vastaajista pitivät tärkeänä onnistumisen tunnetta. Kuitenkin melkein kaikki loput vastanneista olivat sitä mieltä, että se on kuitenkin tärkeää, mutta ei välttämättä tärkeintä työhyvinvoinnin kannalta. Kuitenkin monet saavat tästä lisää motivaatiota ja näin kokevat myös palkitsemisen tunnetta kun onnistumisesta mainitaan.

Kyselyssä käsiteltiin myös sosiaalista hyvinvointia. Sosiaalinen hyvinvointi on myös itsessään suuressa osassa yksilön ja koko organisaation työhyvinvointia. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyvät muun muassa kannustava työilmapiiri ja kannustavat esimiehet, vastuu ja riittävän palautteen saanti. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että työilmapiirin tulee olla kannustava ja kollegoilta on saatava riittävästi tukea ja palautetta. Suurin osa vastaajista piti edellä mainittua erittäin tärkeänä ja loput tärkeänä. Riittävän palautteen ja esimiehen tukea pidettiin myös tärkeänä, mutta noin kolmasosa pitivät sitä erittäin tärkeänä. Kollegoiden tukea ja palautetta pidettiin pitkälti tärkeänä, mutta alle puolet vastaajista piti sitä erittäin tärkeänä. Myös vastuun tasainen jakautuminen työyhteisössä oli sosiaalisen hyvinvoinnin osatekijöistä, jota kysyttiin kyselyssä. Vain noin puolet vastanneista piti vastuun tasaista jakau-

tumista erittäin tärkeänä, joista loput noin 30 % pitivät sitä tärkeänä, mutta loput eivät osanneet sanoa tai eivät pitäneet sitä tärkeänä.

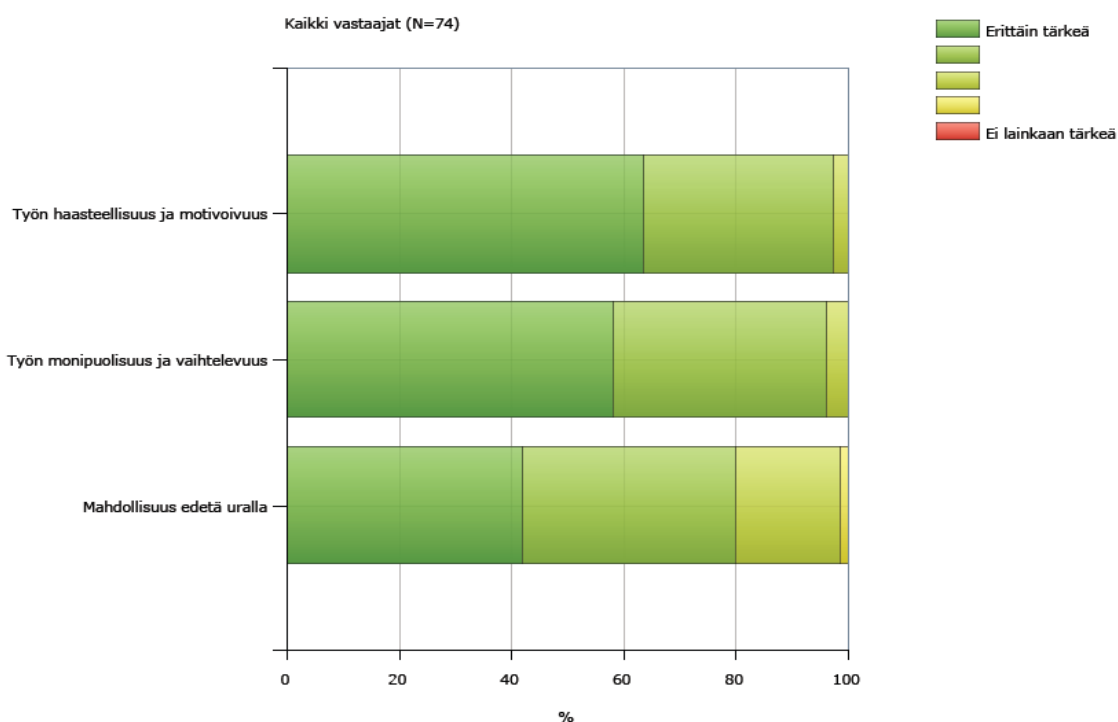
Yksi kyselyn ”teemoista” käsitteli organisaatiota työhyvinvoinnin tukena. Kyseisen teeman alle koostimme seuraavia asioita: Yksilön kyky vaikuttaa omaan työhönsä ja tuloksiinsa, työn oikein mitoittaminen suhteessa yksilön osaamiseen ja työyhteisön informointi esimerkiksi mahdollisista muutoksista. Vähän päälle puolet vastaajista piti erittäin tärkeänä sitä, että yksiö itse saa vaikuttaa omaan työhönsä ja työtehtäviinsä ja tätä kautta myös omiin tuloksiinsa. Loput vastanneista pitivät tätä tärkeänä. Yllättävää oli, että vain alle puolet vastaajista piti tärkeänä työn oikein mitoittamista suhteessa yksilön osaamiseen. Melkein loput vastaajista pitivät tätä tärkeänä, mutta vielä pieni osa vastaajista ei ollut osannut vastata tähän kohtaan. Melkein 75 % vastaajista piti tiedottamista ja informointia työyhteisön sisällä erittäin tärkeänä. Loput noin 20 % pitivät tätä tärkeänä, vaikka osa ei myöskään osannut vastata ja muutama vastaaja on ollut myös sitä mieltä, että se ei ole tärkeää (Kuva 5).



Kuva 5: Työhyvinvointikyselyssä tutkittiin organisaation toimintaa työhyvinvoinnin tueksi

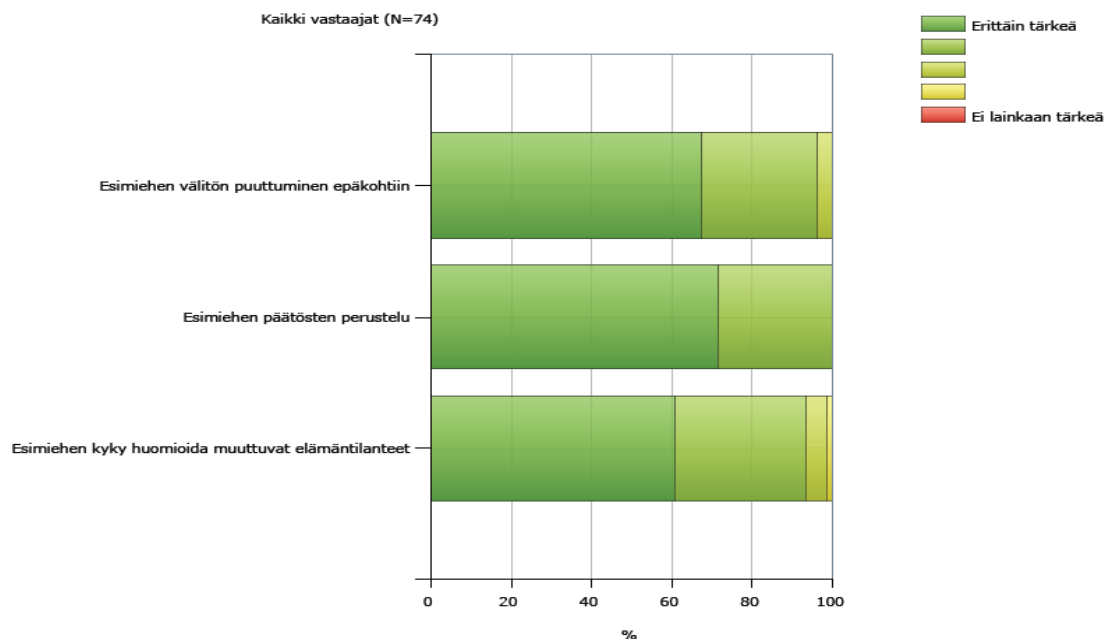
Seuraavana kyselyssä oli vuorossa yksilön työn sisältö. Työn sisältö keskittää alleen muun muassa työn haasteellisuuden, motivaation, monipuolisuuden ja etenemisen mahdollisuuden työssään. Hieman päälle puolet vastaajista piti erittäin tärkeänä sitä, että työtehtävät ovat haasteellisia ja näin motivoivia, kun taas loput, noin 40 % vastaajista piti sitä tärkeänä ja pieni osa vastaajista ei osanneet sanoa. Myös työn monipuolisuutta pidettiin erittäin tärkeänä, mutta ei sijoitu kuitenkaan tärkeämmäksi kuin edellä mainittu. Vain alle puolet piti erittäin tärkeänä etenemisen mahdollisuutta työssään. Tähänkin vain alle puolet piti sitä tärkeänä.

Loput eivät osanneet sanoa. Näiden lisäksi myös muutama vastaajista ei pitänyt etenemisen mahdollisuutta tärkeänä (Kuva 6).



Kuva 6: Työhyvinvointikyselyssä tutkittiin henkilöstön työnsisällön tyytyväisyyttä

Työhyvinvoinnin johtaminen on myös tärkeässä roolissa koko työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Siksi yksi kyselyn osioista käsitti työhyvinvoinnin johtamisen. On erittäin tärkeää, että esimies reagoi välittömästi työpaikalla oleviin epäkohtiin ja tästä samaa mieltä oli noin 70 % vastaajista. Pieni osa vastaajista ei osannut vastata tähän, mutta loput kuitenkin pitivät tätä tärkeänä. Kun organisaatiossa tapahtuu muutoksia, tai tehdään erinäisiä päätöksiä, monet työntekijät haluaisivat kuulla perustelut mahdollisille muutoksille tai päätöksille. Noin 70 % kyselyyn vastanneista pitävät tätä erittäin tärkeänä ja loput tärkeänä. Esimiestyössä on myös erittäin tärkeää, että esimies pystyy ja kykenee huomioimaan työntekijöiden muuttuvat elämäntilanteet ja näin pystyy myös ymmärtämään niitä. Yllättäen vain noin vähän päälle puolet vastaajista oli samaa mieltä. Loput vastaajista olivat kuitenkin pääasiassa sitä mieltä, että se on tärkeää (Kuva 7).



Kuva 7: Työhyvinvointikyselyssä tutkittiin tyytyväisyyttä työhyvinvoinnin johtamiseen ja sen tärkeyttä

Viimeinen osio kyselystä käsitteli eettisyyttä. Eettisyyden alle valittiin keskeiset tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Arvokkuuden kokeminen niin työntekijänä kuin myös yksilönä on erittäin tärkeää hyvinvoinnin kannalta. Suuri osa vastaajista, noin 75 %, olivat samaa mieltä ja kokevat sen erittäin tärkeänä. Loput vastanneista pitivät sitä tärkeänä. Luottamus koko työyhteisöön on todella tärkeää! Todella suuri osa (85 %) kyselyyn vastanneista olivat sitä mieltä, että luottamus työkollegoihin ja esimiehiin on erittäin tärkeää. Muutama vastanneista ei osannut sanoa, mutta loput pitivät sitä myös tärkeänä.

5.3.4 Kyselyjen tulosten yhteenveto ja vertailu

Opinnäytetyötä varten teetetyksen kyselyn tulosten perusteella fyysinen hyvinvointi oli 75 %:lle vastaajista erittäin tärkeä asia. Sen huomaa myös vuoden 2013 henkilöstötutkimuksesta, josta käy ilmi, että henkilöstö on todella tyytyväinen työturvallisuuteen, mutta keskiarvo ei ole kuitenkaan paras. Vuoden 2014 henkilöstötutkimuksesta taas käy ilmi, että henkilöstö on tyytyväinen työturvallisuuteen ja esimerkiksi on tapahtunut parannusta työvälineiden toimivuudessa. Työtilojen siisteys oli kyseisessä tutkimuksessa laskussa.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden mukaan 75 %:n mielestä on erittäin tärkeää, että työnkuva ja tavoitteet ovat selkeät. Samalla 55 %:n mielestä oli erittäin tärkeää, että työssä pystyy kehittämään itseään. Myös vuoden 2013 ja 2014 henkilöstötutkimukset olivat saaneet hyvän tuloksen koskien tavoitteiden ja työtehtävien selkeyttä. Vuoden 2013 henkilöstötutkimuk-

nessa korostui kuitenkin, että työtehtävien organisointia tulisi parantaa. Perehdyttäminen oli samana vuonna saanut erittäin hyvän tuloksen, mutta vuoden 2014 henkilöstötutkimuksessa vastanneiden mielestä perehdytys ei ollut riittävää. Opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden kesken ainoastaan 45 %:n mielestä oli tärkeää, että työ mitoitetaan oikein osaamisen suhteen. Vuoden 2013 henkilöstökyselyn perusteella työn merkityksellisyys ja vaadittavuus olivat saaneet hyvän tuloksen.

60 % vastasi opinnäytetyön kyselyyn, että on erittäin tärkeää että esimies osaa huomioida työntekijän muuttuvat elämäntilanteet ja 70 % piti tärkeänä esimiehen tukea. Vuoden 2013 ja 2014 henkilöstötutkimusten perusteella vastaajat olivat tyytyväisiä johtamiseen ja esimiehiin ja tulos pysynyt suunnilleen samana. Kriittisimpiä vastaajia olivat mekaanikot, jotka eivät olleet niin tyytyväisiä työnjohdon oikeudenmukaisuuteen tai ongelmatilanteisiin puuttumiseen vuoden 2013 henkilöstötutkimuksen mukaan. Opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden mukaan 70 %:n mielestä oli erittäin tärkeää, että esimies puuttuu epäkohtiin.

Noin 75 % opinnäytetyön kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että arvokkuuden kokeminen omalla työpaikalla oli erittäin tärkeää. Vuoden 2013 henkilöstötutkimuksen tulosten mukaan työilmapiiri voisi olla parempi ja kannustavampi. Samalla arvostusta voisi olla enemmän. Saman kyselyn tulosten perusteella tasa-arvo oli todella hyvä. Vuoden 2014 henkilöstötutkimuksesta nousi esille, että myös suvaitsevaisuus työpaikalla oli hyvä.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista 85 %:n mukaan oli erittäin tärkeää, että voi luottaa kotiyhteisöön. Vuoden 2014 henkilöstötutkimuksesta voi kuitenkin huomata, että luotto konsernin johtoon on laskenut huomattavasti, mutta henkilöstö on yleisellä tasolla tyytyväisiä toimeksiantajan toimintaan. Samaisena vuonna henkilöstö oli tyytyväinen toimeksiantaja konserniin kokonaisuutena yrityksenä ja työnantajana. Vuoden 2013 henkilöstötutkimuksessa käy ilmi, että konsernin huolehtiminen työntekijöiden työhyvinvoinnista ei saanut erittäin hyvää tulosta.

5.4 Havainnoinnin toteutus ja tulokset

Tässä luvussa käydään läpi havainnoinnin toteutus ja tulokset. Havainnointi oli yksi tutkimusmenetelmistä, joita opinnäytetyön tekijät päättivät käyttää työssään. Toimeksiantaja esitti myös toiveita mahdollisista kuvista tulevaan työhyvinvointioppaaseen. Kuvia toivottiin työskentely tilanteista, työskentely tavoista ja esimerkki kuvia mahdollisista vaaratilanteista. Kuvien ottaminen päätettiin toteuttaa havainnoissa.

Havainnoinnin avulla pystytään tutkimaan ja selvittämään miten ihmiset todella toimivat esimerkiksi, työpaikallaan. Haastatteluissa ja kyselyssä tutkitaan, mitä haastateltavat ihmiset ajattelevat, tuntevat tai uskovat, mutta ne eivät kerro mitä työpaikalla todella tapahtuu käytännössä. Havainnoinnilla pystytään todentamaan mitä haastateltavat sanovat ja miten he kertovat toimivansa. Joissakin tutkimuksissa pelkkä havainnointi riittää, jolloin haastattelua tai kyselyä ei tarvita, mutta usein havainnointi on hyvä lisä tutkimusmenetelmiin. Käyttämällä havainnointia esimerkiksi haastattelun tukena, saadaan tarkempi ja luotettavampi tulos. Havainnoinnilla saadaan siis suoraa välitöntä tietoa yksilöiden ja organisaation toiminnasta ja käyttäytymisestä. (Hirsjärvi ym. 2010, 212-213.)

Jotta havainnointi olisi mahdollisimman hyödyllinen ja kattava, havainnointia varten laadittiin erillinen lomake, jota täyttämällä havainnointi helpottuisi. Lomakkeen avulla havainnoitavia asioita on helpompi huomata ja seurata. Lomake laadittiin opinnäytetyöntekijöiden kesken vain havainnointia varten, havainnointia helpottamaan. Lomaketta ei lähetetty kenellekään etukäteen vaan lomake pysyi opinnäytetyöntekijöiden välisenä. Lomake oli jaettu eri osiin kuten työyhteisön työskentely ja rutiinit, työn fyysisyys, henkilöstön innokkuus, mahdollinen asiakaskontakti, vuorovaikutus ja työn vaativuus ja jaksaminen. Havainnointi lomake on opinnäytetyön liitteenä (Liite 2).

Havainnointi valittiin yhdeksi menetelmäksi, sillä se tuo tukea tehdyille haastatteluille. Haastatteluissa esille tulleita asioita pystytään vahvistamaan ja todentamaan havainnoinnin avulla. Näin tuloksista saadaan vankemmat. Havainnoinnin tarkoituksena oli myös tukea haastatteluja ja näin antaa todellinen kuva organisaatiossa työskentelystä ja työtehtävistä. Opinnäytetyön tekijät halusivat nähdä käytännössä mistä työtehtävät koostuvat, miten työpaikalla toimitaan ja millainen työympäristö todellisuudessa on.

Havainnoinnilla opinnäytetyön tekijät halusivat myös valokuvamateriaalia työskentelystä ja työskentely ympäristöstä. Näin valokuvamateriaalia voitiin hyödyntää opinnäytetyössä, mutta pääasiassa työhyvinvointioppaassa, niin kuin toimeksiantaja oli toivonut. Havainnointi toteutettiin yhdessä teemahaastattelujen kanssa Vantaan toimipisteessä. Haastattelujen jälkeen opinnäytetyön tekijät pääsivät havainnoimaan työympäristöä ja itse työskentelyä. Havainnointia päästiin tekemään myös korjaamon puolelle työsuojelupäällikön mukana. Havainnointi korjaamon puolella mahdollisti työskentelyn ja konkreettisen työympäristön valokuvaamisen.

5.4.1 Havainnointi Vantaan toimipisteessä

Havainnointi toteutettiin 31.3.2015 Vantaan toimipisteessä teemahaastattelujen jälkeen. Havainnointi tapahtui niin sanotulla ”yleisellä” puolella. Yleinen puoli on siis asiakkaillekin tar-

koitettu tila, jossa tapahtuu asiakaskontaktia. Lyhyen yleisen puolen havainnoinnin jälkeen havainnointi siirrettiin korjaamon puolelle. Korjaamon puolelle ulkopuolisilla ei ole asiaa (turvallisuus syistä), mutta opinnäytetyön tekijät saivat havainnointiin seurakseen Vantaan toimipisteen työsuojelupäällikön. Havainnointi toteutettiin korjaamon puolella opastetusti, koska opinnäytetyöntekijät olivat koko havainnoinnin ajan valvonnan alla turvallisuus syistä. Opinnäytetyön tekijät pukivat päälleen suojavarusteet ennen korjaamolle menoa ja kuvien ottamisesta kysyttiin myös aina lupa.

Havainnoin perusteella voidaan kertoa, että työ korjaamon puolella oli todella fyysistä ja raskasta. Työturvallisuus oli ymmärrettävästi todella suuressa osassa ja se oli silmillä havaittavaa. Henkilökunta joutui työskentelemään todella epäergonomisissa asennoissa, mikä puolestaan nostaa ergonomian tärkeyttä, mutta myös fyysisien terveyden ja kunnon tärkeyttä. Haastattelussa työsuojelupäällikkö painotti henkilöstön omaa panostusta työhyvinvointiinsa, esimerkiksi harrastamalla liikuntaa työajan ulkopuolella. Näin vältetään mahdollisilta loukkautumisilta.

Työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta välittämisen huomasi hyvin havainnoimalla. Työympäristö oli todella siisti, kaikella oli oma paikkansa ja oma järjestyksensä eikä missään ei lojunut mitään ylimääräistä. Tämä ei ole pelkästään hyvän koulutuksen ja tiedottamisen ansiota, vaan henkilöstön. Siitä voitiin päätellä, että haastattelussa mainittu henkilökunnan tiedottaminen ja kouluttaminen piti paikkansa. Henkilöstö osoitti oman välittämisen ja ymmärtämisen työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden suhteen. Henkilöstö oli selvästi ymmärtänyt mahdolliset vaaratilanteen ja näin tiesivät myös, kuinka ehkäistä niiden syntyä.

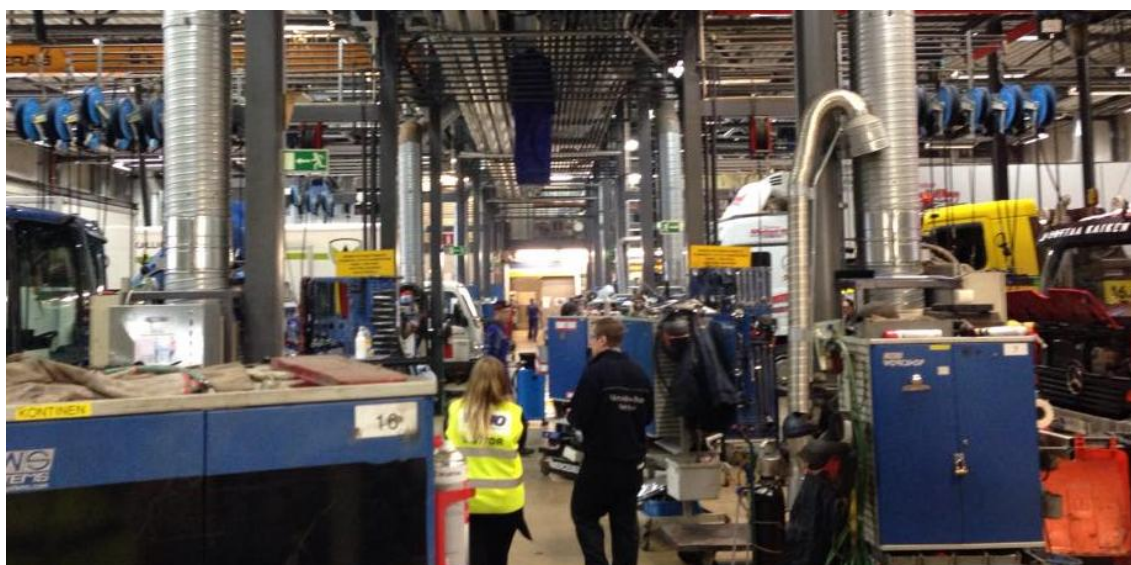


Kuva 8: Työkalujen tarkka sijoittaminen lisää työturvallisuutta

Kuva 8. on otettu havainnoinnin aikana. Kuva osoittaa työympäristön siisteyden ja työturvallisuuden tärkeyden. Kuva kertoo myös henkilökunnan sitoutuneisuudesta työympäristöstä huolehtimiseen. Näin voidaan ennalta ehkäistä mahdollisia vaaratilanteita.

Korjaamon seiniä ja niin sanottuja tukipuomia koristivat jumppa ohjeet, venyttely ohjeet ja työergonomia ohjeet, mikä kertoo esimiehen välittämisestä. Kyseisillä ohjeilla pystyttiin vahvistamaan haastattelussa mainittu pidemmän aikavälin terveystarpeet. Seiniä koristivat myös mahdollisten vaaratilanteiden toimintaohjeet. Myös mahdolliset vaarat aiheuttavat kemikaalit ynnä muut olivat oikein varastoitu ja säilytettävä. Näin vaaratilanteita ennaltaehkäistiin.

Havainnoin perusteella teemahaastatteluja pystytään tukemaan täysin. Työhyvinvointi todella on noussut näkyväksi osaksi työpaikan rutiineja ja työturvallisuutta painotetaan jatkuvasti ja sen tärkeys ymmärretään. Henkilöstön työympäristö yritetään tehdä mahdollisimman viihtyisäksi ja työergonomiaa pyritään lisäämään kuvallisilla ohjeilla työympäristön seinillä. Henkilökunta vaikutti motivoituneelta ja jokainen yksilö oli keskittynyt työhönsä. Jokainen näytti myös ymmärtäneen työturvallisuuden tärkeyden, koska jokaisella työntekijällä oli tarvittavat suojavarusteet päällä ja jokainen huolehti työympäristön siisteydestä ajatellen muita työyhteisössä työskenteleviä.



Kuva 9: Havainnointia korjaamon tiloissa

Kuvassa 9. tehdään havainnointia työsuojausvalvonnan valvonnassa. Kuvasta näkee työympäristön ja tarvittavien työkalujen paljouden. Työympäristö oli erittäin siisti, kaikilla tavaroilla oli oma paikkansa ja näin työhyvinvointi paranee kun järjestystä pidetään yllä ja työturvallisuudesta pidetään huolta.

6 Työhyvinvointioppaan laatiminen

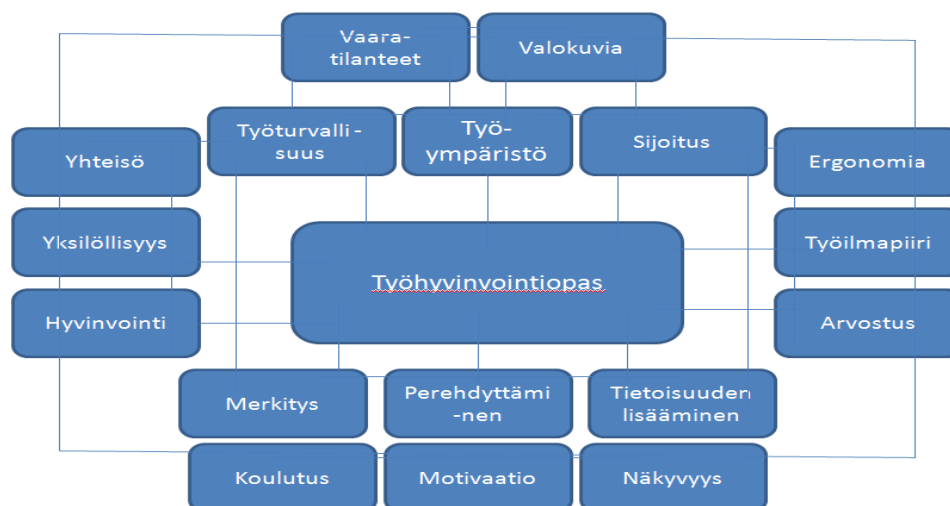
Työhyvinvointioppaan laatiminen aloitettiin ideoinnilla. Ideointiin käytettiin ajatuskarttaa, jonka avulla pyrittiin luomaan uusia näkökulmia oppaaseen. Ajatuskartan (toisella nimellä MindMap) tarkoituksena oli selventää haastatteluissa ja havainnoinnissa ilmenneiden tulosten toimenpiteitä ja haastateltavien toiveita työhyvinvointioppaaseen. Ideoinnin lähtökohtana oli haastatteluissa ilmenneet toiveet ja ohjeet työhyvinvointioppaaseen, jotta oppaasta tulisi mahdollisimman hyödyllinen ja kattava. Näin työhyvinvointioppaasta saatiin käyttöönotettava, ja jota toimeksiantajaorganisaatio voi käyttää toimintansa parantamiseen. Ajatuskartan avulla toiveet ja mahdolliset ohjeet saatiin selkeämmäksi ja tärkeimmät korostettua.

Ajatuskarttaan täytettiin haastatteluissa ja havainnoinnissa selkeimmät ja tärkeimmät esille tulleet asiat, jolloin oppaan koostaminen helpottuu tärkeimpien asioiden tullessa ilmi. Ajatuskartan avulla olennaisimmat asiat pysyivät oppaan koostamisen ajan mielessä ja näin ne eivät päässeet unohtumaan. Aloituskohdaksi ajatuskarttaan laitettiin työhyvinvointiopus. Tämän jälkeen aloituskohdasta jatkettiin haastatteluissa ja havainnoinnissa ilmenneisiin asioihin ja näistä opinnäytetyöntekijät jatkoivat ideoinnilla. Ajatuskartta koostettiin ensin paperille manuaalisesti piirtämällä, jonka jälkeen valmis ajatuskartta koostettiin PowerPointia apuna käyttäen (Kuva 10).

Lampikosken ja Lampikosken (2004) mukaan ajatuskarttaa on hyvä käyttää, kun etsitään uusia ideoita ja näkökulmia tiettyyn aiheeseen ja kun halutaan löytää aiheesta keskeisimmät asiat. Ajatuskarttaa tehdessä ideoinnin keskeinen ongelma tai aihe kirjoitetaan keskelle esimerkiksi paperia tai tietokoneruutua ja ympäröidään. Tämän jälkeen aiheen ympärille rakennetaan uusia ideoita ja näkökulmia, jonka jälkeen nämä uudet ideat ja näkökulmat voivat synnyttää vielä uusia ideoita ja näkökulmia edellisten lisäksi ja edellisiin liittyen. Tätä voidaan kutsua ideareitiksi. Idereiteillä tarkoitetaan keskiympyrästä eri suuntiin jaoteltuja reittejä. (Lampikoski & Lampikoski 2004, 129.)

Haastatteluilla, havainnoinnilla ja kyselyssä ilmi tulleet asiat olivat: työhyvinvoinnin tietoisuuden lisääminen, työturvallisuus ja ergonomia ja työhyvinvoinnin merkitys organisaation toiminnassa. Uuden työntekijän perehdyttäminen organisaation työhyvinvointiin ja työhyvinvointiin panostaminen nousivat myös esille haastatteluissa ja havainnoinnissa. Kyselyssä nousi enemmän ilmi toisten työtehtävien arvostamisen puute. Organisaatiossa on työntekijöitä, joiden työtehtävät ovat fyysisiä ja työntekijöitä, jotka työskentelevät pääasiassa toimistotyössä. Haastatteluissa painotettiin, että organisaation pyritään jatkuvasti panostamaan työhyvinvointiin ja tuomaan sitä näkyvämmäksi, joten oppaan katsottiin olevan hyödyllinen juuri näihin. Opas osoittaa organisaation kiinnostusta henkilöstönsä työhyvinvoinnista ja haluaa panostaa siihen enemmän. Oppaan avulla organisaatio saa myös työhyvinvointia näkyvämmäksi hen-

kilöstölle ja näin osoittaa pyrkivänsä jatkuvasti parempaan työyhteistöön. Yksi mitä haastateluissa painotettiin kovasti, oli kuvat työympäristöstä, työskentelystä ja mahdollisista vaaratilanteista työhyvinvointioppaaseen.



Kuva 10: Yhteenveto ideoinnin tuottamasta ajatuskartasta.

Kuva 10. on yhteenveto ideointiin käytetystä ajatuskartasta. Ajatuskartassa keskeisimmän asian ympärille on koottu ja ideoitu kaikki asiat, jotka tulisi ottaa huomioon työhyvinvointioppasta tehdessä. Työhyvinvointioppaassa tulee olla esimerkiksi oma osio työturvallisuudesta, tämän osion tulisi pitää sisällään tietoa työympäristöstä, mahdollisista vaaratilanteista ja esimerkkikuvia tilanteista mitä voi tapahtua kun työturvallisuutta ei noudateta. Työhyvinvointioppas tulee pitää sisällään tietoa myös työhyvinvoinnin merkityksestä, yleistä tietoa työhyvinvoinnista ja hyvinvoinnista. Kuvassa näkyvät yhteenvetoa opinnäytetyöntekijöiden tuottamat ideat, jotka otettiin huomioon oppasta koostaessa.

Työhyvinvointioppas toimeksiantajaorganisaatiolle saatiin valmiiksi huhtikuussa 2015. Työhyvinvointioppasta koostaessa hyödynnettiin oppaassa ensisijaisesti opinnäytetyöhön koostettua teoriapohjaa, mutta myös opinnäytetyöhön tehtyjä haastatteluja ja havainnointia. Opinnäytetyötä varten teetetyn kyselyn avulla pystyttiin kartoittamaan tulevan oppaan kannalta tärkeitä asioita. Näin voitiin varmistaa, että tulevasta oppaasta tulee mahdollisimman hyödyllinen, laaja, kattava ja myös mahdollisesti käyttöön otettava. Työhyvinvointioppaan laatiminen toteutettiin vaiheittain, mutta opas kokonaisuudessaan koostettiin raportin ollessa pääpiirtein valmis. Näin opinnäytetyön tekijät varmistivat riittävän teoriapohjan ja menetelmien käytön ennen oppaan laatimista. Opinnäytetyön tekijät katsoivat myös paremmaksi koostaa työhyvinvointioppas raportin ollessa pääosin valmis, jolloin keskittyminen on täysin oppaassa ja niin sanottuja sekaannuksia oppaan ja raportin välillä ei tulisi.

Opinnäytetyö toteutettiin siis yhdessä toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantajaan otettiin yhteyttä, joka puolestaan innostui kovasti yhteistyöstä ja sen tulevasta tuotoksesta. Opinnäytetyön työstäminen aloitettiin yhteisellä tapaamisella toimeksiantajan tiloissa. Tällöin opinnäytetyötä suunniteltiin yhdessä. Tämän jälkeen opinnäytetyölle työstettiin suunnitelma, joka käsiteltiin vielä erikseen toimeksiantajan kanssa seuraavassa tapaamisessa. Tapaamisissa käsiteltiin toimeksiantajan tarpeista ja toiveista koskien tulevaa opinnäytetyön tuotosta, työhyvinvointiopasta. Tapaamisissa keskusteltiin ja suunniteltiin yhdessä tulevaa kyselyä, jolla pystytään kartoittamaan toimeksiantajan työyhteisön työhyvinvoinnin tilannetta ja tyytyväisyyttä.

Opinnäytetyösuunnitelman ollessa valmis, opinnäytetyön tekijät aloittivat ensimmäiset vaiheen opinnäytetyöstään. Ensimmäisenä opinnäytetyön tekijät perehtyivät työn toimeksiantajaan ja sen työympäristöön ja työtehtäviin. Seuraavaksi opinnäytetyön tekijät suunnittelivat tulevaa tuotosta, eli työhyvinvointiopasta. Opinnäytetyötä varten oli tärkeää tiedostaa, mikä on oppaan tavoite. Tärkeää oli suunnitella, että mitä oppaassa halutaan kertoa, mikä on sen tarkoitus ja mitkä asiat siinä tulee tulla esille. Mitkä ovat työhyvinvointioppaan kannalta tärkeimmät asiat, joita oletusarvoisesti oppaassa tulee olla. Tämän perusteella työhyvinvointiopasta tukeva raportti voitiin aloittaa. Tämän jälkeen koostettiin teoriaosuus. Teoria osuuden jälkeen toteutettiin työn tekijöiden valitsemat menetelmät.

Opinnäytetyön pääasiallisia menetelmiä olivat avoin haastattelu toimeksiantajalle, teema-haastattelu henkilökunnalle, kyselyn tuottaminen toimeksiantajan henkilökunnalle, havainnointi eri kohdeyrityksen toimitiloissa ja aineiston hankinta käyttäen kirjallisia ja muita Internet-lähteitä (artikkelit). Haastattelujen jälkeen itse haastattelut litteroitiin puhtaaksi, jotta tulosten läpikäynti olisi helpompaa.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan opinnäytetyötä, jossa tavoitellaan jotakin tiettyä toiminnan kehittämistä toimeksiantajalle. Toteutus ”toiminnan kehitykselle” voi olla esimerkiksi opas, näyttely, messuosasto tai jokin muu kehittämissuunnitelma. Toiminnallinen opinnäytetyö voi siis olla tapahtuman tai tilaisuuden järjestäminen toimeksiantajalle. Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta, itse opinnäytetyöraportti ja toimeksiantajalle tuotettu teos, kuten opas. (Monimuotoinen/toiminnallinen opinnäytetyö 2014.)

Työhyvinvointiopus sisältää yleistä informaatiota ja ohjeita, kuinka ylläpitää toimintakykyä, hyvinvointia ja painottaa työhyvinvoinnin tärkeyttä organisaation toiminnassa. Tästä syystä oli tärkeää käyttää erilaisia menetelmiä mahdollisimman kattavan oppaan koostamiseksi. Haastattelujen avulla saatiin tarkempaa ja todenmukaisempaa tietoa organisaation nykytilanteesta ja työyhteisön toivomuksista opasta koskien. Opas tulee sisältämään myös teoriaa ja käy-

tännön esimerkkejä työhyvinvoinnista. Tärkeintä oppaassa on, että se on kaikkien ymmärrettävissä ja käytettävissä yrityksessä ja että se antaa kaikille kuvan oikeanlaisesta työhyvinvoinnista.

Nivalan (2006, 93-95) mukaan työhyvinvointi on nykyään hyvin ajankohtainen, sillä työuupumus ja erilaiset ongelmat töissä viihtymiseen liittyen ovat jatkuvasti esillä erilaisissa keskusteluissa. Työhyvinvointi tulisi kytkeä kokonaisvaltaisesti organisaation konkreettisiin arkipäiväisiin toimintoihin. Tästä syystä työyhteisön käyttöön tuleva opas työhyvinvoinnista on erittäin hyödyllinen ja jo pelkästään työhyvinvoinnista tiedottamisella voidaan parantaa toimeksiantajan organisaation työoloja.

Työhyvinvointioppaan tavoitteena on toimia toimeksiantajan organisaation työhyvinvoinnin suuntaviivana ja näin parantaa organisaation toimintaa. Työhyvinvointioppaan oletetaan parantavan organisaation työhyvinvointia lisäämällä tietoutta työhyvinvoinnista, sen osa-alueista, sen merkityksestä ja tärkeydestä organisaation toiminnalle. Työhyvinvointiopas opastaa parempaan työhyvinvointiin ja sitä kautta vastuullisempaan toimintaan. Työhyvinvointi itsessään lisää tehokkuutta, joka parantaa yrityksen tulosta. Näin toiminnan kannattavuus paranee. Työhyvinvointiopas on esitelty opinnäytetyön liitteissä (Liite 4).

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä tarkoituksena oli selvittää työhyvinvoinnin osa-alueet ja luoda niistä kattava teoriapohja. Kattavalla teoriapohjalla luotiin pohjaa tulevalle työhyvinvointioppaalle. Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia toimeksiantajaorganisaatiolle räätälöity käyttöönotettava työhyvinvointiopas. Työhyvinvointioppaalla pyrittiin toimeksiantajaorganisaation työhyvinvoinnin parantamiseen ja tätä kautta koko organisaation toiminnan parantamiseen. Ennen opinnäytetyön tuotosta, työhyvinvointiopasta, koostettiin raportti työhyvinvoinnin pääpiirteistä, sen osa-alueista ja työhyvinvoinnin merkityksestä organisaation toiminnassa. Kehusmaan (2011, 31) mukaan työhyvinvointi tulisi nähdä kokonaisuutena, joka muodostuu koko yrityksen työyhteisön yksilöiden hyvinvoinnista. Jokaisen yksilön tulee voida hyvin ja jokainen yksilö tulee ottaa huomioon, jotta työhyvinvointi olisi onnistunutta.

Opinnäytetyön aikana aiheeseen perehdyttiin hyvin ja näin tietoa opittiin soveltamaan tulevan tuotoksen suunnittelussa. Opinnäytetyössä päästiin opinnäytetyöhön asetettuihin tavoitteisiin sekä opiskelijoiden henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Tavoitteina opinnäytetyölle oli karottaa työhyvinvointi käsitteenä ja sen osa-alueita, joiden pohjalta tutkimusmenetelmiä käyttäen saatiin koostettua kattava ja hyödyllinen toimeksiantajalla käyttöön otettava työhyvinvointiopas. Tutkimusmenetelmiksi valittiin teemahaastattelu, avoin haastattelu, kysely ja

havainnointi. Hirsjärven ym. (2010, 208) mukaan teemahaastattelu on sopiva kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimukseen. Teemahaastattelua voidaan hyödyntää molemmissa tutkimuksissa ja sen hyödyllinen tutkimusmenetelmä, koska se voi olla hyvin vapaamuotoista seuraten kuitenkin ennalta suunniteltuja teemoja. Avoin haastattelu valittiin, koska avoin haastattelu on todella vapaamuotoista, eli selvitettävä asia selvitetään keskustelemalla, ilman valmiita kysymyksiä. Näin opinnäytetyön tekijät saivat omasta mielestään parhaimman tuloksen kartoittaessaan toimeksiantajan toiveita tulevan oppaan ja kyselyn kannalta. Hirsjärven ym. (2010, 192) mukaan tutkimusten perusmenetelmiä ovat pitkälti haastattelut, kysely ja havainnointi, koska vaikka ne ovatkin omia menetelmiään, tukevat ne toisiaan ja niillä on myös paljon yhteisiä peruspiirteitä.

Työhyvinvointioppaan laatiminen toimeksiantajalle oli onnistunut prosessi ja sen lopputulos on hyödyllinen toimeksiantajalle. Lopputulos oli hyödyllinen toimeksiantajalle, koska oppaan avulla toimeksiantajan työhyvinvointia voidaan parantaa ja näin koko organisaation toiminta voi parantua. Toimeksiantaja oli tyytyväinen lopputulokseen ja on varma oppaan hyödyllisyydestä ja käyttöön otosta osaksi organisaation toimintaa. Opas sisältää kaikki toimeksiantajan toivomat alueet työhyvinvoinnista. Toimeksiantaja pystyy hyödyntämään opasta osana organisaation toimintaa parantaakseen työhyvinvointia yrityksen sisällä. Pyöriä (2012, 50) mainitsi teoksessaan, että jokaisen yksilön on tunnettava arvostusta ja välittämistä työpaikallaan. Toimeksiantajalle räätälöity työhyvinvointiopas pyrkii osoittamaan organisaation työyhteisölle välittämisestä.

Vaikka työn valmistuminen myöhästyi suunnitteluvaiheessa sovitusta aikataulusta, oli toimeksiantaja erittäin tyytyväinen valmistumisajankohtaan, koska aikarajaa oppaan valmistumiselle ei tullut toimeksiantajan puolesta. Oppaan valmistumiselle ajankohdan olivat sopineet työn tekijät keskenään, josta ilmoitettiin erikseen toimeksiantajalle aikataulun hyväksymistä varten. Näin ollen toimeksiantaja oli tyytyväinen oppaan valmistumiseen.

Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet saavutettiin työhyvinvointioppaan osalta. Työn teoriaosuudesta saatiin laaja ja kattava ja tutkimusmenetelmät takasivat hyödyllisen tavoitteiden mukaisen työhyvinvointioppaan toimeksiantajalle. Teoriaosuus saatiin koottua työhyvinvoinnin keskeisistä asioista, joita pystyttiin hyödyntämään opasta koostaessa. Työhyvinvointiopas puolestaan saavutti asetetut tavoitteet hyödynnettävyyden ja kattavuuden puolesta. Opas koostettiin toimeksiantajan toiveiden mukaisesti ja oppaasta saatiin laadittua yleinen ”tietopaketti” työhyvinvoinnista ja sen osa-alueista. Työhyvinvointioppaaseen koostettiin tietoa työhyvinvoinnista yleisesti, sen osa-alueista, työhyvinvoinnin merkityksestä henkilöstölle ja organisaation toiminnalle. Työturvallisuutta ja työergonomiaa painotettiin myös oppaassa paljon. Työhyvinvointiopas viimeisteltiin kuvilla, joita kerättiin havainnoinnin aikana. Työhyvinvointiopas on tämän työn liitteissä (Liite 4).

Työhyvinvointiopasta voidaan hyödyntää uusien aloittavien työntekijöiden kanssa, jolloin työhyvinvointiopas voisi toimia perehdyttämisen yhteydessä niin sanottuna tervetuliaispakettina. Organisaatiossa jo pidempään olleille työntekijöille työhyvinvointiopas voi tuoda lisää motivaatiota ja paljon uutta tietoa esimerkiksi työturvallisuudesta. Opasta voidaan hyödyntää myös koulutus tilaisuuksissa tukimateriaalina ja vaikka opas ei välttämättä kaikille toisi uutta tietoa asiasta, niin ainakin työhyvinvoinnin merkitys ymmärrettäisiin paremmin ja työntekijät voivat saada vastauksia ja perusteluita esimerkiksi tietyille organisaation sisäisille vaatimuksille työturvallisuuden puolesta.

Opinnäytetyötä varten tehtyjen haastattelujen perusteella organisaatiolla on tarvetta työhyvinvointioppaalle, joten räätälöity työhyvinvointiopas nähtiin hyödylliseksi. Mankan (2011, 79) mukaan työhyvinvointi nousee jatkuvasti näkyvämmäksi osaksi yrityksen toimintaa ja yritys, jonka työyhteisö voi hyvin, tulee olemaan kilpailukyvyltään ja tulokseltaan hyvässä asemassa yritysmaailmassa, tehokkaasti toimivan henkilöstön takia. Tutkimustuloksista voidaan jo havaita, että työhyvinvointi on tullut näkyvämmäksi osaksi toimeksiantajayrityksen toimintaa ja siihen pyritään panostamaan jatkuvasti enemmän. Työhyvinvoinnin vaikutus ja merkitys tulee näkymään yrityksen toiminnassa ja henkilöstön suhtautumisessa työhönsä. Näin myös henkilöstö tulee kiinnittämään enemmän huomiotaan työhyvinvointiin ja organisaation panostamiseen henkilöstöön ja sen työhyvinvointiin.

Tulevaisuudessa yritysten välinen kilpailu tulee kasvamaan ja yrityksiltä tullaan vaatimaan enemmän tehokkuutta. Yrityksen tehokkuuden määrittelee työyhteisön tehokkuus ja tehokkuuteen vaikuttaa työhyvinvointi. Näin ollen toimeksiantajaorganisaation tulee huolehtia työhyvinvointioppaan päivittämisestä muutoksien mukana ja näin myös huolehtia työyhteisön hyvinvoinnista. Työntekijöille toimeksiantajaorganisaatio voisi markkinoida tulevaa opasta ja painottaa sen merkitystä työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta. Näin työntekijöitä saataisiin aktiivisemmaksi ja työhyvinvoinnin ymmärrys organisaatiossa lisääntyisi. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi toimeksiantajaorganisaatio voisi osallistaa työntekijöitään työhyvinvoinnin suhteen esimerkiksi niin, että työntekijät itse saisivat suunnitella virkistys päivän tai säännöllisin väliajoin työntekijät saisivat anonymisti antaa palautetta organisaation työhyvinvoinnista ja kaikille vastaajille tarjottaisiin jokin pieni palkinto. Näin työntekijöitä voitaisiin osallistaa työhyvinvoinnin kehittämiseen enemmän ja jatkuvaa kehitystä voitaisiin tehdä.

Opinnäytetyössä saavutettiin kattava näkemys toimeksiantajaorganisaation työhyvinvoinnin nykytilasta. Tulokset perustuvat työssä käytettyihin tutkimusmenetelmiin; haastatteluihin, kyselyyn ja havainnointiin. Tulosten perusteella työhyvinvointioppaasta saatiin räätälöityä kattava ja käyttöön otettava toimeksiantajalle. Työhyvinvointiopas parantaa toimeksiantajan toimintaa parantamalla työyhteisön työhyvinvointia, lisäämällä työntekijöiden tietoisuutta ja

parantamalla toimintaympäristöä. Työhyvinvointiopus kertoo työntekijöiden välittämisestä ja näin lisää arvostuksen tuntemista. Opinnäytetyöstä tehdyt johtopäätökset olivat todella yhte-näiset ja tasapuoliset. Tulokset kertovat työhyvinvoinnin kehittyvän jatkuvasti ja sen tärke-yden korostuvan yhä enemmän työelämässä. Hyvinvoiva työyhteisö takaa paremman tuloksen yrityksen toiminnalle.

Lähteet

- Furman, B. Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Juuti, P. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kamensky, M. 2008. Strateginen johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsinginseudun kauppakamari.
- Kotter, J. 1996. Muutos vaatii johtajuutta. Oy Rastor Ab. Helsinki
- Kujansivu, P. Lönnqvist, A. Jääskeläinen, A. & Sillanpää, V. 2007. Liiketoiminnan aineettomat menestystekijät - Mittaa kehitä ja johda. Helsinki: Talentum.
- Kärkkäinen, M. 2002. Menesty innolla!:Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Helsinki: Talentum.
- Lampikoski, K. & Lampikoski, T. 2004. Kehitä ideasi innovaatioksi. Helsinki: WSOY.
- Lindström, K. Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Luoma, J. & Arikoski, J. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.
- Manka, M. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOY.
- Mansukoski, S. Mitronen, L. Porenne, P. Salmimies, P. 2007. Käytännön johtoryhmätyöskentely. Helsinki: Talentum.
- Nivala, V. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima.
- Saari, J. 2011. Hyvinvointi - Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Vilna: Balto Print.
- Salomäki, J. 2002. Tiimit ja hyvinvointi. Helsinki: Aseman lapset.
- Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2014. Liiketoimintaosaaminen - Menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita Publishing.
- Wink. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

Sähköiset lähteet

- Anttila, Pirkko. 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta.
http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/01_tutkimusprosessi/02_tutkimisen_taito_ja_tiedon_hankinta/09_tutkimusmenetelmat/30_sisallanalyysi

Keskeisiä käsitteitä. 2014. Viitattu 30.1.2015. <http://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>

Manka, M. Hakala, L. Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua - Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Viitattu 7.3.2015.
<http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Ty%C3%B6%20iloa%20ja%20imua.pdf>

Kotila 2005. Strateginen henkilöstöjohtaminen ja yrityksen tuloksellisuus. Viitattu 9.3.2015.
<http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/b62.pdf>

Raijas 2008. Arjen hyvinvointi ja mahdollisuudet sen mittaamiseen. Viitattu 30.1.2015.
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152397/Arjen_hyvinvointi_ja_mahdollisuudet_sen_mittaamiseen.pdf?sequence=1

Karvonen & Moisio & Simpura 2009. Suomalaisten hyvinvointi ja elinolot 2000-luvulla. Viitattu 2.2.2015. <http://thl32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/80047/0e6f5676-9ccf-4490-8496-45c7b3acce5f.pdf?sequence=1#page=21>

Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. 2014. Viitattu 13.1.2015.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>

Työhyvinvointi tuottavuustekijänä. 2012. Viitattu 12.1.2015. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoela_mapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana

Laine 2006. Työhyvinvointi yritysten tulostentekijänä. Viitattu 9.3.2015.
<http://www.satamittari.fi/linkkitiedosto.asp?taso=1&id=358>

Lammi-Taskula & Salmi 2009. Työ, perhe ja hyvinvointi. Viitattu 2.2.2015.
<http://julkari.fi/bitstream/handle/10024/80047/0e6f5676-9ccf-4490-8496-45c7b3acce5f.pdf?sequence=1#page=39>

Kalliath & Kalliath 2012. Changing work environments and employee wellbeing. Viitattu 6.3.2015.
<http://search.proquest.com.nelli.laurea.fi/abicomplete/docview/1113409597/8A17D67954FC4D60PQ/2?accountid=12003>

Myeong-Gu. 2003. The Role Of Affective Experience In Work Motivation. Viitattu 6.3.2015.
<http://search.proquest.com.nelli.laurea.fi/abicomplete/docview/305342489/33102C8882684652PQ/1?accountid=12003#>

Schaufeli, W. Taris, T. & Rhenen, W. 2008. Workaholism, burnout, and work engagement - Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. Viitattu 8.3.2015.
http://www.readcube.com/articles/10.1111%2Fj.1464-0597.2007.00285.x?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=onlinelibrary.wiley.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED_NO_CUSTOMER

Julkaisemattomat lähteet

Toimeksiantajan vuosikertomus. 2013. Viitattu 17.2.2015.

Toimeksiantajan henkilöstötutkimus. 2013. Viitattu 17.2.2015.

Toimeksiantajan henkilöstötutkimus. 2014. Viitattu 27.2.2015.

Työhyvinvointikysely. 2015. Viitattu 25.3.2015.

Työsuojelupäällikön haastattelu 31.3.2015. Vantaan toimipiste.

Huoltopäällikön haastattelu 31.3.2015. Vantaan toimipiste.

Huoltopäällikön haastattelu 31.3.2015. Pitäjänmäen toimipiste.

Kehittämispäällikön haastattelu 20.2.2015. Koivuhaan toimipiste.

Kehittämispäällikön haastattelu 11.3.2015. Koivuhaan toimipiste.

Kuvat

Kuva 1: Tuottavuus ja sen taustatekijät (Kehusmaa 2011, 85.)	21
Kuva 2: Työhyvinvoinnin vaikutukset organisaation tuottavuuteen ja kannattavuuteen (Kehusmaa 2011, 86.)	21
Kuva 3: Organisaation työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet (Rauramo 2004, 32.)	25
Kuva 4: Työhyvinvointikyselyssä tutkittiin fyysistä hyvinvointia.	40
Kuva 5: Työhyvinvointikyselyssä tutkittiin organisaation toimintaa työhyvinvoinnin tueksi	41
Kuva 6: Työhyvinvointikyselyssä tutkittiin henkilöstön työnsisällön tyytyväisyyttä.....	42
Kuva 7: Työhyvinvointikyselyssä tutkittiin tyytyväisyyttä työhyvinvoinnin johtamiseen ja sen tärkeyttä	43
Kuva 8: Työkalujen tarkka sijoittaminen lisää työturvallisuutta	46
Kuva 9: Havainnointia korjaamon tiloissa	47
Kuva 10: Yhteenvedo ideoinnin tuottamasta ajatuskartasta.	49

Liitteet

Liite 1 Teemahaastattelurunko.....	60
Liite 2 Työhyvinvointikysely 2015.....	61
Liite 3 Havainnointilomake.....	62
Liite 4 Työhyvinvointiopas.....	63

Liite 1 Teemahaastattelurunko

Teemahaastattelurunko

Opinnäytetyön ja sen tekijöiden lyhyt esittely haastateltavalle.

1. Persoona ja työtehtävät

1. Kuka olet ja mikä on asemasi organisaatiossanne?
2. Kuinka pitkään olet ollut töissä organisaatiossa? -> Ovatko työtehtävät pysyneet samana?
3. Mitä työn kuvaasi kuuluu? -> työtehtävät tällä hetkellä?
4. Koetko, että työhyvinvointi olisi yksi osa vastuutasi? -> Miten? Ja miten näet vastuusi työhyvinvoinnin suhteen?

2. Työhyvinvointi ja sen merkitys

1. Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?
2. Onko se mielestäsi tärkeää? Miksi?
3. Mikä/Mitä on työhyvinvoinnin merkitys organisaatiossa sinun omasta mielestäsi?
4. Mitä juuri sinun työssäsi tulisi ottaa huomioon, jotta työhyvinvointi olisi onnistunutta?
5. Oletko havainnut työhyvinvoinnin suhteen niin sanottuja puutteita? Voisiko esimerkiksi jotakin mielestäsi parantaa?
6. Miten sinun mielestäsi organisaatiossanne/työpaikallasi panostetaan työhyvinvointiin?
/ Miten työhyvinvointiin panostaminen näkyy organisaatiossanne/työpaikallasi?

Työhyvinvointioppaasta pieni selostus haastateltavalle.

3. Työhyvinvointioppas

1. Mitä mieltä sinä olet mahdollisesti käyttöön otettavasta työhyvinvointi oppaasta? Olisiko sellainen tarpeellista? Miksi?
2. Miten opas voisi olla hyödyksi organisaatiolle/työpaikallesi?
3. Miten oppaasta voisi olla hyötyä juuri sinulle?
4. Mitä meidän tulisi ja kannattaisi ottaa huomioon opasta tehdessämme?

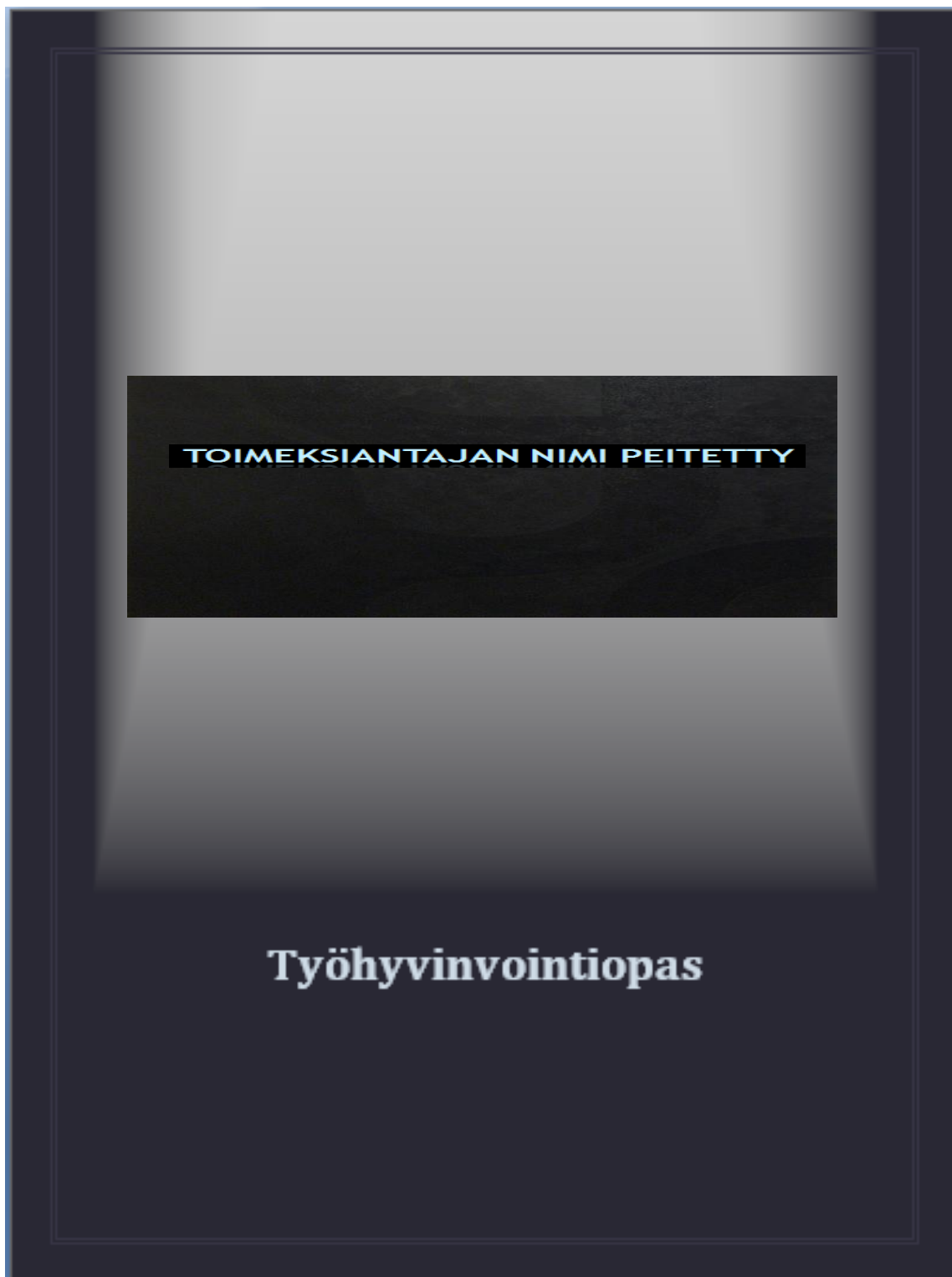
Liite 2 Työhyvinvointikysely 2015

- Ikä					
- Sukupuoli					
- Kuinka pitkään on työskennellyt					
- Millä alalla työskentelee (automyyjä/mekaanikko/toimisto?)					
Työhyvinvoinnin auditointi	Tärkeys asteikolla 1-5				
Fyysinen hyvinvointi	1	2	3	4	5
Työolosuhteet ovat turvalliset ja terveelliset					
Työympäristö on viihtyisä ja ergonominen					
Terveys ja fyysinen kuntoni ovat riittävät suoritettavaan työhön					
Psyykinen hyvinvointi					
Tiedostan työhöni kuuluvat työtehtävät					
Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni					
Koen onnistuvani työtehtävissäni					
Sosiaalinen hyvinvointi					
Työpaikallani on kannustava ilmapiiri					
Saan riittävästi palautetta ja tukea esimieheltäni					
Saan riittävästi palautetta ja tukea kollegoilta					
Työyhteisössäni vastuuta jaetaan kaikille tasapuolisesti					
Organisaatio työhyvinvoinnin tukena					
Pystyn vaikuttamaan omaan työhöni, tavoitteisiin ja tuloksiin					
Työni on mitoitettu oikein suhteessa osaamiseeni					
Työpaikallani tiedotetaan avoimesti mahdollisista muutoksista					
Työn sisältö					
Työni on haasteellista ja motivoivaa					
Työni on monipuolista ja vaihtelevaa					
Minulla on mahdollisuus edetä urallani					
Työhyvinvoinnin johtaminen					
Esimieheni puuttuu epäkohtiin välittömästi					
Esimieheni perustelee päätöksensä					
Esimieheni huomioi muuttuvat elämäntilanteeni					
Eettinen perusta					
Työyhteisön arvot ovat kohdallaan					
Koen olevani arvokas ihmisenä ja työntekijänä					
Luotan esimieheeni ja kollegoihini					
Motivointi					
Koen että minua motivoidaan työssäni					
Miten minua motivoidaan/ Mikä minua motivoi?					

Liite 3 Havainnointilomake

Havainnointilomake
Työyhteisön työskentely ja rutiinit
Työn fyysinen osuus
Henkilökunnan innokkuus / työmoraali
Mahdollinen asiakaskontakti
Vuorovaikutus
Työntekijöiden väliset suhteet
Työn vaativuus ja jaksaminen

Liite 4 Työhyvinvointiopus



SISÄLLYSLUETTELO

Hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara!.....	3
Mitä hyvinvointi on?.....	4
Mikä henkilöstöä motivoi?.....	5
Miksi sijaittaa työhyvinvointiin?.....	7
Kuinka työhyvinvointia johdetaan?.....	8
Kuormituksen vaikutus työhön ja sen tekijään.....	9
Kuinka työ kuormittaa fyysisesti?.....	9
Kuinka työ kuormittaa henkisesti?.....	11
Ergonominen työskentely.....	11
Päätetyöskentely.....	12
Seisomatyö.....	13
Tapaturmat työpaikalla.....	13
Nolla työtapaturmaa.....	14
Tapaturmien välttäminen korjaamalla.....	15
Suojalasit suojaavat silmävammoilta.....	15
Vaikuttavatko oikeat käsineet työsi turvallisuuteen?.....	16
Hengitystiet tulee myös suojata!.....	16
Kuulon suojaaminen.....	17
Lähteet.....	19

HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ON YRITYKSEN TÄRKEIN VOIMAVARA!

- Työhyvinvoinilla tarkoitetaan yrityksen henkilöstön hyvinvointia työpaikalla. Työhyvinvoinnin muodostaa tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, kannustavuus, innostavuus ja keskinäinen luottamus ja voimavarat suhteessa vaatimustasoon. Tärkeintä on kuitenkin, että ennen kaikkea työhyvinvointi on yksilöiden ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä ja jokaisella tulee olla mahdollisuus kokea onnistumisia ja työn iloa.
- Työhyvinvointi tulee nähdä kokonaisuutena, joka muodostuu koko organisaation yksilöiden hyvinvoinnista. Sen alla tulee nähdä hyvinvointiin vaikuttavat asiat, kuten työn mielekkyys, työntekijöitä arvostava johtamistapa ja työyhteisön yhteisen tehtävän merkityksellisyys.
- Hyvän työyhteisön tunnistaa kun sinne on mukava tulla, työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja työntekijät sallivat erilaisuutta yhteisössä.
- Työntekijän yksityiselämä on vahvasti sidoksissa työelämään. Esimiehen tulee ottaa tämä huomioon.
- Työntekijän on voitava hyvin fyysisesti ja henkisesti.



- Työntekijän tulee kokea onnistumisen tunnetta omassa työssään, joka puolestaan parantaa henkistä hyvinvointia ja näin myös työntekijän motivaatiota. Työhyvinvointi tulee nähdä kokonaisuutena, jonka muodostavat hyvinvoiva organisaatio ja työyhteisön hyvinvoivat yksilöt.

MITÄ HYVINVOINTI ON?

- Vaikka hyvinvointi on todella iso osa työhyvinvointia ja vahvasti liitoksissa siihen, on se silti oma käsitteensä.
- Hyvinvointi - käsite jaetaan yleensä muun muassa terveyteen, elämänlaatuun ja materiaaliseen hyvinvointiin ja oman hyvinvoinnin kokemiseen.

Hyvinvoinnin osa-alueet	
Fyysinen hyvinvointi	Henkinen hyvinvointi
Sosiaalinen hyvinvointi	Sosiaaliset suhteet
Perhe	Työelämä
Vapaa-aika	Terveys
Elämänlaatu	Onnellisuus
Elinolot	Toimeentulo

- Hyvinvoinnista puhuttaessa, tarkoitetaan sillä yleensä joko yksilön omaa hyvinvointia tai hyvinvointia yhteisötasolla. Yksilötasolla hyvinvointiin vaikuttavat yleensä sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus, sosiaalinen pääoma ja terveydentila. Yhteisötasolla hyvinvointiin vaikuttavat yleensä työllisyys, elinolot, työolot ja toimeentulo.
- Hyvinvointi keskittyy pääasiassa yksilön arkeen, sen pyrittämiseen ja siitä itse koettuun hyvinvointiin. Yhteiskunnassa on huolehdittava riittävästä hyvinvoinnista, joka puolestaan johtaa heikoimpien tukemiseen. Hyvinvoivat ihmiset ovat yhteiskunnan tärkein voimavara, koska he hyödyttävät koko yhteiskunnan sektoreiden toimintaa.

- Hyvä työ ja palkka merkitsevät mielekästä toimintaa, itsensä toteuttamista ja hyviä sosiaalisia suhteita.
- Hyvinvointiin vaikuttavat myös perhe, sen toimivuus ja onnellisuus. Työ ja perhe-elämä itsessään jo vaativat yksilöltä aikaa ja fyysisiä ja henkisiä voimavaroja. Hyvinvointiin liittyy siis tasapainon, onnellisuuden ja tyytyväisyyden tunne kaikissa elämän eri vaiheissa ja osa-alueissa. Yksilöllä tulee siis olla tasapaino perheen, työn ja muun elämän välillä, jolloin voimavaroja riittää elämän eri osa-alueille.

MIKÄ HENKILÖSTÖÄ MOTIVOI?

- Motivointi on myös todella tärkeä työhyvinvoinnin edellytys.
- Motivaationa voi toimia rahallinen palkinto, mutta yhtä hyvin myös positiivinen palaute johdolta tai muilta työyhteisön jäseniltä. Näin vältetään myös mahdollista turhautumista tai kyllästymistä omiin työtehtäviin ja työ pysyy mielekkäänä.
- Jokaisen työntekijän tulee tuntea halu tehdä työtään. Työntekijöiden tulee myös kokea työn iloa omassa työssään. Kun työssä on mukana työn iloa ja halua tehdä työtään, saa jokainen työntekijä myös energiaa oman työnsä tekemisestä.
- Onnistumisen tunne on todella tärkeässä osassa henkilöstön motivointia. Työntekijän tulee saada tuntea ja tietää onnistuneensa. Näin yksilö kokee arvostusta ja positiivista oloa ja osaamista työtehtäviensä kohtaan. Työnte-

kijän onnistuessa tulee tämä mainita suorana positiivisena kommenttina tai palkkiona. Myös sanallinen kommentointi voidaan kokea palkkiona. Positiivisen palautteen antaminen viestii myös välittämisestä.

- On harhaluuloa ajatella, että työntekijän motivoinnin määrittelee ainoastaan rahallinen tai aineellinen palkkio. Raha palkkiona tai aineellinen palkkio, kuten lahjakortit ynnä muut palkkiot toimivat kyllä hyvinä motivaation nostattajina, mutta motivaatio ei aina vaadi niitä. Monet yksilöt kokevat motivaationsa nousevan onnistumisen tunteesta ja sanallisesta palkkiosta, eli kehuista.
- Tärkeää on siis, että kaikki organisaation työntekijät ajatellaan tärkeinä. Kenenkään työtehtäviä ei tule vähätellä ja jokaisen yksilön on koettava arvokkuuttaan työssään. Toisin sanottuna, jokaisen yksilön on tunnettava olevansa työpaikallaan tärkeä ja korvaamaton. Henkilöstöä motivoi rahallinen palkkio, aineellinen ja aineeton palkkio. Tärkeämmäksi on kuitenkin noussut arvokkuuden ja tärkeyden tunne, onnistumisen tunne ja positiivinen palaute.
- Myös työyhteisön ja työilmapiirin on tutkimusten mukaan osoitettu olevan tärkeä osa henkilöstön motivointia.
- Työntekijän on koettava onnistumisen tunne ja näin hänen on myös koettava arvostusta ja saatava tunnustusta työlleen. Muutoin motivaatio voi laskea, joka puolestaan johtaa työhyvinvoinnin laskuun ja sitä kautta työtehokkuuden heikentymiseen.

MIKSI SIOITTAAN TYÖHYVINVOINTIIN?

- Työhyvinvointi on yrityksen aineetonta pääomaa ja samalla yksi aineettomista menestystekijöistä.
- Se vaikuttaa merkittävästi yrityksen kilpailukykyyn, menestymiseen ja toiminnan kehittymiseen. Samalla se on sijoitus, sillä hyvinvoiva työyhteisö tuottaa enemmän ja tulos on parempi.



Kuvassa selkeytyy työhyvinvointiin sijoittamisen välilliset ja välittömät vaikutukset organisaation toimintaan.

- Työn tuottavuuteen vaikuttavat työntekijöiden osaaminen, tietämys ja hyvinvointi. Työntekijöiden osaaminen ja tietämys lasketaan myös osaksi työhyvinvointia. Organisaation itsessään tulee huolehtia työntekijöiden riittävästä osaamisesta ja tietämyksestä, jolloin työntekijä ei koe olevansa riittämätön työssään.
- Sijoittaminen työhyvinvointiin tulee ajatella pidemmän aikavälin tuloksilla. Työhyvinvointia edistävä toiminta ja sen vaikutukset voidaan nähdä vasta vuosien kuluttua, mutta se kannattaa myös rahallisesti.

KUINKA TYÖHYVINVOINTIA JOHDETAAN?

- Hyvään johtamiseen kuuluu muun muassa se, että työntekijään ja koko työyhteisöön panostetaan.
- Itse työhön tulee panostaa. Tämä tehdään sovittamalla yhteen yrityksen erilaiset tarpeet. Samalla kehitetään työhyvinvointia tuloksekkaasti. Tarpeiden yhteen sovittamisella tarkoitetaan esimerkiksi yrityksen tavoitteiden selkeyttämistä työntekijöille. Kun tavoitteet ovat selkeät, tietävät myös työntekijät mihin pyrkiä työllään ja tuloksillaan.
- Henkilöstön hyvinvoinnin johtaminen alkaa jo työsuhteen allettua, sillä jokaisen palkatun henkilön tulisi saada itsellensä sopivia työtehtäviä ja taitojen mukaisia haasteita.
- Johtaminen jatkuu tehtäviin ja työyhteisöön perehdyttämisellä. Tällä tavalla luodaan varma ja hyvä perusta menestymiselle ja sosiaalisten suhteiden syntymiselle.
- Selkeä vastuun- ja tehtävien jako ja yhteisten sääntöjen avulla saadaan luotua pohja terveelle ja hyvälle työskentelylle organisaatiossa.
- Esimiehen täytyy myös pystyä luomaan avointa vuorovaikutusta ja hyvää ilmapiiriä alaisensa kanssa. Tällöin esimiehen rooli muuttuu niin, että hän johtaa ihmisiä, eikä asioita.

- Esimiesten täytyy pystyä aistimaan eri ihmisten välisiä suhteita ja hyödyntää erilaisia näkemuseroja ja käyttämään niitä. Esimiesten työnä on vaalia henkilöstön osaamista ja luoda sujuvaa työskentelyä.

KUORMITUKSEN VAIKUTUS TYÖHÖN JA SEN TEKIJÄÄN

Työn kuormitustekijät johtuvat työstä ja sen ympäristöstä riippumatta siitä, että kuka sitä tekee. Itse kuormittuminen on yksilöllistä, sen määrä ja laatu vaihtelee työntekijän mukaan. Työntekijän oma persoonallisuus kuormittuu vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja vaativassa työssä.

Erlaisia taitoja vaaditaan yksin työskenteleviltä henkilöiltä. Työn aiheuttama fyysinen väsyminen, fyysisesti vaarallinen työ ja ympäristön epäkohdat tuovat lisää haasteita jaksamiselle.

KUINKA TYÖ KUORMITTAÄ FYYSISETI?

Työntekijän fyysiseen terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat kuormitustekijät ovat muun muassa:

- Työmenetelmät
- Asennot
- Fyysinen raskaus
- Vaadittava tarkkaavaisuus
- Työvälineet
- Työympäristö, työyhteisö ja työntekijän ominaispiirteet



Koneiden ja automaation ansiosta työn fyysinen raskaus ja nopea yksipuolinen toistotyö on vähentynyt. Rasitusvammoja aiheuttavat yksipuoliset ja samoina toistuvat liikkeet.



Järjestyksessä olevat työvälineet helpottavat ja nopeuttavat työskentelyä ja näin lisäävät työturvallisuutta työpaikalla.

Työhön sopimattomat välineet, kalusteet ja niiden huono sijoittelu pakottavat kehon hankaliin työasentoihin. Samalla tavaroiden ja materiaalien kulun huono suunnittelu vaikeuttaa ja hidastaa työskentelyä.

Puutteet ja epäkohdat työympäristössä kuormittavat fyysisesti. Ne voivat lisätä vaivoja jotka johtuvat järjestelyistä ja ergonomisista virheistä. Esimerkiksi sopimaton lämpötila kuormittaa elimistöä, korkea melutaso aiheuttaa stressiä ja vaikeuttaa keskittymistä.

KUINKA TYÖ KUORMITTAÄ HENKISESTI?

Henkilötasolla henkinen hyvinvointi ilmenee useimmiten haluna tehdä töitä ja työnsujumisena. Kun työ on hyvin järjestetty ja mitoitettu, niin se on mielekästä, sopivan haastavaa ja antaa oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia.

Haitallista kuormitusta tulisi vähentää ja työntekijän mahdollisuuksia kehittää omia selviytymiskeinoja lisätä. Ihmiset tarvitsevat sopivassa suhteessa sekä päätösvaltaa että vastuuta omaan työhön koskevilla asioilla.

Jokapäiväisen työskentelyn sujumista edistävät:

- Hyvät ja työhön tarkoitetut työvälineet
- Viihtyisä ja turvallinen työympäristö
- Hyvät psyykkiset ja fyysiset edellytykset
- Vaatimusten ja mahdollisuuksien tasapaino

Henkilön ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimpiä ominaisuuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työn tulisi olla mielekästä ja siinä tulisi voida oppia uutta ja soveltaa aiemmin opittua.

ERGONOMINEN TYÖSKENTELY

Työpisteen ergonomiaa on arvioitava yksittäisen työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Näkövaatimukset sekä haitallinen fyysinen ja psykososiaalinen kuormitus tulee erityisesti ottaa huomioon.

PÄÄTETYÖSKENTELY

Ohjeita tietokone työn ergonomiaan:

- ✓ Työtasot niin, että näppäimistö ja hiiri ovat vierekkäin ja samalla tasolla
- ✓ Tuolin korkeus: kyynärpäät n. 90 asteen kulmassa, hartiat rentoina kun kädet ovat pöydällä ja jalat tukevasti lattialla tai tuella.



- ✓ Käsinöiden asento niin, että kyynärvarren tukeminen on mahdollista
- ✓ Näyttöröutu niin, että katseen suunta on alaviistoon
- ✓ Työvälineiden ja -tarvikkeiden sijoitus niin ettei tule jatkuvaa kurkottelua, kumartelua ja kiertoliikkeitä.
- ✓ Rentouttavat tauot, taukoliikunta ja silmien lapuuttaminen ovat tärkeitä.
- ✓ Silmälasien tulee olla asianmukaiset

SEISOMATYÖ

Seisomatyöhön soveltuvat kengät ovat tukevapohjaiset, riittävästi tilavat ja melko matalakorkoiset. Seisomatyön haittoina ovat pääosin sen raskaus, jalkojen kipeytyminen, suonikohjut ja selkävaivojen lisääntyminen.

Seisomatyössä tulee huomioida seuraavat seikat:

- ✓ Säädä työtason korkeus työn luonteen mukaiseksi
- ✓ Työtä ei tehdä jatkuvasti kumartuneena tai kiertyneessä asennossa
- ✓ Työtä ei tehdä kädet kohotettuina ja jännitettyinä
- ✓ Työtä tehdään molemmilla jaloilla seisten
- ✓ Työ ei vaadi jatkuvaa kumartelua eikä kyykistelyä
- ✓ Taukojen aikana voi istua
- ✓ Työpaikalla on riittävästi tilaa seisomista ja liikkumista varten
- ✓ Lattia ei ole liukas eikä epätasainen

TAPATURMAT TYÖPAIKALLA

Työtapaturmat ovat työpaikalla ja työmatkalla sattuneet vahingot. Tapaturmien vaara kasvaa mikäli:

- Päivittäiset suojausjärjestelmät eivät ole käytössä
- Työkohteessa työskentelee ihmisiä, joilla ei ole työstä päivittäistä rutiinia

Tulee myös huomioida, että uusilla työntekijöillä on ensimmäisinä työpäivinä keskimääräistä suurempi tapaturmariski. Kokeneet työntekijät voivat taas turtua työn vaaroille. Tavallisimmin tapaturmia aiheuttavat esineet, kuten sirut ja roskat, sekä nostettavat ja siirrettävät raskaat esineet.

Yleisimmät tapaturmatyypit ovat liukastuminen, esineisiin satuttaminen ja ylikuormittuminen. Tapaturmien seurauksena yleisimmin syntyy naarmuja, haavoja, ruhjevammoja, nyrjähdyksiä ja venähdyksiä. Vuosittain sattuu noin 80 kuolemaan johtavaa tapaturmaa. Lähes puolet niistä on työmatkatapaturmia.

NOLLA TYÖTAPATURMAA

On todettu, että yhtä vakavaa tapaturmaa kohden sattuu satoja pienempiä häiriöitä tai vaaratilanteita. Tapaturmia voidaan estää havahtumalla lähetä ~~oiti~~ tilanteisiin ja tekemällä oikeat toimet. Työpaikalla tunnistettu vaara tulisi poistaa välittömästi. Mikäli sitä ei voida kokonaan poistaa, sitä on vähennettävä.

Nolla tapaturmaa -tavoite on turvallisuusjohtamista, jonka lähtökohdana on, että kaikki tapaturmat torjutaan ennakoimalla. Sen edellytyksenä on johdon ja henkilöstön sitoutuminen, vaaratilanteista oppiminen, päivittäiset turvallisuustoimet ja niiden seuranta.

Sattuneesta työtapaturmasta tulee ilmoittaa lähimmälle esimiehelle. Järjestelmällinen menettely sattuneiden tapaturmien ja vaaratilanteiden ilmoittamiseen helpottaa niiden ennakoita jatkossa.

TAPATURMIEN VÄLTÄMINEN KORJAAMOLLA

Tapaturmien välttäminen koostuu monesta eri tekijästä. Tässä kappaleessa käydään läpi asioita, joiden avulla voidaan välttää osa tapaturmista. Esimerkiksi henkilöt, jotka liikkuvat korjaamon puolella, joutuvat käyttämään suojalaseja.

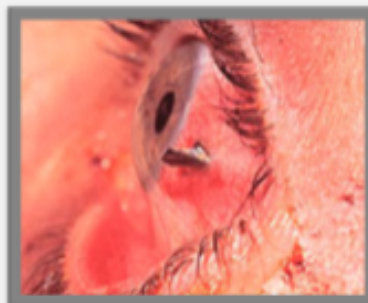
Suojavarusteet suojaavat vain silloin, kun ne on valittu oikein ja niitä käytetään ja huolletaan oikein!

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Yhteensä	2 870	3 061	2 979	3 127	2 723	2 964	3 018
Työmatkatapaturmat	177	202	209	237	192	218	219
Työpaikkatapaturmat	2 693	2 859	2 770	2 890	2 531	2 746	2 799

Työtapaturmat vahinkoluokittain autoalalla

SUOJALASIT SUOJAAVAT SILMÄVAMMOILTA

- Yleisimmät silmävammat johtuvat pienistä hiukkasista, jotka ovat päässeet silmään.
- Hiukkaset voivat olla esimerkiksi pölyä, lasia, metallia, puutikkuja yms. Valtaosa näistä vammista vältetään ehkäisemällä käytettävällä standardoituja suojalaseja. Silmälasit eivät sovellu suojalaseiksi, sillä ne eivät suojaa sivuilta ja kestä iskuja.



Kuvassa esimerkitapaus tilanteesta, jossa poranterä on mennyt silmään huolimattomasta suojavarusteiden käytöstä.

Vaikuttavatko oikeat käsineet työsi turvallisuuteen?

Työssä käytettävät hanskat tulee valita työvaiheen mukaan. Esimerkiksi hitsaajalla tulee olla oikeanlaiset hanskat palovammojen torjumiseksi.

Hanskojen valintaperusteita ovat:

- ✓ Sopivuus tarkoitettuun työhön, käyttäjälle ja työpaikan olosuhteisiin.
- ✓ Käsineen suojausominaisuudet:
 - Kemiallinen kestävyys(kemikaalin läpäisevyys & käsineen tiiviys)
 - Tarvittava mekaaninen kestävyys
 - Mahdolliset haittavaikutukset (ihottumat, allergiat, tapaturmavaarat ym.)
 - puhdistus- ja huolto-ominaisuudet
 - kertakäyttö /jatkuva käyttö



Kuvassa esimerkki tilanteesta, jossa väärinlaisten suojavarusteiden käyttö on aiheuttanut vaarallisen kemikaalin pääsemisen ihoon.

Hengitystiet tulee myös suojata!

- Hengityssuojaimia avulla suojaudutaan työilman epäpuhtauksilta varsinkin silloin, kun teknisillä tai työjärjestelyihin liittyvillä toimilla terveydelle vaarallisia hiukkasia tai kaasupitoisuuksia ei pystytä vähentämään riittävän alhaiselle tasolle.



Hengityssuojaimen valintaan vaikuttavia tekijöitä:

- Mitä aineita työympäristössä esiintyy tai sinne voi syntyä
 - aineiden vaarallisuus
 - aineiden raja-arvot
 - esiintyvätkö aineet hiukkasina ja / tai kaasuna
 - kuinka suurina pitoisuuksina aineet esiintyvät
 - aiheutuuko aineista räjähdysvaara

- Työtehtävät
 - onko työ raskasta
 - joudutaanko työssä liikkumaan
 - onko työssä kuuma tai kylmä
 - onko tarvetta puheyhteyteen
 - käyttäjän mahdolliset allergiat esim. kumiallergia



Kuulon suojaaminen

- Kuulonsuojainten avulla suojataan kuuloa haitalliselta melulta ja estää kuulovaurion syntyminen.
- Melu vaikuttaa korvan lisäksi moniin fysiologisiin toimintoihin, kuten sydämen lyöntitiheyteen, verenpaineeseen ja hengitystiheyteen. Melu voi olla myös yleisesti häiritsevää ja vaikuttaa keskittymiskykyyn ja uneen.
- Kuulonsuojainten sisäpuolella melutaso tulisi pysyä työpäivän aikana 75–79 dB:ssä.

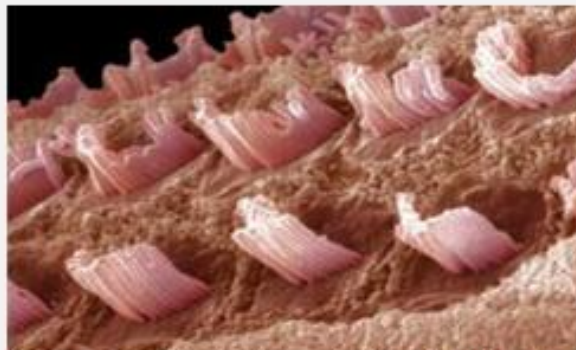
➤ Kuulonsuojain vaimentaa melua, kun

- Valittu suojain on oikeantyyppinen
- Suojainta käytetään valmistajan ohjeiden mukaisesti
- Suojainta käytetään koko melussa olon ajan
- Suojainta huolletaan hyvin



➤ Varoitusmerkkejä kuulolle haitallisesta melusta:

- Jos työpäivän jälkeen tuntee kuuluvansa huonosti, niin on altistunut liialle melulle.
- Jos korvat soivat työpäivän jälkeen, niin on altistunut liialle melulle.
- Jos työympäristössä täytyy huutaa, kun puhuu metrin päässä olevalle henkilölle, niin silloin on liian meluisaa.
- Lakisääteisesti kovameluiset paikat pitää merkitä, joten merkkejä tulisi huomioida.



Kuvassa vahingoittuneet värekarvat, jotka eivät enää palaudu ennalleen.

LÄHTEET

- Furman, B. Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsinginseudun kaupakamari.
- Kujansivu, P. Lönnqvist, A. Jääskeläinen, A. & Sillanpää, V. 2007. Liiketoiminnan aineettomat menestystekijät – Mittaa kehittä ja johda. Helsinki: Talentum.
- Kärkkäinen, M. 2002. Menesty innolla: Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Helsinki: Talentum.
- Manka, M. Hakala, L. Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Viitattu 7.3.2015.
<http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Ty%C3%B6iloa%20ja%20imua.pdf>
- Pyrölä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.
- Kotila 2005. Strateginen henkilöstöjohtaminen ja yrityksen tuloksellisuus. Viitattu 9.3.2015. <http://epub.lib.aalto.fi/pdf/haeother/b62.pdf>
- Rajjas 2008. Arjen hyvinvointi ja mahdollisuudet sen mittaamiseen. Viitattu 30.1.2015.
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152397/Arjen_hyvinvointi_ja_mahdollisuudet_sen_mittaamiseen.pdf?sequence=1
- Karvonen & Moisio & Simpura 2009. Suomalaisten hyvinvointi ja elinolot 2000-luvulla. Viitattu 2.2.2015. <http://thl32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/80047/0a6f5676-9ccf-4490-8496-45c7b3acce5f.pdf?sequence=1#page=21>
- Työsuojeluhallinto. 2015. Viitattu 01.04.2015.
<http://www.tyosuojelu.fi/upload/oppaita26.pdf>
- Työturvallisuuskeskus. 2015. Viitattu 26.03.2015.
<http://www.tyoturva.fi/toimialat>
- Työterveyslaitos. 2015. Viitattu 19.03.2015.
http://www.ttl.fi/ergonomia/menetelmat/erg_tarkastusohje/Documents/seisominen.pdf

Julkaisemattomat lähteet:

Veho Group Oy Ab Henkilöstötutkimus 2013

Veho Group Oy Ab Henkilöstötutkimus 2014

Työsuojelupäällikön haastattelu 2015

Hyötyajoneuvopäällikön haastattelu 2015

Huoltopäällikön haastattelu 2015

Työhyvinvointikysely 2015