

Työhyvinvoinnin riskit

Marjo Pihlajamäki
Anita Veiste

Opinnäytetyö
Joulukuu 2016
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma, ylempi AMK

| | | |
|--|--|-----------------------------------|
| Tekijä(t) Pihlajamäki, Marjo Veiste, Anita | Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK | Päivämäärä joulukuu 2016 |
| | Sivumäärä 87 | Julkaisun kieli Suomi |
| | | Verkojulkaisulupa myönnetty: X |
| Työn nimi Työhyvinvoinnin riskit | | |
| Tutkinto-ohjelma Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma, ylempi AMK | | |
| Työn ohjaaja(t) Jorma Kananen | | |
| Toimeksiantaja(t) Yritys Oy | | |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Työhyvinvointi on yritysten henkilöstön voimavara, ja työhyvinvointiin kiinnitetään nykyään yrityksissä ja organisaatioissa entistä enemmän huomiota. Vuonna 2002 säädetyn työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, ja laki myös määrittelee työsuojellisia velvoitteita työnantajalle. Yksi tällainen työsuojelun dokumentti on työsuojelun riskikartoitus, ja tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä ovat toimihenkilöihin kohdistuvat riskit työhyvinvoinnissa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselylomaketutkimuksena Webropol-ohjelmalla. Kysely jaettiin 260 henkilölle toukokuussa 2016, ja vastauksia saatiin 139 kpl, eli vastausprosentti oli 53 %. Kyselylomakkeessa kysyttiin mielipidettä skaalakysymyksillä. Vastausvaihtoehtoja oli kolme: kunnossa, osittain korjattavaa, korjattavaa. Kysely jaettiin neljään osioon ja sen pohjana toimi TIKKA-selvitysmalli.</p> <p>Tutkimuksen tuloksissa nousivat esille työhyvinvoinnin riskeinä yleisestä hälystä johtuva keskittymisen puute, kiireestä ja tiukoista aikatauluista johtuva stressi, työpisteen melu ja työmäärän suhteuttaminen omaan työaikaan. Myös työturvallisuuteen liittyvä riski oli ensiapuvalmiuksien puuttuminen. Positiivisesti työssäjaksamiseen vaikuttivat työkaverit, sillä 93 % vastaajista sanoi saavansa apua ja tukea työtovereilta ja 57 % arvioi työpaikalla olevan hyvä ilmapiiri.</p> <p>Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää laadittaessa työhyvinvoinnin riskikartoituksia ja kehittäessä työssäjaksamista. Tulosten avulla työhyvinvoinnin johtaminen voidaan suunnata työssäjaksamista edistäviin asioihin ja toisaalta korjata työhyvinvoinnin epäkohtia. Kyselylomaketta tullaan käyttämään pohjana viiden vuoden kuluttua suoritettavassa uusintatutkimuksessa toimeksiantajayrityksessä.</p> | | |
| Avainsanat (<u>asiasanat</u>) riskikartoitus, työhyvinvointi, työkyky, työturvallisuus, TIKKA, kyselytutkimus | | |
| Muut tiedot | | |

| | | |
|---|--|--|
| Author(s) Pihlajamäki, Marjo Veiste, Anita | Type of publication Master's thesis | Date December 2016 Language of publication: Finnish |
| | Number of pages 87 | Permission for web publication: X |
| Title of publication Risks of employee wellbeing at work | | |
| Degree programme Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence | | |
| Supervisor(s) Kananen, Jorma | | |
| Assigned by Yritys Oy | | |
| Abstract <p>Wellbeing at work is a staff resource, and companies and organizations are paying more and more attention to it nowadays. The purpose of the 2002 Safety at Work Act is to improve the work environment and working conditions, but it also defines the employers' responsibilities for safety at work. One of these work safety documents is a risk analysis of safety factors, and the purpose of this study was to determine the risk factors impacting on clerical workers' wellbeing at work.</p> <p>A survey was implemented by using an online questionnaire provided the Webropol software. The questionnaire was sent to 260 persons in May 2016, and 139 answers were received, which meant a response rate of 53 %. The questionnaire inquired about opinions by using scale questions with three options: OK, partly in need of improvement, in need of improvement. The questionnaire was divided in four sections, and it was based on the TIKKA -model.</p> <p>The study highlighted the following risks for wellbeing at work: lack of concentration caused by noise at the office, stress because of rush and schedules, noise at the workstation and the proportion of the workload to the available working time. Moreover, a safety risk at work was considered to be the lack of first aid skills. Colleagues were frequently mentioned as a positive factor for coping with work, 93 % of the respondents said that they received help and support from their colleagues, and 57 % estimated that the atmosphere in the workplace was good.</p> <p>The results of the survey can be used when making a risk factor analysis for work well-being and in developing coping with work. With help of the results, the management of wellbeing at work can be focused on functions that enhance coping with work and, on the other hand, repair the flaws in work wellbeing. The questionnaire will be used as a basis of a further survey in the assignor company in five years.</p> | | |
| Keywords/tags a risk factor analysis, work well-being, ability to work, work safety, TIKKA, survey | | |
| Miscellaneous | | |

Sisältö

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Johdanto | 3 |
| 2 | Tutkimusasetelma | 4 |
| 3 | Työhyvinvointi | 10 |
| 3.1 | Työhyvinvoinnin käsite | 10 |
| 3.2 | Työhyvinvoinnin portaat | 13 |
| 3.3 | Työkyky | 17 |
| 3.4 | Työturvallisuus | 20 |
| 3.5 | Työsuojelu ja työterveyshuolto | 22 |
| 3.6 | Työhyvinvointi yrityksen strategisena tekijänä | 25 |
| 3.7 | Työhyvinvoinnin johtaminen | 26 |
| 3.8 | Työhyvinvoinnin riskitekijät | 28 |
| 4 | Henkilöstön riskikartoitus | 33 |
| 4.1 | Henkilöriskien luokittelu | 35 |
| 4.2 | Riskienhallinta | 38 |
| 4.3 | TIKKA-työkuormituksen arviointiväline | 39 |
| 5 | Työhyvinvoinnin riskikartoitus toimihenkilöille Yritys Oy | 42 |
| 5.1 | Tutkimuksen suorittaminen | 42 |
| 5.2 | Tulokset | 43 |
| 6 | Johtopäätökset | 61 |
| 7 | Pohdinta | 63 |
| | Lähteet | 68 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Kysely | 71 |

Kuviot

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Validiteetti ja reliabiliteetti..... | 7 |
| Kuvio 2. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. | 11 |
| Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat | 14 |
| Kuvio 4. Työkykytalo..... | 18 |
| Kuvio 5. Riskienhallinta | 38 |
| Kuvio 6. Työkuormitus, sen mittaaminen ja arviointi. | 41 |
| Kuvio 7. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden profiilit 1 | 46 |
| Kuvio 8. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden profiilit 2 | 46 |
| Kuvio 9. Työssä koetut häiriötekijät | 47 |
| Kuvio 10. Stressin aiheuttajat..... | 48 |
| Kuvio 11. Mielekkyyden ja työn ilon lähteet työssä..... | 48 |
| Kuvio 12. Esimieheltä kaivattu apu ja tuki | 49 |
| Kuvio 13. Ilmapiiiriin positiivisesti vaikuttavat asiat | 51 |
| Kuvio 14. Fyysisten kuormitustekijöiden profiilit..... | 52 |
| Kuvio 15. Työpisteen fyysiset ongelmat..... | 53 |
| Kuvio 16. Työturvallisuuden kuormitustekijöiden profiilit | 54 |
| Kuvio 17. Työaikojen kuormitustekijöiden profiilit..... | 56 |
| Kuvio 18. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen | 57 |
| Kuvio 19. Vastaajien ikä..... | 59 |
| Kuvio 20. Vastaajien sukupuoli | 59 |
| Kuvio 21. Vastaajien asema..... | 60 |
| Kuvio 22. Vastaajien esimiesasema | 60 |
| Kuvio 23. Vastaajat osastoittain..... | 60 |
| Kuvio 24. Vastaajien työkokemus toimeksiantajayrityksessä..... | 61 |
| Kuvio 25. Oliko vastaajilla alle 18 v. lapsia? | 61 |

Taulukot

| | |
|--|----|
| Taulukko 1. Psykososiaaliset kuormitustekijät | 44 |
| Taulukko 2. Fyysiset kuormitustekijät..... | 51 |
| Taulukko 3. Työturvallisuuden kuormitustekijät | 53 |
| Taulukko 4. Työaikojen kuormitustekijät..... | 55 |

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on Yritys Oy:lle (nimi muutettu) toteutettava toimihenkilöitä koskeva työhyvinvoinnin riskikartoitus. Yritys Oy on Suomessa toimiva, alle tuhat henkeä työllistävä yritys. Yritys on osa kansainvälistä konsernia. Toimeksianto sisältää sekä riskikartoituksen toteuttamiseen tarvittavan kyselyn laatimisen että riskikartoituskyselyn suorittamisen toimeksiantajan osoittamalle tutkimusryhmälle. Tarkoituksena on saada selville tekijät, jotka uhkaavat eniten toimihenkilöiden työhyvinvointia.

Aihe löytyi toisen opinnäytetyöntekijän työpaikalta, työterveydenhoitajan yhteyden kautta. Toimeksiantajalla on ollut jo jonkin aikaa työn alla kyseinen riskikartoituksen toteuttaminen, mutta resurssipulan vuoksi se on jäänyt toteuttamatta. Myös Yritys Oy: n toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö ovat opinnäytetyön prosessissa mukana. Toimeksiantaja on tehnyt säännöllisesti riskikartoitusta tehdashallin työntekijöille. Toimihenkilöille toteutettavaan riskikartoitukseen on kaivattu käyttökelpoisempaa kyselyä.

Asia on erittäin tärkeä työelämän kehittämisen kannalta, sillä tällä hetkellä toimeksiantajan työyhteisössä ei toimihenkilöillä ole lainsäädännön mukaista työturvallisuuden riskikartoitusta eikä työturvallisuussuunnitelmaa. Riskikartoituksen tekeminen opinnäytetyön tutkimuksena on toimeksiantajalle tärkeää tulevaisuuden kannalta. Tutkimuksen tulosten perusteella toimeksiantaja pystyy ennakoivasti puuttumaan uhkaaviin, työkykyä heikentäviin tekijöihin ja korjaamaan havaittuja epäkohtia.

Yhteiskunnallisesti tämän kaltaisella tutkimuksella on suurta merkitystä, sillä nykyajan työn asettamat haasteet työntekijöiden työssä jaksamiselle ja työkyvylle ovat kovat. Mitä enemmän saadaan yleistä ja laajasti sovellettavaa tutkimustietoa työkyvystä ja työssä viihtymisestä, sitä paremmin työnantajat kykenevät omalla toiminnallaan parantamaan työntekijöiden viihtyvyyttä, mikä taas parantaa työn tulosta. Työnantajien tulisikin nähdä työhyvinvoinnin parantaminen osana pitkäaikaisia kustannussäästöjä.

2 Tutkimusasetelma

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymys on:

- Mitkä tekijät ovat Yritys Oy:n toimihenkilöiden työhyvinvointia ajatellen uhkaavimmat?

Tarkoituksena on rajata opinnäytetyö koskemaan tutkimuksessa käytettävän kyselylomakkeen suunnittelua, toteutusta ja testausta toteuttamalla riskikartoituskysely toimihenkilöille. Tutkimus suoritetaan vain toimihenkilöiden keskuudessa, sillä toimeksiantajalla on jo tuotantopuolen henkilöstölle toimiva riskikartoitusjärjestelmä käytössä. Opinnäytetyössä ei tulla esittämään toimeksiantajalle tutkimuksen tuloksiin perustuvia työsuojelullisia toimenpiteitä, sillä toimeksiantajan oma työsuojelutoimikunta paneutuu tutkimuksen tuloksiin perusteellisesti ja laatii itse toimenpidelistauksen ja sen toteuttamisen.

Yhtenä opinnäytetyön tavoitteena on laatia Yritys Oy:lle toimihenkilöiden työturvallisuuden riskikartoitukseen soveltuva kysely, jota pystytään käyttämään myös vastaavilaisiin tutkimuksiin. Toinen tavoite on suorittaa tätä kyselyä hyödyntäen työturvallisuuden riskikartoitustutkimus toimihenkilöille. Tutkimuksen kohteena olevia toimihenkilöitä on noin 300 henkilöä. Kaikille toimihenkilöille ei kyselyä tällä kertaa lähetetty, koska he olivat vasta läpikäyneet työterveyshuollon suorittaman kyselyn työpaikkaselvityksen yhteydessä.

Tutkimusote tässä opinnäytetyössä on kvantitatiivinen, sillä ilmiö ja siihen vaikuttavat tekijät tunnetaan etukäteen, tutkittavasta aiheesta on aikaisempia tutkimustuloksia ja teoriaa. Tutkimusaiheen tärkeyden vuoksi vastausmahdollisuus haluttiin antaa mahdollisimman monelle Yritys Oy:n toimihenkilölle, jolloin kyselytutkimus oli paras vaihtoehto kerätä aineistoa. Näin saatiin mahdollisimman kattavasti kerättyä henkilöiden käsitys ja yleiskuva tutkittavasta asiasta.

Kohderyhmäksi valittiin toimeksiantajan, Yritys Oy:n, toimihenkilöt, joiden tavoittamiseen sähköinen kyselylomake oli toimivin muoto. Tutkimusaineiston keruu suoritettiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka on usein kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä. Kysely suoritettiin sähköisen Webropol-kyselyohjelman avulla.

Sähköinen kyselylomake takasi vastaajille omaan aikatauluun sopivan ajan vastaamiselle omassa työpisteessä. Yrityksen toimihenkilöiden lukumäärän ja kiireisen työaikataulun vuoksi haastatteluiden järjestäminen olisi ollut todella haasteellista. Kyselylomakkeessa oli pääasiassa strukturoituja kysymyksiä, mutta jotkin tutkimuksen kysymykset vaativat myös avoimen lisäkysymyksen, jotta saatiin mahdollisimman laajasti tietoa.

Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kvantitatiiviseen (määrälliseen) ja kvalitatiiviseen (laadulliseen) menetelmään. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara esittävät menetelmät tutkimuksessa toisiaan täydentäviä lähestymistapoina tutkittavaan asiaan. Tutkimuksen tarkoitus kuitenkin ohjaa tutkimusmenetelmän valintaa. Tutkimuksen tarkoitus voi olla kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. Yhteen tutkimukseen voi tuki sisältyä useita eri tarkoituksia, tai tarkoitus voi myös muuttua tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi ym. 2010, 136–138.)

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä valitaan usein silloin, kun on olemassa valmiina teorioita ja johtopäätöksiä aikaisemmista tutkimuksista. Kvantitatiiviseen tutkimukseen liittyy hypoteesien esittäminen, käsitteiden määrittely ja johtopäätökset aiemmista tutkimuksista. Kerättävän havaintoaineiston tulee soveltua määrälliseen mittaamiseen. Tekijöiden tunteminen on edellytyksenä määrälliselle tutkimukselle, koska on mahdotonta mitata sellaista, mitä ei tiedetä. Kvantitatiivinen tutkimus on muuttujien, niiden välisten vuorovaikutusten ja tekijöiden esiintymisen mittaamista. Aineiston käsittely suoritetaan tilastollisesti ja voidaan ilmaista taulukkomuodossa. Tilastollisesta aineistosta laaditaan johtopäätöksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 140; Kananen 2011, 12.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen lähtökohta ei ole teoria tai hypoteesien testaaminen, vaan todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimuksen kohdetta pyritään tutkimaan kokonaisvaltaisesti ja tuloksena saadaan ehdollisia selityksiä johonkin aikaan ja paikkaan rajoittuen. Yleisesti voidaan todeta, että kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä on pikemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa väittämiä. Laadullinen tutkimus on uusien teorioiden ja mallien pohjana, ja se tarjoaa sanallisen kuvauksen ilmiöstä. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kootaan todellisessa

tilanteessa, ja kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 161–164; Kananen 2011, 16–17.)

Aineistonkeruu

Survey-tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa kyselyn, haastattelun tai havainnoinnin keinoin kerätään standardoidusti tietoa ja kohderyhmä muodostaa otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Kysely on survey-tutkimuksen keskeisin aineistonkeruumenetelmä. Standardoitu aineiston keruu tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikilta vastaajilta kysytään asiaa täysin samalla tavalla. Kyselyllä voidaan kerätä tietoa esimerkiksi tosiasioista, käyttäytymisestä, toiminnasta, arvoista, asenteista tai mielipiteistä. Usein kyselylomakkeissa esitetään myös vastaajaan liittyviä taustakysymyksiä, kuten sukupuoli, ikä ja perhesuhteet. Kyselyn etuina pidetään sen tehokkuutta ja mahdollisuutta laajan aineiston nopeaan keräämiseen. Tiedon käsittelyyn on valmiita tilastollisia analyysitapoja ja raportointimuotoja eikä tutkijan tarvitse itse kehittää niitä esittääkseen tutkimuksen tuloksia. Kyselytutkimuksen heikkouksia ovat kyselyn pinnallisuus, teoreettinen vaatimattomuus ja joissain tapauksissa tapahtuva kato eli vastaamattomuus. Myös vastaajien vakavasti suhtautuminen tai se, miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat, ei ole selvää. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–197.)

Aineiston analyysimenetelmät

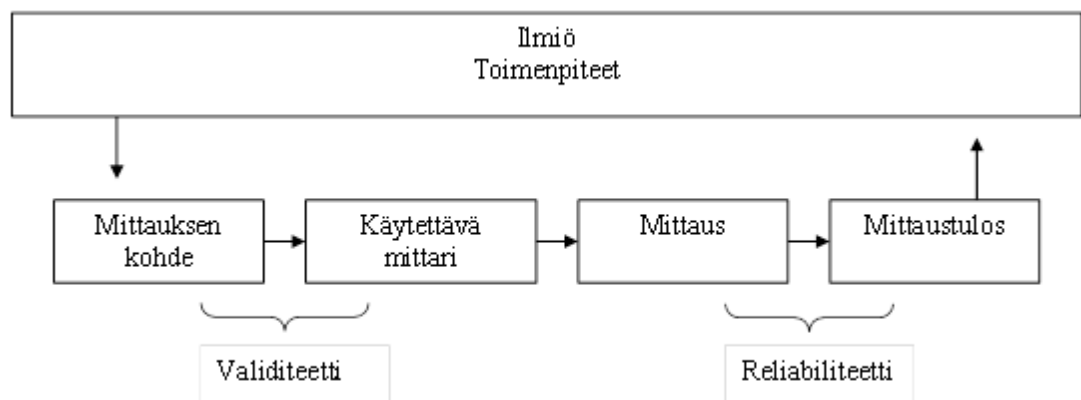
Koska kvantitatiivinen tutkimus selvittää määriä, riippuvuuksia ja syyseurauksia, tilastollinen päättely lähtee siitä olettamuksesta, että tutkimuksen tulokset voidaan yleistää koskemaan perusjoukkoa, josta on poimittu havaintoyksiköitä. Päättelyssä esitetään tutkimusongelmaan olennaisesti liittyvät jakaumaluvut, joita käytetään tulosten yleistämiseksi. Yksinkertaisimmillaan nämä tulokset esitetään taulukoissa prosenttiosuuksina, jolloin oletus on, että jakauma vastaa ilmiötä myös perusjoukossa. (Kananen 2011, 85–86.)

Aineiston analyysimenetelmänä on käytetty painotettuja keskiarvoja, joka on havainnollisempi esitystapa kuin pelkkien prosenttijakaumien esittely. Painotetun keskiarvon käyttö ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, sillä tunnusluku voidaan saada erilaisista jakaumista. Siksi painotettuihin keskiarvoihin olisi hyvä ottaa mukaan keskihajonta, joka kertoo, kuinka paljon havaintoyksiköt keskimäärin poikkeavat keskiarvostaan.

Keskiahjonta kuvaa havaintoarvojen hajaantuneisuutta, jos arvo on suuri, ja keskittyneisyyttä, jos arvo on pieni. Havaintoaineistolla taas voi olla sama keskiarvo, mutta eri hajonta. Jos hajontaluku on pieni eli vastaukset ovat keskittyneet keskiarvon ympärille, voidaan olettaa mielipiteen olevan vahva. Jos hajontaluku on suuri, ovat mielipiteet jakautuneet. (Mts. 96, 100.)

Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on tärkeä osa tieteellistä tutkimusta, ja tapa varmistua tutkimustulosten luotettavuudesta on tehdä luotettavuusarviointi. Luotettavuuskysymykset tulee huomioida jo työn suunnitteluvaiheessa, jotta voidaan valita tutkimukseen sopivat menetelmät, joiden avulla varmennetaan tutkimusprosessin aikana työn lopputuloksen laatu ja luotettavuus. Määrällisessä tutkimuksessa luotettavuuden arviointiin käytetään käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti, jotka molemmat tarkoittavat luotettavuutta. Kuvio 1. mallintaa validiteetin ja reliabiliteetin merkitystä tutkittavaan ilmiöön. Validiteetti tarkoittaa oikeiden asioiden tutkimista ja mittaamista tutkimusongelman kannalta (oikea mittari) ja reliabiliteetti tutkimustulosten pysyvyyttä. Mittauksen reliabiliteetti on korkea, jos eri mittaajien ja mittauskertojen jälkeen saadaan samat tulokset. Kvantitatiivisessa opinnäytetyössä pitää aina arvioida työn luotettavuutta ja jokaisessa työssä pitää olla luotettavuustarkastelu, joka on yleensä oma lukunsa työn loppuosassa. (Kananen 2010, 128; Kananen 2011, 118–119.)



Kuvio 1. Validiteetti ja reliabiliteetti. (Kananen 2011, 118.)

Kanasen (2011, 123) mukaan opinnäytetyössä ei ole tarvetta toteuttaa uusintamittauksia tulosten pysyvyyden osoittamiseksi, vaan reliabiliteetin todentamiseksi riittää eri vaiheiden dokumentointi ja perustelut ratkaisuihin, jotta työn arvioitsija pystyy toteamaan tutkimusprosessin aukottomuuden työn alusta loppuun.

Validiteetti jaetaan alakäsitteisiin: **ulkoinen validiteetti** ja **sisäinen validiteetti**. Näistä ulkoinen validiteetti on Kanasen mukaan ehkä tärkein validiteetin alalajeista, sillä kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistämään ja yleistettävyyks on nimenomaan se, mitä ulkoinen validiteetti mittaa. Jotta yleistäminen onnistuu, tutkimusasetelman pitää vastata täysin sitä ryhmää, johon yleistys aiotaan kohdistaa. Koska määrällistä tutkimusta ei ole taloudellista toteuttaa koko populaatiolla, vain osaa asianomaisia tutkitaan valitsemalla heistä otos (pienoismalli populaatiosta). Tämä opinnäytetyö on kuitenkin kokonaistutkimus, jossa tutkitaan kaikkia tutkimukseen liittyviä henkilöitä, eikä tässä tapauksessa ulkoisesta validiteetista tarvitse kantaa huolta. (Kananen 2010, 129.)

Sisäinen validiteetti jaetaan sisältövaliditeettiin, rakennevaliditeettiin ja kriteerivaliditeettiin. **Sisältövaliditeetti** tarkoittaa oikeiden mittarien käyttöä ja mittaa eräänlaista mittarin tarkkuutta. Omassa työssä on vaikea näyttää sisältövaliditeetin toteutumista, ja siksi käytettyjen mittarien osalta perustelut ja dokumentaatio ovat tärkeitä. Tutkimuksessa kannattaa myös käyttää aikaisemmissa tutkimuksissa käytettyjä mittareita, joiden toimivuus on testattu. Esimerkiksi taustamuuttujina kannattaa käyttää yleisesti käytettyjä mittareita ja niiden luokituksia. **Rakennelvaliditeetti** mittaa tutkimuksessa käytettyjen käsitteiden ja teorioiden yhtäläisyyttä. Tämän validiteetin alakäsitteen toteen näyttäminen on vaikeaa, sillä se perustuu yksittäisen käsitteen toimivuuteen. **Kriteerivaliditeetin** avulla tarkastellaan muiden tutkimusten käyttöä tutkimuksessa omia tutkimustuloksia. Tukea omille tutkimustuloksille voidaan hakea viittaamalla toisten tutkijoiden tuloksiin, jos ne ovat samanlaisia. (Mts. 130–131.)

Validiteettipohdinta voidaan Kanasen esityksen mukaisesti rajoittaa koskemaan sisäistä ja ulkoista validiteettia, jotka muodostavat yhdessä kokonaisvaliditeetin. Sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta erotuksena reliabiliteetista ja

ulkoinen validiteetti tutkimustulosten yleistettävyyttä. Koska sisäinen validiteetin arviointi on lähes mahdotonta, voidaan kuitenkin poistaa sisäistä validiteettia pienentäviä tekijöitä dokumentoimalla tutkimusprosessi tarkasti ja määrittelemällä sekä johdattamalla teoriaan pohjautuvat käsitteet huolella. (Kananen 2010, 131.)

Tässä opinnäytetyössä ei siis suoriteta otantaa, sillä kyseessä on kokonaistutkimus tutkittavan populaation ollessa helposti saavutettavissa sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kun tarkastellaan sisäistä validiteettia tämän tutkimuksen osalta, huomio on kiinnitetty oikeiden mittareiden käyttämiseen, tutkimuksen käsitteiden ja teorian yhteneväisyyteen ja aiempiin tutkimuksiin.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeella sähköisesti ja vastaukset käsiteltiin anonymisti. Vastauksista eikä tutkimuksen tuloksista pystytä tunnistamaan yksittäisiä vastaajia. Tutkimuksessa noudatettiin hyviä tieteellisiä menettelytapoja.

Työn teoriapohja

Tässä opinnäytetyössä esitetty teoreettinen viitekehys perustuu yleisiin, voimassa oleviin työhyvinvoinnin ja riskikartoituksen määritelmiin ja teorioihin. Alussa luodaan katsaus työhyvinvointiin vaikuttaviin ja työhyvinvointi-käsitteen alle kuuluviin tekijöihin, kuten työterveyshuolto, työkyky, työturvallisuus. Tarkoituksena on selvittää, mitkä riskitekijät ovat tutkimuksen kohderyhmän työhyvinvoinnin kannalta uhkaavia. Työssä esitellään myös työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA, joka jakaa arvioinnin fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin, työturvallisuuteen liittyviin ja työaikoihin liittyviin kuormitustekijöihin. TIKKA -menetelmä toimii sovelletusti tämän opinnäytetyön tutkimuksen kyselylomakkeen pohjana.

3 Työhyvinvointi

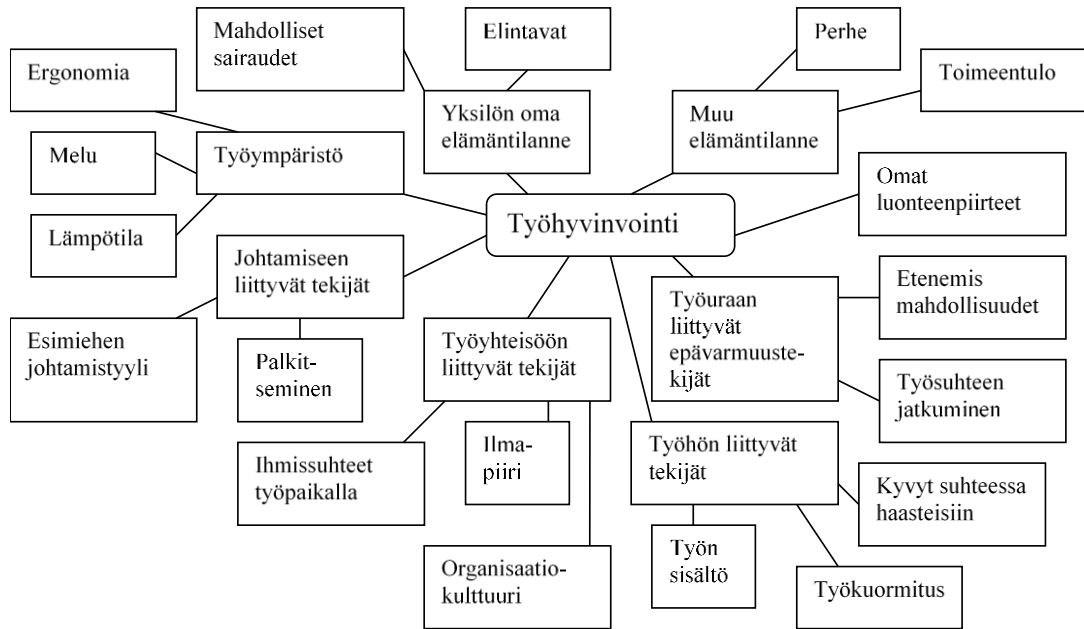
3.1 Työhyvinvoinnin käsite

Opinnäytetyön kannalta keskeisimmät käsitteet ovat työhyvinvointi, työturvallisuus, ja työsuojelu. Kirjallisuudessa käsitteitä käsitellään usein ristikkäin ja kirjoittajan mukaan eri tavoin allekkain tai rinnakkain. Tässä työssä työhyvinvointi-käsitteen alla on käsitelty työturvallisuus ja työsuojelu työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä.

WHO:n, Maailman terveysjärjestön, määritelmä terveydestä on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Terveys ei ole pelkästään sairauden tai vian puuttumista, vaan kyse on kokonaisvaltaisemmasta asiasta. Työhyvinvoinnin käsitteessä on paljon samaa WHO:n määritelmän kanssa: työhyvinvointi ei ole pelkästään työhyvinvoinnin osa-alueiden puuttumista. Työterveyslaitoksen määritelmä työhyvinvoinnista sisältää ajatuksen, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. (Virolainen 2012, 11.)

Työhyvinvoinnista puhutaan nyky-yhteiskunnassa yhä enemmän. Aihe on pysynyt hyvin esillä jo vuosia, ja näyttää siltä, ettei sen suosio ole laantumassa. Enää ei työhyvinvoinnista puhuttaessa keskitytä työpaikan sisäisiin asioihin, vaan keskusteluissa on vahvasti mukana työajan ulkopuolinen elämä, kuten esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteen sovittaminen ja miten työnantaja voi edistää jaksamista. Työterveyslaitoksen tuoreen tutkimuksen mukaan työntekijöiden jaksamista ja työn tuottavuutta voitaisiin parantaa lisäämällä työn ja muun elämän yhteen sovittamisen järjestelymahdollisuuksia. Tutkimuksessa paljastui, että vain neljäsosalla työpaikoista tiedotus näistä mahdollisuuksista on hoidettu hyvin. Myös johdon ymmärrys siitä, että ihmisten hyvinvoinnilla on selkeä yhteys organisaation menestykseen, pitäisi olla parempi. Parantumista työelämän joustoihin on kuitenkin tutkimuksen mukaan havaittavissa, etenkin työajan liukumia, työaikapankki, lomien säästäminen ja lomarahojen vaihtaminen vapaaksi on yleistynyt monilla työpaikoilla. Tutkimuksensa pohjalta Työterveyslaitos esittelee seuraavia toimenpiteitä työelämän paranemiseksi: joustavuus

työajoissa, etätöön suosiminen, toimivat sijaisjärjestelyt, työterveydenhuollon palvelut, henkilöstön tuki, työnantajan tarjoamat arkea helpottavat palvelut ja perheen huomioiminen työpaikoilla. (Hartio 2015, 10.)



Kuvio 2. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. (Virolainen 2012, 13.)

Työhyvinvoinnin tarkastelualue on viimeisten vuosikymmenten aikana laajentunut, ja työhyvinvoinnin väliset rajat ovat alkaneet madaltua. Työhyvinvoinnin alueita ovat työturvallisuus, työkyky ja työssä jaksaminen sekä henkinen hyvinvointi. Työhyvinvointi vaatii kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä toimintaa, koska loppujen lopuksi kaikki vaikuttaa kaikkeen. Henkilöstön tarpeiden laajentuminen ja tietoisuuden vahvistuminen työhyvinvoinnista asettavat työnantajille uusia haasteita. (Tarkkonen 2012, 178.)

Virolaisen mukaan työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, ei pelkästään yhtä osa-aluetta irrallisesti muista. Puutteet yhdessä osa-alueessa heijastuvat myös toisiin osa-alueisiin, ja esimerkiksi psyykkisesti stressaava työ heijastuu fyysiseen terveyteen sairastu-

misen muodossa. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen taas jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda puitteet työkyvyn ylläpitämiselle lakien ja kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaa- mista ja työnteon kannattavuutta edistävien toimien kautta. Organisaatiot ovat vastuussa työpaikan turvallisuudesta, työntekoa koskevan lainsäädännön noudattamisesta ja miellyttävästä työilmapiiristä. Yksilön vastuulle jää vastata omista elintavoistaan sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvointi on ihmisen ja työn yhteensopivuutta. Silloin työn sisältö ja vaativuus sopivat yhteen tekijän kiinnostusten ja tietotaitojen kanssa. Lisäksi on tärkeää, että työn ulkoiset olosuhteet tukevat työn tekemistä. Ulkoiset olosuhteet puolestaan muodostuvat fyysisistä, sosiaalisista ja taloudellisista puitteista. Jotta fyysinen puoli toimisi, on työn tekemiseen tarvittavat välineet ja työtilat oltava hyvät. Sosiaalinen puoli tarvitsee toimiakseen sujuvan yhteistyön työtovereiden, esimiesten ja asiakkaiden kesken. Taloudelliset puitteet tarkoittavat sitä, että työstä saadaan ponnistusta vastaava palkkio. (Luukkala 2011, 19.)

Pyöriän kirjassa Tiina Saari ja Pasi Pyöriä tarkastelevat työhön sitoutumista ja organisaation menestystä tietotyöntekijöiden näkökulmasta. Globaalin kilpailun kiristyessä ja väestön ikääntyessä yritysten tulisi huolehtia tärkeimmästä pääomastaan, motivoituneesta ja työhönsä sitoutuneesta henkilöstöstä. Jatkuvat organisaatiomuutokset ja epävarmuus oman työn ja työpaikan tulevaisuudesta syövät työntekijöiden sitoutumisen pohjaa. Hyvällä työyhteisöllä ja esimiehillä on Saaren ja Pyöriän tekemän teemahaastatteluihin perustuvan tutkimuksen mukaan tärkeä merkitys työntekijöiden sitoutumiselle. (Pyöriä 2012, 17.)

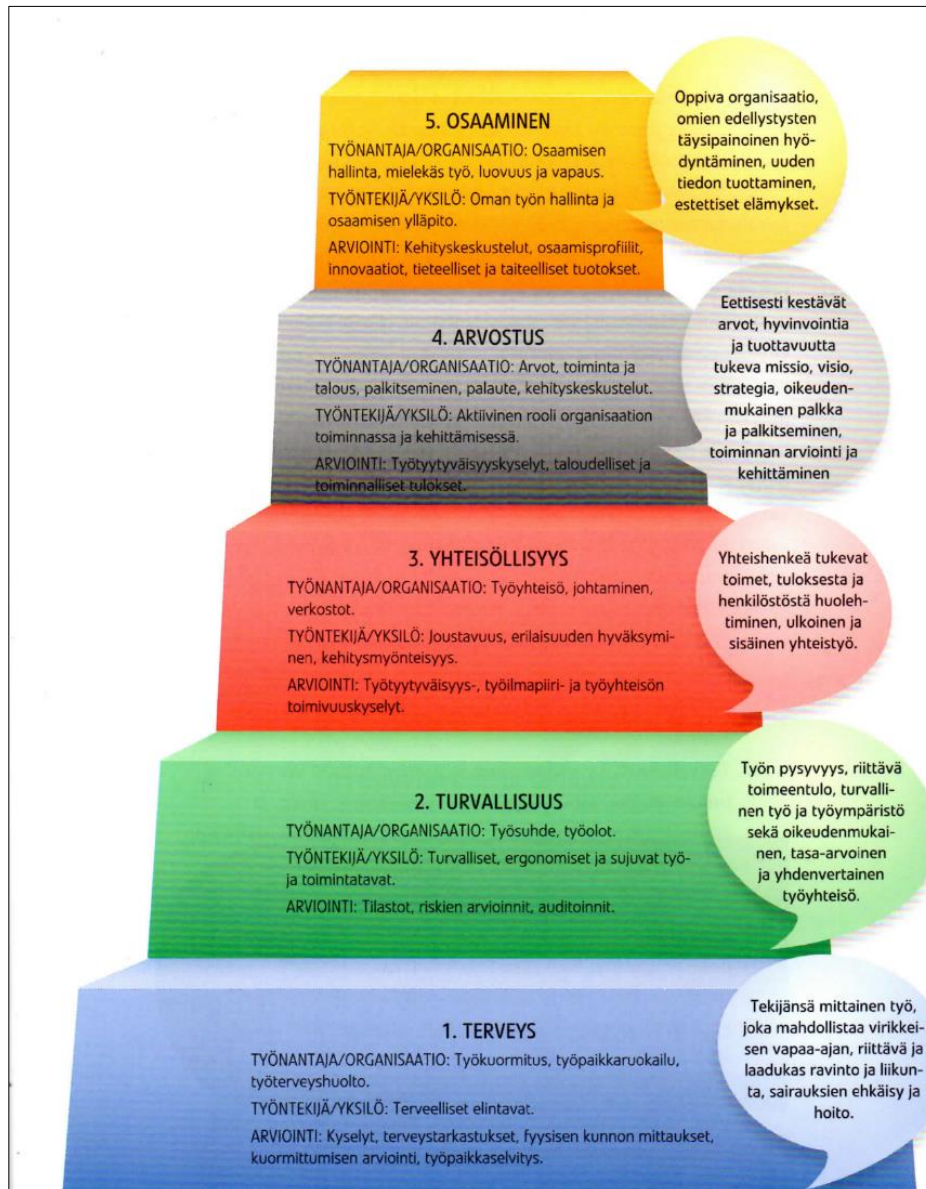
Pyöriä esittelee työhyvinvointi-indikaattorin, joka perustuu Francis Greenin työelämän laadun käsitteeseen. Pyöriä on lisännyt taulukkoon työyhteisön tarjoaman tuen ulottuvuuden. Näin on saatu mukaan muuttuja, joka ilmaisee, kokeeko palkansaaja olevansa arvostettu jäsen työyhteisössään. Indikaattorin ulottuvuuksia ja niissä käytetyt muuttujat (suluissa) ovat:

- *ammattitaito ja osaaminen (Mahdollisuus koulutukseen ja kehittymiseen työssä?)*

- *työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti (Kiire ja kireät aikataulut työssä viihtymisen vähentäjinä, työntekijöiden riittämätön määrä tehtäviin nähden)*
- *organisaation mahdollistama harkinta, päätöksenteko ja vaikutusmahdollisuudet (Työn autonomia)*
- *palkka, työn riskit ja epävarmuus (Irtisanomisen uhka, kokemus palkan oikeudenmukaisuudesta)*
- *subjektiivisen hyvinvoinnin kokemus (Työtyytyväisyys, tunteeko laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi)*
- *työyhteisön tuki (Kokee olevansa arvostettu työyhteisön jäsen).*
(Pyöriä 2012, 29–30.)

3.2 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramo kertoo kirjassaan työhyvinvoinnin portaat -mallissa olevan kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli on luotu Maslowin tarvehierarkian pohjalta vertailemalla ja hyödyntämällä työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleja ja määritelmiä. Jokaiselle portaalille on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä organisaation että yksilön näkökulmasta ja kyseessä olevaan aihealueeseen liittyviä mittareita tai arviointimenetelmiä. Mallin tarkoituksena on, että sen avulla voidaan kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porras portaalta. Portaateille on nimetty paremmin nykypäivään sopiviksi: **terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen**. Työhyvinvoinnin portaateille -mallin kehittämisen taustalla on ollut tavoite löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tukemiseksi. (Rauramo 2012, 13.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15.)

Terveys on voimavara, jota kannattaa vaalia. Yksilön vastuulla on huolehtia omasta terveydestään terveellisten elintapojen avulla (kohtuullinen, säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuullinen alkoholin käyttö sekä riittävä lepo ja uni). Myös oman jaksamisen ja tuntemusten kuuntelu sekä omien työtapojen tutkiskelu ja kyseenalaistaminen ovat joskus tarpeen. On yksilön omalla vastuulla asettaa rajat omalle jaksamiselle ja joustamiselle. Työorganisaation vastuulla terveyden edistämässä sen sijaan ovat henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn lisääminen, kansantautien, työhön liittyvien sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien vähentäminen sekä ennen aikaisten eläkkeiden vähentäminen. Työkaluina

organisaatiolla ovat esim. työterveyden palvelut, työpaikkaruokailu, työpaikkaliikunta, työpaikan päihdeohjelma, esimiestuki, kehityskeskustelut, kuntoutus, työaika-joustot, osaamisen kehittäminen, työkykyindeksit, työhyvinvointikyselyt, varhaisen tuen ja puuttumisen malli. (Mts. 27, 66–67.)

Mittareita terveyden arvioinnissa on olemassa laajalti, ja jokainen organisaatio päättää itse, mitä niistä käyttää. Esimerkkinä Rauramo mainitsee päivittäiset keskustelut, riskien arvioinnin, terveydentilakyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnan ja toimintakyvyn mittaukset, työpaikkaselvityksen, työkykyindeksin, työtyytyväisyyskyselyn. (Rauramo 2012, 67.)

Turvallisuus on yksi ihmisen perustarpeista, mutta myös perusoikeus yhteiskunnassa ja työssä. Jokaisella työntekijällä on oltava oikeus ja mahdollisuus kotiutua työstä terveenä, olla kärsimättä tapaturmista, työperäisistä sairauksista, kiusaamisesta, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Turvallisuus liittyy myös toimeentuloon ja työsuhteen pysyvyyteen. Organisaation käytännöistä turvallisuuden edistämiseksi Rauramo luettelee mm. seuraavia: työsuojelutoiminta, ergonomia, perehdyttäminen ja turvallisuuskoulutus, sisäilmaongelmat hallintaan -hanke, tasa-arvosuunnitelma ja -toimikunnat, turvallisuusohjeet, toimintaohjeet työpaikkakiusaamista vastaan, työympäristön kehittäminen, avoin ja jatkuva keskusteluyhteys työnjohdon ja työntekijöiden välillä. (Mts. 70, 101.)

Työntekijä voi puolestaan huolehtia sekä omasta, että koko työyhteisön turvallisuudesta puuttumalla nopeasti epäkohtiin, osallistumalla aktiivisesti työolojen kehittämiseen, ylläpitämällä ja kehittämällä omaa ammattitaitoaan, edistämällä terveyttään ja työkykyään sekä noudattamalla yhteisiä pelisääntöjä. Turvallisuusasioita Rauramo esittää arvioitavaksi auditointien, laatuarviointien, riskien arviointien ja erilaisten työpaikkaselvitysten ja tarkastusten avulla. (Rauramo 2012, 102.)

Kolmas hierarkian taso, **yhteisöllisyys**, liittyy Rauramon mukaan sosiaalisuuteen käsitteäen tunnepohjaiset suhteet, kuten ystävyys sekä pari- ja perhesuhteet. Jos ihmisen fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarve ovat tyydytetyt, tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu. Jokainen haluaa olla rakastettu, hyväksytty, huomattu ja tuntea itsensä tarpeelliseksi. Yhteisö, jossa voi kokea yhteen-

kuuluvuuden tunnetta, on ihmiselle tärkeä. Työyhteisön rooli yhteisöllisyyden tuottajana voi joskus olla liian korostunut ja tulisikin muistaa, etteivät työyhteisön tai harrastusryhmien ihmissuhteet pysty korvaamaan perinteisten läheisten ihmissuhteiden merkitystä. Työyhteisön merkitys työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin on oleellista. Yhteistyökykyinen työyhteisö, jossa on avoimet ja luottamukselliset välit, tekee myös tuloksekkaampaa työtä. Sosiaalinen tuki, hyvä ja toimiva työyhteisö, avoimuus, varhaisen välittämisen malli sekä sosiaalisen pääoman ymmärtäminen ja vuorovaikutustaidot ovat yhteisöllisyys -portaan peruskäsitteitä. (Mts. 103–111.)

Yhteisöllisyyden edistämisen keinoja työnantajan kannalta ovat esimerkiksi avoimien ovien päivät, harrastepiirit, intranet, perehdyttäminen, erilaiset sosiaaliset yhteiset hetket, TYKY -toiminta ja työnohjaus. Työntekijä voi vaikuttaa asiaan osallistumalla aktiivisesti työpaikan asioiden hoitamiseen ja järjestettyihin tilaisuuksiin, kehittämällä omaa kuuntelu- ja keskustelutaitoaan, käyttäytymällä asiallisesti ja kohteliaasti työyhteisön normeja noudattaen. Yhteisöllisyyttä, sen onnistumista ja kehittämistä voi mitata kehityskeskusteluiden, työilmapiirimittausten ja työtyytyväisyyskyselyn avulla. (Mts. 121–122.)

Rauramon porrasmallissa neljäs porras on **arvostus**. Se, miten kukin arvostaa itseään ja työtään, perustuu työyhteisön, esimiehen ja ystävien sekä läheisten osoittamaan arvostukseen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jokaisen ponnistelut ja työpanos otetaan huomioon ja jokaista kohdellaan arvostavasti. Edellytyksenä tällaisen arvostuksen saavuttamiseen on, että kukin yksilö on pätevä jollakin työhön olennaisesti liittyvällä alueella. Arvostuksen osoittaminen työyhteisössä parantaa yhteisöllisyyttä ja yhteistyön tuloksellisuutta. Erityisesti hyvä ja ammattitaitoinen esimiestyö tulee ratkaisevaan rooliin arvostuksen portaalla. Rakentava palaute on työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden edistämisen kannalta ensiarvoisen tärkeää: palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Esimiesten tulisi myös muistaa antaa riittävä, välitöntä, oikeudenmukaista ja tilannesidonnaista tunnustusta silloin, kun siihen on aihetta. Ikävin tilanne työntekijän kannalta on arvostuksen puutteen tunne, joka usein syntyy palautteen puutteesta. Avoimen vuorovaikutuksen lisäksi johdolla on käytet-

tävissään erinäisiä menetelmiä osoittaa arvostustaan, kuten esimerkiksi toimivat palkitsemisjärjestelmät, palkkaus ja kehittävä kehityskeskustelu. (Mts. 124, 128, 135–136, 137–139.)

Osaamisen porras on ylin, ja käsittelee yksilön halua tavoitella oman potentiaalinsa ääri rajoja. Oman osaamisen ylläpitäminen on kilpailutekijä markkinoilla, se edistää työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia. Elinikäinen oppiminen antaa valmiudet elää muuttuvassa maailmassa sekä hallita yhteiskunnan ja työelämän muutoksia. Ne, jotka ylläpitävät oman ammattitaitonsa työelämän ja tulevaisuuden haasteita vastaan, työllistyvät todennäköisimmin. (Mts. 145–146.)

Osaamisen edistämisen käytäntöjä, joita työnantaja voi ottaa käyttöön arjessa, Rauramo (2012, 168) luettelee mm. seuraavia:

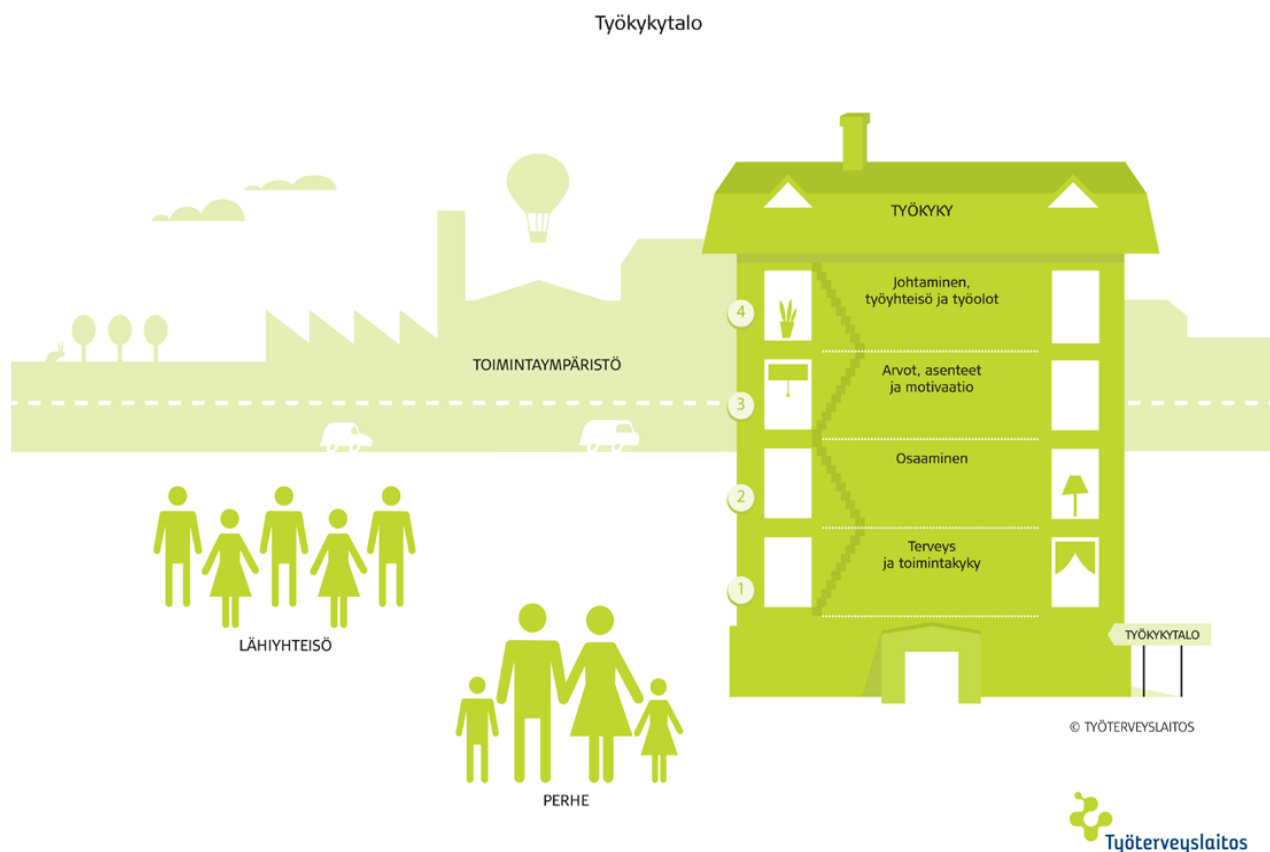
- avoin koulutus eri muodoissa, kannustus ja tuki koulutukseen, opintopiirit
- mentorointi, valmennus
- työkierto, työn kehittäminen ja laajentaminen
- urasuunnittelu, kehityskeskustelut.

Työnantajan kannustaessa ja tukiessa oppimiseen, tulee työntekijöiden rohkeasti tarttua edellä mainittuihin mahdollisuuksiin. Jos työnantaja ei järjestä koulutusta tai työnohjausta, voi jokainen yksilönä hakeutua myös työpaikan ulkopuolisiin koulutuksiin, esimerkiksi itse- ja etäopiskeluna. Osaamisen arviointia voidaan tehdä työpaikoilla käyttäen apuna auditointia, laatujärjestelmiä, asiakaskyselyitä, osaamiskartoituksia sekä riskien arviointia. (Mts. 169.)

3.3 Työkyky

Tyky-toiminta, eli työkykyä ylläpitävä toiminta, tarkoittaa toimintaa, jonka avulla työntekijät ja työnantaja yhdessä yhteistyötahojen kanssa pyrkivät edistämään ja tukemaan henkilöstön työ- ja toimintakykyä läpi työuran. Tyky-toimintaa on monen eri-tasoista, laajimmillaan se voi tarkoittaa kaikkea toimintaa, jolla henkilöstön ja työyh-

teisön hyvinvointia pyritään edistämään. Toiminta voi kohdistua työhön ja työympäristöön, työyhteisöön, henkilöstön terveyteen ja ammatilliseen osaamiseen. Vastuu tyky-toiminnasta kuuluu koko työyhteisölle ja pitkäjänteisesti ja ammattitaitoisesti toteutettuna tyky-toiminta ehkäisee työkyvyttömyyttä sekä edistää työkyvyn säilymistä ja työssä jaksamista. Tämän lisäksi hyvin hoidettu tyky-toiminta parantaa organisaation tehokkuutta ja toimintakykyä kestäväällä tavalla. (Virolainen 2012, 147.)



Kuvio 4. Työkykytalo. (Työterveyslaitos)

Kuviossa 4 Työterveyslaitos on mallintanut työkyvyn kuvauksen talon muotoon: Työkykytaloissa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja sekä johtamista. Talon perustana ovat **Terveys ja toimintakyky**; fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. **Osaaminen** on toisessa kerroksessa ja sen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen, eli ns. elinikäinen oppiminen on

työkyvyn ylläpitämiseksi tärkeää. Kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. **Arvot, asenteet ja motivaatio** ovat kolmannessa kerroksessa ja tässä kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Yksilön omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn, sillä jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Jos työ taas koetaan pakolliseksi osaksi elämää eikä se vastaa omia odotuksia, työkyky heikkenee. Iän myötä työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen. **Johtaminen, työyhteisö ja työolot** ovat talon neljännessä kerroksessa. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti ja työ sekä työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvatkin tähän kerrokseen. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa: esimiehillä ja johtajilla on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työtoimintaa. (Mitä työkyky on? 2014.)

Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia alemmissa, yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa, jolloin muutoksien vaikutukset näkyvät myös muissa kerroksissa. Myös neljäs kerros, työn sisältö muuttuu nopeasti eikä aina ota riittävästi huomioon ihmisen edellytyksiä vastata muutoksiin. Usein liian raskaaksi kasvanut neljäs kerros painaa alakerroksia huonoin seurauksin. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan, työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta: työstä ja työoloista. (Mitä työkyky on? 2014.)

Työkykytaloa ympäröi perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat myös yksilön työkykyyn. Vastuu yksilön työkyvystä ja kaantuukin sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (Mitä työkyky on? 2014.)

Nykyisin työtoiminta tavoittaa valtaosan työssäkäyvistä, tämä edellyttää kuitenkin sekä työnantajan että työntekijöiden aktiivisuutta, osallistumista ja yhdessä toimimista. Myös työterveyshuollolla on tärkeä rooli asiantuntijana tukea työpaikkojen työtoimintaa. Työtoimintaa voi olla esimerkiksi henkilöstöpäivä, jonka aikana liikutaan ja saunotaan, luento terveellisestä ravitsemuksesta, tiimin kehittämiseen liittyviä harjoituksia tai liikunta- ja kulttuurisetelien jakaminen henkilöstölle. (Virolainen 2012, 148–149.)

Tyky-toiminnalla ei saavuteta sen tavoitteita kokonaisvaltaisesta toiminnasta järjestämällä arkisesta työstä irrallisia tapahtumia 1-2 kertaa vuodessa, vaan sen tulisi olla enemmänkin organisaatiokulttuurissa olevaa me-henkeä työpaikalla joka päivä. Tyky-toimenpiteiden tulisi olla osa organisaation kokonaisvaltaista työhyvinvointisuunnitelmaa siten, että ne tukisivat organisaation muuta kokonaisuutta. Toiminnan tulee olla jatkuvaa, prosessiluonteista ja vakiintunutta osana työpaikan päivittäisiä toimintatapoja. Tyky-toiminnan ei tulisi olla myöskään pelkkien liikuntapalvelujen käytön edistämistä, vaan sitä tulisi kehittää monipuolisesti työn ja työolojen, ammattitaidon ja työyhteisön ilmapiirin kehittämisen huomioiden. Tämä vaatii suunnitelmallisuutta, jolloin työyhteisöä varten laaditaan etukäteissuunnitelma siitä, millaisin keinoin henkilöstön työkykyä tullaan kehittämään. Suunnitelmien lisäksi organisaation tulee myös sitoutua viemään suunnitelmat käytännön tasolle ja testaamaan niiden toimivuus. (Mts. 149–150.)

3.4 Työturvallisuus

Uusi työturvallisuuslaki tuli voimaan vuoden 2003 alussa ja laki määrittää työnantajan vastuista työympäristöä ja työolosuhteita kohtaan. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös työnantajan sijaisten, esim. työnjohtajan, riittävä perehdytys tehtäviinsä, ja että tällä on riittävät resurssit ja toimintavalmiudet työsuojeluasioiden hoitamiseen. Toteuttaakseen työturvallisuuslain sisältöä työnantajalla tulee olla työsuojelun toimintaohjelma, jossa selvitetään työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Nämä haasteet on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja käsiteltävä työntekijöiden ja heidän edustajien kanssa. Työnantajan on pyrittävä selvittämään ja vähentämään työntekijöitä raskaita seikkoja, olivat ne sitten fyysisiä tai psyykkisiä. (Suutarinen & Vesterinen, 2010, 17; Virolainen 2012, 145.)

Työkyky muodostuu ihmisen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Tämä tarkoittaa turvallisuusjohtamista työntekijän turvallisuuteen, terveyteen ja hy-

vinvointiin liittyvissä asioissa ja Työturvallisuuslaki (TtL) toimii tämän toiminnan pohjana. Laeissa painottuvat selvästi mm. juridiset vastuut, työnantajan ja organisaation kaikkien osapuolten huolehtimis- ja valvontavelvoitteet, vaarojen ennalta selvittäminen, suunnittelu, koulutus, tiedottaminen, yksilön henkilökohtaisten kykyjen ja ominaisuuksien huomioonottaminen. Lainsäädännön keskeiset pääkohdat edellyttävät ja mahdollistavat, että työpaikoilla otetaan käyttöön tarvittavat turvallisuudenhallintamenetelmät, jotka auttavat koko organisaatiota olemaan selvillä työolosuhteista ja niissä tapahtuvissa muutoksissa, selvittämään jokaisen työntekijän työssä esiintyvät vaarat, ottamaan käyttöön jatkuvasti kehittyvä ennaltaehkäisevä toiminta, ylläpitämään ja kehittämään työyhteisöä ja henkilöstön työkykyä, asettamaan ja saavuttamaan työtä ja työolosuhteita kehittäviä tavoitteita. (Kerko 2001, 157–158.)

Työturvallisuuslaissa on säädetty myös työntekijän velvollisuuksista, joka tarkoittaa, että työntekijän on noudatettava työnantajan neuvoja ja ohjeita sekä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisista vioista ja puutteellisuuksista työpaikalla. Työturvallisuudesta huolehtiminen vaatii useamman tason toimintaa: tekninen turvallisuus, työympäristön turvallisuus, työtavat, perehdytys, johtaminen ja organisaation turvallisuuskulttuurin kehitys. Oleellista näille kaikille on kuitenkin johdon sitoutuneisuus työturvallisuuden kehittämiseen - ilman johdon sitoutumista työturvallisuus saattaa jäädä vain kauniiksi korulauseiksi. (Virolainen 2012, 145–146.)

Työturvallisuuteen liittyvät tutkimukset osoittavat, että poistamalla työympäristössä havaittuja ongelmia ja häiriöitä palvelu saadaan sujumaan tuottavammin ja tehokkaammin. Turvallisuustyön kestävän kehittämisen avainvoimavara on työpaikan oma asiantuntemus. Sen avulla yritys tunnistaa ja torjuu tuotteisiin, toimintaan ja palveluihin liittyviä riskejä ja uhkia. Turvallisuuden kehittäminen tulee nähdä yrityksen tarpeista lähteväksi moniulotteiseksi toiminnaksi. Käytännössä edetään vaiheittain:

1. tavoitteiden ja tehtävien määrittely
2. nykytilan kartoittaminen, riskien arviointi ja toimenpidesuunnitelman laatiminen
3. kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen
4. seuranta ja uudet toimenpiteet.

Työturvallisuus edellyttää lukemattomia pieniä parannuksia useissa eri kohteissa. Ensin tehdään riskien arvioinnin perusteella kiireellisimmäksi luokitellut parannustoimet. Kehitystyö kannattaa aloittaa jokaista lähellä olevista ja suhteellisen helpoista kohteista. Näin saadaan koko henkilöstö sitoutettua mukaan hankkeeseen. (Rissa 1999, 108–109.)

Monilla työpaikoilla on käytössä nolla tapaturmaa -tavoite, joka on yksi esimerkki nykyaikaisesta turvallisuusjohtamisesta. Tulokset tavoitteellisista tapaturmattomista hankkeista on olleet positiivisia. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen koordinoimalle nolla tapaturmaa -foorumille ilmoittautuneet yritykset saivat vähennettyä tapaturmien määrää 20 prosenttia vuosina 2004–2007. Samaan aikaan suomalaisten organisaatioiden työtapaturmien kokonaismäärä kasvoi 4,3 prosenttia. Tapaturmien ehkäisyssä on tärkeää pitää tapaturmista kirjaa ja pyrkiä ennaltaehkäisemään niitä mahdollisimman paljon. Tapaturmia tai nk. läheltä piti -tilanteita ei tulisi piilotella, vaan syyt niihin tulisi selvittää ja miettiä, miten ne olisi voitu ehkäistä. On erittäin tärkeää, että työntekijöiden asenne saadaan yleistä työturvallisuutta arvostavaksi. (Virolainen 2012, 146–147.)

3.5 Työsuojelu ja työterveyshuolto

Työsuojelun käsite ja sisältö ovat muuttuneet samalla kun työelämä on muuttunut. Työsuojelulainsäädäntö nostaa esiin työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan merkityksen. Päävastuun ollessa työnantajalla ja työnantajan edustamalla esimiehillä, työsuojelussa korostetaan myös työntekijän roolia työn ja työolojen kehittämisessä. Toimivalla työsuojelulla taataan niin työntekijän työkyky kuin yrityksen häiriötön toiminta. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 14–15.)

2000-luvulla työturvallisuuslakia muokattiin vastaamaan enemmän tietotyön ja työelämän epävarmuuden tuomiin haasteisiin. Henkinen työsuojelu nostettiin osaksi työturvallisuuslakia. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijän työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä tapaturmia, ammattitauteja ja muita työympäristöstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä haasteita.

Tyky-toiminnasta on tullutkin työhyvinvointitoimintaa, tyhy-toimintaa. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 16.)

Henkisen hyvinvoinnin edellytyksistä huolehtiminen kuuluu työnantajan velvoitteisiin jo työturvallisuuslain perusteella, kuten yllä on jo mainittu. Työn johtaminen, työn tavoitteiden määrittely ja työn järjestäminen tarkoituksenmukaisesti ovat yhteistyön, vuorovaikutuksen ja yksilöllisen käyttäytymisen ohella työympäristötekijöitä, joita henkisen hyvinvoinnin kannalta voi seurata. Työ monipuolistuu ja toimintaympäristö suurenee. Tarvitaan oma-aloitteisuutta, oman työn käsittämistä suuremman kuvion osana ja halua olla mukana työn kehittämisessä. Puhutaan psykososiaalisesta työympäristöstä, ja sen määritelmä on nykyisen työelämäkäsityksen mukainen: työpaikan jäsenet ovat jatkuvassa neuvottelu- ja vuorovaikutussuhteessa. (Kallio & Kivistö 2013, 12–13.)

Suomessa työsuojelu perustuu hyvän työympäristön käsitteelle, joka sisältää terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä edistäviä toimia, sekä työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisyä. Erityisiä kehittämisen kohteita ovatkin työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy sekä henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen. Työsuojelun ymmärtäminen osana yrityksen toimintaa on laajentanut käsitettä. Nykyään siihen liitetään myös henkinen hyvinvointi, työtyytyväisyys, osaaminen ja motivaatio, organisaation toimivuus sekä johtaminen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2000, 7.)

Perinteinen työsuojelu on kiinnittänyt pääasiallisen huomion yksilökohtaisiin tapaturmiin ja niiden torjuntaan turvallisuustekniikkaa lisäämällä ja ihmisten käyttäytymistä muuttamalla. Tutkimusten mukaan tämä ei kuitenkaan yksin riitä vaan on vaikutettavat ensisijaisesti johtamiseen ja töiden järjestelyyn. Turvallisuuskulttuurin muutos lähtee aina ylimmästä johdosta, jonka tulee osoittaa sitoutumisensa turvallisuusasioiden hoitoon. Pelkkä valistus, neuvonta ja asennekampanjat eivät riitä tekemään työoloja turvallisiksi ja terveiksi. Työtapojen ja työmenetelmien muuttaminen onkin paljon helpompaa kuin arvojen ja uskomusten muuttaminen. Työsuojelun pää paino tulisikin olla ennaltaehkäisyssä, johtamisessa ja työjärjestelyjen kehittämisessä. (Rissa 2007, 40.)

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa yhdessä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Työnantajalla tulee olla kirjallinen toimintasuunnitelma, josta käy ilmi työterveyshuollon tavoitteet, työpaikan tarpeet ja toimenpiteet. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 18.)

Työterveyshuoltolaki määrittää työterveyshuollon tehtäväksi myös työn terveellisuuden ja turvallisuuden selvittämisen joko työpaikkakäynnein tai muita menetelmiä käyttäen. Työpaikkaselvitys tulee tehdä erityisesti silloin kun työtä tai työympäristöä suunnitellaan tai muutetaan tai työntekijöille kertyy paljon sairauspoissaoloja. Työterveyshuollon toiminnan sisällön on perustuttava työpaikkaselvitykseen. Selvityksessä on selvitettävä työn fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormittavuus ja niiden merkitys työntekijän terveydelle ja työkyvyille. (Työterveyslaitos 2015, 10.)

1.6.2012 tuli voimaan lisäys työterveyshuoltolakiin (1383/2001), jossa veloitetaan työnantajaa ilmoittamaan sairauspoissaoloista työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. Tämä varhaisen tuen mallin tarkoituksena on pystyä tarttumaan ajoissa työntekijän mahdollisiin työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiongelmiin. Työkyvyn varhaisen tuen mallissa kuvataan, milloin ja miten työkykyasia otetaan puheeksi ja kirjataan ylös, mitkä ovat eri osapuolten roolit ja vastuut (työntekijä, esimies, työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöt, luottamusmies, henkilöstöhallinto), miten esimiehet ja muut osapuolet koulutetaan toimimaan varhaisen tuen mallin mukaisesti ja miten mallin käyttöä, toimivuutta seurataan ja arvioidaan. (Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki.)

Virolaisen mukaan varhaisen puuttumisen mallia voi toteuttaa yksinkertaisimmillaan esimiehen ja työntekijän välisellä keskustelulla, joihin voidaan tarpeen vaatiessa ottaa mukaan myös työterveyshuollon edustaja. Varhaista puuttumista vaativia asioita ovat esim. sairaus, alkoholiongelmat, työpaineet, ongelmat suoriutumisessa, työyhteisön ongelmat sekä perhe/parisuhdeongelmat. Myös silloin, kun työntekijällä on paljon toistuvia poissaoloja, liian pitkät työpäivät ja jatkuva kiire, heikentyneet työsuoritukset ja keskittymisvaikeuksia, vuorovaikutusongelmia asiakkaiden ja/tai työka- vereiden kanssa tai jos havaitaan henkilön syrjäytymistä työyhteisössä, tulisi asioihin

puuttua nopeasti. Hyödyt varhaisesta puuttumisesta näkyy mm. terveenä ja toimivana työyhteisönä, työkyvyttömyyden ja työkyvyttömyyseläkkeiden ennaltaehkäisyinä, sairauspoissaolojen parempana hallintana, yhtenäisen toimintatavan halltuun ottaminen luo työhyvinvointia koko organisaatiossa. (Virolainen 2012, 69–70.)

3.6 Työhyvinvointi yrityksen strategisena tekijänä

Työhyvinvointi kohtaa jatkuvasti haasteita, niitä ovat mm. globalisaatio, ilmastonmuutos, väestön ikääntyminen, elinkeinoelämän rakennemuutokset, etätö, sekä lukuisat erilaiset ja epätyypilliset työsuhteet. Samaan aikaan työlainsäädäntö, työterveyshuolto, organisaatorakenteet ja johtamiskäytännöt on muokattu vastaamaan perinteisen teollisuuden toimintaperiaatteiden mukaisesti. Yritysten tulisi miettiä kuinka lain vaatimia toimenpiteitä voisi hyödyntää työhyvinvointityössä. Usein nämä lain vaatimat velvoitteet "vain" täytetään, eikä jatkojalostusta tapahdu. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 19–21.)

Työhyvinvointi tulisikin nostaa yrityksen strategiseksi tekijäksi, jonka toteuttamista ylin johto tukee. Yrityksessä tulee vallita yhteisymmärrys siitä mitä työhyvinvointityö sisältää, mitkä sen tavoitteet ja toimintatavat ovat, sekä kuinka sitä seurataan ja arvioidaan. Työhyvinvoinnin tavoitteiden tulee tukea yrityksen liiketoiminnan tavoitteita. Työhyvinvoinnin tavoitteiden toteutumisen mittaaminen on osittain haastavaa. Helppimpia mitattavia asioita ovat ylityö-, sairaspoissaolo- ja tapaturmaprosentit ja henkilöstön vaihtuvuus, kun taas haasteita aiheuttavat henkilöstön motivaation ja työilmapiirin tason mittaaminen. Jotta työhyvinvoinnin nykytilaa ja kehittämistarpeita voidaan arvioida, tulee yrityksellä olla vertailukelpoista materiaalia oleellisista tunnusluvuista mm. yrityksen henkilöstökuvasta ja taloudellisista tunnusluvuista. (Mts. 21–22.)

Kun työhyvinvointia arvioidaan kuten mitä tahansa liiketoiminnallista tunnuslukua, voidaan esittää myös kysymys mitä työhyvinvoinnin puute maksaa? Usein mietitään, paljonko organisaatiolla on rahaa käyttää työhyvinvointiin, mutta kysymystä tulisi tarkastella myös toisesta näkökannasta ja arvioida paljonko työhyvinvoinnin puute

aiheuttaa kustannuksia ja mitkä ovat työhyvinvointiriskien taloudelliset arviot. Työhyvinvoinnin puutteesta kertoo selkeimpiä lukuja sairaspöissaolot, joista lyhytaikaiset tulevat kaikkein kalliimmiksi. Myös tapaturmat ja niistä aiheutuvat pöissaolot ja pahimmassa tapauksessa työkyvyttömyys, tapaturmien seurauksena olevat toimintakatkokset ja sijauskustannukset lisäävät kustannuksia. Huono työilmapiiri johtaa osajien lähtemiseen yrityksestä, jolloin vaihtumiskustannukset ja osajien mukana lähtävä tietotaito ovat lisämenoerä yrityksen taloudessa. (Ojala 2003, 86.)

Kustannuksia, joita on vaikea arvioida rahallisesti etukäteen, ovat työhyvinvoinnin puutteesta johtuvien tapahtumien seurauksena aiheutuvat imago tappiot, asiakaspalvelun heikkeneminen ja mahdollisesti asiakasvirtojen pieneneminen, verkostojen ja yhteistyökumppanien yhteistyöhalukkuuden väheneminen johtuen imago tappiosta, tuotannon laadun heikkenemisen seuraukset. (Ojala 2003, 87–88.)

Työhyvinvointityö on osa yrityksen rakennepääomaa, ja rakennepääoman avulla ihmisten osaamista ja innostusta vaalitaan ja hyödynnetään, jolloin henkilöstötyytyväisyys kasvaa ja vaikuttaa täten suoraan asiakastytyväisyyteen. Työhyvinvointi pääoma-arvona lisää yrityksen aineetonta varallisuutta, joka kuvaa sitä, miksi yrityksen markkina-arvo on suurempi kuin kirjanpitoarvo. Työhyvinvointi siis on iso tekijä tuotamassa arvokasta yritystä. Aineeton omaisuus voidaan kuvata perinteisten käyttö-, rahoitus- ja vaihto-omaisuuden jatkoksi ja se muodostuu henkilö-pääoman, rakennepääoman ja suhdepääoman muodostamasta yhteisestä alueesta. Työhyvinvointia pääomana vois siis myös kasvattaa ja mitä suuremmaksi aineeton omaisuus tulee työhyvinvoinnin ja muun rakennepääoman avulla, sitä arvokkaampi yritys on. (Ojala 2003, 92–93.)

3.7 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin näkeminen kokonaisvaltaisena ilmiönä on perusta työhyvinvoinnin johtamiselle, samoin työhyvinvointiin panostaminen tulisi nähdä investointina ja se tulisi ottaa osaksi yrityksen arvomaailmaa sekä organisaatiokulttuuria. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin liittyy työhyvinvoinnin mittaaminen ja siihen panostaminen kokonaisvaltaisesti yksittäisten toimenpiteiden sijaan. Työhyvinvointia tulisi mitata ja

mittareita tarkastella säännöllisesti kuten mitä tahansa muutakin organisaation liike-toimintaa. Lisäksi johtamiseen liittyy vahvasti halu suunnitella ja analysoida, miten työhyvinvointia kehitetään kokonaisvaltaisesti myös jatkossa. (Virolainen 2012, 105.)

Otalan (2003, 45–46) mukaan hyvä johtaminen ja esimiestyö ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kokemiseen ja hyvä johtaminen muodostuu seuraavista tekijöistä:

- johtamisen periaatteet ja johtamismallin selkeys
- selkeät tavoitteet
- arvot ja niiden mukainen toiminta
- johtamistaidot ja niiden jatkuva kehittäminen
- ihmisten mahdollisuus osallistua ja johtaa omaa työtään.

Työhyvinvointi on olennainen osa esimiestyötä kaikilla esimiestasoilla ja suositeltavaa olisi, että esimiehet koulutetaan ja perehdytetään yleisten johtamistaitojen lisäksi käsittelemään myös yleisimpiä työhyvinvointikysymyksiä. Kuitenkin erityinen huomio tulee kiinnittää esimiesten johtamistyyliin ja asennoitumiseen työhyvinvointia kohtaan. Positiivinen ja avoin asenne jo sinällään ohjaa esimiehiä työhyvinvointia tukevaan toimintaan. (Virolainen 2012, 105.)

Esimiestyössä on tärkeää opetella ja jatkuvasti kehittää omaa johtajuutta, sillä esimiehen tulee ymmärtää ihmisiä ja ihmisten käyttäytymistä. Johtaminen ja esimies koetaan hyvin usein tunnetasolla henkilökohtaisina tuntemuksina. Tämän vuoksi johtajuutta voisi opetella vastaavalla elämyksellisellä tavalla esimerkiksi menemällä joskin aikaa toiseen yksikköön ei-esimiesasemaan ja tämän kautta mahdollisesti muuttaa omaa johtajuuttaan kokemiensa havaintojen pohjalta. (Ojala 2003, 59.)

Erilaiset ideoinnit, keskustelut henkilökunnan kanssa ja arkipäivän työskentelytavat vaikuttavat paljon työhyvinvointiin. Arkipäiväinen esimiehen ja henkilökunnan välinen kanssakäyminen sekä kohtaamiset ovat osa työhyvinvointia. Johtamisella ja johtamistyyllillä on suuri vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin ja joidenkin tutkimusten mukaan johtamistyylin muutos on tärkein yksittäinen työhön liittyvä tekijä, joka ennustaa heikkenemistä tai paranemista työntekijöiden työkyvyssä. Tutkimusten mukaan erityisesti keskitason ja alemman tason esimiesten johtamistyyllillä on vaikutus

henkilöstöön ja heidän hyvinvointiinsa sekä kokemaansa stressiin. Demokraattinen, työntekijäkeskeinen, sopivasti vapauksia ja vastuuta antava, johdon keskustelut henkilöstön kanssa ja vaikutusmahdollisuuksia antava oikeudenmukainen johtamistyyli lisää organisaation suorituskykyä. Sen sijaan autoritaarinen, johtajakeskeinen johtamistyyli, jossa työntekijöille ei anneta juurikaan vapauksia tai vastuuta, heikentää organisaation ilmapiiriä ja työhyvinvointia ja tästä seurauksena myös usein työtehokkuus heikkenee. (Virolainen 2012, 106.)

Organisaation johto on se taho, joka vastaa viime kädessä toteuttavista toimenpiteistä työhyvinvoinnin osalta, sillä erilaiset työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteet ja mittaukset tarvitsevat usein johdon hyväksynnän. Johdon merkitys organisaatiokulttuurin luomiseen ja arvomaailmaan on myös merkittävä ja jos organisaation johto näkee työhyvinvoinnin keskeisenä asiana organisaation arvomaailmassa, näkyy se yleensä myös panostuksina henkilöstön työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 107.)

Vaikka työhyvinvointia pitäisi ajatella kokonaisvaltaisena tekijänä, joskus jonkin yksittäisenkin toimenpiteen tai osa-alueen kehittämisen kautta voidaan saada suuri vaikutus organisaation työhyvinvoinnissa. Esimerkiksi esimiehen siirtyminen toisiin tehtäviin voi vaikuttaa erittäin paljon työyhteisen työhyvinvointiin - ilmapiirin muuttamiseen ei henkilövaihdoksen lisäksi välttämättä tarvita muita toimenpiteitä. Näiden ongelmien huomaaminen vaatii esimiehiltä ammattitaitoa ja kykyä sekä halua keskustella ja liikkua henkilöstön seassa, osana työyhteisöä. Keskusteleminen ja liikkuminen lisäävät myös henkilöstön tunnetta siitä, että heidän mielipiteistään välitetään. Kuuntelemisen lisäksi mielipiteitä ja kehitysideoita tulisi myös konkretisoida käytännön tasolle. (Mts. 107–108.)

3.8 Työhyvinvoinnin riskitekijät

Puutteellisen johtamisen vuoksi ontuvasta työhyvinvoinnista muodostuvia riskejä esittelee Ojala. Hänen mielestään hyvin monet riskit liittyvät vahvasti motivaation vähenemiseen tai sen puuttumiseen ja syitä tähän on monia. Kuitenkin motivaatioon liittyvät työhyvinvoinnin riskit korreloituvat selkeästi huonoon johtamiseen ja esimiestyöhön. Mm. palautteen puute, epäselvyydet toimenkuvissa ja ajankäytössä,

epäselvät palkitsemisperusteet, arvojen puute, puutteellinen tiedotus, tavoitteiden epäselvyys, huono työilmapiiri ovat tekijöitä, jotka syövät henkilöstön motivaatiota ja täten saattavat aiheuttaa työpahoinvointia. (Ojala 2003, 47.)

Yleisiä riskitekijöitä liittyen työhyvinvointiin Ojala on listannut seuraavasti:

- työpaikalla tapahtuva kiusaaminen
- huono vuorovaikutus ja tämän vuoksi toimimaton tiedon ja osaamisen jakaminen
- tiedon puutteen korvautuminen huhupuheilla, jotka aiheuttavat ristiriitoja
- innovatiivisuuden väheneminen epävarmuuden lisääntyessä
- sairaspöissaolojen lisääntyminen työssä väsymisen vuoksi
- resurssien tuhlaaminen päällekkäisyyksiin johtaa turhautumiseen
- yksintyöskentelyn aiheuttama syrjäytymisen vaara
- työtapaturmien riski nousee huolimattomuuden ja välinpitämättömyyden sekä toimintaohjeiden epäselvyyden vuoksi
- sotkuinen työympäristö luo tehottomuutta ja lisää tapaturmariskiä
- sisäilmaongelmat aiheuttavat työtehottomuutta. (Ojala 2003, 60.)

Riikosen, Tuomen, Vanhalan ja Seitsamon mukaan työn psyykinen kuormitus voi syntyä sekä liiallisista, että liian vähäisistä vaatimuksista. Henkinen rasittavuus, kiire ja kireät aikataulut ovat lisääntyneet. Vuosituhannen vaihteessa jo joka kolmas työssä olevista piti työtään henkisesti rasittavana. On tärkeää selvittää koko henkilöstön kokemukset ja etsiä yhdessä keinoja vähentää työn psyykkisiä vaatimuksia eli kiirettä, aikapainetta ja työn henkistä rasittavuutta. Henkilöstön työkykyä voidaan parantaa henkilöstön voimavaroja tukemalla, esimiestuella, tiimityöllä, vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä, työtoiminnan organisoinnilla ja koulutusmahdollisuuksia parantamalla. Samoilla keinoilla voidaan vähentää liiallisia psyykkisiä ja fyysisiä vaatimuksia, epävarmuutta ja ristiriitoja. Avoin kanssakäyminen henkilöstön kanssa organisaation terveydestä ja kehittämisestä lisää henkilöstön ja johdon välistä luottamusta sekä edistää organisaation toiminnan sujuvuutta. (Riikonen, Tuomi, Vanhala ja Seitsamo 2003, 11, 41.)

Riskitekijöihin voidaan lukea myös esimerkiksi avokonttoreiden hälyinen työympäristö. Hälinä voi edesauttaa stressitilan syntymistä, vaikka meluarvot eivät ylittäisikään haitallisen melun raja-arvoja. Oman työpisteen säädeltävyys kuuloärsykkeiden osalta on onnistuneen työnteon ja hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Avotoimistossa työskentelevät kokevat kuulo- ja näköaistien kautta jatkuvaa ärsyketulvaa. Puhe tai muu informaatiota sisältävä ääni hankaloittaa huomattavasti keskittymistä. Jälkivaikutuksena saattaa syntyä väsymystä, yliaktiivisuutta tai mielen kireyttä. Kuuloystävällinen työympäristö estää stressitason kohoamista haitallisiin mittoihin ja tukee mielen hyvinvointia. (Kallio & Kivistö 2013, 64–65.)

Työn keskeytyminen tai häiriintyminen on yleistä varsinkin työssä, jossa käytetään tietoteknisiä välineitä. Osa keskeytyksistä on hyödyllisiä ja vie työtä eteenpäin, mutta osa häiritsee työnteoa. Nopeat siirtymät asiasta toiseen kuormittavat mielen toimintakykyä. Tehtävään palaamiseen tarvitaan ylimääräistä energiaa, koska asia ja tarvittavat tiedot joudutaan palauttamaan mieleen. Mitä monimutkaisemmat asiat ovat työn alla, sen enemmän aikaa kuluu tehtävään palaamiseen ja virheiden määrä lisääntyy. Keskeytyksien syihin vaikuttamalla vähennetään virheitä, kysymyksiä ja enakoimatonta lisätyötä. (Mts. 49.)

Kallion ja Kivistön mukaan melkein puolet (45 %) työntekijöistä kokee työnsä keskeytyvän jatkuvasti tai melko usein. Asiantuntija-, toimisto- ja palvelutehtävissä keskeytymisiä on enemmän kuin tuotannollisissa tehtävissä. Työn keskeytyksiä voidaan vähentää mm. sopimalla yhdessä muiden kanssa työrauhasta, osallistumalla työtilojen parantamiseen turhien häiriölähteiden poistamiseksi ja ottamalla käyttöön ajanvaraukset ja muistilistat. Yhteisesti sovitut pelisäännöt auttavat työn ja sosiaalisten kontaktien yhteensovittamista. (Mts. 48–50.)

Työturvallisuuslaissa on säädetty työvälineiden turvallisuudesta. Tarvittavien välineiden sujuva käyttäminen lisää hallinnan tuntua työssä. Henkisten työvälineiden, kuten ennakoinnin, muistin, päätöksentekokyvyn, luovuuden ja asiantuntijuuden turvallisuussääntöjä ei löydy laista yhtä helposti, vaikka se onkin työnantajan huolenpitovelvollisuuden piirissä. Myös henkiset työkalut vaativat huoltoa: omien tietojen ja taitojen päivittämistä ja työtovereita arvostavan työtavan vaalimista. Esimerkiksi uusien

tietojärjestelmien käytön oppiminen jää usein puolitiehen. On psyykkisesti turhauttavaa, etteivät entiset taidot enää riitä, silloin uudet ohjelmat voidaankin kokea uhkaaviksi ja ahdistaviksi. (Kallio & Kivistö 2013, 51–52.)

Työturvallisuuslaissa on säädetty myös siisteydestä. Työpaikalla on huolehdittava turvallisuuden ja terveellisyyden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä. Siivous on suoritettava siten, että siitä ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työkuormitus vähenee, kun tarvittavat työvälineet löytyvät helposti. (Mts. 54–55.)

Monilla työpaikoilla on luotu tapa seurata työkykyä heikentäviä asioita. On laadittu valtakunnallisia ja työpaikkakohtaisia ohjeistuksia, miten keskustella ja ottaa puheeksi asioita. Työ ja terveys Suomessa 2012 haastattelututkimuksen mukaan varhaisen tuen toimintamalleja on kehitetty 40 %:ssa työpaikoista. Hankalilta tuntuvien tilanteiden havaitseminen ja selvittely kuuluvat monimuotoiseen esimiestyöhön. Työpaikalla luodun toimintamallin avulla on helpompi ottaa asia puheeksi. Neuvottelutilanteessa rajataan keskustelu työasioihin, esimerkiksi työkunnon palautumiseen sairauspoissaolon jälkeen. Työn vaatimusten ja suoriutumisen suhteesta tulee sopia mahdollisimman konkreettisesti ja kuvata toivottu tilanne täsmällisesti. (Mts. 100–103.)

Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta suorittivat tutkimuksen Suomessa 2002, jossa selvitettiin työn ja perheen yhteensovittamiskysymysten näkyvyyttä esimerkiksi henkilöstöstrategiassa, tiedotus- tai henkilöstölehdissä ja tasa-arvosuunnitelmassa. Tutkimukseen vastanneista yrityksistä henkilöstöstrategia oli 62 prosentilla ja näistä kolmasosasta löytyi mainintoja työn ja perheen yhteensovittamisesta. Maininnat liittyivät henkilöstön hyvinvoinnin tärkeyteen, elämäntilanteiden huomioimiseen ja yksilöiden kunnioittamiseen. Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulma on ollut työpaikkojen henkilöstöhallinnossa vielä uusi asia 2000-luvun alussa. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 93.)

Etätyön odotettiin parantavan kilpailukykyä ja työllisyyttä jo 1990-luvun Euroopan unionin asiakirjoissa. Etätyön nähtiin parantavan verkostoitumista ja lisäävän alueellista tasa-arvoa ja parantavan elämänlaatua. Etätyön määritelmiä yhdistää idea tietotekniikan mahdollistamasta, ajasta ja paikasta riippumattomasta työstä. Kivimäen ja

Otonkorpi-Lehtorannan tutkimuksessa säännöllistä tai sopimuksenvaraista etätöitä oli tehty hieman yli kymmenessä prosentissa työpaikoista. Sopimuksenvaraista etätöitä oli tehty useammin naisvaltaisissa työpaikoissa. Naisten osuus säännöllistä etätöntekijöistä oli myös suurempi, 56 prosentissa työpaikoista puolet tai enemmän kuin puolet kaikista säännöllistä etätöitä tekevästä työntekijöistä oli naisia. (Mts. 96–99.)

Kokeilemalla uusia käytäntöjä esimerkiksi työajoissa tai etätöissä voidaan löytää tapoja, jotka tyydyttävät sekä työntekijää, että työnantajaa. Jotta perheystävällisiä käytäntöjä voitaisiin kehittää, organisaation johdon on tiedettävä, millainen perherakenne työntekijöillä on. Työntekijä tarvitsee erilaisia vapaita ja työaikajoustoja lapsen syntyessä ja mennessä päivähoitoon ja kouluun. Myös omista vanhemmistaan huolehtivat työntekijät tulisi huomioida. Työntekijöiden ja perheiden tunteminen on esimiehille tärkeää, jotta he tietäisivät työntekijöiden elämäntilanteet. Joustavat työajat ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön luovat työtyytyväisyyttä ja jaksamista. (Mts. 132–134.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen teema on viime aikoina ollut esillä niin arjen puheissa kuin yhteiskunnallisessa keskustelussa ja päätöksenteossa. Käytännöt ovat kuitenkin vielä melko vähäisessä käytössä. Työpaikan kulttuuri vaikuttaa siihen, millaisten arvojen ja asenteiden pohjalta työpaikalla on mahdollisuus sovittaa työtä ja perhettä yhteen. Suomessa ja Ruotsissa käytetään Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimuksen mukaan enemmän joustavia työaikamalleja kuin monessa muussa EU-maassa. Silti esimerkiksi työaikajärjestelyt kaipaavat Suomessa edelleen kehittämistä ja myös henkilöstö kaipaa joustavia työaikamalleja. (Piensoho & Känslä 2008, 7.)

Perheystävälliset etuudet on perinteisesti kohdistettu pienten lasten vanhemmille. Viime aikoina on yhä enemmän alettu kiinnittää huomiota työntekijöihin, joilla on hoivavastuu vanhenevista sukulaisista. Työpaikan käytäntöjen tulisikin kohdistua tasapuolisesti sekä miesten, että naisten eri elämänvaiheita elävien työntekijöiden tueksi. Oman työpaikan perheystävällisyyttä voi tarkastella kolmesta näkökulmasta. Ensiksi voi tarkastella työpaikan johtamiskulttuuria, perheystävälliselle kulttuurille on ominaista johdon ja esimiesten tuki, joustavuus ja myönteinen asennoituminen työn

ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin. Toiseksi voi tarkastella yrityksen työaikakulttuuria, kohdistuuko työntekijään sellaisia aikapaineita ja työaikaodotuksia, jotka kohtuuttomasti häiritsevät perhe- tai yksityiselämää. Viimeiseksi voi tarkastella urakehityskulttuuria. Perhemyönteisessä työpaikassa perheen ja yksityiselämän huomiomisesta ei seuraa kielteisiä uraseurauksia. Perheystävällisellä työpaikalla esimiehet, henkilöstöasiantuntijat ja työntekijät voivat yhdessä rakentaa sellaisia käytäntöjä, jotka tukevat työntekijän hyvinvointia ja jaksamista. (Piensoho & Käsälä 2008, 8, 125.)

4 Henkilöstön riskikartoitus

Riskien arvioinnin voidaan määritellä Murtosen (2003, 7) mukaan olevan työssä esiintyvien vaarojen tunnistamista, vaarojen aiheuttamien riskien suuruuden määrittämisestä ja riskien merkityksen arviointia.

Liiketoiminta itsessään sisältää aina riskin ja riskienhallinnan tavoitteen tulisi tukea päätöksentekoa siten, että liiketoimintapäätökset voidaan tehdä pohjautuen yrityksen riskikuvaan. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen merkittävimmät riskikokonaisuudet tulee olla tiedossa ja pystytään pohtimaan, miten tulevat päätökset tulisivat muuttamaan tätä riskikuvaa. Tavoitteen saavuttaminen vaatii jatkuvaa riskikuvan päivittämistä ja seuraamista, ennen kaikkea tulee olla selvillä riskien kokonaiskuvasta liittyen liiketoimintaan, pelkästään yksittäisten riskien tunnistaminen ei riitä. (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki 2010, 12.)

Yrityksen turvallisuuteen liittyvät päätöksenteot tulisi perustua riskiperiaatteeseen eikä resursseja ole järkevää käyttää muihin kuin sellaisiin kohteisiin, jotka ylittävät tietyn rajan. Jotta todelliset riskit saadaan selville, on tutkittava kaikki mahdolliset vaarat ja uhat sekä niiden esiintymiseen liittyvät olosuhde- ja tilannetekijät. Riskien arviointi ja kartoitus tulisi olla työpaikan normaalia, jatkuvaa toimintaa sen sijaan, että siitä tehdään harvoin tapahtuvaa konsulttien vetämää erikoistoimintaa. Työolosuhteet, työpaikan ilmapiiri ja työjärjestelyasiat tulisi nähdä lakisääteisten vaatimusten tai "pehmoilun" sijaan mahdollisina liiketoimintariskeinä. (Kerko 2001, 57.)

Taustana riskienarvioinneissa on työturvallisuuslaki (738/2002), jonka toteuttamisesta vastaa työnantaja. Käytännössä riskienarvioinnin toteutuksen toimeenpanijoita ovat lähiesimiehet ja heidän varassaan on se, kuinka käyttökelpoista tietoa riskeistä saadaan johdon päätöksenteon avuksi. Riskinarviointi tulisi olla turvallisuusjohtamisen työkalu niin esimiehille kuin ylimmälle johdolle. (Parantainen & Soini 2011, 17.)

Riskienhallinta toimintaketju muodostuu seuraavista osa-alueista: valmistelu - tunnistus - pohdinta - päättäminen - seuranta. Prosessiin valmistautuminen käsittää lähötietojen keräämistä, vaiheiden toteutuksen suunnittelua, henkilöstön koulutusta ja perehdyttämistä. Tämän jälkeen, jotta ongelmiin voidaan puuttua ja uhkia poistaa, tulee ne ensin tunnistaa. Tämä tunnistusvaihe on vaativa, mutta koko prosessin mielekkyyden kannalta tärkeä. Tunnistettujen ongelmien, haittojen tai vaarojen sekä niiden aiheuttajien yksilöinnin jälkeen on pohdinnan vuoro, jolloin arvioidaan riskien suuruus ja merkitys, nykyiset riskienhallintamenettelyt sekä toimenpide-ehdotukset. Päättämisvaiheessa toimenpiteistä päätetään, jonka jälkeen ryhdytään toimiin ja toimenpiteille laaditaan aikataulu ja vastuuhenkilöt. Seuranta on taaksepäin katsomista edellä mainittujen toimenpiteiden jälkeen, jolloin arvioidaan, saatiinko parannuksia aikaiseksi. Yksittäisten riskien ja korjaustoimenpiteiden lisäksi arvioinnissa olisi hyvä tarkastella myös kokonaisvaltaisesti riskinarviointiprosessin toimivuutta. (Mts. 18–19.)

Riskien arviointiin liittyvät olennaisesti seuraavat käsitteet:

- riski tarkoittaa haitallisen tapahtuman todennäköisyyttä ja vakavuutta
- vaara on tekijä tai olosuhde, joka voi saada aikaa haitallisen tapahtuman
- turvallisuus tarkoittaa järjestelmän tilaa, jossa siihen liittyvät riskit ovat hyväksyttäviä
- riskinarviointi on laaja-alaista ja järjestelmällistä vaarojen, terveyshaittojen tunnistamista ja niiden merkityksen arvioimista työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle
- riskienhallinta on kokonaisnäkemys vaaroista ja toimenpiteistä vahinkojen pienentämiseksi ja poistamiseksi. Riskienhallintaan kuuluvat myös riskin suuruuden arviointi sekä tarkoituksenmukaisten turvallisuustoimien valitseminen ja toteuttaminen.

(Parantainen & Soini 2011, 8.)

Riskiarviointiin ei ole olemassa, eikä siltä vaadita mitään määrämuotoa. Tämän vuoksi monet työpaikat ovat kehittäneet omia tapojaan ja lomakkeitaan riskikartoituksen suorittamiseen, mutta saatavilla on myös paljon käyttökelpoisia tai pienellä muokkauksella hyväksikäytettäviä, valmiita kyselypohjia. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen verkkosivuilla on tarkoitukseen julkaistu useampi toimialakohtainen safety check-tarkistuslista erityisesti Pk-yritysten käyttöön. VTT on julkaissut riskienhallinnan menetelmiä PK-RH -sivuillaan, Työturvallisuuskeskuksesta on saatavilla "Riskien arviointi työpaikalla" -työkirja ja siihen liittyvä tietokoneohjelmisto. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 302.)

4.1 Henkilöriskien luokittelu

Henkilöriski -käsitteestä puhuttaessa tarkoitetaan sellaisia uhkia, jotka kohdistuvat yrityksen henkilöstöön tai joita henkilöstä aiheuttaa yritykselle. Riskit voivat tulla sekä yrityksen sisältä, että ulkopuolelta, ja toimintaa jolla näitä riskejä ja uhkia hallitaan, kutsutaan henkilöturvallisuudeksi. (Kerko 2001, 260.)

Hyvä ja hyvinvoiva henkilöstö on yritykselle liiketoiminnallisestikin tärkeää ja tämän vuoksi yritykset jopa kilpailevat keskenään siitä, kuka saa käyttöönsä parhaimman työvoiman ja kenellä on taito pitää palkkalistoillaan motivoitunutta, hyvinvoivaa, työkykyistä ja kehityshakuista henkilöstöä. Tämän vuoksi on tärkeää, että yritys on realistisella tasolla tietoinen henkilöstönsä hyvinvoinnista ja työkaluna tämän selvittämiseen toteuttaa kokonaisvaltainen henkilöriskejä koskeva selvitys. (Kerko 2001, 260–261.)

Kaikkien työtehtävien ja toimenkuvien järjestelmällinen selvitys on usein suuritöistä ja tämän vuoksi työntekijät ja välittömät esimiehet ovat tärkeää ottaa kartoitukseen mukaan, sillä he tietävät ja tuntevat parhaiten itse työn, joka on tutkimuksen alla. Mukaan on hyvä ottaa myös työterveyden ja työsuojeluhenkilöstön edustajia, joilla on yleensä työsuojelun tuntemusta kattavammin. (Laitinen, Simola & Vuorinen 2013, 299.)

Kerko (2001, 261–262) jakaa henkilöriskikartoituksen alla lueteltuihin osa-alueisiin:

- työ ja työkyky
- johtaminen
- osaaminen
- työsuhderiskit
- työväkivalta
- vahingonteot
- muut.

Nämä edellä luetellut pääkohdat jaetaan alakohtiin ja riskikartoituksen tekijä voi tarpeen vaatiessa määrittää vielä lisääkin alakohtia, joita voisi nimittää myös henkilöturvallisuuskohdiksi. Kartoituksen jälkiosassa, jonka tarkoituksena on saada erilaisia selvitysketjuja käyttämällä esille ne henkilöstötoiminnan osa-alueet, joissa on kehittämisen varaa. Näitä selvitysketjuja ovat mm. johdon haastattelut, henkilöstökyselyt, asiakashaastattelut, työterveyshallinnon keinot, ilmenneet ongelmat ja tieteelliset tutkimukset. (Kerko 2001, 262.)

Ihmisen työkyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä, kuten aihetta käsitelimme jo kappaleen 3 alaluvussa. Henkilöriskikartoituksessa otetaan kuitenkin vielä tarkemmin tarkasteluun työkyky ja käsitellään asiaa siitä lähtökohdasta, että työntekijät eivät ole vain lakisääteisesti suojeltava organisaation resurssi, vaan yrityksen tärkein voimavara. Tämän vuoksi riskikartoituksessa kiinnitetään huomiota myös seuraaviin asioihin:

- henkilön ominaisuudet ja työkyky suhteessa nykyiseen työhön
- voimavarareservit
- työn haastavuus/helppous
- työsuhteen elinkaari
- henkilön soveltuminen työryhmäänsä
- henkilön yleinen viihtyvyys ja motivaatio työssään
- henkilön sopeutumisedellytykset tuleviin muutoksiin. (Mts. 262.)

Johtaminen -pääkohtaan liitetään henkilöriskikartoituksessa johdon sitoutuneisuutta, toiminnan tavoitteellisuutta ja pitkäjänteisyyttä, yhteistyön erilaiset muodot, työilmapiiri, tiedonkulku ja palkkausperusteet. Myös töiden organisointi ja toimintaprosessien hallinta sekä henkilö- ja laatujohtaminen ovat yrityksen johdon toimintapiiriin kuuluvia asioita, joiden riittävä konkreettinen johtaminen on henkilöriskikartoituksessa tärkeää. (Mts. 262–263.)

Osaamista käsiteltäessä henkilöriskikartoituksen osana nousee esiin pohdittavia kysymyksiä mm. henkilöstön ammatillisen ja erikoisosaamisen tasosta verrattuna todelliseen työhön ja työkyvyn vaatimukseen, tukeeko koulutus ja opastus monitaitoisuusvaatimuksia, kohtaako osaaminen työsuhteen elinkaarta tai urasuunnittelua, kuinka koulutetaan, ketä koulutetaan ja milloin käytetään organisaation ulkopuolisia osajia? (Mts. 263.)

Tietämättömyys työsuhteasioissa voi aiheuttaa yritykselle ylimääräisiä kustannuksia ja tämän lisäksi se aiheuttaa työntekijöissä epävarmuutta, luottamuksen puutetta ja näin ollen tyytymättömyyttä työssä. **Työsuhteriskejä** mietittäessä tulee olla perillä työaika-, työsopimus- sekä vuosilomalaista, kuten myös työehtosopimusten sisällöstä. Työsuhteen kaikki vaiheet on hoidettava hyvin työsopimuksesta ja työntekijän sisäänaajasta työsuhteen loppuun asti. Tunnetaanko kaikki asiaa koskevat säädökset? (Pk-yrityksen henkilöriskit 2012–2015.)

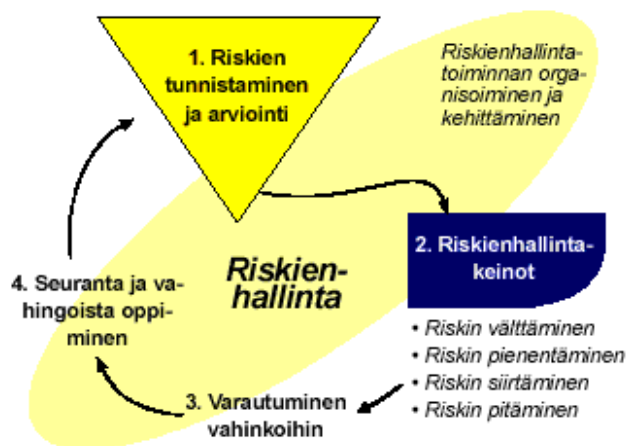
Työväkivaltaa voidaan estää ja ehkäistä monilla tavoilla, toimenpiteet valitaan kohteen tarpeiden mukaisesti. Kartoituksessa on hyvä käydä läpi ryöstön tai sen uhkan mahdollisuus, fyysisen ja henkisen väkivallan mahdollisuus. Tulee myös muistaa, että työväkivaltaa voi ilmetä sekä työpaikan sisältä tulevana uhkana, kuten myös ulkopuolelta. (Fyysisen väkivallan hallintakeinojen tarkistuslista 2012–2015.)

Vahingonteot ja niihin liittyvä riskikartoitus voidaan karkeasti jakaa esimerkiksi seuraavalla tavalla, mikä on esitelty Suomen Riskienhallintayhdistyksen sähköisessä Vahingonteot -työkortissa (2012–2015):

- tarkoituksellinen vahingonteko (miten vältetään varkaus, kavallus, sabotaasi)
- murto-suojauksesta huolehtiminen
- tietoturvallisuudesta huolehtiminen
- tahattomat vahingot (onko riittävät ohjeistukset, valvonta, perehdytys).

4.2 Riskienhallinta

Riskien arvioinnin tarkoituksena on parantaa työn turvallisuutta ja ideana on käyttää riskin suuruutta toimenpiteiden kohdentamisperusteena. Riskien pienentämiseksi tai poistamiseksi toteutuva toiminta on riskienhallintaa ja riskienhallinnan tavoite on ennaltaehkäistä vahinkoja sekä minimoida vahinkokustannukset. Tämä tapahtuu mittaamalla erilaisin kriteerein parhaita mahdollisia toimenpiteitä riskien pienentämiseksi. (Murtonen 2003, 33.)



Kuvio 5. Riskienhallinta (Suomen Riskienhallintayhdistys ry. 2013.)

Riskien hallintakeinoja ovat riskin välttäminen, riskin pienentäminen, riskin siirtäminen ja jakaminen sekä riskin pitäminen omalla vastuulla. Kokonaisvaltainen riskin välttäminen on usein mahdollista vain, jos riskialttiista toimista pidättäytyään kokonaan. Riskin pienentäminen on olennainen osa riskien hallintaa, riskiä voidaan pienentää vaikuttamalla tapahtuman todennäköisyyteen ja seurauksiin. Riskiä voidaan myös siirtää toiselle taholle sopimusteitse; tyypillisiä sopimuksia ovat esimerkiksi kuljetus- ja alihankintasopimukset. Toinen riskin siirtämisen mahdollisuus on vakuuttaminen, organisaation kannattaa kuitenkin tässäkin vaihtoehdossa päivittää jatkuvasti omia riskienhallintatoimenpiteitä, sillä ne vaikuttavat vakuutusmaksuihin. Kuitenkin

tulee muistaa, että riskit ovat osa yritystoimintaa ja osa riskeistä on sellaisia, että ne joudutaan tai kannattaa pitää omalla vastuulla. (Pk-yrityksen riskienhallinta.)

Riskien hyvä hallinta on myös jatkuvaa toiminnan seuraamista ja kehittämistä. Tavoitteena on turvallisuustason pysyvä paraneminen ja turvallisuuden hallinta. Työnantajan tehtävänä on huolehtia siitä, että työympäristöä tarkkaillaan jatkuvasti, tietoja työn vaaroista voidaan kerätä esimerkiksi työpaikkakierroksilla ja henkilöstökyselyillä. Huomioonotettavaa on myös työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja siinä olevat kehittämissuositukset. Lisäksi työnantajan pitää seurata sairauspoissaoloja ja tapaturmatilastoja. Vaaralliset tilanteet ja niihin johtaneet tekijät on selvitettävä sekä terveyttä vaarantavat olosuhteet korjattava. (Riskien hallinta, 2015.)

Sujuvan riskienhallinnan edellytykset ovat selkeä roolitus, hyvä viestintä ja asioiden moniammatillinen käsittely. Onnistunut riskienhallinta vaatii esimiesten, työntekijöiden, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon välistä hyvää yhteistyötä. Jokaisella edellä mainituista on oma roolinsa riskienhallinnassa ja näiden roolien välisen viestinnän tulee kulkea ongelmitta. Myös moniammatillisen näkökulman kautta asioiden käsittely on tärkeää onnistumisen kannalta ja työyhteisön pitää osata käyttää tarvittaessa apuna myös organisaation ulkoisia asiantuntijoita. (Parantainen & Soini 2011, 24.)

4.3 TIKKA-työkuormituksen arviointiväline

Yksi vaihtoehto riskien arviointiin on TIKKA-työkuormituksen arviointi menetelmä. TIKKA on lyhennys nimestä Työn Integroitu Kokonaiskuormituksen Arviointi. Tällä menetelmällä on mahdollista suorittaa kattava työn kuormitustekijöiden arviointi. Menetelmä kattaa niin työn fyysiset, psyykkiset kuin sosiaaliset kuormitustekijät ja lisäksi vielä työturvallisuuteen ja työaikoihin liittyvät kuormitustekijät. Jokainen kuormitustekijäalue sisältää 5–9 eri osatekijää. Yksittäisen kuormitustekijän kohdalla kuvataan sellainen tilanne, joka on työkuormituksen kannalta kunnossa ja tilanne joka vaatii korjaamista. Arviointi tehdään kolmiportaisella asteikolla: 3 = kunnossa, 2 = osittain korjattavaa ja 1 = korjattavaa. (Lindström 2004.)

Arviointimenetelmänä TIKKA on kokonaisvaltainen toimintamalli, jonka avulla saadaan selville niin kuormitusta aiheuttavat tekijät kuin kehittämistä vaativat asiat.

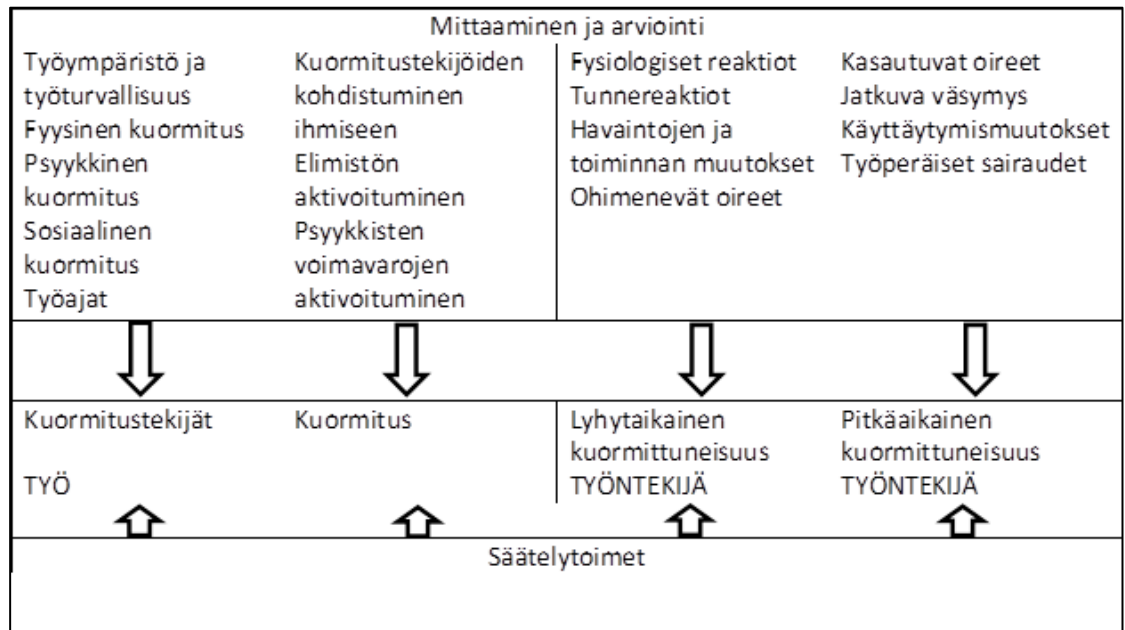
Menetelmä on kehitetty kymmenen vuotta sitten ja se on edelleen paljon käytössä. TIKKA menetelmän työryhmä on uudistanut arviointiperusteita vastaamaan paremmin nykyaikaisen työyhteisön haasteita. Työkuormituksen kannalta tärkeimmät työturvallisuuteen liittyvät osa-alueet arvioidaan nyt fyysisen, psyykkisen tai vuorovaikutukseen liittyvän kuormituksen osana. (Ahola 2015, 3.)

Työkuormituksen arvioinnissa pyritään selvittämään työhön liittyviä tekijöitä, jotka saattavat kuormittaa työntekijää. Kuormituksen arvioinnin ohella puhutaan myös riskien arvioinnista työssä. Riskien arvioinnilla tarkoitetaan työssä esiintyvien vaarojen tunnistamista ja niiden aiheuttamien terveys- ja turvallisuusriskien arvioimista. Kuormituksen arvioinnilla ja riskien arvioinnilla on kuitenkin yhteinen päämäärä. Molemmissa pyritään terveys- ja turvallisuusvaarojen poistamiseen työstä. (Mts. 11.)

Kuormituksen arviointi ei ole kuitenkaan sama asia kuin yksilön kuormittuneisuuden arviointi. Kuormituksen arvioinnissa keskitytään työhön liittyviin tekijöihin. Arvioinnissa pyritään siihen, etteivät yksilön ominaisuudet vaikuttaisi tuloksiin. Tosin mm. puutteellinen perehdytys työssä käytettävien laitteiden käyttöön voi aiheuttaa haitallista kuormitusta työntekijälle. (Mts. 11.)

Kuormituksen arvioinnilla ja riskien arvioinnilla on olemassa selkeitä painotuseroja. Kuormituksen arvioinnissa kuormitus kohdistuu työntekijään, kun riskien arvioinnissa riski voi kohdistua kehen tahansa työpaikalla. Kuormitus voi olla myös positiivista, kun taas riski on aina negatiivinen. Kuormituksen arvioinnissa tulee tarkastella kokonaiskuormitusta, kun riskejä voidaan tarkastella erillisinä asioina. Kuormitus kohdistuu aina työntekijään, kun riskien arviointiin liittyy todennäköisyyksien laskentaa. (Mts. 11.)

Työkuormituksen arviointi koostuu työn kuormitustekijöiden arvioinnista, mittaamisesta ja tarvittaessa myös yksilön kuormittumisen ja kuormittuneisuuden arvioinnista (ks. kuvio 6). (Mts. 12.)



Kuvio 6. Työkuormitus, sen mittaaminen ja arviointi. (Ahola, K. 2015, 12.)

Työkuormituksen arviointi jakautuu seuraaviin vaiheisiin:

- työhön tutustuminen ja esitietojen hankinta
- arvioinnin tason ja arviointimenetelmien valinta
- arvioinnin tekeminen
- saatujen tietojen analysointi
- tulosten raportointi ja palaute
- jatkotoimet ja seuranta.

Työkuormituksen arviointi kannattaa kohdistaa tehtävä kokonaisuuksiin, joita yksittäiset henkilöt tai työryhmät tekevät. (Mts. 18–19.)

TIKKA-menetelmällä saadaan selville karkeasti työn terveellisuuden ja turvallisuuden taso seulomalla esiin työkokonaisuudessa esiintyvät, haitallisesti kuormittavat tekijät, esimerkiksi työpisteen huono valaistus tai työmäärän kohtuuttomuus. (Mts. 21.)

5 Työhyvinvoinnin riskikartoitus toimihenkilöille Yritys Oy:ssä

5.1 Tutkimuksen suorittaminen

Kyselylomakkeen laatimiseen kannattaa varata tarpeeksi aikaa, ja laadinnassa olisi hyvä huomioida valittu analyysimenetelmä sekä tulkintojen vaatimukset. Jos lomake laaditaan itse, se tulee myös testata etukäteen, jotta voidaan tarkistaa kysymysten ymmärrettävyys. Muita huomioonotettavia seikkoja, joita tulee ottaa huomioon kyselylomakkeen suunnittelussa ja laadinnassa, ovat mm. tutkimuksen tavoitteiden ja ongelmien määrittäminen, kysymysten suhteuttaminen tutkimusongelmaan, kysymystyyppien määrittely (suljetut/avoimet kysymykset sekä mielipide- tai tosiasiakysymykset), vastausten muodon pohtiminen (avoimet vastaukset, strukturoidut, skaalavastaukset), lomakkeen rakenteen mietintä, kysymyksien järjestely asiakokonaisuuksien mukaan väliotsikkojen avulla sekä vastausvaihtoehtojen määrä. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 22–23.)

Kyselylomakkeen rakenne pohjautuu tässä työssä aiemmin esiteltyihin teorioihin ja TIKKA -menetelmässä käytettäviin kysymyksiin. Kyselylomakkeen kysymykset mietittiin tutkijoiden kesken, ja niitä hiottiin ja lisättiin yhteistyössä kohdeyrityksen edustajien kanssa. Myös avoimia vastausvaihtoehtoja lisättiin kohdeyrityksen pyynnöstä. Kyselylomakkeessa oli kaikkiaan 49 kysymystä sisältäen myös taustatiedot. Tässä kyselyssä taustamuuttujina käytettiin vastaajien ikää, sukupuolta, asemaa, mahdollista esimiesasemaa, perhesuhteita, työkokemusvuosia ja vastaajan työskentelyosastoa.

Tutkimus toteutettiin lähettämällä 260 vastaajalle sähköpostitse linkki kyselyyn. Sähköpostissa kerrottiin, että kysely on osa opinnäytetyötä ja suoritetaan Yritys Oy:n toimeksiannosta. Vastaajilla oli 2 viikkoa aikaa vastata, ja ensimmäisen viikon jälkeen lähetettiin muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta. Muistuttamisen ansiosta vastaajamäärä saatiin nousemaan.

Vastaaminen tapahtui anonyymisti. Osa vastaajista ajatteli, että tarkoilla taustatiedoilla heidät saatetaan tunnistaa. Tuloksia esittäessä ei ole kuitenkaan tarkoitus

saada eroteltua liian pieniä joukkoja. Yksittäisten vastaajien vastauksia ei tulla luovuttamaan toimeksiantajalle, vaan tulokset annetaan korkeintaan osastoittain jaoteltuna.

Kyselyyn vastasi 139 henkilöä ja vastausprosentiksi saatiin 53. Saadut vastaukset tallentuivat kyselyssä käytettyyn Webropol-ohjelmaan. Se vähensi virheiden mahdollisuutta tulosten tallentamisessa.

5.2 Tulokset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää toimihenkilöiden työhyvinvoinnin riskitekijöitä toimeksiantajayrityksessä. Tutkimustulokset on analysoitu siinä järjestyksessä kuin kyselylomakkeen kysymykset oli aseteltu. Tuloksista on koottu havainnollistavia taulukoita, jakaumia ja profiileja. Avoimien kysymysten vastauksia analysoitiin Webropol-ohjelman avulla, ja vastauksissa useimmiten esiintyvien sanojen pohjalta analysoitiin tuloksia. Tuloksissa esitellään myös avointen kysymysten vastauksia suorina lainauksina siinä muodossa kuin kyselyyn vastaajat olivat ne kirjoittaneet.

Tutkimuksen tuloksia analysoidaan ja esitetään käyttämällä painotettuja keskiarvoja, joka on havainnollisempi esitystapa kuin pelkkien prosenttijakaumien esittely. Taulukoissa on esitetty myös vastausten keskihajonta, joka kertoo, kuinka paljon havaintoyksiköt keskimäärin poikkeavat keskiarvostaan. Keskihajonta kuvaa havaintoarvojen hajaantuneisuutta, jos arvo on suuri, ja keskittyneisyyttä, jos arvo on pieni. Painotetuista keskiarvoista ja ikäjaottelusta muodostettiin profiilit, koska haluttiin nähdä, tuleeko yrityksen kohdentaa toimenpiteitä johonkin tiettyyn ikäryhmään.

Psykososiaaliset kuormitustekijät

Taulukko 1. Psykososiaaliset kuormitustekijät

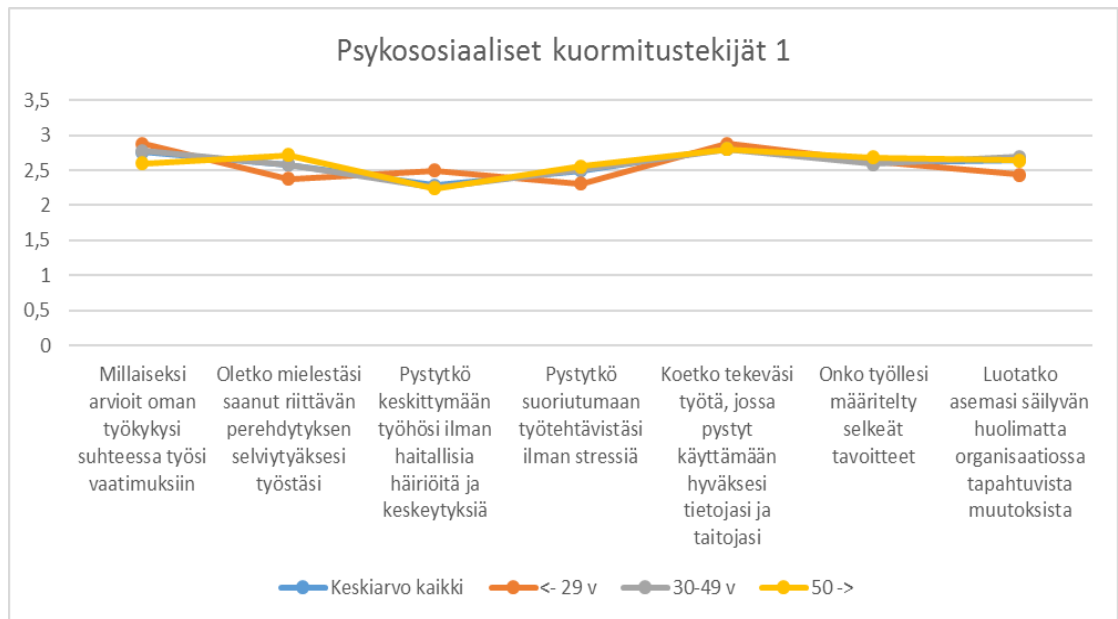
| Muuttuja | kpl | Kunnossa | Osittain korjattavaa | Korjattavaa | Yhteensä | Keskiarvo | Keskihajonta |
|--|-----|----------|----------------------|-------------|----------|-----------|--------------|
| | N | % | % | % | % | | |
| Painotus | | 3 | 2 | 1 | | | |
| Millaiseksi arvoit oman työkykysi suhteessa työsi vaatimuksiin? | 139 | 78 | 20 | 2 | 100 | 2,76 | 0,48 |
| Oletko mielestäsi saanut riittävän perehdytyksen selviytyäksesi työstäsi? | 139 | 62 | 35 | 4 | 100 | 2,58 | 0,56 |
| Pystytkö keskittymään työhösi ilman haitallisia häiriöitä ja keskeytyksiä? | 139 | 40 | 47 | 12 | 100 | 2,28 | 0,67 |
| Pystytkö suoriutumaan työtehtävistäsi ilman stressiä? | 139 | 55 | 40 | 5 | 100 | 2,5 | 0,59 |
| Koetko tekeväsi työtä, jossa pystyt käyttämään hyväksesi tietojasi ja taitojasi? | 139 | 81 | 19 | 0 | 100 | 2,81 | 0,4 |
| Onko työillesi määritellyt selkeät tavoitteet? | 139 | 63 | 36 | 1 | 100 | 2,61 | 0,52 |
| Luotatko asemasi säilyvän huolimatta organisaatiossa tapahtuvista muutoksista? | 139 | 71 | 24 | 5 | 100 | 2,65 | 0,57 |
| Saatko riittävästi tietoa omaa työtäsi koskevista asioista ja muutoksista? | 139 | 48 | 47 | 5 | 100 | 2,43 | 0,59 |
| Koetko tulevasi kuuluksi työhösi liittyvissä asioissa ja muutoksissa? | 139 | 60 | 37 | 3 | 100 | 2,58 | 0,55 |
| Saatko tarvittaessa apua ja tukea lähiesimieheltäsi? | 139 | 76 | 24 | 1 | 100 | 2,75 | 0,45 |
| Saatko tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltasi? | 139 | 93 | 7 | 0 | 100 | 2,93 | 0,26 |
| Puututaanko työpaikalla mahdollisiin epäkohtiin? | 139 | 79 | 19 | 2 | 100 | 2,77 | 0,47 |
| Onko työpaikallasi mielestäsi hyvä työilmapiiri? | 139 | 57 | 42 | 1 | 100 | 2,56 | 0,51 |
| Tuetaanko työpaikallasi halua oman osaamisen päivittämiseen? | 139 | 49 | 40 | 11 | 100 | 2,38 | 0,67 |

Kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa selvitettiin psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka liittyvät työhyvinvoinnin riskeihin. Taulukosta 1. voidaan nähdä, että suurimmiksi kuormitustekijöiksi nousivat häiriöiden ja keskeytyksien vaikutus työhön, työnantajan tuen puute oman osaamisen päivittämiseen ja tiedon puute omaa työtä koskevista asioista ja muutoksista. Yli puolet vastaajista (59 %) oli sitä mieltä, että työhön keskittymisessä on osittain korjattavaa tai korjattavaa. Myös kysymyksessä, tukeeko työnantaja oman osaamisen päivittämistä, hieman yli puolet (51 %) oli sitä mieltä, että tukea ei anneta tarpeeksi. Tiedonkulussa omaa työtä koskevista asioista ja muutoksista oli myös yli puolen (52 %) mielestä osittain korjattavaa tai korjattavaa.

Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä voidaan vastausten perusteella pitää työtovereilta saatavaa apua ja tukea työssä, omia tietoja ja taitoja vastaavia työtehtäviä, turvallisuuden tunnetta, joka liittyy mahdollisiin epäkohtiin (esim. häirintä, epäasiallinen kohtelu, henkinen väkivalta) sekä lähiesimieheltä saatavaa apua ja tukea. Lähes kaikki (93 %) kokivat saavansa työtovereiltaan tarvittaessa apua ja tukea työssään, lähiesimiehen apua ja tukea koki saavansa kolme neljännestä (76 %) vastaajista. Työssä oleviin epäkohtiin puuttumiseen ja hoitamiseen luotti enemmistö vastaajista (79 %), ja suurin osa (81 %) koki tekevänsä työtä, jossa he pystyivät käyttämään hyväkseen omia tietojaan ja taitojaan. (Ks. taulukko 1.)

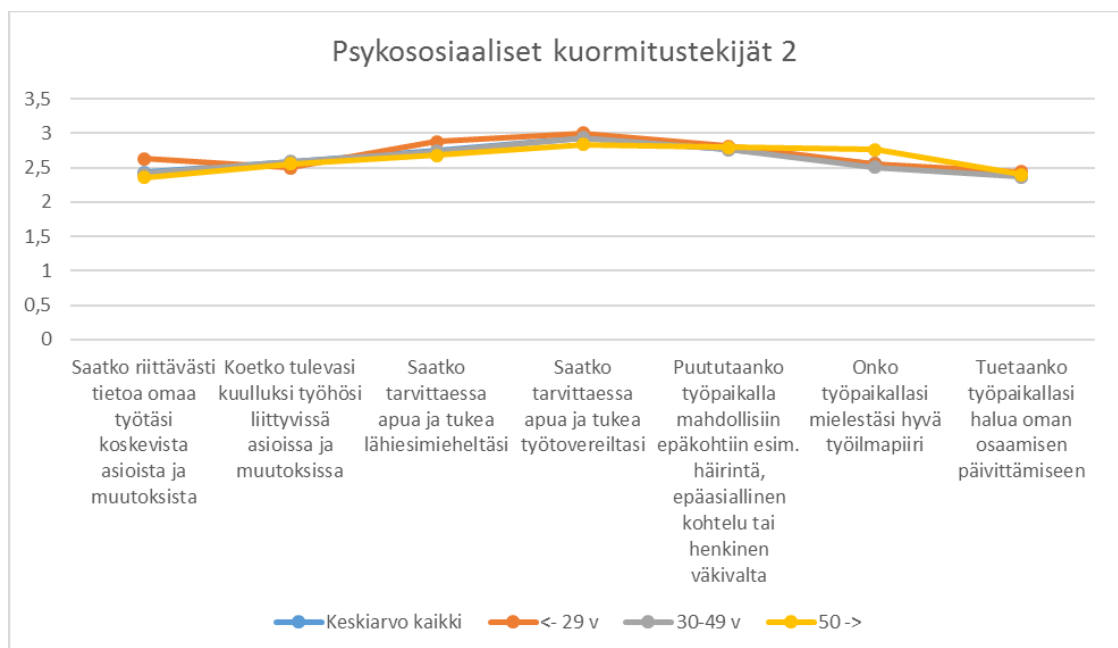
Taulukon 1 keskihajonnat kertovat, että vastaajat ovat olleet erityisen yksimielisiä työkavereilta saatavasta avusta (0,26). Sitä on siis tältäkin kannalta katsottuna erittäin hyvin saatavilla. Toisaalta vastauksissa on ilmennyt eniten hajontaa kysymyksissä, jotka liittyvät työhön keskittymiseen (0,67) ja oman osaamisen päivittämisen tukemiseen (0,67). (Ks. taulukko 1.)

Ensimmäisessä osassa psykososiaalisten kuormitustekijöiden kysymyksiä ei noussut esiin merkittäviä eroja vastaajien iän perusteella. Yli 50-vuotiaat työntekijät kokivat saaneensa keskiarvoisesti hieman paremmin perehdytyksen työhönsä kuin alle 30-vuotiaat. Nuorin ikäryhmä koki myös asemansa hieman enemmän uhatuksi kuin muihin ikäryhmiin kuuluvat. (Ks. kuvio 7.)



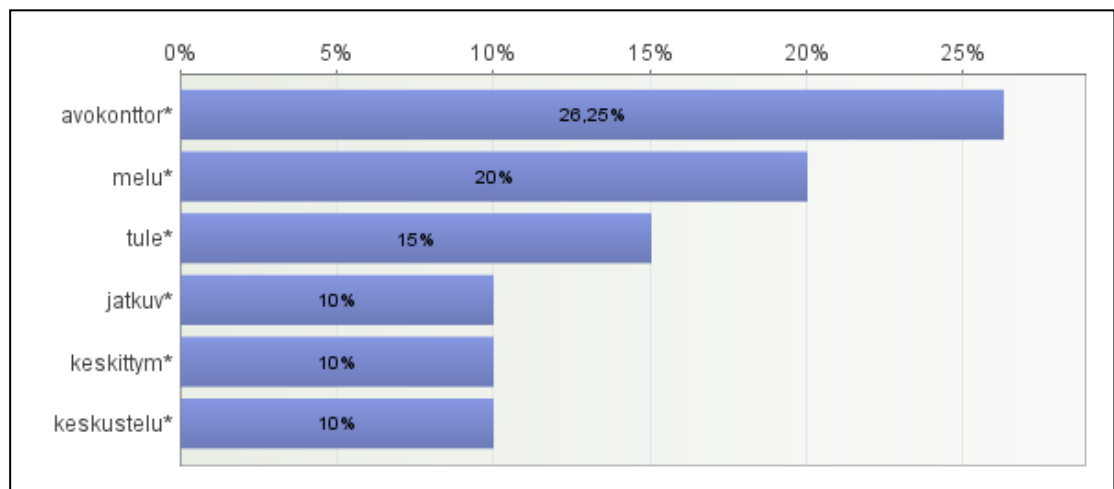
Kuvio 7. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden profiilit 1

Toisessa osassa psykososiaalisten kuormitustekijöiden kysymyksiä ei noussut esiin merkittäviä eroja ikäryhmien kesken. Yli 50-vuotiaat kokivat saavansa hieman huommin tietoa omaa työtä koskevista muutoksista kuin alle 30-vuotiaat. Yli 50-vuotiaat kokivat työilmapiirin hieman paremmaksi kuin vastaajat keskimäärin. Ikäryhmien väliset erot olivat pieniä (ks. kuvio 8).



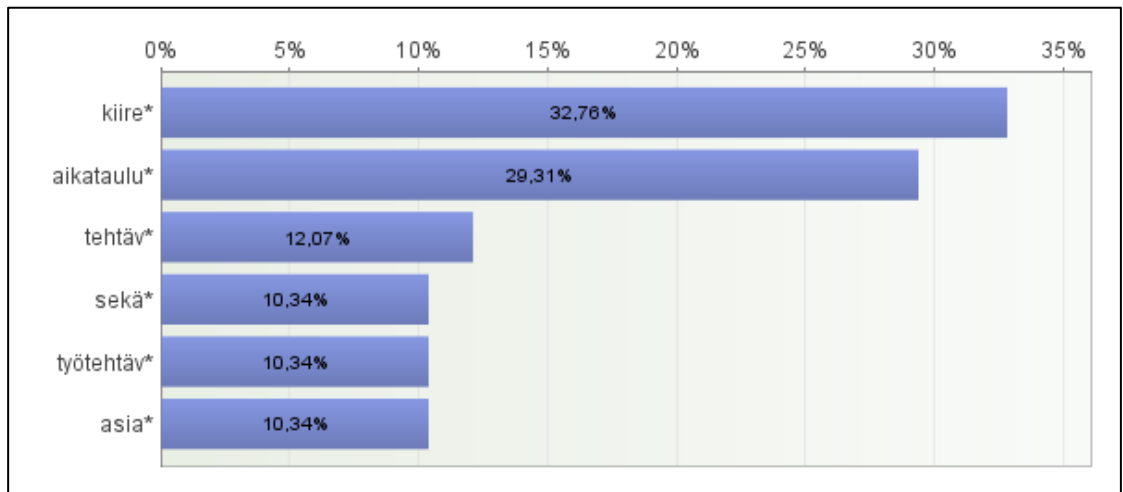
Kuvio 8. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden profiilit 2

Kyselylomakkeessa kysyttiin myös muutamia syventäviä avoimia kysymyksiä. Ensimmäiseksi haluttiin vastauksia siihen, millaisia häiriöitä ja keskeytyksiä vastaajat kokevat, jos he olivat vastanneet edellisessä skaalavastauksessa osittain korjattavaa tai korjattavaa seuraavaan kysymykseen: Pystytkö keskittymään työhösi ilman haitallisia häiriöitä ja keskeytyksiä? Vastauksia saatiin 80 kpl, ja suurimmaksi häiriötekijäksi koettiin avokonttorit (26 %) ja niissä esiintyvä melu (20 %), joka vaikeuttaa työhön keskittymistä. (Ks kuvio 9.)



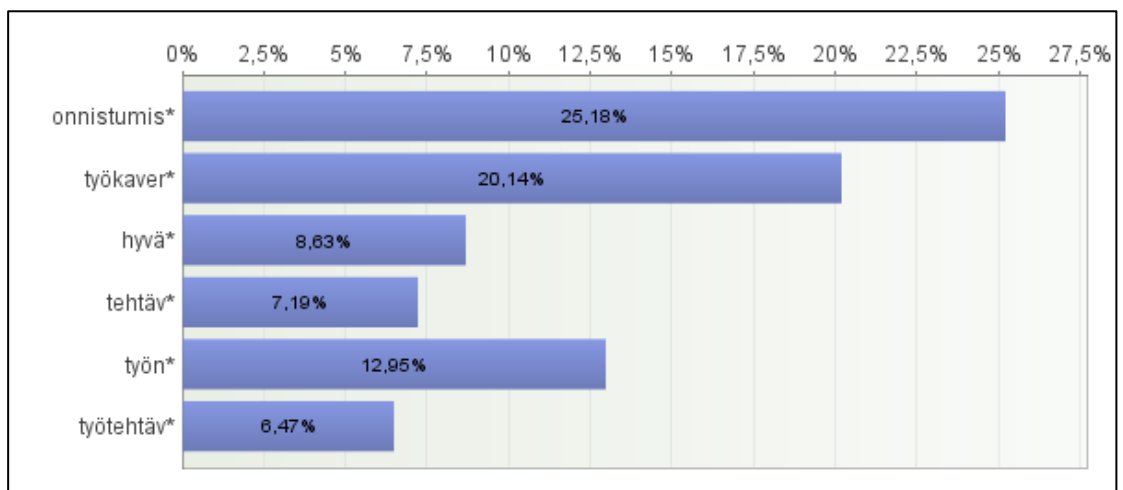
Kuvio 9. Työssä koetut häiriötekijät

Toinen avoin kysymys liittyi eniten stressiä aiheuttaviin tekijöihin. Avoin kysymys avautui vastaajalle, jos hän oli vastannut edelliseen kysymykseen, pystytkö suoriutumaan työtehtävistäsi ilman stressiä, osittain korjattavaa tai korjattavaa. Tähän avoimeen kysymykseen saatiin 58 vastausta, joissa toistuvimmat sanat olivat kiire (33 %) ja aikataulut (30 %). (Ks. kuvio 10.)



Kuvio 10. Stressin aiheuttajat

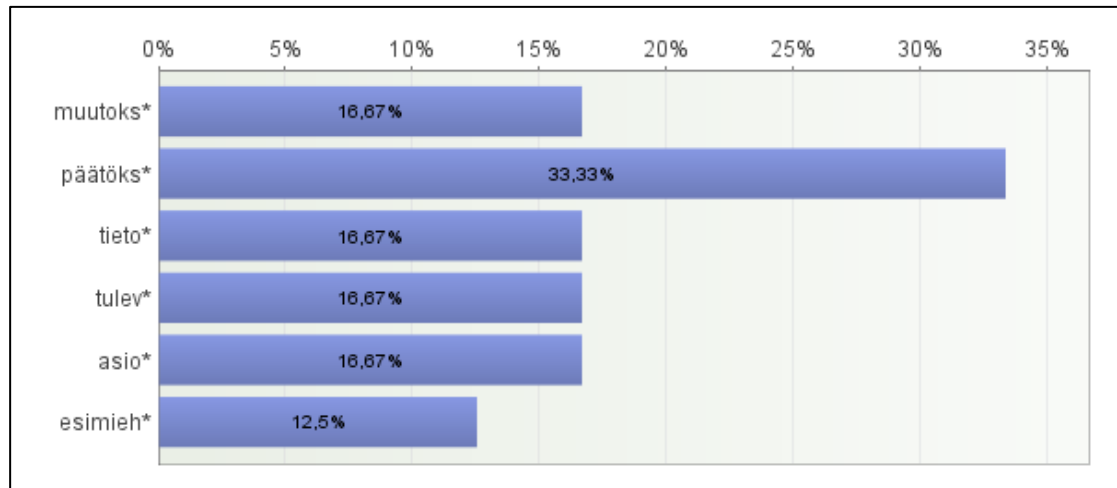
Toimeksiantajayritys halusi selvittää, mistä työntekijät kokevat saavansa mielekkyyttä ja iloa työssään. Tähän kysymykseen saatiin 139 vastausta. Joka neljäs (25 %) vastanneista sai työn iloa onnistumisista työssä (25 %), ja joka viides (20 %) koki työkaverit merkittävänä mielekkyyden ja työn ilon lähteenä (20 %). (Ks. kuvio 11.)



Kuvio 11. Mielekkyyden ja työn ilon lähteet työssä

Avoimeen kysymykseen, millaista apua ja tukea tarvitset esimieheltäsi, saatiin 25 vastausta. Vastaamaan pääsi, jos oli vastannut osittain korjattavaa tai korjattavaa edeltävään kysymykseen: saatko tarvittaessa apua ja tukea lähiesimieheltäsi. Kolmasosa

vastaajista koki tarvitsevansa esimiehensä tukea päätösten teossa (33 %). Myös tukea muutostilanteissa (17 %) ja parannusta tiedonkulkuun (17 %) toivottiin. (Ks. kuvio 12.)



Kuvio 12. Esimieheltä kaivattu apu ja tuki

Avoimeen kysymykseen, millaista apua ja tukea tarvitset työtovereiltasi, saatiin 8 vastausta. Tämä vastausvaihtoehto avautui vain niille, jotka olivat vastanneet edelliseen kysymykseen, saatko tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltasi, osittain korjattavaa tai korjattavaa. Suurin osa vastaajista (93 %) oli vastannut, että asia on kunnossa. Tämä selittää pienen vastaajamäärän, ja sen vuoksi tuloksia ei esitellä.

Avoimella kysymyksellä kartoitettiin myös sitä, onko työntekijä itse kokenut viimeisen puolen vuoden aikana häirintää, epäasiallista kohtelua tai henkistä väkivaltaa ja sitä, millaisena se on ilmennyt. Vastauksia saatiin 21 kappaletta. Reilusti yli puolet (79 %) vastaajista vastasi asian olevan kunnossa, joten tämä selittää avoimen kysymyksen vastausmäärän. Vastausten joukosta nostettiin muutama suora lainaus vastaajien kokemuksista:

Työsuorituksen ja tehtyjen päätösten arvostelua.

Lähinnä se on tahallista tai tahatonta unohtamista. Ei ole esim. kokous tai koulutuskutsuissa mukana tms.

Eristäminen ja tiedon pimittäminen.

Kollegoilta pientä näpäyttelyä epäonnistumisesta.

Vastaajat, jotka vastasivat kysymykseen, onko työpaikallasi miestäsi hyvä työilmapiiri, osittain korjattavaa tai korjattavaa, saivat vastattavakseen avoimen kysymyksen: Jos työilmapiiri on mielestäsi huono, kerro lyhyesti mistä koet sen johtuvan ja mitkä asiat aiheuttavat mielestäsi eniten ilmapiiriongelmia. Avoimia vastauksia saatiin 47 kappaletta, ja vastauksissa esiintyivät useasti mm. sanat huono, epävarmuus, ilmapiiri, kiire, tiedonkulku.

Epävarmuus asioissa ja suunnan muutokset, liikaa nopeita isoja päätöksiä jotka aiheuttavat muutoksia linjauksissa ja siten myös tehtävissä.

Asioista ei keskustella kuten kuuluisi tiettyjen työntekijöiden toimesta. Muutosvastarinta asiaan kuin asiaan on käsittämättömän suuri. Kaikki muutos nähdään negatiivisena. Ei ajatella kokonaiskuvaa.

Toisen osaston huono ilmapiiri heijastuu välillä koko työyhteisöön.

Työilmapiiri ei varsinaisesti ole mielestäni huono. Tyytymättömyyttä on aistittavissa liian suuresta työkuormasta ja jatkuvasta kiireestä johtuen.

Epävarmuus jatkosta ja jatkuvat muutokset kiristävät ilmapiiriä.

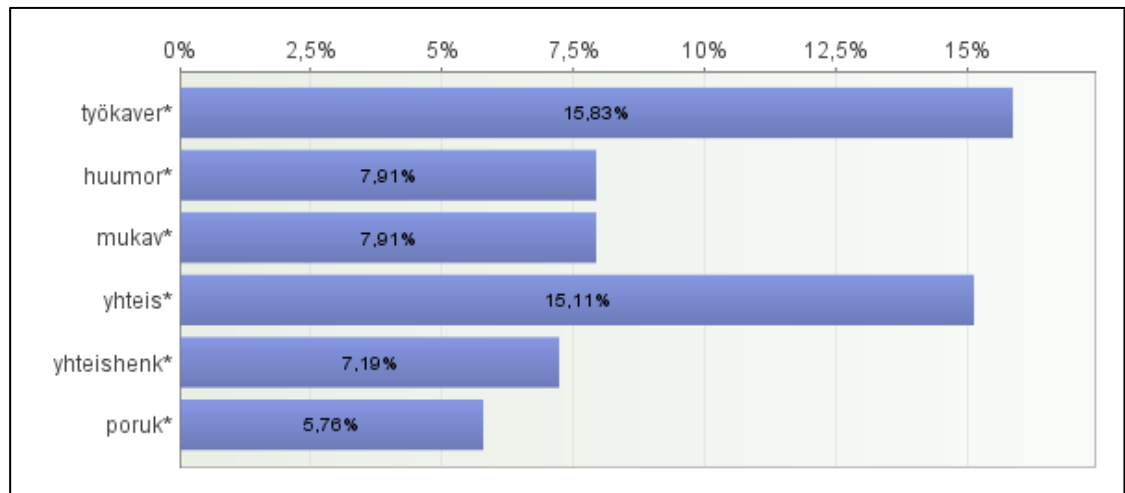
Yrityksessä on turhaa osastojen välistä kissanhännän vetoa ja pullistella todellisen yhteistyön sijaan. Lisäksi omalla osastolla ja niillä osastoilla, joiden kanssa olen yhteistyössä, on voimattomuuden tunne globaalilta tasolta tulevien päätösten suhteen. Päätöksistä ja muutoksista ei tiedoteta tarpeeksi ja usein koetaan, varsinkin käyttöön otettavien ohjelmistojen ja käytänteiden suhteen, että asioita on valmisteltu huonosti, ohjelmistot ovat huonompia kuin voisivat olla ja niiden ylläpito ja kehitys on heikolla tasolla.

Usein kuulee että tavoitteet ovat epäselvät eikä kukaan tee päätöksiä. Myös tulevaisuus globaalissa yrityksessä huolestuttaa. Onko täällä töitä. Jokapäiväinen käytös, vastaantulijaa ei tervehditä. Pieniä asioita.

Yleinen tiedonkulku ja "pimittäminen". Miksi tieto pitää kuulla ensin huhuna ja sitten se vasta voidaan kertoa. Tiedottaminen/viestintä on muutenkin ala-arvoista, toki hieman parannusta on ollut havaittavissa.

Liian tiukat, jopa mahdottomat projektiaikataulut vrt. käytettävissä olevat resurssit, aiheuttavat kaikissa stressiä. tällöin ilmapiiri huononee merkittävästi.

Avoimeen kysymykseen työyhteisön työilmapiiriin positiivisesti vaikuttavista asioista saatiin 139 vastausta. Vastauksissa kolmannes (31 %) muodostui sanoista työkaverit ja yhteishenki. (Ks. kuvio 13.)



Kuvio 13. Ilmapiiriin positiivisesti vaikuttavat asiat

Fyysiset kuormitustekijät

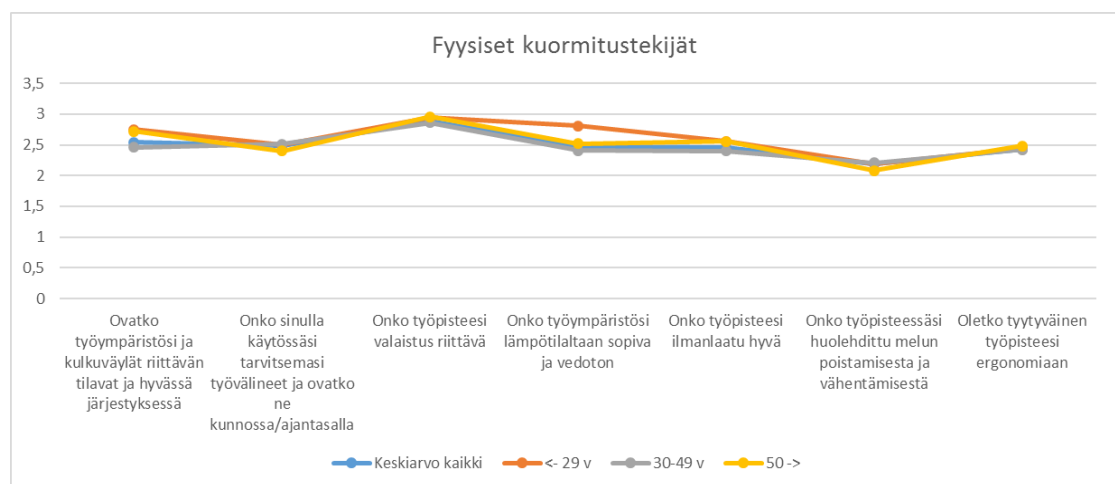
Lomakkeen toisessa osiossa kysyttiin mielipiteitä fyysisiin kuormitustekijöihin. (Ks. taulukko 2.)

Taulukko 2. Fyysiset kuormitustekijät

| Muuttuja | kpl | Kunnossa | Osittain korjattavaa | Korjattavaa | Yhteensä | Keskiarvo | Keskihajonta |
|---|-----|----------|----------------------|-------------|----------|-----------|--------------|
| | N | % | % | % | % | | |
| Painotus | | 3 | 2 | 1 | | | |
| Ovatko työympäristösi ja kulkuväylät riittävän tilavat ja hyvässä järjestyksessä? | 139 | 61 | 32 | 7 | 100 | 2,54 | 0,63 |
| Onko sinulla käytössäsi tarvitsemasi työvälineet ja ovatko ne kunnossa? | 139 | 55 | 40 | 6 | 100 | 2,49 | 0,61 |
| Onko työpisteesi valaistus riittävä? | 139 | 89 | 10 | 1 | 100 | 2,88 | 0,34 |
| Onko työympäristösi lämpötilaltaan sopiva ja vedoton? | 139 | 57 | 34 | 9 | 100 | 2,47 | 0,66 |
| Onko työpisteesi ilmanlaatu hyvä? | 139 | 57 | 31 | 12 | 100 | 2,45 | 0,7 |
| Onko työpisteessäsi huolehdittu melun poistamisesta tai sen vähentämisestä? | 139 | 40 | 40 | 21 | 100 | 2,19 | 0,76 |
| Oletko tyytyväinen työpisteesi ergonomiaan? | 139 | 52 | 40 | 9 | 100 | 2,43 | 0,65 |

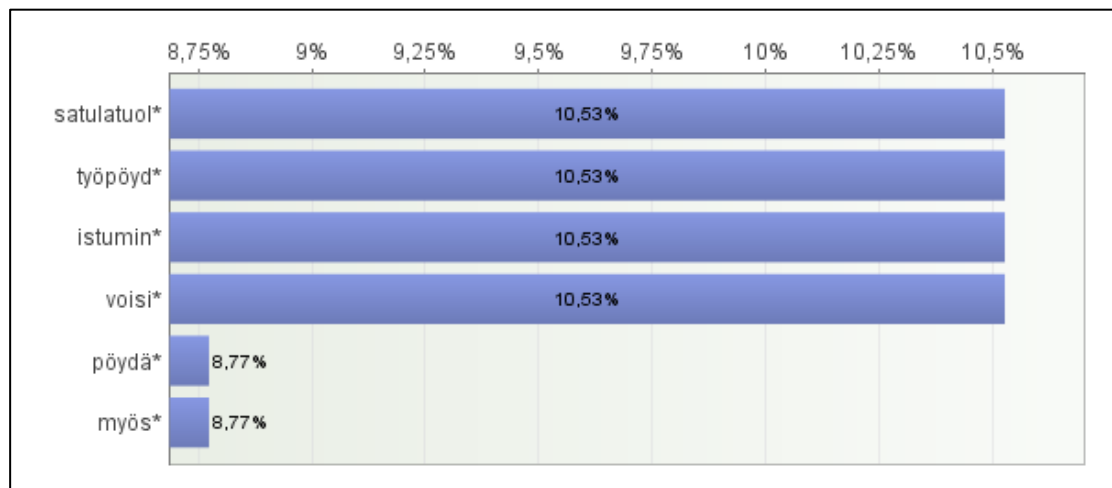
Vastauksissa suurimpana kuormittavana tekijänä ja oletetusti siis vaikuttavimpana riskitekijänä työhyvinvointiin saatiin työpisteen melu. Reilusti yli puolet (61 %) vastasi, että melun poistamisesta tai sen vähentämisestä työpisteellä on osittain korjattavaa tai korjattavaa. Työpisteensä ergonomiaan osittain korjattavaa tai korjattavaa vastasi lähes puolet (49 %) vastaajista ja työpisteen ilmanlaatuun parannusta halusi vajaa puolet (43 %) vastaajista. Työpisteiden valaistukseen sen sijaan olivat lähes kaikki (89 %) tyytyväisiä. Keskihajonta kertoo, että näissä fyysisiä kuormitustekijöitä kartoittavissa kysymyksissä vastaajat olivat yksimielisimpiä vastatessaan työpisteen valaistuksen olevan kunnossa (0,34). Eniten hajontaa esiintyi työpisteen ilmanlaadusta (0,7) ja työpisteen melunpoistosta kysyttäessä (0,76). (Ks. taulukko 2.)

Ikäryhmäjaottelussa vastaukset eivät juurikaan erottuneet toisistaan. Alle 30-vuotiaat vastaajat kokivat työpisteensä hieman lämpötilaltaan sopivammiksi ja vedottomammiksi kuin muut vastaajat. Melusta ja ergonomian puutteesta kärsitään tasaisesti joka ikäryhmässä. (Ks. kuvio 14.)



Kuvio 14. Fyysisten kuormitustekijöiden profiilit

Fyysisiin kuormitustekijöihin liittyvässä avoimessa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, mitkä ovat työpisteesi suurimmat fyysiseen hyvinvointiin liittyvät ongelmat. Vastauksia saatiin 57 kappaletta, joissa suurimmiksi ongelmiksi mainittiin työpöytien säätöjen ongelmat tai tarve sähköpöydälle. Joka kymmenennessä (11 %) vastauksessa mainittiin satulatuoli, työpöytä ja istuminen. (Ks. kuvio 15.)



Kuvio 15. TyöpiSTEEN fyysiset ongelmat.

Työturvallisuuteen liittyvät kuormitustekijät

Kyselystä saadut vastaukset työturvallisuuden kuormitustekijöihin on taulukoitu alla olevaan taulukkoon. (Ks. Taulukko 3)

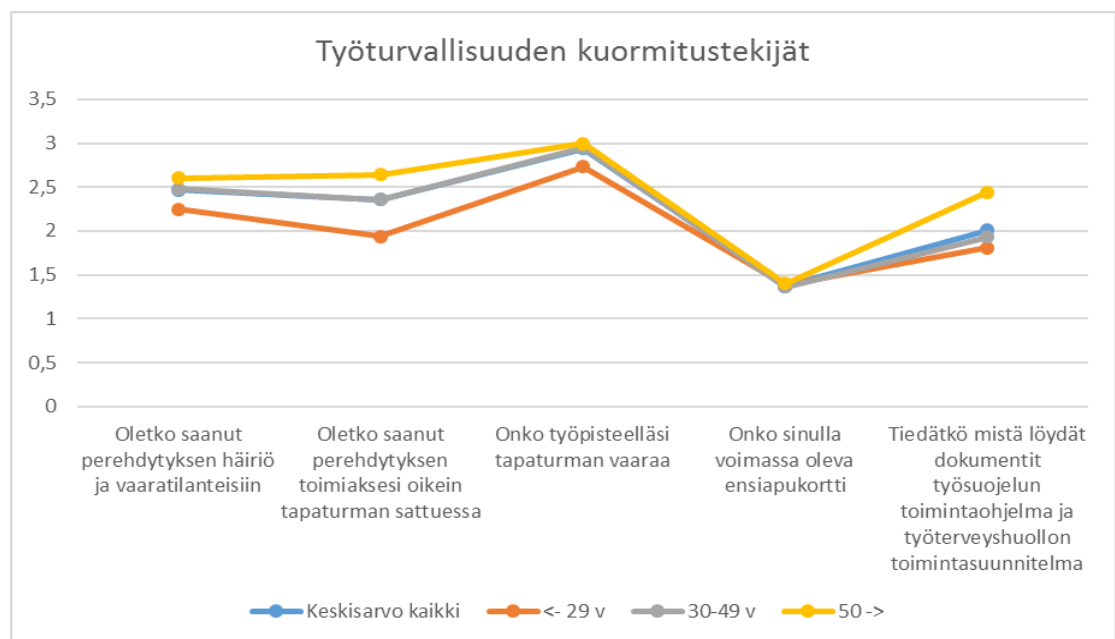
Taulukko 3. Työturvallisuuden kuormitustekijät

| Muuttuja | kpl | Kunnossa | Osittain korjattavaa | Korjattavaa | Yhteensä | Keskiarvo | Keskihajonta |
|---|-----|----------|----------------------|-------------|----------|-----------|--------------|
| | N | % | % | % | % | | |
| Painotus | | 3 | 2 | 1 | | | |
| Oletko saanut perehdytyksen liittyen häiriö- ja vaaratilanteisiin? | 139 | 58 | 32 | 10 | 100 | 2,47 | 0,67 |
| Oletko saanut perehdytyksen toimiaksesi oikein ja turvallisesti tapaturman sattuessa? | 139 | 47 | 42 | 11 | 100 | 2,36 | 0,67 |
| Onko työpisteelläsi tapaturman vaaraa? | 139 | 95 | 4 | 1 | 100 | 2,94 | 0,3 |
| Onko sinulla voimassa oleva ensiapukortti? | 139 | 7 | 22 | 71 | 100 | 1,37 | 0,62 |
| Tiedätkö mistä löytyvät dokumentit työsuojelusta ja työterveydenhuollosta? | 139 | 30 | 42 | 29 | 100 | 2,01 | 0,77 |

Työturvallisuuteen liittyvissä kuormitustekijöissä työhyvinvoinnin riskeiksi nousivat voimassa olevan ensiapukortin puute sekä tietämättömyys työsuojelun ja työterveyshuollon dokumenttien sijainnista. Kaksi kolmasosaa vastaajista (71 %) vastasi, että heillä ei ole voimassa olevaa ensiapukorttia. Vain alle kymmenes (7 %) vastaajista

vastasi voimassa olevan ensiapukortin olevan kunnossa. Työsuojelun ja työterveys- huollon dokumenttien sijainti oli selvillä vain kolmasosalle (30 %) vastaajista. Kysyttäessä onko työntekijöiden työpisteillä tapaturman vaara, lähes kaikkien (95 %) vastaajien mielestä vaaraa ei ollut. Myös häiriö- ja vaaratilanteiden varalta yli puolet (58 %) kertoi saaneensa perehdytyksen toimiakseen näissä tilanteissa oikein. Pienin keskihajonta oli vastauksissa liittyen tapaturman vaaraan omalla työpisteellä (0,3) ja suurin hajonta yrityksen työsuojelun ja työterveyshuollon dokumenttien löytämiseen (0,77). (Ks. taulukko 3.)

Kun työturvallisuuden kuormitustekijät jaotellaan ikäryhmittäin, eniten eroja vastaajaryhmien välillä löytyy perehdytyksestä, kuinka toimitaan tapaturman sattuessa, ja toimeksiantajan dokumenttien löytämisestä. Voimassaolevan ensiapukortin puute näkyy kuviossakin selkeästi jokaisella vastaajaryhmällä. (Ks. kuvio 16.)



Kuvio 16. Työturvallisuuden kuormitustekijöiden profiilit

Kysymyksestä onko työpisteelläsi tapaturman vaaraa, avautui avoin kysymys heille, jotka olivat vastanneet osittain korjattavaa tai korjattavaa. Avoimeen kysymykseen saatiin 3 vastausta, ja nämä vastaukset liittyivät kompastumisen mahdollisuuteen, ovista kulkiessa mahdollisiin törmäilyihin ja yksi vastaus kertoi puutteellisista suoja- varusteista.

Työaikoihin liittyvät kuormitustekijät

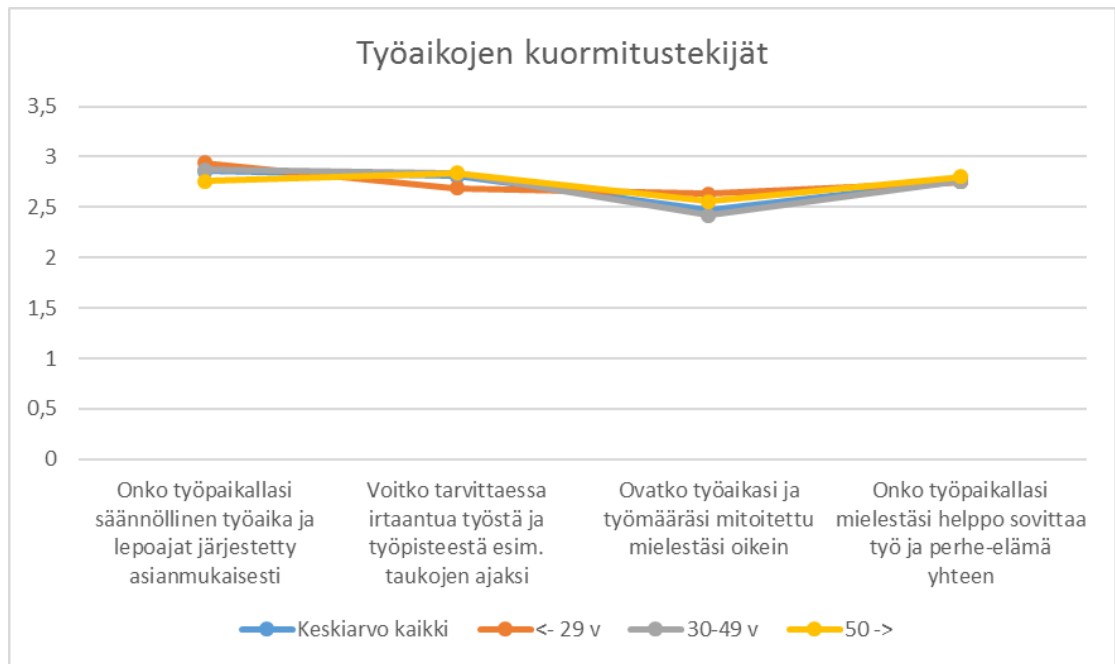
Kyselystä saadut vastaukset työaikojen kuormitustekijöihin on taulukoitu alla olevaan taulukkoon. (Ks. Taulukko 4)

Taulukko 4. Työaikojen kuormitustekijät

| Muuttuja | kpl | Kunnossa | Osittain korjattavaa | Korjattavaa | Yhteensä | Keskiarvo | Keskihajonta |
|--|-----|----------|----------------------|-------------|----------|-----------|--------------|
| | N | % | % | % | % | | |
| Painotus | | 3 | 2 | 1 | | | |
| Onko työpaikallasi säännöllinen työaika ja lepoajat järjestetty asianmukaisesti? | 139 | 88 | 9 | 3 | 100 | 2,86 | 0,43 |
| Voitko tarvittaessa irtaantua työstä ja työpisteeltäsi taukojen ajaksi? | 139 | 84 | 13 | 3 | 100 | 2,81 | 0,46 |
| Ovatko työaikasi ja työmääräsi mitoitettu oikein? | 139 | 54 | 39 | 7 | 100 | 2,47 | 0,63 |
| Onko työpaikallasi helppo sovittaa työ ja perhe-elämä yhteen? | 139 | 78 | 21 | 1 | 100 | 2,76 | 0,46 |

Työaikojen kuormitustekijöitä tutkittaessa saatiin hyviä tuloksia. Ainoastaan työajan ja työmäärän suhteutuksessa oli hieman yli puolella (54 %) vastaajista asia kunnossa, kun taas alle puolet (46 %) vastasi asiassa olevan osittain korjattavaa tai korjattavaa. Viidesosa vastaajista kertoi työn ja perhe-elämän sovittamisessa olevan osittain korjattavaa tai korjattavaa, mutta suurin osa (78 %) kokivat asian olevan kunnossa. Myös työstä ja työpisteestä irtautuminen taukojen ajaksi oli enemmistön (84 %) mielestä kunnossa. Yleisesti ottaen työ- ja lepoaikoihin oli myös suurin osa (88 %) vastaajista tyytyväisiä. Keskihajonnan mukaan vastaajat olivat yksimielisimpiä säännöllisen työ- ja lepoajan järjestämisen asianmukaisuudesta. Eniten hajontaa oli vastauksissa työajan ja -määrän mitoittamisessa oikein. (Ks. taulukko 4.)

Tarkasteltaessa vastauksia työajoista ikäryhmittäin, huomataan, että vastaukset ovat kautta linjan samalla viivalla. Eroja ikäryhmien välillä ei juuri ole. (Ks. kuvio 17.)



Kuvio 17. Työaikojen kuormitustekijöiden profiilit

Avoimeen kysymykseen mitkä asiat helpottaisivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista saatiin 25 vastausta heiltä, jotka olivat vastanneet aiempaan kysymykseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta osittain korjattavaa tai korjattavaa. Yli puolet (64 %) vastauksista kertoi etätöiden lisäämisen helpottavan perheen ja työn yhteensovittamista. Avoimista vastauksista nousi selvästi esiin halu laajentaa etätöiden mahdollisuutta sekä joustoja työaikoihin. (Ks. kuvio 18.)

Etätöiden laajentaminen kokeilusta pysyväksi käytännöksi. Sen laajentaminen myös niin, että etätöitä voisi halutessaan tehdä työtehtävien mukaan.

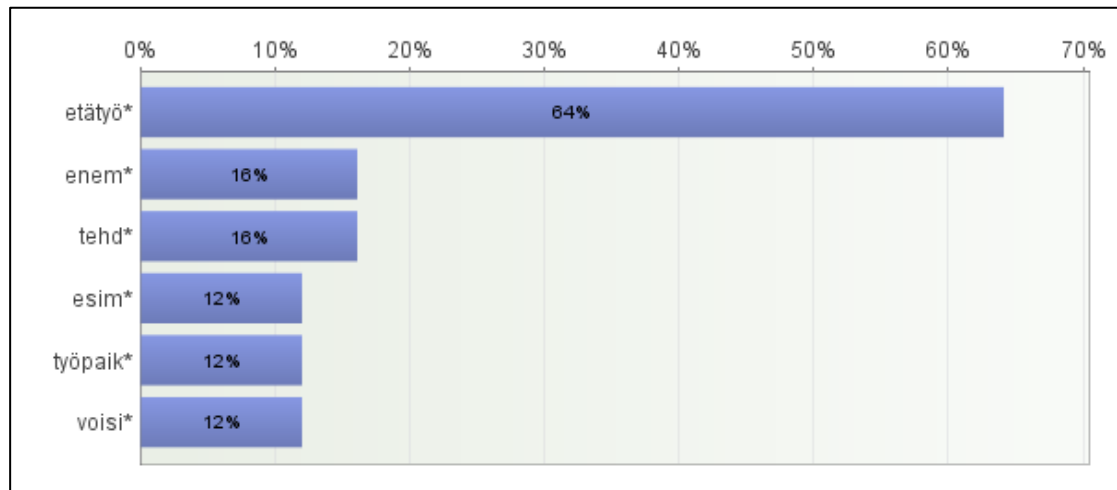
Yhteinen etätöyöpiste Jyväskylään, kymmenille tietotyötä tekeville.

Etätöyökokeilu on hyvä juttu, toivottavasti jatkuu vakiojärjestelynä ja että olisi mahdollista tehdä etätöitä vähän enemmänkin, esim. 1 pv/vko.

Etätöiden laajentaminen sekä siihen liittyvien yhteyksien ja ohjelmistojen toimivuuden varmistaminen.

Osa-aikatyön joustavampi käyttö, etätöiden hyödyntäminen laajemmin.

Iltana-aikana sijoittuvien puhelintalaverien vähentäminen.



Kuvio 18. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Viimeiseksi kyselylomakkeella vastaajille annettiin mahdollisuus vapaaseen sanaan. Vastauksia tuli 30 kpl ja niissä nousi esiin mm. epäily tutkimuksen anonyymiudesta johtuen tutkimuksessa käytetystä liian tarkasta osastojaosta taustatiedoissa:

Liian vähän ihmisiä, liikaa työtä. Ja miksi pitää leikkiä että tämä on kysely on anonyymi, kun seuraavan sivun vastausten perusteella on nauruttavan helppo päätellä kuka tämänkin viestin kirjoitti.

Pyydän huolehtimaan todella siitä, että yhteenveto esitetään siten vastaajia ei oikeasti tunnisteta. Seuraavan sivun luokittelu ja pienet henkilömäärät eri osastoilla tekevät sen, että ainakin aikaisempien vastaavien kyselyiden raporteista tiesi yksittäiset vastaajat - tutkimuksen tekijöiden lupauksista huolimatta.

OLEN ILMOITTANUT OSASTON TARKOITUKSELLA VÄÄRIN KOSKA OLISI MUUTEN YKSILÖINYT LIIKAA!!!!

Myös yrityksen sisäisestä viestinnästä annettiin palautetta:

Sisäinen viestintä yrityksessä on ala-arvoisen huonoa. Intranetistä ei käytännössä koskaan löydä etsimäänsä tietoa ja jos löytää niin se ei ainakaan ole siellä missä sen pitäisi teemallisesti olla. Sähköposti ei ole hyvä tapa sisäiseen viestintään muuten kuin kiireellisissä ja akuuteissa asioissa.

Muutoksista tiedottaminen, esim. APS ja ME-osastot kertovat nihkeästi tuotantoon vaikuttavista muutoksista.

Esimiestyöhön ja toimeksiantajayritykseen ja yrityksen toimintaan liittyviä kommentteja tuli myös muutamia:

Esimiesten pitäisi seurata alaistensa puuhailuja tarkemmin. Joillakin henkilöillä suuri osa työajasta kuluu jutteluun.

Menkää sinne tehtaalle, esim. laatuosastolle haastattelemaan ihmisiä kasvatusten oikeasti nyt. Sivusta seuranneena ei hyvältä näytä työkuorman ja hyvinvoinnin suhteen... itse en jaksaisi viikkoa pitempään.

Työnantaja rooli on hieman arveluttava, säästöihin pyrittävä, toimintatapoja jäykistetään säästöjen varjolla, kuitenkin työmäärät lisääntyvät, varsinkin päälekkäiset työtehtävät vievät työtehoa omasta toiminnasta.

Henkinen ilmapiiri on kiristynyt viime aikoina samalla kun vaadittava työpanos on lisääntynyt -> henkinen loppuunpalaminen uhkaa yleisesti, jos työntekijät eivät ehdi saada töitä sitä ennen muista yrityksistä.

Henkilöstön hyvinvointiin oikeasti panostettava, tulokset näkyvät vasta jonkin ajan viiveellä, ei yhden juhlat kesää tee. Ei aina voi mennä niin, että itse saadaan keksiä mitä parannetaan tai tehdään tai jos näin on siihen on oikeasti annettava mahdollisuus (aikaa, rahaa). Ei lisää mittareita esimiehille täytettäväksi / seurattavaksi. Keskityttäisiin oikeasti siihen, että mitä kukakin tekee, kuinka siitä suoriutuu, missä tarvitaan apuja, kuinka paljon, ei venytetä päätöksiä aina tappiin asti jollain typerällä tuottavuus perusteella yms asialla. Tai vastaavasti aleta päätömmästi tuottavuuden perusteella tekemään asioita, ei resursseja eikä muuta mutta kahden viikon pasta pitäisi olla valmista, mitä järkeä? Ei kuunnella kun sanotaan, että järjestelmät ei tue tekemistä, pitää vain mennä eteenpäin, MIKSI ASIAN TUNTIJOITA EI USKOTA???

Henkilöstöpolitiikka on ontuvaa, henkilöstöosasto ja ylimmän johdon toiminta ei ole kannustavaa.

Yrityksessä tulisi panostaa enemmän työkiertoon ja siihen, että ihmiset liikkuvat eri osastojen välillä. Tällä tavoin yksilöt kehittyvät, ymmärrys kokonaisuudesta paranee ja sitä kautta yrityksen toiminta tehostuu.

Tässä kyselyn osiossa tuli esiin myös selkeitä työturvallisuuteen liittyviä asioita, joista ei kuitenkaan työturvallisuuteen liittyvissä kuormitustekijöissä ollut mainintaa:

Jalankulkijoiden kulkuväyliä ei ole merkattu joka paikassa.

Liikennettä paljon rakennuksen ja parkkipaikan välissä.

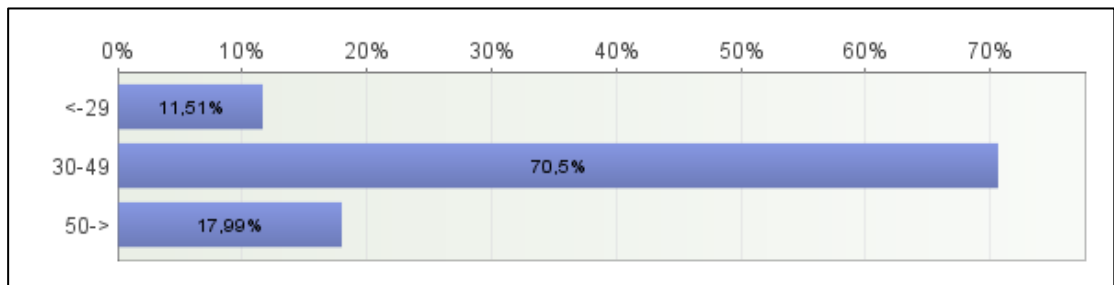
Ruokalaan kulkemiseen sisältyy usein vaaratilanteita. Turvalliset reitit työpisteistä ruokalaan.

Tuotekehitykseen turvallinen kulkureitti, nykyinen reitti vaarallinen ja hyvin roskainen.

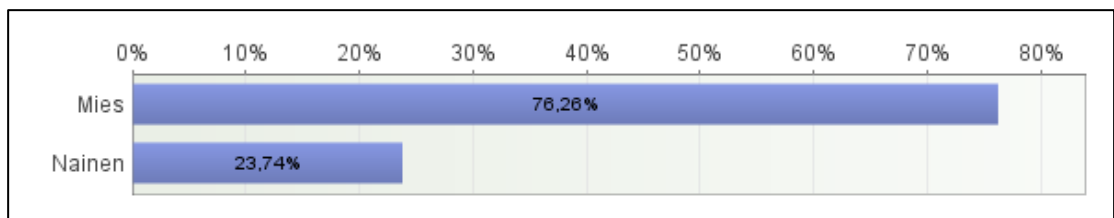
Kulkuväylä tuotekehityksestä ruokalaan on hengenvaarallinen. Se kulkee läpi lastausalueiden ja rekkaterminaalin. Myös pimeässä ja talven liukkailla. 100hlö pujottelee siitä läpi neljä kertaa päivässä.

Vastaajien taustatiedot

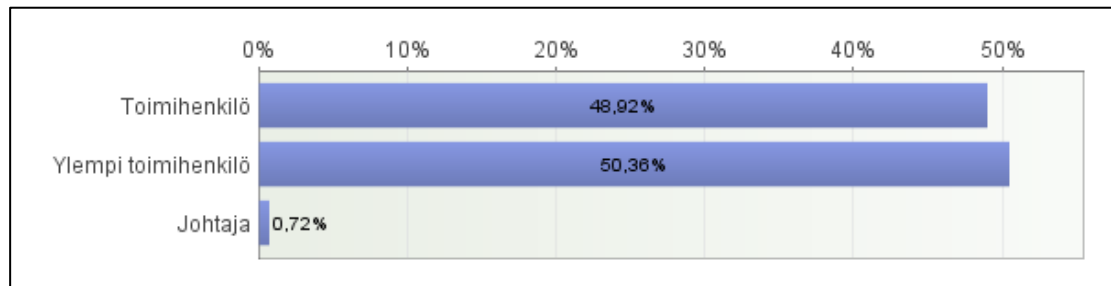
Taustatietoihin vastasi yhteensä 139 henkilöä. Vastaajista suurin osa (71 %) sijoittui ikähaarukkaan 30-49 vuotiaat. Vastaajista oli kolmeneljäsosa (76 %) miehiä ja naisia neljäsosa (24 %). Vastaajista suurin osa (99 %) oli toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä. Esimiesasemassa olevia oli neljäsosa (25 %) Vastaajat edustivat seuraavia osastoja: henkilöstöhallinto (5 %), huoltopalvelut (31 %), tietohallinto (4 %), tuotanto (24 %), tuotekehitys ja tuotehallinta (35 %). Suurimmalle osalle (88 %) vastaajista oli kertynyt työkokemusta toimeksiantajan palveluksessa yli kaksi vuotta. Alle 18-vuotiaita lapsia oli yli puolella vastaajista (59 %). (Ks. kuviot 19-25.)



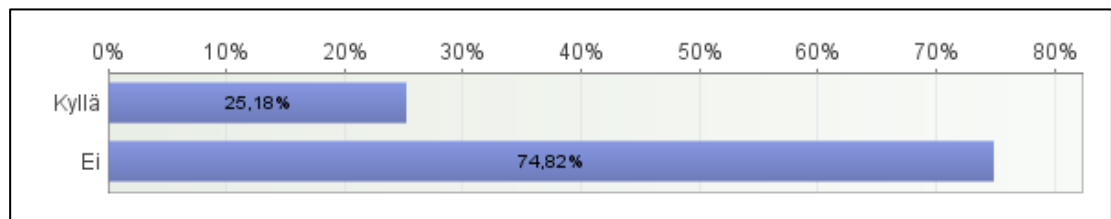
Kuvio 19. Vastaajien ikä



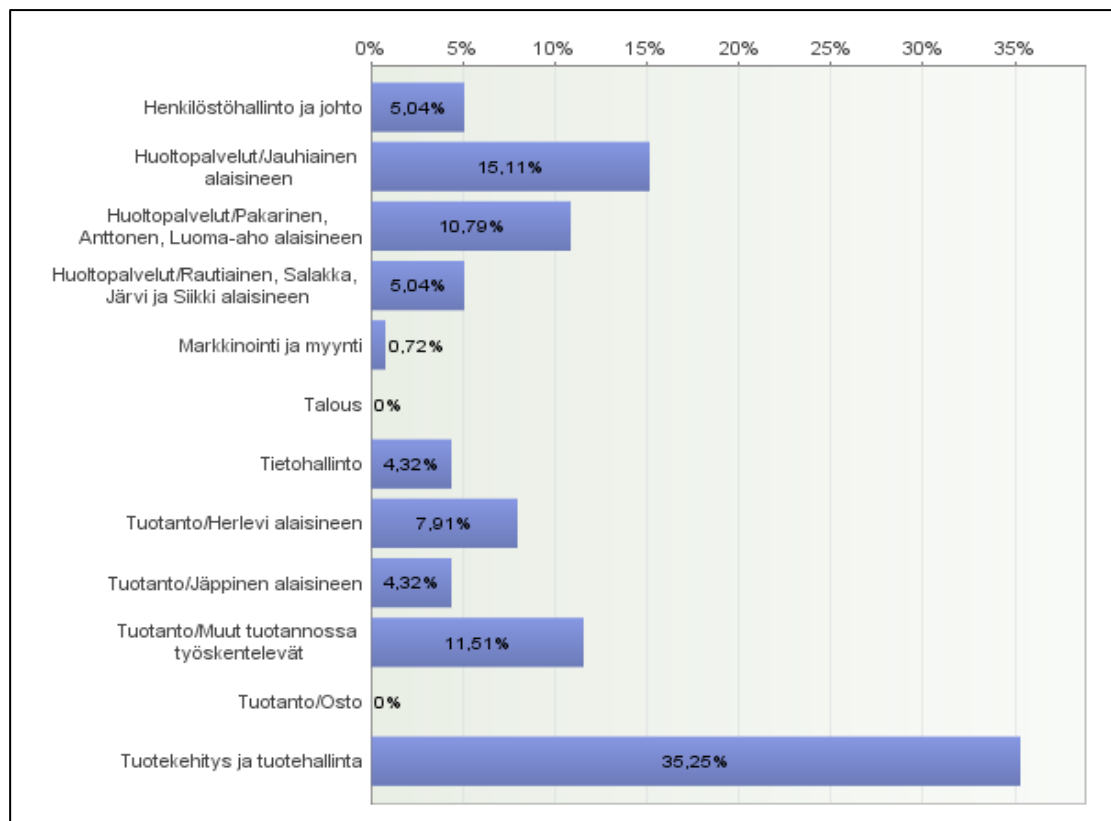
Kuvio 20. Vastaajien sukupuoli



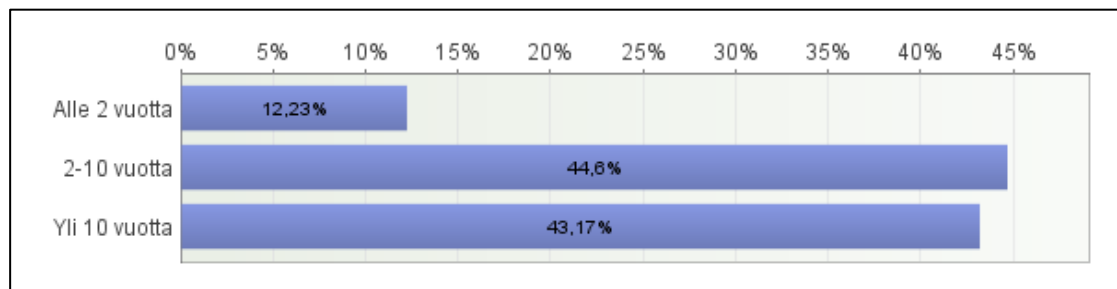
Kuvio 21. Vastaajien asema



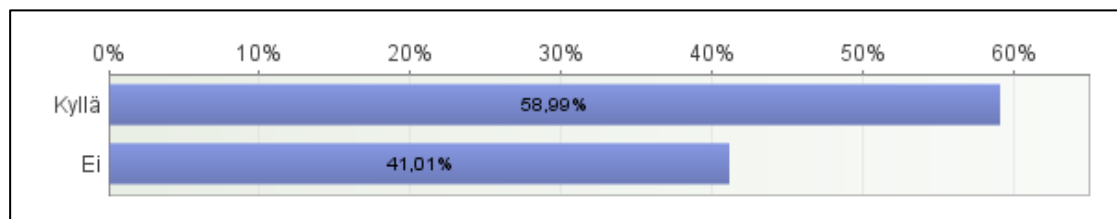
Kuvio 22. Vastaajien esimiesasema



Kuvio 23. Vastaajat osastoittain



Kuvio 24. Vastaajien työkokemus toimeksiantajayrityksessä



Kuvio 25. Oliko vastaajilla alle 18 v. lapsia?

6 Johtopäätökset

Tutkimuksessa saatiin paljon tärkeää tietoa toimeksiantajayrityksen toimihenkilöiden työhyvinvoinnista. Vaikka tutkimusta lähdettiin laatimaan ongelmia ja epäkohtia etsivällä otteella, tutkimuksen tuloksista voidaan kuitenkin päätellä, että suurin osa kyselyyn vastanneista kokee työhyvinvointinsa ja työturvallisuuteen liittyvät asiat hyväksi organisaatiossa. Tutkimuksessa nousi suurimmiksi riskeiksi työhön keskittymisen vaikeus johtuen avokonttoreista ja siellä jatkuvasti häiritsevistä taustamelusta, epävarmuus liittyen omaan työhön, työn sisältöön, omaan osaamiseen ja oman osaamisen päivittämiseen, työpisteiden kalusteet eivät tue ergonomisia, monipuolisia työasentoja, ensiaputaidot ovat enemmistöllä puutteelliset ja lähityön määrää toivottiin vähennettävän ja otettavan laajemmin käyttöön etätyömahdollisuus.

Vaikeus keskittyä omaan työhön jatkuvan taustahälyn vuoksi aiheuttaa turhia keskeytyksiä työhön, jolloin työtehtävän valmiiksi saattaminen venyy eikä työ pysy annetuissa aikatauluissa. Tämä on suoraan johdantoa stressiin vaikuttaviin tekijöihin,

joista tutkimuksen tuloksissa selvästi esiin nousivat aikataulut ja kiire. Tuloksien perusteella voisi väittää, että kiireen, stressin ja aikatauluongelmat voisi ratkaista miettimällä uudenlaisia toimistojärjestelyjä ja turvata työntekijöiden keskittyminen ilman ympärillä tapahtuvia häiriöitä. Yksi keino työntekijöiden keskittymisen parantamiseksi voisi myös olla tutkimuksen tuloksissakin vahvasti esiin noussut työntekijöiden halukkuus lisätä etätyöpäiviä. Työterveyslaitoksen erikoistutkijan Seppo Tuomivaaran mukaan etätyön tekemiseen liittyy vahvasti työnantajan ja työntekijän välinen luottamus. Työnantajan pitää pystyä luottamaan siihen, että työ tulee tehtyä etätyössä, ja toisaalta työntekijän pitää pystyä todistamaan, että työtä on tehty sille varatussa ajassa, vaikka työpiste ei sijaitsisikaan työnantajan tiloissa. Etätyön eduista ja tehokkuudesta ei myöskään ole Tuomivaaran mukaan esittä kiistattomia tutkimustuloksia, vaan etätyöhön liittyvissä tutkimuksissa etätyötä tekevien vastaajien mielipiteet kertovat, että etätyöpäiviä pidetään tehokkaampina verrattuna esimerkiksi hälyisään työympäristöön työnantajan tiloissa. (Onko etätyö tehokasta? 2014.)

Vaikka 81 % tutkimuksen vastaajista kertoi arvioivansa tekevänsä työtä, jossa hän pystyy käyttämään omia tietojansa ja taitojansa hyväkseen, kuitenkin lähes puolet toivoivat työnantajalta lisää tukea työntekijän oman osaamisen päivittämiseen. Osaamisen päivittäminen hän voi olla hyvinkin tapauskohtaista: ammatillinen lisäkoulutus, nimenomaisessa työtehtävässä vaadittava koulutus, ohjelmistokoulutus liittyen työn sujuvuuteen, mentorointi, oman työnkuvan laajentamisen mahdollisuus. Oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen edistää työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia sekä lisää työntekijän varmuutta liittyen omaan tulevaisuuteensa tämän hetkisessä työmarkkinoiden epävarmuudessa.

Hyvä työergonomia on työkyvyn ylläpitämisen peruskiviä. Jatkuva työskentely näyttöpäätteellä rasittaa tuki- ja liikuntaelimiä sekä silmiä. Tutkimuksen tuloksissa tuli vahvasti esiin työntekijöiden epäergonomiset näyttöpäätetyössä käytetyt kalusteet, eritoten sähköpöytiä kaivattiin, kuten myös erilaisia työtuoleja. Työterveyslaitoksen Työsuojeluoppaita – ja ohjeita 1 esittelee terveydelle haitallisia työtapoja, joita voivat olla pitkäkestoinen paikallaan istuminen, samoina toistuvat pään tai käden liikkeet, erilaiset niskaan kohdistuvat virheasennot, hankalat ja tukemattomat käden asennot sekä kumara, tukematon selän asento. (Näyttöpäätetyö 2006, 3.)

Sähköpöytiä lisäämällä työnantaja mahdollistaisi näyttöpäätetyön ergonomisen työasennon, sillä sähköisesti työpöydän asetuksia olisi työpäivän aikana helppo muuttella sen mukaisesti, haluaako työtä tehdä istuallaan vai seisten. Työergonomiaan liittyvät riskitekijät olisi syytä ottaa käsittelyyn, sillä tutkimuksen vastaajista suurin osa kuuluu ikähaarukkaan 30-49 vuotta ja tällä ryhmällä jatkuva virheasentoinen näyttöpäätetyö tulee todennäköisesti esiintymään tulevaisuudessa iän ja työvuosien lisääntyessä erilaisina tuki- ja liikuntaelimestön ongelmina. Nämä ongelmat taas vaikuttavat vahvasti työntekijän työssä jaksamiseen ja työkykyyn sekä lisää organisaation työterveysku-
luja.

Yhdeksi suureksi työturvallisuuden riskitekijäksi nousi tutkimuksen tuloksissa ensiaputaitojen puutteellisuus työntekijöiden keskuudessa. Vain 7 % vastaajista kertoi omistavansa voimassa olevan ensiapukortin. Tutkimuksen tuloksissa ei käynyt ilmi, kuinka moni vastaajista tuntee osaavansa ensiaputaitoja, vaikka heillä ei voimassa olevaa korttia olisikaan. Jokaisen työntekijän työturvallisuuden kannalta olisi hyvä, jos työpaikalla olisi mahdollisimman monta, joilla ensiapuvalmiudet löytyisivät ja että ensiaputaitoja olisi mahdollisuus tasaisin väliajoin uudistaa esimerkiksi osastoittain järjestettävien ensiapukoulutusten muodossa. Vaikkakaan toimeksiantajayrityksen toimihenkilöiden työturvallisuus riskit liittyen työssä kohdattavaan tapaturmavaaraan eivät ole yhtä suuret, kuin yrityksen tuotannon puolella, olisi kuitenkin hyvä ensiapuvalmiudet löytyä. Ensiaputaidoissa toimeksiantajahan voisi vielä miettiä, riittäisikö toimihenkilöille hätäensiaputaidot, vai olisiko tarvetta hieman laajemmille ensiaputaidoille.

Toimeksiantajayritys sai kyselystä vastauksia työhyvinvoinnin nykytilaan, parannusehdotuksia työssä viihtymisen parantamiseksi, työkyvyn ylläpitämiseksi ja työturvallisuuden turvaamiseksi. Havaittuja epäkohtia nostettiin esiin ja toimeksiantajayritys voi keskittyä näiden epäkohtien korjaamiseen.

7 Pohdinta

Työn tavoitteena oli tutkia toimeksiantajan toimihenkilöiden työhyvinvoinnin nykytilaa ja kartoittaa mahdollisia riskejä liittyen työturvallisuuteen. Riskien kartoittamisen

avulla toimeksiantaja voi laatia työterveyslainsäädännön määräysten mukaisen riskikartoituksen ja tulevaisuudessa keskittyä kartoituksessa ilmi tulleisiin asioihin, jotka liittyvät henkilöstön työhyvinvointiin, työturvallisuuteen, työkyvyn ylläpitämiseen ja työssäjaksamiseen. Riskejä kartoitettiin psykososiaalisten, fyysisten, työturvallisuuden ja työaikoihin liittyvien kysymysten kautta. Tutkimusongelmana oli, mitkä tekijät ovat toimihenkilöiden työhyvinvoinnin kannalta suurimpia riskejä.

Tutkimus tuki suurilta osin Rauramon teoriaa työhyvinvoinnin portaista ja sen sisältämää jaottelua ihmisen perustarpeista suhteessa työhön sekä näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon työssä. Portaat on jaettu viideksi askelmaksi: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen, ja malli pohjautuu Maslowin tarvehierarkiaan. Tämän tutkimuksen tuloksiin voidaan hyvin käyttää Rauramon esittämiä työkaluja kunkin portaan aiheen parantamiseksi työyhteisössä. (Rauramo 2012, 13.)

Tutkimuksen tuloksista voi päätellä, että suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä esimiehen tapaan tukea ja auttaa työssä. Hyvinvoinnin johtamista käsittelevässä luvussa Ojala (2003, 45–46) mainitsee kuitenkin, että esimiestyön jatkuva kehittäminen, yrityksen arvojen mukainen toiminta, selkeät tavoitteet, johtamismallin selkeys ja työntekijöiden mahdollisuus osallistua sekä johtaa omaa työtään auttavat työhyvinvoinnin johtamisessa. Jotta tulevaisuudessakin Yritys Oy:n työntekijät vastaisivat olevansa tyytyväisiä esimiestensä työhön ja johtamiseen, on toimeksiantajan mietittävä myös työhyvinvoinnin johtamista.

Tutkimuksen tuloksissa on selkeästi yhteneväisyyksiä Työhyvinvoinnin riskitekijät -luvussa mainittuihin riskitekijöihin, joita esiteltiin Kallion ja Kivistön mukaan, sekä myös Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtorannan tekemiin tutkimuksiin, joiden tuloksia kuvailtiin samaisessa luvussa.

Kyselylomakkeen laadinnassa päätettiin käyttää TIKKA-selvitysmallin kyselylomaketta pohjana, ja kyselylomakkeen jaottelu, sekä osittain kysymyksetkin, on siis laadittu kyseisen mallin mukaisesti. Myös Henkilöriskien luokittelu -luvussa Kerkon esittämät jaottelut henkilöriskien kartoittamiseksi ovat vaikuttaneet tämän tutkimuksen kyselylomakkeen rakentamiseen.

TIKKA-selvitysmalli toimi tämän opinnäytetyön kyselyn pohjana, ja tutkimuksen tulokset on esitetty mallin mukaisessa kuormitustekijöiden jaossa: psykososiaaliset,

fyysiset, työturvallisuuteen ja työaikoihin liittyvät tekijät. TIKKA-menetelmällä saadaan työkuormituksen määräästä kuva vertaamalla arvioinnista saatua tietoa yleiseen tietoon eri kuormitustekijöistä ja etenkin vertaamalla tietoon, jo olemassa olevaan samanlaisesta tai samantapaisesta työstä tehdyistä tutkimuksista. Tällaisen yleisen tiedon ja asianomaisen arvioinnin tuottaman tiedon vertailulla pystytään arvioimaan kuormituksen terveydellistä merkitystä kyseisessä työssä. (Lindström 2004.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia työhyvinvoinnin riskitekijöitä kartoittava kysely, jolla saadaan riskit selville, mutta toimeksiantaja halusi myös kyselypohjan, joka olisi käyttökelpoinen jatkossakin tutkittaessa toimihenkilöiden työhyvinvointia. Kyselylomake laadittiin silmällä pitäen yleisiä, oletettuja riskitekijöitä ja perustui siis suurelta osin TIKKA-selvitysmallin kyselylomakkeisiin. Tulevaisuudessa tässä opinnäytetyössä käytetty kyselylomake voi toimia myös sellaisenaan, mutta jotta jatkotutkimuksia tehdessä saataisiin kulloinkin relevanttia tutkimustietoa, on lomakkeeseen mahdollista tehdä muutoksia.

Toimeksiantaja aikoo käyttää viiden vuoden kuluttua tässä opinnäytetyön tutkimuksessa käytettyä kyselylomaketta, joka on suunniteltu nimenomaan kartoittamaan toimihenkilöiden työhyvinvoinnin riskejä. Kuitenkaan ei voida täysin luottaa siihen, että kyselylomake sellaisenaan palvelisi täydellisesti jatkotutkimusta. Tämän vuoksi uusintatutkimukseen tulisi vaihtaa avoimet kysymykset painottaen kyselyä niille alueille, jossa on havaittu puutteita aiemmin. Kuitenkin jatkotutkimuksessa kyselyn peruskysymykset tulisi säilyttää, jotta vertailtavuus tutkimusten tuloksissa säilyisi. Jatkotutkimuksessa olisi myös hyvä tutkia perusteellisemmin niitä aiheita, joihin on suunnattu toimenpiteitä tämän tutkimuksen tulosten perusteella, jotta mitattuja tuloksia voidaan luotettavasti vertailla tutkimuksessa käytettyjen mittareiden avulla.

Reliabiliteetti ja validiteetti

Suomennos sanalle reliabiliteetti voi olla esimerkiksi luotettavuus, käyttövarmuus ja toimintavarmuus. Tutkimuksen reliabiliteetti kertoo, miten täsmällisesti on pystytty mittaamaan sitä, mitä on ollut tarkoitus mitata. Reliabiliteetti sisältää kaksi tekijää: stabiliteetti ja konsistenssi. Stabiliteetti kertoo mittarin pysyvyyttä ajassa, hyvään mittariin eivät vaikuta vastaajan mielialat tai tutkimuksen olosuhteet. Mittarin kon-

sistenssi, eli yhtenäisyys, taas merkitsee useista väittämistä koostuvan mittarin jakamista kahteen joukkoon väittämiä, jolloin kumpikin väittämäjoukko mittaa samaa asiaa. Reliabiliteetin käsite määrittelee siis kaksi varsin erilaista mittarin ominaisuutta. Stabiili mittari ei välttämättä ole konsistentti eikä konsistentti mittari välttämättä ole stabiili. Pelkkä mittarin konsistenssi ja stabiilius ei kuitenkaan riitä: mittari voi mitata hyvin johdonmukaisesti myös väärää asiaa, ja tämän vuoksi mittarin on oltava myös validi. (KvantiMOTV, 2008.)

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksessa käytetyn mittarin pätevyyttä, eli mittaako se juuri sitä, mitä sen tuleekin mitata. Mittaria on myös osattava käyttää oikeaan kohteeseen, oikealla tavalla ja oikeaan aikaan, jotta se saavuttaisi oikean kohteen. Mittarin epäpätevyyttä voivat aiheuttaa esimerkiksi epäonnistunut otanta tai mittauksen ajankohta. Validiteettia voidaan määritellä myös tarkemmin: sisällöllinen validiteetti, samanaikaisvaliditeetti, rakennevaliditeetti ja prosessivaliditeetti. Esimerkiksi sisällöllinen validiteetti kertoo, että mittari todella mittaa sisällöllisesti juuri sitä, mitä sillä halutaan mitata. (KvantiMOTV 2008.)

Kyselylomakkeen testaus parantaa tutkimuksen validiteettia. Ennen kyselyn toteutusta kyselylomake on testattu sekä toimeksiantajan, ohjaavan opettajan että tutkijoiden lähipiirin toimesta, jotta lomakkeesta on saatu mahdollisimman toimiva. Tutkimuksen tuloksia on analysoitu huolella ja tarkkuudella, sekä raportointi toteutettu selkeästi havainnollistamalla taulukoiden avulla. Reliabiliteettia lisää kyselyn verkko-toteutus, jolloin paperilta tietokoneelle käsin siirretyn datan inhimilliset virheet ovat mahdottomia.

Tähän tutkimukseen valituilla mittareilla ja analyysimenetelmillä saatiin johdonmukaisesti vastaukset tutkimuskysymyksiin, joten luotettavuutta voidaan tältä osin pitää hyvänä. Tutkimukseen osallistuneiden määrään yritettiin vaikuttaa antamalla kahden viikon vastausaika, sekä muistuttamalla kyselystä sähköpostitse 5 päivää ennen kyselyn sulkeutumista. Kysely antoi vastaukset kysymysongelmaan sekä sen kautta saatiin selville tutkimuksen kohteena olevien työntekijöiden mielipiteitä liittyen yleisesti työhyvinvointiin toimeksiantajayrityksessä. Kyselyn luotettavuutta lisäsi kyselyn vastausprosentti (53 %) sekä kyselyn suorittaminen kokonaistutkimuksena.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta on mahdollisesti heikentänyt se, että vastaaja ymmärsi kysymyksen väärin, vastausajankohta ei ole ollut vastaajalle sopiva tai että vastaaja on vastannut kysymyksiin epärehellisesti. Myös vastaajan motivaation puute on voinut olla luotettavuutta heikentävä tekijä, sillä toimeksiantaja oli aikaisemmin samana vuonna jo teettänyt henkilöstökyselyn. Toimeksiantajan antama tiukka osastojaottelu herätti osassa vastaajista epäilyn kyselyn nimettömyydestä. Vastaajat ovat voineet vastata vastoin mielipiteitään tai eivät ole uskaltaneet tuoda niitä julki paljastumisen pelossa.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeää on ollut tutkimuksen eri vaiheiden selkeä ja tarkka kuvaaminen sekä kirjaaminen. Edellä mainittujen reliabiliteetin ja validiteetin kuvausten perusteella tämän tutkimuksen tuloksia voidaan pitää sekä luotettavina, että pätevinä ja tutkimustuloksia voidaan myös yleistää.

Lähteet

- Ahola, K. 2015. Työkuormituksen arviointimenetelmä Tikka. 3. uud. p. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Fyysisen väkivallan hallintakeinojen tarkistuslista. 2013. Suomen Riskienhallintayhdistyksen työkortti. Viitattu 27.11.2015. <http://www.pk-rh.fi/uploads/henkiloriskit/tyovakivallan-riskien-tarkistuslista.pdf>.
- Hartio, I. 2015. Esimiehet kaipaavat tukea. Keskuomalainen 21.12.2015, 10.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen, J. & Rajamäki, M. 2010. Johda riskejä - käytännön opas yrityksen riskienhallintaan. Helsinki: Tammi.
- Kallio, E., Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kerko, P. 2001. Turvallisuusjohtaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kivimäki, R., Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet. Helsinki: Edita.
- KvantiMOTV. 2008. Mittaaminen. Artikkelin Menetelmäopetuksen tietovaranto sivustolla. Päivitetty 2.7.2008. Viitattu 25.9.2016. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>
- Laitinen, H., Simola, A., & Vuorinen, M., 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. 2.p. Helsinki: Tietosanoma.
- Lindström, K. 2004. TIKKA -työkuormituksen arvioinnin uusi menetelmä työpaikkaselvitykseen. Artikkelin Terveysportin sivustolla. Viitattu 18.3.2016 ja 23.10.2016. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00175&p_haku=hoitosuositus.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...: Työhyvinvointitaitojen kirja Helsinki: Tammi.
- Mitä työkyky on? 2014. Työterveyslaitoksen Internet-sivu. Päivitetty 6.3.2014. Viitattu 3.3.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx
- Murtonen, M. 2003. Riskien arviointi työpaikalla -työkirja. Tampere: Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto.
- Näyttöpäätetyö. 2006. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1. Työsuojeluhallinnon julkaisu, toim. Rissanen A-L. Työterveyslaitoksen Internet-sivu. Päivitetty 17.4.2015. Viitattu 23.10.2016. http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/erg_tiedonlahteet/Documents/nayttopaatetyo

Onko etätö tehokasta? 2014. Etätö, eTyö, mobiili työ ja monipaikkainen työ. Työterveyslaitoksen Internet-sivun Youtube -video. Päivitetty 28.8.2014. Viitattu 23.10.2016. http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tietotyön_muutokset/eta-tyo/sivut/default.aspx

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle, tulosta toimintaan: Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: WSOY.

Parantainen, A. ja Soini, S. 2011. Riskinarvioinnilla turvallisuutta terveydenhoitoalalle. Helsinki: Työterveyslaitos.

Piensoho, T., Känsälä, M. 2008. Kohti perheystävällistä työkuultuuria: Kahdentoista työpaikan työn ja perheen yhteensovittamisen hyvät käytännöt. Helsinki: Helsingin Yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.

PK -yrityksen henkilöriskit. 2012-2015. Suomen Riskienhallintayhdistyksen henkilöriskikartta. Viitattu 27.11.2015. <http://www.pk-rh.fi/uploads/riskikartat/pk-yrityksen-henkiloriskit-tyokortti-1.pdf>.

Pk-yrityksen riskienhallinta. 2000–2009. Artikkelit VTT:n PK-RH® Pk-yrityksen riskienhallinta -sivustolla. Viitattu 24.2.2016. <http://virtual.vtt.fi/virtual/pkrh/tyovalineet/haavoittuvuusanalyysi-1/riskien-hallinta-kehittamistoimenpiteet.html>.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

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

Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S. & Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö - menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Riskien hallinta. 2015. Työsuojelupalvelun verkkopalvelun Internet sivusto. Päivitetty 24.9.2015. Viitattu 24.3.2016. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi/riskien-hallinta>.

Rissa, K. 1999. Riskit hallintaan: Turvallisuus, terveys, ympäristö, laatu, tuottavuus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Rissa, K. 2007. Tulosta ja hyvinvointia.: Druvan-malli. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2000. Työsuojelu Suomessa. 3.p. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suutarinen, M. ja Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIpress.

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Artikkelit Työturvallisuuskeskuksen sivustolla. Viitattu 14.1.2016. http://www.ttk.fi/tyoterveyshuolto/tyokyvyn_hallinta.

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta.

Vahingonteot -työkortti. 2012-2015. Suomen Riskienhallintayhdistys. Vahingonteot -työkortti. Viitattu 27.11.2015. <http://www.pk-rh.fi/uploads/henkiloriskit/vahingonteot-tyokortti.pdf>.

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

Kuvio 1. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Kananen, J. 2011. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kuvio 2. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Virolainen, H. 2012. Helsinki: Books on Demand.

Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat. Rauramo, P. 2012. Helsinki: Edita.

Kuvio 4. Työkykytalo. ©Työterveyslaitos 2014. Artikkelit Työterveyslaitoksen sivustolla. Viitattu 28.1.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx

Kuvio 5. Riskienhallinta. Suomen Riskienhallintayhdistys. Viitattu 24.3.2016. <http://www.pk-rh.fi/index.php?page=riskienhallintaprosessi>.

Kuvio 6. Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. Ahola, K. 2015. 3. uud. p. Helsinki: Työterveyslaitos.

Liitteet

Liite 1. Kysely

Työturvallisuuskartoitus, Yritys Oy Ab

Psykososiaaliset kuormitustekijät

1. Millaiseksi arvioit oman työkykysi suhteessa työsi vaatimuksiin? *

Työkyvyllä tarkoitetaan tässä sekä henkistä, että fyysistä työkykyä.

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

2. Oletko mielestäsi saanut riittävän perehdytyksen selviytyäksesi työstäsi? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

3. Pystytkö keskittymään työhösi ilman haitallisia häiriöitä ja keskeytyksiä? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

4. Kertoisitko vielä, millaisia häiriöitä ja keskeytyksiä koet?

5. Pystytkö suoriutumaan työtehtävistäsi ilman stressiä? *

Stressillä tarkoitetaan tässä tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa mieltä

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

6. Mitkä tekijät aiheuttavat eniten stressiä?

7. Koetko tekeväsi työtä, jossa pystyt käyttämään hyväksesi tietojasi ja taitojasi? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

8. Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

9. Mistä saat mielekkyyttä ja työniloa työssäsi? *

10. Luotatko asemasi säilyvän huolimatta organisaatiossa tapahtuvista muutoksista? *

Esimerkiksi työsuhde, työtehtävät, vastuut.

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

11. Saatko riittävästi tietoa omaa työtäsi koskevista asioista ja muutoksista? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

12. Koetko tulevasi kuulluksi työhösi liittyvissä asioissa ja muutoksissa? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

13. Saatko tarvittaessa apua ja tukea lähiesimieheltäsi? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

14. Millaista apua ja tukea tarvitset esimieheltäsi?

15. Saatko tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltasi? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa



Korjattavaa

16. Millaista apua ja tukea tarvitset työtovereiltasi?

17. Puututaanko työpaikalla mahdollisiin epäkohtiin esim. häirintä, epäasiallinen kohtelu tai henkinen väkivalta? *

Häirinnällä tarkoitetaan esim. sanoin, toimin tai asentein tapahtuvaa loukkaavaa käytöstä, joka säännöllisenä aiheuttaa haittaa tai vaaraa henkilölle. Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan henkilöön tai työsuoritukseen kohdistuvaa jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua tai työyhteisöstä eristämistä. Henkistä väkivaltaa on tilanne, jossa joku joutuu loukkaamisen, häirinnän, sosiaalisen eristämisen kohteeksi.



Kunnossa



Osittain korjattavaa



Korjattavaa

18. Jos olet itse kokenut viimeisen 1/2 vuoden aikana työyhteisössäsi häirintää, epäasiallista kohtelua tai henkistä väkivaltaa, niin millaisena se on ilmennyt?

Vastaisitko myös: - oletko kertonut asiasta esimiehelle? - onko asiaan puututtu ja löydetty ratkaisu?

19. Onko työpaikallasi mielestäsi hyvä työilmapiiri? *



Kunnossa



Osittain korjattavaa



Korjattavaa

20. Jos työilmapiiri työpaikallasi on mielestäsi huono, kerro lyhyesti mistä koet sen johtuvan ja mitkä asiat aiheuttavat mielestäsi eniten ilmapiiriongelmia?

21. Mitkä asiat ovat tällä hetkellä työyhteisössäsi työilmapiiriin positiivisesti vaikuttavia asioita? *

22. Tuetaanko työpaikallasi halua oman osaamisen päivittämiseen esim. työssäoppimisen, mentoroinnin ja muiden opintojen kautta? *

Osaamisen päivittämisellä tarkoitetaan tässä työntekijän omaan haluun pohjautuvaa opiskelua, oman osaamisen ja ammattitaidon päivittämistä.



Kunnossa



Osittain korjattavaa



Korjattavaa

Fyysiset kuormitustekijät

23. Ovatko työympäristösi ja kulkuväylät riittävän tilavat ja hyvässä järjestyksessä? *



Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

24. Onko sinulla käytössäsi tarvitsemasi työvälineet ja ovatko ne kunnossa/ajantasalla? *

(Työtila, kalusteet, koneet, laitteet, ohjelmistot ym.)

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

25. Onko työpisteesi valaistus riittävä? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

26. Onko työympäristösi lämpötilaltaan sopiva ja vedoton? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

27. Onko työpisteesi ilmanlaatu hyvä? *



Kunnossa



Osittain korjattavaa



Korjattavaa

28. Onko työpisteessäsi huolehdittu melun poistamisesta (taustamelu, iskumelu) tai sen vähentämisestä työrauhan turvaamiseksi? *



Kunnossa



Osittain korjattavaa



Korjattavaa

29. Oletko tyytyväinen työpisteesi ergonomiaan? *



Kunnossa



Osittain korjattavaa



Korjattavaa

30. Mitkä ovat työpisteesi suurimmat fyysiseen hyvinvointiin liittyvät ongelmat? Ovatko ne vaikuttaneet työkykyysi?

Työturvallisuuteen liittyvät kuormitustekijät

31. Oletko saanut perehdytyksen liittyen mahdollisiin häiriö- ja vaaratilanteisiin? *



Kunnossa



Osittain korjattavaa



Korjattavaa

32. Oletko saanut perehdytyksen toimiaksesi oikein ja turvallisesti tapaturman sattuessa? *



Kunnossa



Osittain korjattavaa



Korjattavaa

33. Onko työpisteelläsi tapaturman vaaraa? *



Kunnossa



Osittain korjattavaa



Korjattavaa

34. Mitä vaaratekijöitä olet havainnut?

35. Onko sinulla voimassa oleva ensiapukortti? *

Kysymyksellä selvitetään osastotasoista tarvetta ensiapukoulutukselle. Vastaajaa ei siis voida tunnistaa. Vastaa "Kunnossa" jos ensiapukorttisi on voimassa Vastaa "Osittain korjattavaa", jos sinulla on kortti, mutta se ei ole voimassa Vastaa "Korjattavaa", jos sinulla ei ole ensiapukorttia

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

36. Tiedätkö mistä löydät seuraavat dokumentit: - Työsuojelun toimintaohjelma – Työterveyshuollon toimintasuunnitelma - Työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportti *

Vastaa "Kunnossa" jos tiedät mistä kaikki yllä mainitut dokumentit löytyvät, Vastaa "Osittain korjattavaa", jos tiedät osan, Vastaa "Korjattavaa", jos et tiedä mistä dokumentit löytyvät.

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

Työaikoihin liittyvät kuormitustekijät

37. Onko työpaikallasi säännöllinen työaika ja lepoajat järjestetty asianmukaisesti? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

38. Voitko tarvittaessa irtaantua työstä ja työpisteestäsi esim. taukojen ajaksi? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

39. Ovatko työaikasi ja työmääräsi mitoitettu mielestäsi oikein? *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

40. Onko työpaikallasi mielestäsi helppo sovittaa työ ja perhe-elämä yhteen? (Liukuva työaika, lomarahojen vaihtaminen vapaaksi, osa-aikatyö, etätyö) *

Kunnossa

Osittain korjattavaa

Korjattavaa

41. Mitkä asiat helpottaisivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista?

42. Jäikö sinulle vielä jotain kerrottavaa/huomioita? Sana on vapaa!

Kyselyn taustatiedot

Taustatietoja käytetään vastausten analysoimiseen. Yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa.

43. Ikä *

<-29

30-49

50->

44. Sukupuoli *

Mies

Nainen

45. Asema *

Toimihenkilö

Ylempi toimihenkilö

Johtaja

46. Oletko esimies? *

Kyllä

Ei

47. Osasto *

Henkilöstöhallinto ja johto

Huoltopalvelut/Jauhiainen alaisineen

Huoltopalvelut/Pakarinen, Anttonen, Luoma-aho alaisineen

Huoltopalvelut/Rautiainen, Salakka, Järvi ja Siikki alaisineen

Markkinointi ja myynti

Talous

Tietohallinto

Tuotanto/Herlevi alaisineen

- Tuotanto/Jäppinen alaisineen
- Tuotanto/Muut tuotannossa työskentelevät
- Tuotanto/Osto
- Tuotekehitys ja tuotehallinta

48. Työkokemus Yrityksessä vuosina yhteensä *

- Alle 2 vuotta
- 2-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

49. Perhesuhteet, onko sinulla alle 18-vuotiaita lapsia? *

Tämä taustakysymys auttaa opinnäytetyöntekijöitä tutkimuksen analysoinnissa.

- Kyllä
- Ei