

Työhyvinvointi jaksamisen tukena

Case: Yritys X

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ja matkailun ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Henkilöstöjohtaminen ja viestintä
Opinnäytetyö
Kevät 2018
Niina Sipilä

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

SIPILÄ, NIINA:

Työhyvinvointi jaksamisen tukena
Case: Yritys X

Liiketalouden opinnäytetyö, 45 sivua, 2 liitesivua

Kevät 2018

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia ja sen kehittämistä. Työn tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat vaikuttavat henkilöstön työssä jaksamiseen ja miten työntekijöiden hyvinvointia saataisiin lisättyä. Lisäksi tavoitteena oli antaa kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi tutkimuksesta kerättyjen tietojen perusteella. Case-yrityksenä on Nastolassa sijaitseva teollisuusalan yritys.

Opinnäytetyön teoriaosuus rakentuu kolmesta pääteemasta, jotka ovat työhyvinvointi, työkyvyn ylläpito sekä viestintä ja vuorovaikutustaidot työyhteisössä. Teoriaosuuden alussa avataan työhyvinvoinnin käsitettä eri näkökulmista ja pohditaan hyvinvoivan työntekijän etuja yritykselle. Tämän jälkeen tarkastellaan työkykyä ylläpitäviä tekijöitä ja pohditaan terveyden vaikutusta työssä jaksamiselle. Lopuksi käsitellään viestinnän ja vuorovaikutustaitojen merkitystä työyhteisössä.

Työn empiirinen osuus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena kuudelle työntekijälle. Haastateltavat työskentelivät eri työtehtävissä ja eri osastoilla. Haastattelut toteutettiin maaliskuussa 2018.

Tutkimustulosten perusteella työhyvinvointi koettiin kohdeyrityksessä melko hyväksi, mutta parantamisen varaakin löytyy. Kehityskohteina nousivat esille esimerkiksi palautteenanto, tiedonkulku ja virkistyspäivän järjestäminen.

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisö, terveys, työkyky, motivaatio, viestintä

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business

SIPILÄ, NIINA:

Work welfare as a support for coping
Case: Company X

Bachelor's Thesis, 45 pages, 2 pages of appendices

Spring 2018

ABSTRACT

The thesis deals with work welfare and its improvement. The objective of the study was to find out what factors affect the well-being of workforce, and how the welfare of employees could be improved. Furthermore, the goal was to provide suggestions for improving work welfare by information obtained through the study. The Nastola-based industrial company serves as a case study.

The theoretical part of the thesis builds upon three major themes, which are: work welfare, the maintenance of the ability to work, and communication and interaction skills in a work environment. The segment starts with a multi-dimensional discussion of the definition of work welfare and proceeds to identify the benefits a thriving worker has to offer for a company. This discussion is followed by a study of factors affecting the ability to work and the effects of health on work welfare. Finally, the effects of communication and interaction skills in a work environment are discussed.

The empirical part was obtained as a qualitative research on six employees. The interviewees worked on different tasks in different departments. The interviews were conducted in March 2018.

The results of the research show that work welfare at Company X was quite good, although room for improvement certainly existed. The identified areas of improvement included, for example, feedback, the flow of information, and the organizing of a recreation day.

Key words: work welfare, work community, health, work ability, motivation, communication

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Opinnäytetyön tausta	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	2
1.3	Tutkimusmenetelmä	2
1.4	Opinnäytetyön rakenne	3
2	TYÖHYVINVOINTI	5
2.1	Yksilön työhyvinvointi	6
2.2	Yhteisön työhyvinvointi	6
2.3	Johtamisen merkitys työhyvinvoinnille	7
2.4	Hyvinvoivan työntekijän edut yritykselle	8
3	TYÖKYVYN YLLÄPITO	10
3.1	Terveys	11
3.2	Työkyvyn hallinta	11
3.3	Varhainen tuki	12
4	VIESTINTÄ JA VUOROVAIKUTUSTAITOT TYÖYHTEISÖSSÄ	14
4.1	Työyhteisöviestintä	14
4.2	Työilmapiiri	15
4.3	Motivaatio ja motivointi	16
4.4	Palkitseminen	17
4.5	Työpaikan tarjoamat etuudet	19
4.6	Kehityskeskustelut	20
5	CASE: YRITYS X	22
5.1	Tutkimusmenetelmä	22
5.2	Tutkimuksen toteutus	22
5.3	Tutkimuksen tulokset	23
5.3.1	Työhyvinvointi käsitteenä	23
5.3.2	Työhyvinvoinnin edistäminen	25
5.3.3	Viestintä ja vuorovaikutustaidot	28
5.3.4	Työhyvinvoinnin kehittäminen	31
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET	33
6.1	Tulosten analysointi	33
6.2	Vastaukset tutkimuskysymyksiin	35

6.3 Tutkimuksen luotettavuus	37
7 YHTEENVETO	40
LÄHTEET	42
LIITTEET	46

1 JOHDANTO

Työelämä muuttuu jatkuvasti ja kilpailu työpaikoista on kovaa. Kehittyvän teknologian myötä osa työpaikoista katoaa ja henkilöstöä joudutaan irtisanomaan. Epätietoisuus tulevasta aiheuttaa monelle stressiä.

Työhyvinvointi vaikuttaa suuresti työssä jaksamiseen ja työpaikalla viihtymiseen. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät ovat motivoituneita ja he kokevat työnsä merkitykselliseksi. Vastuu työyhteisön työhyvinvoinnista kuuluu sekä työnantajalle että jokaiselle työntekijälle itselleen. Työhyvinvointia ylläpidetään ja kehitetään yhdessä johtajien, esimiesten ja työntekijöiden kanssa. Tärkeä toimija työhyvinvoinnin edistämisessä on myös työterveyshuolto. Hyvinvoivat työntekijät ovat yritykselle suuri voimavara, joten henkilöstön työhyvinvointiin kannattaa investoida. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijöiden vaihtuvuus on pienempi ja työtapaturmia sekä sairauspoissaoloja on vähemmän. Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin panostamisella on merkittävä vaikutus yrityksen tuottavuuteen, voittoon, kilpailukykyyn ja asiakastyytyväisyyteen. Investoinnit työhyvinvointiin maksavat todennäköisesti itsensä moninkertaisina takaisin. (Työterveyslaitos 2017.)

1.1 Opinnäytetyön tausta

Tämä opinnäytetyö tehdään Nastolassa sijaitsevalle keskisuurelle teollisuusalan yritykselle. Tehtaan yhteydessä toimivat myös yhtiön hallinto ja myynti. Yrityksellä on vahva markkina-asema omalla alallaan ja asiakkaina ovat yritykset sekä yksittäiset kuluttajat. Myynti kuluttajille tapahtuu myymäläverkoston kautta, ja tuotteiden lisäksi myydään tuotteisiin liittyvää suunnittelu- ja asennuspalvelua. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työhyvinvoinnin tilaa yrityksessä ja antaa käyttökelpoisia kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä saada tietoa siitä, millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvointinsa nykytilan ja kuinka tyytyväisiä he ovat yrityksen tapoihin edistää työhyvinvointia. Tavoitteena on lisäksi selvittää, mitä työhyvinvointiin liittyvää etuutta työntekijät arvostavat eniten ja millaisia toiveita heillä on työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tämän avulla yritys saa tietoa siitä, laittavatko he rahaa oikeisiin kohteisiin työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimuksesta kerättyjen tietojen avulla yritykselle voidaan antaa kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työssä keskitytään tarkastelemaan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä kohdeyrityksen työntekijöiden näkökulmasta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset, johon tutkimuksella haetaan vastausta:

- Mitkä asiat vaikuttavat henkilöstön työssä jaksamiseen?
- Kuinka työntekijöiden hyvinvointia saataisiin lisättyä kohdeyrityksessä?

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin case- eli tapaustutkimuksena. Tämän tutkimusstrategian avulla pyritään ymmärtämään ja tulkitsemaan yksittäisiä tapauksia syvällisesti ja yksityiskohtaisesti. (Jyväskylän yliopisto 2015.) Tutkimuksen kohdeyrityksenä on tässä tapauksessa Yritys X.

Tässä työssä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Valitsin laadullisen tutkimusmenetelmän siksi, että uskoin saavani sillä monipuolisempaa ja paremmin kohdeyritystä hyödyttävää tietoa kuin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Yleisimmät laadullisessa tutkimuksessa käytetyt aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, havainnointi sekä valmiiden aineistojen hyödyntäminen. Menetelmiä voidaan käyttää joko yksinään tai yhdistelemällä useampaa niistä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on tutkia jotakin

ilmiötä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti saaden siitä uutta tietoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Työn empiirisen osuuden aineisto kerättiin haastattelemalla kohdeyrityksen eri osastojen työntekijöitä, jotta saatiin mahdollisimman laaja käsitys yrityksen työhyvinvoinnin tilasta. Vastauksia analysoitiin järjestämällä kysymykset teemoittain. Haastattelut suoritettiin maaliskuussa 2018.

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön rakenne on esitelty alla olevassa kuviossa (Kuvio 1). Työ alkaa lyhyellä johdannolla aiheeseen. Johdannossa lukijalle avataan työn taustoja ja esitellään toimeksiantaja. Tämän lisäksi johdannossa käydään läpi opinnäytetyön tavoitteet, tutkimuskysymykset sekä työssä käytettävä tutkimusmenetelmä. Työn teoreettinen viitekehys rakentuu kolmesta pääluvusta, jotka käsittelevät työhyvinvointia, työkyvyn ylläpitoa sekä viestintää ja vuorovaikutustaitoja. Teoriaosuuden jälkeen tutustutaan tarkemmin case-yritykselle tehtyyn tutkimukseen ja käydään läpi tutkimuksen tuloksia. Tutkimustulosten perusteella case-yritykselle annetaan kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Johtopäätökset luvussa pohditaan tutkimustulosten lisäksi tutkimuksen luotettavuutta sekä vastataan tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyö päättyy yhteenvetoon, jossa käydään läpi työn keskeisimmät asiat.



KUVIO 1. Opinnäytetyön rakenne

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja ja siihen vaikuttavat yksilön terveydentilan ja fyysisen kunnon lisäksi työ, työympäristö sekä työyhteisö. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa ympäristössä ja työyhteisössä. Vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä ja kehittämisestä kuuluu sekä työntekijälle että työnantajalle. (Työterveyslaitos 2017.) Alla olevassa kuviossa (Kuvio 2) on kuvattuna työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja heidän vastuut.



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007)

2.1 Yksilön työhyvinvointi

Terveelliset elämäntavat, kuten fyysisen kunnon ylläpitäminen sekä terveellinen ja monipuolinen ruokavalio vaikuttavat suuresti yksilön hyvinvointiin ja sitä kautta työssä jaksamiseen. Riittävä määrä unta ja töistä irtautuminen vapaa-ajalla antavat energiaa työpäiviin ja luovat vastapainoa työnteolle.

Yksilön kokemaan työhyvinvointiin vaikuttavat lisäksi persoonallisuus, osaaminen, motivaatio, arvomaailma sekä henkinen hyvinvointi.

Elämänhallinnan tunne on ihmisen persoonallisuuteen kuuluva sisäinen voimavara, jonka avulla yksilö pystyy kohtaamaan vastoinkäymisiä ja kokee selviytyvänsä niistä. Tunne elämänhallinnasta kehittyy ajan mittaan ja onnistumisen kokemukset kasvattavat sitä. Sopivan haastava työ, uuden oppiminen ja mahdollisuus kehittyä kasvattavat motivaatiota työskennellä. Kokonaisvaltainen hyvinvointi vaikuttaa ratkaisevasti yksilön työmotivaatioon sekä kykyyn hyödyntää omaa osaamistaan parhaalla mahdollisella tavalla. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8.)

2.2 Yhteisön työhyvinvointi

Hyvinvoiva työyhteisö koostuu joukosta hyvinvoivia työntekijöitä. Yhteisön työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation piirteet, työilmapiiri, yhteiset tavoitteet ja pelisäännöt sekä työympäristö. Työtä koskevien tavoitteiden on oltava realistisia ja kaikkien työntekijöiden tiedossa. Pelisääntöjen tarkoituksena on tehdä työnteosta mahdollisimman sujuvaa ja ohjata kohti yhteisen tavoitteen saavuttamista. (Manka ym. 2007, 9.) Pelisäännöt on hyvä luoda yhdessä koko tiimin kesken, jotta kaikki saavat tuoda esille mielipiteensä ja vaikuttaa sääntöjen luomiseen. Säännöt on myös hyvä kirjoittaa ylös kaikkien nähtäville, jotta muistetaan mistä ollaan sovittu.

Positiivinen ja kannustava työilmapiiri tekevät työnteosta mielekästä. Työyhteisön jäsenten välinen luottamus ja vuorovaikutus sekä joustava suhtautuminen työntekoon ovat avainasemassa hyvän työilmapiirin luomisessa. On tärkeää, että työyhteisön jäsenet tukevat ja auttavat

toisiaan tarpeen tullen. Turvallinen ja työntekoon soveltuva työympäristö vähentää työn kuormittavuutta ja ennaltaehkäisee työtapaturmia. Tämän vuoksi työtilojen ja työvälineiden kuntoon on syytä kiinnittää huomiota. Työelämä muuttuu jatkuvasti, joten myös toimintatapojen ja laitteiden on kehityttävä muutosten myötä. (Manka ym. 2007, 9.)

2.3 Johtamisen merkitys työhyvinvoinnille

Johtamisen tavoitteena on luoda organisaatioon mahdollisimman hyvät edellytykset työn tekemiselle. Innostavassa työskentelyilmapiirissä kaikki työntekijät pääsevät hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja tukevat toisiaan pyrkien kohti yhteistä päämäärää. Johtajalla on suuri vaikutus sekä yksilön että yhteisön työhyvinvointiin. Hyvä esimies on oikeudenmukainen, kohtelee alaisiaan tasapuolisesti, kannustaa heitä ja ottaa heidät mukaan päätöksentekoon kuuntelemalla heidän mielipiteitään. Hän on myös kiinnostunut työntekijöidensä hyvinvoinnista ja antaa heille mahdollisuuden oppia virheistään ja kehittyä työssään. Esimiehen asenteella ja toiminnalla on merkittävä vaikutus alaisten työmotivaatioon ja -hyvinvointiin. Esimies näyttää toiminnallaan esimerkkiä alaisilleen ja parhaimmillaan vahvistaa yhteisön voimavaroja sekä motivoi työntekijöitään parempiin tuloksiin. Esimiehen on osattava sopeutua muutoksiin, ottaa vastuuta ja tehdä oikeudenmukaisia päätöksiä. Lisäksi hänen on pystyttävä tarpeen tullen myöntämään virheensä ja ratkaisemaan ristiriitatilanteita työpaikalla. Vastuu hyvästä työilmapiiristä ja yhteistyön sujuvuudesta työntekijöiden välillä kuuluu oleellisesti myös esimiehelle. (Manka ym. 2007, 14-15.)

Hyvän johtajan ominaisuuksiin kuuluu myös tunnetaitojen hallinta. Johtajan tunnetaidoilla tarkoitetaan hänen kykyään tunnistaa omia ja muiden tunteita sekä ottaa ne huomioon päivittäisessä työnteossa. Tunnetaitoinen johtaja pystyy analysoimaan tunteidensa alkuperiä ja pohtimaan niiden vaikutuksia omiin tekemiinsä. Hän on myös tietoinen tunteiden vaikutuksesta päätöksentekoon. Monet työpaikan ristiriitatilanteet johtuvat siitä, että työstä tai työn tekemisestä esiin

nousseet tunteet sivuutetaan ja jäävät käsittelemättä. Jos näin käy, jäljelle jää vain mekaanisia työsuorituksia. Tällaisessa tilanteessa työilmapiiri kärsii, eikä työskentely ole innovatiivista ja työyhteisöä kehittävä. Tästä syystä myös johtajien on syytä kiinnittää huomiota tunnetaitoihinsa ja pyrkiä kehittämään itseään jatkuvasti. (Manka ym. 2007, 15.)

2.4 Hyvinvoivan työntekijän edut yritykselle

Yritys hyötyy hyvinvoivista työntekijöistä monin eri tavoin, joten työntekijöiden hyvinvointiin kannattaa panostaa. Henkilöstön hyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus yrityksen tulokseen ja kilpailukykyyn. Kun työntekijät voivat hyvin, sairauspoissaolot vähenevät, työntekijöiden vaihtuvuus pienenee ja työnteon laatu nousee.

Sairauspoissaolojen vaikutus yrityksen liiketulokselle on suuri. Yhden poissaolopäivän kokonaiskustannus on yritykselle keksimääriin 350 euroa. Kustannukset voivat kuitenkin vaihdella eri aloilla ja yritysten välillä huomattavasti, noin 100 eurosta 500 euroon päivältä. Sairauspoissaolojen kustannukset muodostuvat välittömistä ja välillisistä kustannuksista. Välittömiä kustannuksia ovat muun muassa sairauspäiviltä maksetut palkat ja välillisiä kustannuksia esimerkiksi tuotannon tai palveluiden heikkenemisestä aiheutuvat kustannukset. (Schugk 2017, 12.)

Tärkeää sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyssä on työterveyshuollon kanssa tehtävä tiivis yhteistyö. Jos sairauspoissaolot ovat pitkiä ja niitä on toistuvasti, se voi olla merkki alentuneesta työkyvystä. Panostamalla ennaltaehkäisevään toimintaan, yritys pystyy todennäköisesti vähentämään sairauspoissaoloja, mikä taas vaikuttaa positiivisesti yrityksen liiketulokseen. (Manka ym. 2007, 24.)

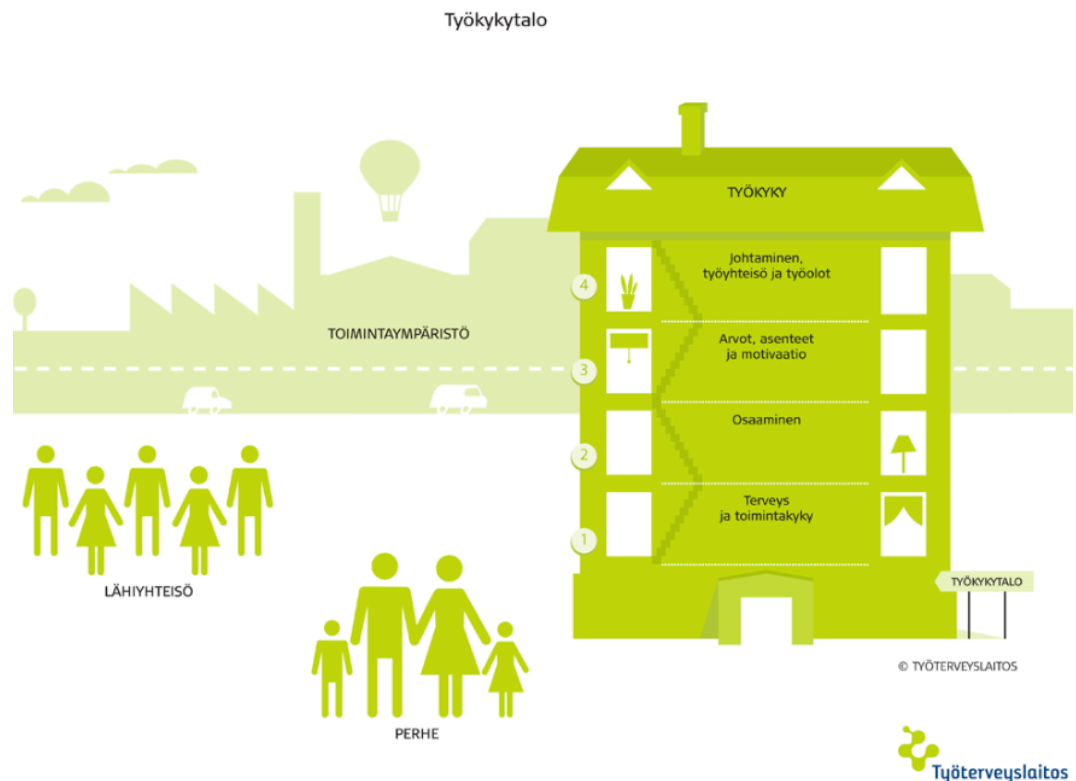
Työntekijöiden vaihtuvuus aiheuttaa yritykselle kustannuksia, sillä uusien työntekijöiden etsiminen ja palkkaaminen kuluttavat aina yrityksen resursseja, kuten myös työsuhteen päättäminen. Liian suuri vaihtuvuus vaikuttaa alentavasti työn taloudelliseen tulokseen, esimerkiksi ennenaikaisesti eläkkeelle jäävät vievät mukanaan arvokasta osaamista.

Terveyttä edistävien toimenpiteiden kautta voidaan vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrää ja lisätä työnteon mielekkyyttä. (Manka ym. 2007, 25.)

Huolehtimalla henkilöstön hyvinvoinnista työilmapiiri paranee ja työmotivaatio kasvaa. Hyvinvoivat työntekijät jaksavat keskittyä työssään paremmin, jonka myötä työn laatu nousee. Työt tulevat myös tehdyksi määräaikaan mennessä, mikä luo positiivista ja luottavaista ilmapiiriä työyhteisöön. Työtyytyväisyyden kasvaessa myös palvelutaso, laatu ja asiakastyytyväisyys paranevat. Lisäksi mielikuva yrityksestä työpaikkana ja yhteistyökumppanina paranee työntekijöiden sitoutumisen myötä. (Ojala & Ahonen 2003, 69-60.)

3 TYÖKYVYN YLLÄPITO

Työkyky muodostuu yksilön henkilökohtaisten voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta ja yhteensopivuudesta. Lisäksi työkykyyn vaikuttavat työhön liittyvät asenteet ja ammattitaito. Liian korkeat tai matalat vaatimukset yksilön osaamiseen ja henkisiin voimavaroihin nähden heikentävät sekä motivaatiota että työkykyä. Sopivan haastava työ pitää työnteen mielekkäänä. Kun työkyky on hyvä, se ilmenee työssä jaksamisena, motivaationa työskennellä, työn ilona ja hyvinä työn tuloksina. (Työeläkevakuuttajat TELA 2018.)



KUVIO 3. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2018)

Työkykyä voidaan kuvata myös talomallin avulla. Talossa on neljä kerrosta: 1. terveys ja toimintakyky, 2. osaaminen, 3. arvot, asenteet ja motivaatio sekä 4. johtaminen, työyhteisö ja työolot. Kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja ylin kerros

työympäristöön liittyviä tekijöitä. Työkykyyn vaikuttavat oleellisesti myös talon ympärillä kuvatut perheen, sukulaisten ja ystävien muodostamat verkostot. Vastuu työkyvyn ylläpitämisestä ja kehittämisestä jakautuu yksilön, työyhteisön ja yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos 2018.)

3.1 Terveys

Terveys ja toimintakyky luovat perustan työkyvylle ja työhyvinvoinnille. Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, eikä tarkoita pelkästään sairauden puuttumista. (World Health Organization WHO 2018.) Terve ihminen haluaa oppia uutta ja kehittyä, tavoittelee omia unelmiaan ja pystyy solmimaan sosiaalisia suhteita. Ihminen tekee joka päivä valintoja, jotka voivat joko parantaa tai heikentää terveyttä. (Rahunen 2013, 10.) Työikäisten ihmisten terveyttä heikentävät etenkin epäterveellinen ruokavalio, liikunnan puute, tupakointi, alkoholin liikakäyttö ja erilaiset mielenterveysongelmat.

Hyvinvoivat työntekijät ovat yritykselle suuri voimavara. Kun ihminen voi hyvin, hän on motivoitunut ja jaksaa keskittyä työssään paremmin, mikä näkyy yleensä myös työn parempina tuloksina. Lisäksi fyysisesti ja psyykkisesti hyvässä kunnossa oleva ihminen sairastaa vähemmän, hänen sosiaaliset suhteensa voivat hyvin ja hänellä on positiivinen elämänasenne niin itseään ja muita kuin tulevaisuuttakin kohtaan.

3.2 Työkyvyn hallinta

Työkyvyn hallinnalla tarkoitetaan työkykyä edistäviä ja tukevia toimenpiteitä, jotka kohdistuvat työhön, työympäristöön tai työyhteisöön. Työkyky ja työstä suoriutuminen saattavat vaihdella eri ajanjaksoina, etenkin pitkän työuran aikana. Työkykyä alentavia tekijöitä ovat esimerkiksi sairaudet, päihderiippuvuudet, ongelmat yksityiselämässä, ikääntymiseen liittyvät asiat sekä haitallinen ja pitkäaikainen kuormittuminen työssä. Kuormittuminen voi olla joko fyysistä tai psyykkistä. Jos merkkejä työkyvyn heikkenemisestä ilmenee, voidaan

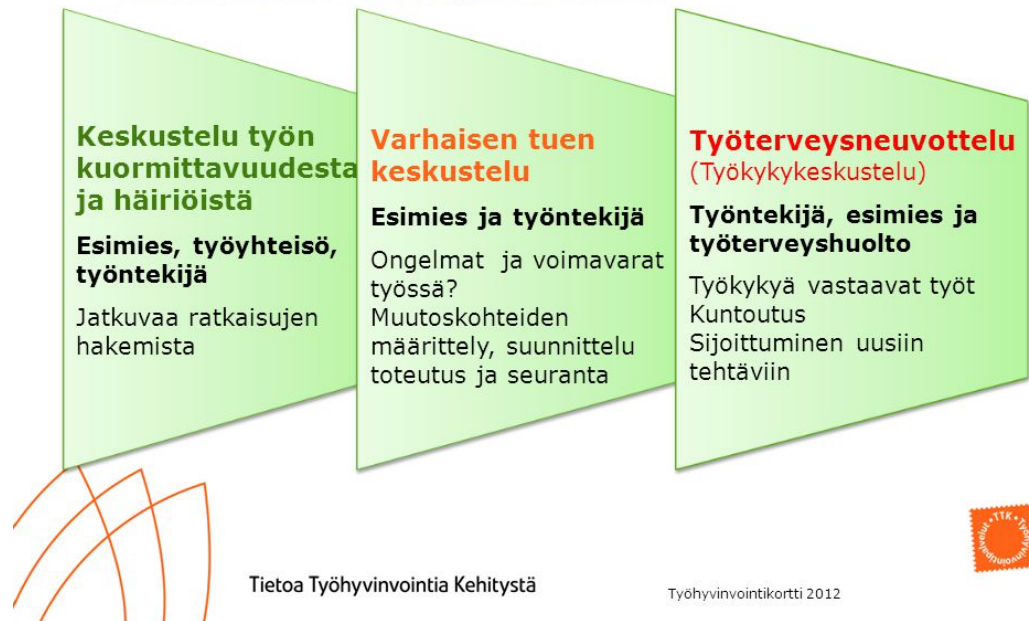
tehdä tilapäisiä tai pysyviä muutoksia työjärjestelyihin. Onnistuminen työkyvyn seurannassa ja tukemisessa edellyttää tiivistä yhteistyötä työnantajan, työntekijöiden, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon kanssa. Keinoja työkyvyn edistämiseksi ovat esimerkiksi työn uudelleen organisointi, ergonomian parantaminen, kuntoutus, työkokeilu, uudelleen koulutus ja osaeläkeratkaisut. (Mattila & Rauramo 2015, 2.)

3.3 Varhainen tuki

Varhaisella tuella tarkoitetaan tukitoimenpiteitä, jotka käynnistetään työntekijän työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Jokaisella työpaikalla tulisi olla käytössä varhaisen tuen malli, jonka avulla pystytään toimimaan nopeasti ja johdonmukaisesti, mikäli merkkejä työkyvyn alenemisesta ilmenee. Mallin laatimisesta on vastuussa johto, mutta sen käyttöönotossa onnistutaan parhaiten, kun se rakennetaan yhteistyössä työyhteisön kanssa. Varhaisen tuen mallista tulisi ilmetä ainakin eri yhteistyötahojen tehtävät ja vastuut, jotta toiminnasta tulisi pitkäjänteistä, sujuvaa, järjestelmällistä ja tuloksellista. (Mattila & Rauramo 2015, 5.) Alla olevassa kuviossa (Kuvio 4) esitellään varhaisen tuen päävaiheet ja eri toimihenkilöiden vastuut.



Varhaisen tuen päävaiheet



KUVIO 4. Varhaisen tuen päävaiheet (Työturvallisuuskeskus TTK 2012)

Esimiehen tehtäviin kuuluu muun muassa henkilöstön poissaolojen seuraaminen ja varhaisen tuen keskustelun käyminen työntekijän kanssa, mikäli viitteitä työkyvyn alenemisesta ilmenee. Keskustelun perusteella esimies voi tehdä tarvittavia muutoksia työn sisältöön tai työolosuhteisiin liittyen. Näissä tehtävissä esimestä auttaa yleensä henkilöstöhallinto. Henkilöstöhallinnon vastuulla on myös työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvien asioiden suunnittelu ja kehittäminen. Työterveyshuollon velvollisuuksiin kuuluu työkykyarvion tekeminen suhteessa työntekijän työtehtäviin ja kirjallisen lausunnon antaminen siitä. Työterveyshuollon tehtävänä on myös arvioida onko hoidolle tai kuntoutukselle tarvetta, ja tarvittaessa käynnistää se sekä seurata sen etenemistä. (Mattila & Rauramo 2015, 5.)

4 VIESTINTÄ JA VUOROVAIKUTUSTAITO TYÖYHTEISÖSSÄ

Tässä opinnäytetyössä käsitellään viestintää sisäisen viestinnän näkökulmasta, koska tarkastelun kohteena on kohdeyrityksen työhyvinvointi. Viestinnällä tarkoitetaan ihmisten välistä vuorovaikutusta, jossa informaatio vaihtuu lähettäjän ja vastaanottajan välillä. Viestintä ei ole vain sitä, mitä luemme tai kuulemme. Viestintää ovat myös ilmeet, eleet, liikkeet, asennot, tilankäyttö ja välimatka. Ihmisten välinen vuorovaikutus muodostuu sanattomasta ja sanallisesta viestinnästä. (Lohtaja & Kaihovirta-Rapo 2007, 11.) Usein sanotaankin, että sanaton viestintä on jopa sanallista tärkeämpää, sillä se kertoo ihmisen tuntemuksista paljon.

4.1 Työyhteisöviestintä

Sisäinen viestintä on laajempi kokonaisuus kuin yleensä ajatellaan. Sillä tarkoitetaan kaikkea yhteisön jäsenten välillä tapahtuvaa vuorovaikutusta ja tiedonkulkua. Viestintä voi olla joko virallista tai epävirallista, ja siihen osallistuvat työyhteisön kaikki jäsenet johtajista työntekijöihin. Hyvä sisäinen viestintä on avointa, rehellistä, ystävällistä, nopeaa, oikeat henkilöt tavoittavaa ja helposti ymmärrettävää. Toimiva sisäinen viestintä on avain viihtyisän ja innovatiivisen työilmapiirin luomiseen. Tavoitteena on, että viestintä tavoittaisi kaikki työyhteisön jäsenet yhtä aikaa, jotta kaikki olisivat perillä ajankohtaisista asioista ja mahdollisista tulevaisuudessa tapahtuvista muutoksista. Kun muutoksista viestitään ajoissa, avoimesti ja tasapuolisesti kaikille, on suhtautuminen muutoksiin yleensä myös positiivisempaa. (Piha 2014.)

Ongelmat tiedonkulussa aiheuttavat usein turhia väärinkäsityksiä ja virheitä työpaikalla. Kun viestintä ja tiedottaminen on puutteellista, töitä voi jäädä tekemättä ja virheiden määrä kasvaa. Puutteellinen sisäinen viestintä heikentää näin työn laatua ja vaikuttaa oleellisesti myös työilmapiiriin ja henkilöstön työhyvinvointiin. Kun sisäinen viestintä toimii, työntekijät suhtautuvat työhönsä positiivisemmin, ovat motivoituneempia työskentelemään ja haluavat työskennellä yrityksessä vielä pitkään.

Toimiva viestintäjärjestelmä luo pohjan koko organisaation toiminnalle. Onnistunut sisäinen viestintä tukee sekä henkilökohtaisten että yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Kasvokkain tapahtuvan viestinnän lisäksi yrityksessä on usein käytössä myös painettua ja sähköistä viestintää. Kasvokkain tapahtuvaa viestintää ovat esimerkiksi palaverit, suullisen palautteen anto ja vastaanottaminen sekä keskustelut esimerkiksi käytävillä tai kahvihuoneessa. Painettua viestintää ovat muun muassa sisäiset tiedotteet ja lehdet sekä ilmoitustaululle jätetyt infot. Esimerkkejä yrityksessä mahdollisesti käytössä olevista sähköisen viestinnän kanavista ovat intranet, sähköposti, mobiilityökalut ja sosiaalinen media. Vaikka sähköinen viestintä on lisääntynyt huomasti teknologian kehittymisen myötä, on tärkeää muistaa ettei se korvaa sosiaalista, kasvokkain tapahtuvaa viestintää. (Piha 2014.)

4.2 Työilmapiiri

Hyvä työilmapiiri luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tukee työssä jaksamista. Kun ilmapiiri työntekijöiden välillä on avoin, luottavainen, positiivinen ja kannustava, se näkyy yleensä myös työn tuloksissa ja tukee tätä kautta yrityksen tuottavuutta. Jokainen työyhteisön jäsen voi omalla tekemisellään ja käytöksellään vaikuttaa hyvän työilmapiirin luomiseen.

Yhteinen tekeminen ja keskustelut ovat tärkeitä välineitä hyvän yhteishengen luomisessa. Mielenpitojen ja ajatusten vaihto auttavat ymmärtämään toisia paremmin ja näin voidaan löytää myös uusia näkökulmia ja toimintatapoja. (Multanen 2004, 50-51.) Hyvässä työilmapiirissä työskenteleminen on mielekkäämpää ja ongelmatilanteiden esiin nostaminen on helpompaa. Kun ongelmia ilmenee, ne kannattaa ottaa heti puheeksi ja pyrkiä löytämään tilanteeseen kaikkia osapuolia palveleva ratkaisu. Rakentavaa palautetta annettaessa on tärkeä muistaa, että palaute olisi muodoltaan kehittävä, vuorovaikutteista ja ratkaisukeskeistä. Tämän lisäksi myös positiivinen ja kannustava palaute ovat avainasemassa hyvän työilmapiirin luomisessa. Onnistunut palautteenanto vahvistaa luottamusta työntekijöiden välillä. (Samk 2018.)

Yksi tapa parantaa työyhteisön työhyvinvointia ovat virkistyspäivät. Jokainen työyhteisö kaipaa silloin tällöin irtautumista työnteosta jonkin mielekkään tekemisen merkeissä. Yhdessä tekemisen kautta työntekijät oppivat tuntemaan toisensa paremmin, mikä jo sinällään parantaa huomattavasti yhteishenkeä ja lujittaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. Onnistunut virkistyspäivä tukee työssä jaksamista, kohottaa työilmapiiriä ja siitä jää mukavia muistoja, joita muistella myöhemmin arjen kiireissä. Virkistyspäivät voivat sisältää esimerkiksi liikunnallista tekemistä, yhteisiä illanviettoja illallisen merkeissä tai pieniä matkoja. Virkistyspäiviin kannattaa panostaa, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat iloisempia ja jaksavat työskennellä tehokkaammin. Voidaankin sanoa, että hyvinvoivat työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara. (Askola 2017.)

4.3 Motivaatio ja motivointi

Motivaatio kuvaa sitä, kuinka vireästi ja millä aktiivisuudella sekä ahkeruudella ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu. Motivoinnilla taas tarkoitetaan tapaa tai toimintaa, joka lisää ihmisen motivaatiota. (Ruohotie & Honka 1999, 13.) Motivoituneet ihmiset on valmiita kouluttautumaan ja kehittämään itseään. He eivät koe muutoksia uhkina, vaan mahdollisuuksina oppia uutta ja kehittyä. Motivoituneet henkilöt ovat yleensä tekokkaampia ja heidät on helpompi sitouttaa yritykseen, kuin vähemmän motivoituneet työntekijät.

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon sen perusteella, mistä motivaatio saa alkunsa. Sisäinen motivaatio saa alkunsa itse toiminnasta ja ulkoinen taas pohjautuu ulkoiseen ärsykkeeseen, joka on johdettavissa ympäristöstä. Ulkoiset motiivit ovat usein määrällistettäviä ja helposti havaittavissa, kun taas sisäiset usein ainakin osittain tiedostamattomia ja tunteisiin pohjautuvia. Ihmisillä esiintyy yleensä molempia motivaation lähteitä samanaikaisesti, mutta toinen on usein vahvempi. (Piirainen 2012, 14.)

Ulkosyntyisessä motivaatiossa toiminnan seuraus toimii kannustimena toiminnalle. Työntekijä on siis ulkoisesti motivoitunut silloin, kun hän tekee

töitä jonkin ulkoisen kannustimen voimasta. Esimerkkinä tällaisesta ärsykkeestä on muun muassa työstä maksettava palkka tai muu luvattu palkkio. Ulkoinen motivaatio ei ole yleensä pitkäkestoista, joten motivaation ylläpitämiseksi palkkioita tarvitaan toistuvasti. (Piirainen 2012, 14.)

Sisäsyntyisestä motivaatiosta puhutaan silloin, kun työntekijä kokee itse toiminnan palkitsevana ja pystyy itse vaikuttamaan siihen. Sisäisesti motivoitunut työntekijä saa motivaationsa esimerkiksi tarpeesta ja halusta kehittää itseään. Sisäinen motivaatio on yleensä ulkoista vahvempaa, pitkäkestoisempaa ja tehokkaampaa. (Piirainen 2012, 15.)

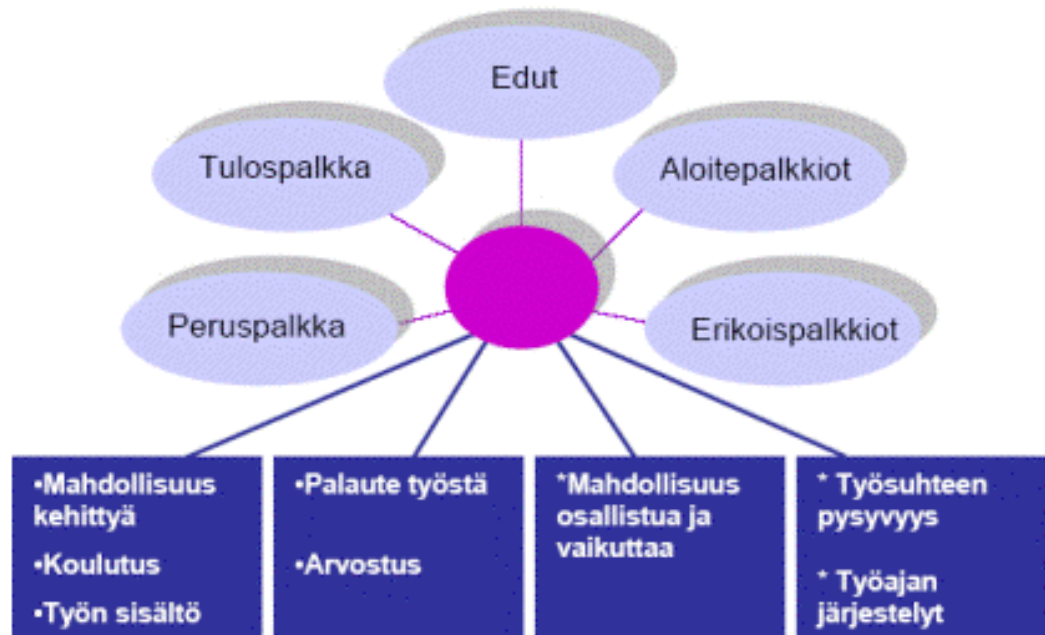
Eri ihmisiä motivoivat eri asiat, joten henkilöstön motivointiin tulee käyttää monia erilaisia keinoja. Näitä ovat esimerkiksi yksilö- ja yhteisötasolle asetetut tavoitteet, kouluttautumis- ja etenemismahdollisuudet, työstä saatu positiivinen ja rakentava palaute, palkitseminen, vastuun antaminen ja ylennykset. Myös esimerkiksi jo edellä mainitut virkistyspäivät motivoivat henkilöstöä työskentelemään tehokkaammin.

4.4 Palkitseminen

Palkitseminen vaikuttaa monen ihmisen kohdalla oleellisesti siihen, kuinka motivoitunut hän on työskentelemään, kehittämään osaamistaan sekä haastamaan itseään kohti parempia tuloksia. Palkitsemisen avulla johto voi osoittaa arvostavansa työntekijän hyvin tehtyä työtä.

Parhaimmillaan palkitsemisesta hyötyvät molemmat osapuolet, sillä se motivoi ja kannustaa työntekijöitä sekä tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista. Palkitseminen voi olla joko aineellista tai aineetonta. (Aalto-yliopisto 2012a.) Alla olevassa kuviossa (Kuvio 5) esitellään millaisia eri palkitsemistapoja on olemassa.

Palkitsemisen kokonaisuus



Palkitsemistapojen kokonaisuus muodostuu aineettomista ja aineellisista palkitsemistavoista (Vartiainen, Hakonen & Hulkko, 1998)

KUVIO 5. Palkitsemisen kokonaisuus (Aalto-yliopisto 2012a)

Aineellisia palkitsemistapoja ovat esimerkiksi perus- ja tulospalkka, aloitepalkkiot, edut sekä erikoispalkkiot. Aineettomia palkitsemistapoja ovat muun muassa mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa päätöksentekoon, kouluttautumis- ja etenemismahdollisuudet, positiivinen palaute, työajan järjestelyissä joustaminen sekä työsuhteen pysyvyys. Eri palkitsemistavoilla tavoitellaan eri asioita, mutta ne kaikki ovat työntekijälle merkityksellisiä ja arvokkaita. (Aalto-yliopisto 2012a.)

Palkitseminen on toimivaa silloin, kun sekä työntekijät että johto ovat siihen tyytyväisiä ja sillä saadaan aikaan toivottuja tuloksia. Palkitsemisen toimivuutta voidaan arvioida monella eri tapaa. Monet yritykset kysyvät henkilöstön mielipidettä palkkauksesta ja palkitsemisesta esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä. Lisäksi yrityksellä on hyvä olla käytössään palkitsemisjärjestelmä, jotta tiedetään kenelle, milloin ja millä perusteilla palkkioita jaetaan. Palkitsemisjärjestelmää tulee päivittää

säännöllisin väliajoin ja johdon vastuulla on seurata, saavutetaanko sen avulla toivottuja tuloksia. (Aalto-yliopisto 2012b.)

4.5 Työpaikan tarjoamat etuudet

Moni työnantaja tarjoaa työntekijöilleen jonkinlaisia henkilöstö- ja luontoisetuja. Työpaikan tarjoamat etuudet ovat myös eräänlainen keino palkita ja motivoida henkilöstöä. Osa eduista on työnantajan tarjoamia verovapaita etuja ja osa työntekijälle verotettavaa tuloa. (Moilanen 2017.)

Verovapaat henkilöstöedut tulee olla kaikkien työntekijöiden saatavilla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikki työntekijät käyttäisivät niitä. Verovapaita henkilöstöetuja ovat esimerkiksi työnantajan järjestämät virkistyspäivät ja harrastustoiminta. Muita mahdollisia työpaikan tarjoamia etuja ovat muun muassa henkilökunta-alennukset, työntekijöiden käytössä oleva kuntosali, työpaikkaruokailu ja työterveyspalvelut. (Moilanen 2017.)

TAULUKKO 1. Työpaikalla tarjottavien etujen yleisyys (Moilanen 2017)

Etujen yleisyys	
Luontais- tai henkilöstöetu	Yleisyys työmarkkinoilla
Matkapuhelin	n. 90%
Liikuntasetelit	80%
Tapaturmavakuutus	43%
Työpaikkaruokailu	42%
Ravintoetu	42%
Alennukset	38%
Sairaskuluvakuutus	30%
Kulttuurisetelit	29%
Henkivakuutus	28%
Työmatkaetus	13%

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 1) näkyy yleisiä työpaikkojen tarjoamia luontois- ja henkilöstöetuja. Matkapuhelinetu on kaikista yleisin, monilla työpaikoilla käytössä oleva luontoisetu. Tämän lisäksi työnantaja voi

tarjota auto- tai asuntoedun työntekijän käyttöön. Muita tavallisia luontoisetuja ovat liikunta- ja kulttuurisetelit, ateriaetu, vapaaehtoiset eläke- ja sairaskuluvakuutukset, käyttöoikeus yrityksen omistamaan loma-asuntoon ja työmatkaetuus. (Moilanen 2017.)

4.6 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelulla tarkoitetaan ennalta sovittua esimiehen ja alaisen välillä käytävää keskustelua, jolla on tavoite. Keskustelussa käydään läpi aikaisemmin asetetut tavoitteet ja katsotaan kuinka hyvin niihin on päästy. Kehityskeskustelut tarjoavat molemmille osapuolille hyvän tilaisuuden antaa ja vastaanottaa palautetta. Palaute on elintärkeä asia sekä esimiehen että työntekijän henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun kannalta. Lopuksi keskustelussa luodaan yhdessä uudet tavoitteet ja kehityssuunnitelma tavoitteisiin pääsemiseksi. Lisäksi keskustelussa on mahdollista käsitellä muita työntekijän työuraan ja työtehtäviin liittyviä asioita. (Lakimiesliiton yksityissektorin valiokunta 2010, 4.)

Työlainsäädäntö ei velvoita yritystä järjestämään kehityskeskusteluja eikä niistä ole myöskään määräystä työehtosopimuksissa. Tästä huolimatta kehityskeskustelut ovat olennainen osa monien yritysten johtamista ja esimiestyötä. Kehityskeskustelut tarjoavat henkilöstölle mahdollisuuden rakentaa yrityksen menestystä yhdessä. (Lakimiesliiton yksityissektorin valiokunta 2010, 4.)

Jotta kehityskeskustelusta olisi mahdollisimman paljon hyötyä, siihen kannattaa valmistautua hyvin etukäteen. Vaikka esimies yleensä vetää keskustelun, myös alaisella on oma vastuunsa keskustelun onnistumisesta. Keskustelun on tarkoitus olla vuorovaikutteista ja sen tavoitteena on löytää yhteinen näkemys työhön liittyvistä asioista. Kehityskeskustelu auttaa selkiyttämään vastuita ja odotuksia, ja sen avulla tunnistetaan yksilön vahvuudet ja kehityskohteet. Onnistunut kehityskeskustelu motivoi ja auttaa työntekijää jaksamaan työssään. Tämän seurauksena yleensä myös koko työyhteisön työilmapiiri paranee. Lisäksi on muistettava, että kehityskeskusteluja on myös kehitettävä aika

ajoin, jotta ne eivät muutu hyödyttömiksi ja itseään toistaviksi.
(Lakimiesliiton yksityissektorin valiokunta 2010, 4.)

5 CASE: YRITYS X

Opinnäytetyön empiirinen osuus käsittelee kohdeyrityksen työntekijöiden mietteitä työhyvinvoinnista jaksaminen tukena. Tässä luvussa esitellään tarkemmin tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä ja kerrotaan tutkimuksen etenemisestä. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimuksesta saatuja tuloksia.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla pyritään saamaan syvällistä tietoa tutkittavasta aiheesta. Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi puolistrukturoidun haastattelun eli teemahaastattelun, koska halusin saada tietoa siitä, mitkä asiat vaikuttavat henkilöstön työssä jaksamiseen. Puolistrukturoidulla haastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset samassa tai lähes samassa järjestyksessä. Haastattelulle on mietitty teemat ja niiden lisäksi suunniteltu tarkkoja kysymyksiä, jotka ohjaavat haastattelun etenemistä. Kysymysten tarkkoja sanamuotoja voidaan muuttaa haastateltavien välillä ja haastateltavilta voidaan tarvittaessa kysyä ennalta suunnittelemattomia lisäkysymyksiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tämä tutkimusmenetelmä soveltui aiheeseeni hyvin, sillä halusin saada syvällistä tietoa tietyistä asioista, antamatta kuitenkaan haastateltaville turhan paljon vapauksia haastattelutilanteessa.

5.2 Tutkimuksen toteutus

Empiirisen osuuden aineisto kerättiin haastattelemalla kohdeyrityksen eri osastojen työntekijöitä, jotta saatiin mahdollisimman laaja näkemys yrityksen työhyvinvoinnin tilasta. Tutkimukseen osallistui yhteensä kuusi henkilöä, joista puolet oli naisia ja puolet miehiä. Haastateltavat työskentelevät kaikki eri työpisteissä, erilaisissa tehtävissä.

Haastateltavien valinnassa pyrittiin siihen, että saataisiin mahdollisimman monipuolista tietoa tutkittavasta aiheesta.

Haastateltavat saivat kysymykset etukäteen luettaviksi, jotta heillä oli aikaa tutustua kysymyksiin ja miettiä vastauksia ennen haastattelua.

Haastattelut suoritettiin kasvotusten 22.3.2018, kunkin henkilön kanssa erikseen sovittuun aikaan, työntekijöiden omilla työpisteillä. Kaikki haastattelut äänitettiin puhelimesta olevalla sanelimella, jonka jälkeen ne litteroitiin eli kirjoitettiin sanatarkasti tekstimuotoon. Vastausten äänittäminen mahdollisti sen, että pystyin paremmin keskittymään haastateltavien vastauksiin ja esittämään tarvittaessa lisäkysymyksiä. Jos olisin kirjoittanut vastaukset ylös haastattelutilanteessa, siihen olisi mennyt paljon aikaa ja joitakin tärkeitä asioita olisi voinut jäädä huomioimatta. Suoritettuani haastattelut, kuuntelin äänitteet läpi ja kirjoitin ne puhtaaksi analysointia varten. Äänitteitä ja litteroituja tekstejä säilytetään puoli vuotta haastattelupäivästä eteenpäin, jonka jälkeen ne hävitetään.

5.3 Tutkimuksen tulokset

Tässä osiossa käydään läpi haastateltavien vastauksia kysymys kysymykseltä. Vastausten analysointiin käytetään teemoittelumenetelmää. Teemoittelun avulla kysymykset jaetaan eri teemojen alle sen mukaan, mitä asioita niissä käsitellään. Tutkimuksen tulokset käydään läpi samassa järjestyksessä kuin ne haastattelussa esitettiin. Haastattelurunko muodostuu neljästä teemasta, jotka ovat:

- Työhyvinvointi käsitteenä
- Työhyvinvoinnin edistäminen
- Viestintä ja vuorovaikutustaidot
- Työhyvinvoinnin kehittäminen

5.3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Aluksi haluttiin selvittää, mitä työntekijöillä tulee ensimmäisenä mieleen työhyvinvoinnista puhuttaessa, ja mitkä asiat heidän mielestään

vaikuttavat eniten henkilöstön työssä jaksamiseen. Sen selvittämiseksi muodostettiin kaksi alakysymystä.

Mitä sinulle tulee päällimmäisenä mieleen, kun puhutaan työhyvinvoinnista?

Kohdeyrityksen työntekijät mielsivät työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseksi asiaksi, johon vaikuttavat fyysinen ja psyykkinen terveys. Työhyvinvoinnin koettiin ilmenevän niin, että töihin on mukava tulla ja työ on mielekästä sekä oikein mitoitettua. Tärkeiksi koettiin myös hyvä työilmapiiri ja yhteishenki sekä kunnossa olevat työtilat ja -laitteet.

Mulle tulee ensimmäisenä mieleen se, että työpaikalle pitäisi tulla mielellään ja työ pitäisi kokea mielekkääksi, eikä palkka olisi ainoa syy tai motivaatio tehdä työtä.

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen asia. Työssä jaksaa ja voi hyvin, kun on kaikki muutkin asiat kunnossa omassa elämässä ja sekä henkisessä että fyysisessä terveydessä.

Työhyvinvointi on sitä, että töihin on mukava tulla ja pyrittäisiin pitämään toisistamme huolta ja olemaan niin sanottua yhtä perhettä.

Työhyvinvointiin vaikuttavat oikein mitoitettu työkuorma, työtilojen ja työvälineiden kunto, työilmapiiri sekä osaava ja ammattitaitoinen esimies.

Mitkä asiat vaikuttavat mielestäsi eniten henkilöstön työssä jaksamiseen?

Vastausten perusteella eniten henkilöstön työssä jaksamiseen vaikuttavat oikein mitoitettu työmäärä, terveellinen ja turvallinen työympäristö, työergonomia mukaan lukien hyvät työvälineet sekä hyvä johtaminen ja yhteishenki. Lisäksi hyvä ja toimiva terveydenhuolto sekä varmuus työn jatkuvuudesta parantavat henkilöstön työssä jaksamista.

Työssä jaksamiseen vaikuttaa eniten se, ettei työkuorma ole liian suuri. Lisäksi siihen vaikuttavat työolot, kuten esimerkiksi työsuojelu ja työterveydenhuolto, työpaikkaruokailu, kunnossa olevat valaistukset ja työergonomia sekä toimiva yhteistyö tiimien välillä ja se, ettei ole syrjintää tai kiusaamista.

Mielestäni eniten vaikuttavat hyvä ilmapiiri, ja siihen kuuluvat hyvä johtaminen ja hyvät henkilökemiat. Työssä jaksamiseen vaikuttavat myös terveellinen ja turvallinen työympäristö, työergonomia, tarpeen mukaiset resurssit, toimiva työterveydenhuolto, varmuus työn jatkuvuudesta, henkilöstön arvostus sekä työn mielekkyys ja monipuolisuus. On tärkeää, että eri ihmisten vahvuudet huomioidaan ja kiinnostus työhön säilyy.

Varmaan eniten se, että työpisteet, alueet, koneet ja laitteet on kunnossa. Jos niihin tulee häiriöitä, työn tekeminen vaikeutuu eikä se ole niin mielekästä.

Eniten vaikuttavat työkuorma ja työn ohjaus, kuinka esimies sitä ohjaa. Täytyy olla oikea määrä työntekijöitä ja myös esimiehiä.

5.3.2 Työhyvinvoinnin edistäminen

Toisessa teemassa haluttiin saada selville, miten kohdeyrityksessä edistetään työhyvinvointia, ja mitä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä työntekijät arvostavat eniten. Sen selvittämiseksi muodostettiin kolme alakysymystä.

Miten työpaikallasi edistetään työhyvinvointia?

Päällimmäisenä vastauksista nousivat esiin urheilu- ja virkistystoimintaa järjestävä Urvi, tarjolla olevat liikunta- ja kulttuurisetelit ja laajat työterveyspalvelut. Lisäksi lähes kaikissa vastauksissa mainittiin, että työergonomiaan kiinnitetään paljon huomiota ja se on erittäin tärkeää.

Meillä on laajat työterveyspalvelut, johon kuuluvat työpaikkalääkäri, työfysioterapeutin ja -psykologin palvelut ja sairaanhoitovakuutus. Sitten talossa toimii urheilu- ja virkistystoimintaa järjestävä Urvi ja työpaikka tarjoaa kulttuuri- ja liikuntaseteleitä. Lisäksi on varattavissa lippuja lätkä- ja korispeleihin.

Meillä on paljon erilaisia henkilöstökyselyitä ja kehityskeskusteluja on ollut nyt parin vuoden ajan kerran vuodessa. Ne on erittäin hyviä ja niissä voi sanoa mielipiteensä. Työoloihin kiinnitetään myös paljon huomiota, meillä on esimerkiksi sähköiset työpöydät, jos on halunnut, hyvät työvälineet ja ergonomiset hiiret.

Mun mielestä meillä on hienosti hoidettu työterveydenhuolto. Työergonomiaan on kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Lisäksi on työkierrot eli ei olla niin orjallisesti samoissa työpisteissä, kun asennot on toisissa hyvin vaikeita, niin sitä kautta myös työhyvinvointi lisääntyy.

Tällä hetkellä tehdään leania eli käydään työpisteitä läpi ja katsotaan, mitä niissä on ongelmia ja järjestellään kaikkea. Työpisteillä on käynyt työfysioterapeutti katsomassa, että ne ovat ergonomisesti mahdollisimman oikein. Lisäksi kiinnitetään huomiota yleiseen siisteyteen ja järjestykseen, että mahtuu tekemään ja kulkemaan.

Mitä työpaikan tarjoamia etuuksia arvostat eniten?

Vastausten perusteella työntekijät arvostavat eniten tarjolla olevia liikunta- ja kulttuuriseteleitä, urheilu- ja virkistystoimintaa järjestävää Urvia sekä laajaa työterveydenhuoltoa ja vuoden alusta voimaan tullutta laajaa terveysturva-vakuutusta. Lisäksi henkilöstöjuhlia pidettiin tärkeinä ja mieluisina.

Vuoden alusta voimaan tullut laaja sairausvakuutus liittyen työterveyteen on tosi hyvä. Meidät on vakuutettu työ- ja vapaa-ajalla ja se kattaa hoito- ja lääkärikulut. Lisäksi liikuntaa tuetaan hyvin urheilu- ja virkistystoiminnan kautta.

Työnantaja järjestää henkilöstö- ja palkitsemisjuhlia, jotka ovat hienoja. Urvin toiminta on erittäin hyvä, se järjestää esimerkiksi risteilyitä ja teatterimatkoja. Liikunta- ja kulttuurisetelit ovat tosi käteviä, niitä olen ottanut niin pitkään kun olen ollut täällä töissä.

Arvostan työterveydenhuoltoa ja meille nyt vuoden alusta tullutta laajaa terveysturvaa. Toinen on mitä pidän tärkeänä on virkistystoiminta, koska se on yhteisöllistä toimintaa niin toimihenkilöiden kun tuotannon työntekijöiden välillä. Näitä arvostan hirveästi.

Eniten arvostan urheilu- ja virkistystoimintaa, itse käyn pelaamassa sulkapalloa, niin se tarjoaa sen mahdollisuuden kerran viikossa. Liikunta- ja kulttuurisetelit on myös hyviä.

Osallistutko työpaikan järjestämiin virkistyspäiviin/tapahtumiin ja ovatko ne mielestäsi tärkeitä?

Kysymys jakoi hieman työntekijöiden mielipiteitä, mutta suurin osa vastaajista kertoi osallistuvansa niihin ajoittain ja oman mielenkiinnon mukaan. Kaikille tapahtumat eivät ole henkilökohtaisesti erityisen tärkeitä, mutta tapahtumia pidettiin yleisesti ottaen tärkeinä, koska ne luovat yhteishenkeä työyhteisöön.

Ne on kyllä tärkeitä ja osallistuin nyt kun oli tää henkilöstöjuhla. En oo kuitenkaan kauhean aktiivinen niihin osallistumaan, mutta oon ollut joissain mukana ja hyvä, että niitä on. Niitä ei saisi missään nimessä lopettaa, ne on ihmisille tärkeitä. On hyvä, että tapahtumat koskevat koko henkilöstöä, eikä vain tiettyjä.

Mulle henkilökohtaisesti ne ei ole tärkeitä, enkä ole viime vuosina osallistunut niihin.

Meillähän ei ole varsinaisia virkistyspäiviä, mutta toivoisin, että meillä järjestettäis tällainen koko henkilöstön yhteinen virkistyspäivä esimerkiksi Vierumäellä tai Pajulahdessa, jossa leikkimielellä purettais kaikkia aggressioita, mielialoja ja tunteita mitä on. Tää on ollut mun toiveena jo pitkään, mutta sellaista ei oo ainakaan vielä tullut.

Joo kyl mä pidän niitä tärkeinä ja osallistun niihin, mutta tiettenkin oman mielenkiinnon mukaan. Tykkäisin esimerkiksi luonto- ja retkeilyjutuista, liikunnasta, kalastuksesta ja teatterista.

5.3.3 Viestintä ja vuorovaikutustaidot

Kolmannessa teemassa haluttiin kuulla työntekijöiden mielipiteitä yrityksen sisäiseen viestintään ja tiedonkulkuun liittyen. Lisäksi haluttiin selvittää, millaiseksi työntekijät kokevat johtamiseen ja esimiestyöhön työpaikalla. Näiden selvittämiseksi muodostettiin kolme alakysymystä.

Onko sisäinen viestintä työpaikallasi mielestäsi riittävää ja toimivaa? Jos ei, miten kehittäisit sitä?

Monet haastateltavat olivat sitä mieltä, että sisäisessä viestinnässä olisi edelleen parantamisen varaa, vaikka sen koettiin parantuneen yrityksessä viime vuosina. Vastausten perusteella tiedonkulussa on ongelmia joillakin työpisteillä, koska kaikki eivät pääse lukemaan intranet Nodea.

Tällaisella isolla työpaikalla voisi aina sanoa, että tiedonkulku ei oo oikeastaan koskaan täysin riittävää. Usein tiedon saa joltain työkaverilta, kun se on kuullut sen jostain, mutta asiasta ei ole yleisesti tiedotettu. Tiedonkulussa on siis parantamisen varaa ja tänä päivänä tiiminvetäjillä on aika suuri vastuu

tiedottamisesta. Mutta ensin tiedon pitää tulla tiiminvetäjille, että ne voi välittää sen eteenpäin.

Henkilöstöjohtaja tiedottaa aina ja saan kaikista johtoryhmän palavereista pöytäkirjat luettaviksi intranet Noden kautta.

Tiedonkulku on parantunut, mutta se ei ole mun mielestä vielä riittävää ja meillä tää tieto kulkee vähän niin kun suusta suuhun. Meillähän on erinomainen viestintäkanava Node, jonka kautta liikkuu paljon tietoa ja toivoisin, että me saataisiin se myös tuotannon puolelle. Lisäksi meillä on info-TV:t ja niitä lisätään nyt, mitä kautta myös tieto alkaa kulkea.

Omalta kohdaltani toimii, mutta on varmasti myös sellaisia työpisteitä, missä se ei välttämättä toimi.

Koetko voivasi vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihin? Jos niin, miten?

Lähes kaikki haastateltavat kokivat omaa työtään koskevat vaikuttamismahdollisuutensa melko vähäisiksi. He kertoivat voivansa vaikuttaa lähinnä siihen, missä järjestyksessä he tekevät työnsä. Vaikuttamismahdollisuudet tietenkin riippuvat hyvin paljon siitä, millaisissa työtehtävissä työskentelee.

Voin vaikuttaa jonkin verran, esimerkiksi töiden priorisointiin et missä järjestyksessä teen tietyt työt, niin sellaiseen voin kyllä vaikuttaa. Työn määrään en niinkään pysty.

En koe voivani juurikaan vaikuttaa.

Omaa työtä saan tehdä aika vapaasti, hommat kun hoituu niin pystyy itse suunnittelemaan missä järjestyksessä tekee. Itse pystyy aika hyvin jaksottamaan päivää ja viikkoa. Vapaasti voidaan päättää lomistakin työkavereiden kesken, kun joudutaan vähän tuurailemaan toisiamme, niin ilmoitetaan vaan milloin pidetään lomamme.

Mun vaikuttamismahdollisuudet on oikeastaan aika vähäiset. Voin vaikuttaa siihen missä järjestyksessä teen joitakin asioita ja jos oon saanut omat työni tehtyä, niin päättämällä ketä autan seuraavaksi. Mut yleensä on mentävä kiireellisyyspuoli edellä.

Millaiseksi koet johtamisen ja esimiestyön työpaikallasi? (esimiehen vuorovaikutustaidot, johtamisen oikeudenmukaisuus, palautteenanto, esimieheltä ja kollegoilta saatava tuki tarvittaessa)

Johtamisen tason koettiin vaihtelevan melko paljon, toiset kokivat sen olevan hyvä ja toisten mielestä se on heikohko. Vastausten perusteella eniten parannettavaa olisi palautteenannossa. Esimiesten vuorovaikutustaitoja kuvailtiin pääosin hyviksi ja heidän johtamistaan oikeudenmukaiseksi. Esimiehiltä ja kollegoilta kerrottiin saatavan tukea vaihtelevasti, mutta nykyään paremmin kuin ennen.

Saan tukea tarvittaessa, kun vaan kysyn ja kyllä meillä ainakin voi mennä kysymään esimieheltä, jos on jotain ongelmia. Esimies on joskus vähän huono antamaan palautetta, mutta kehityskeskusteluissa sitä saa ja se mun mielestä riittää. Johtaminen on oikeudenmukaista ja toimivaa.

Kyllä meillä on tässä vielä paljon petrattavaa, toisilla esimiehillä on erittäin hyvät vuorovaikutustaidot, toisilla huonot. Palautteenannossa on vielä parannettavaa. Esimiehiltä ja kollegoilta saa nykyään paremmin tukea, tässä ollaan menty eteenpäin.

Johtaminen tässä meidän omassa tiimissä tai osastolla on mielestäni erinomaista. Esimieheni vuorovaikutustaidot ovat todella hyvät ja hänelle on helppo puhua ja kertoa asioista. Meidän tiimi puhaltaa yhteen hiileen ja kollegoita autetaan, jos näyttää, että joku on liian kuormittunut.

Johtamisen taso on heikohko, mutta en tarkoita vain omaa esimiestäni vaan yleisesti. Esimiehen vuorovaikutustaidot on hyvät ja hän on oikeudenmukainen. Palautetta esimieheltä tulee melko harvoin ja kollegoidenkin tuki on vähän tällaista sattumanvaraista ja häilyvää.

5.3.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Viimeisessä teemassa haluttiin selvittää, mitä yritys voisi tehdä työssä jaksamisen lisäämiseksi. Tätä varten muodostettiin yksi alakysymys.

Miten yritys voisi tukea työssä jaksamista entistä enemmän? / Toiveita työhyvinvoinnin kehittämiseksi?

Vastausten perusteella yritys voisi tukea työssä jaksamista kannustamalla henkilöstöä liikkumaan entistä enemmän esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriseteleiden summaa korottamalla. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä pidettiin myös sitä, että kapasiteetti mitoitetaan oikein työmäärään nähden ja uudet työntekijät saavat hyvän perehdytyksen työhön.

Henkilöstöä on pikkasen liian vähän eli palkkaamalla mahdollisimman ammattitaitoista porukkaa, joka ymmärtää tästä alasta. Tarvittais myös lisää esimiehiä, kun esimiehillä on liikaa sitä työtä.

Toivoisin suurempaa satsausta liikuntaan, koska sillä on niin suuri vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Erityisesti näitä liikunta- ja kulttuuriseteleitä voisi saada vielä isommalla summalla. Kuitenkin se satsaus, minkä työnantaja siihen liikuntaan laittais, niin varmasti näkyis näissä sairauspoissaoloissa ja työssä jaksamisessa.

Toivoisin, että tapahtumat olisivat enemmänkin koko perheen tapahtumia, että puolison tai lapset voisi ottaa myös mukaan. Ennen tuettiin myös hierontaa, mikä oli hyvä, sillä se vähentää

kehon rasituksia ja poistaa stressiä. Olisi myös tärkeää, että uusien työntekijöiden perehdytys olisi kunnollinen ja pitkä, koska se lisää halua jatkaa yrityksessä ja työssä. Ja sitten ois hyvä, jos päästäis siihen, että muistettais tällainen joustavuus ja avuliaisuus, optimismi ja iloisuus kiireenkin keskellä.

Liikunta- ja kulttuuriseteleitä jos ajatellaan, niin joissakin yrityksissä on varmaan enemmänkin se summa, mitä voi käyttää vuodessa. Nykyään saadaan tilata kerran vuodessa 100 euron edestä ja 50€ niistä maksetaan itse. Mutta ehkä tätä etua ei ole niin paljon, kun on sitä urheilu- ja virkistystoimintaakin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

Tässä luvussa analysoidaan tutkimuksesta saatuja tuloksia verraten niitä aiemmin esitettyyn teoriaosuuteen ja annetaan kehitysehdotuksia yritykselle. Tämän jälkeen vastataan työn alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Lopuksi pohditaan vielä tutkimuksen luotettavuutta.

6.1 Tulosten analysointi

Yleisesti ottaen työhyvinvoinnin taso on koettiin kohdeyrityksessä suhteellisen hyväksi. Etenkin fyysinen työhyvinvointi koettiin hyvänä: työergonomiaan kiinnitetään paljon huomiota ja käytössä ovat laajat työterveyspalvelut. Eniten kehitettävää olisi sosiaalisessa ja psyykkisessä työhyvinvoinnissa.

Työntekijöiden sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeä, että tiedonkulku olisi tasavertaista koko yrityksessä. Tällä hetkellä sisäinen viestintä toimii joillakin työpisteillä hyvin ja joillakin heikosti. Tiedonkulkua parantaisi esimerkiksi se, että sisäinen viestintäkanava Node saataisiin myös tuotannon puolelle. Näin myös tuotannon puolella työskentelevät pääsisivät lukemaan kaikki tärkeät tiedotteet ja työntekijöiden välinen tasa-arvoisuus lisääntyisi.

Parannettavaa olisi myös esimiesten ja alaisten välisissä suhteissa, etenkin palautteenannossa. Osa työntekijöistä koki palautteenannon melko vähäiseksi ja toivoi saavansa sitä enemmän. Palautetta toivottiin annettavan myös silloin, kun se ei ole kielteistä ja korjaava palaute toivottiin annettavan rakentavasti. Kehitysehdotuksena palautteenannon lisäämiseksi olisi palautteenantoparit. Työntekijät voisi jakaa silloin tällöin pareihin, joista molemmat antaisivat toisilleen yhden positiivisen ja yhden rakentavan palautteen. Näin palautteenanto lisääntyisi ja siitä tulisi säännöllisempää. Johtaminen koettiin oikeudenmukaiseksi ja esimiesten vuorovaikutustaitoja kuvailtiin pääosin hyväksi. Esimiehiltä ja kollegoilta kerrottiin saatavan tukea ja apua vaihtelevasti, mutta kuitenkin yleensä pyydettyä.

Sosiaalista työhyvinvointia parantaisi myös koko henkilöstön yhteiset virkistyspäivät. Vaikka kaikki työntekijät eivät niihin haluaisi osallistua, monet pitävät yhteisiä tapahtumia kuitenkin tärkeinä, sillä ne luovat yhteishenkeä työyhteisöön. Koska yrityksellä ei tällä hetkellä ole varsinaisia virkistyspäiviä, kehitysehdotuksena olisi yhteisen virkistyspäivän järjestäminen esimerkiksi Vierumäellä tai Pajulahdessa. Päivä voisi alkaa leikkimielisellä kisailulla liikunnallisen tekemisen merkeissä tai vapaavalinnaisella liikunta-aktiviteetilla kuten kiipeilyllä, jumpalla tai jollain pallopelillä. Tämän jälkeen kokoonnuttaisiin yhteen viettämään iltaa hyvän ruoan merkeissä. Toiminnallisen virkistyspäivän voisi järjestää esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa. Virkistyspäivät loisivat työyhteisöön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantaisivat työilmapiiriä entisestään. Lisäksi työntekijät pääsisivät kokeilemaan uusia liikuntamuotoja ja voisivat löytää itselleen uuden, mielenkiintoisen harrastuksen. Tämä edesauttaisi sitä, että yhä useampi työntekijä innostuisi liikunnasta ja alkaisi liikkumaan säännöllisesti myös vapaa-ajalla.

Yhtenä kehitysideana olisi työhyvinvointia edistävien kampanjoiden lisääminen. Eräs haastateltavista kertoi haastattelun yhteydessä alkuvuonna järjestetystä kinkun sulatus kampanjasta, joka oli hänelle mieleinen. Kampanjassa kannustettiin ja motivoitiin työntekijöitä liikkumaan työmatkalla. Kampanja kesti kaksi viikkoa ja sen aikana työmatkansa liikkuneille, esimerkiksi kävelleen tai pyöräillen, oli tarjolla aamupalaa työpaikalla. Lisäksi kampanjan päätyttyä kaikkien osallistuneiden kesken arvottiin hyviä palkintoja. Vastaavanlaisia kampanjoita voisi järjestää jatkossa lisää, sillä ne kannustavat työntekijöitä liikkumaan ja liikunta vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Lisäksi työpäivän aikana voisi mahdollisuuksien mukaan järjestää lyhyitä yhteisiä taukojumppia, sillä ne virkistäisivät mieltä ja kehoa. Hyvinvointiin liittyen myös tuettuja hierontaa toivottiin takaisin, sillä ne poistaisivat stressiä ja kehon rasituksia.

Psyykkistä työhyvinvointia parantaisi se, että työkuorma ei olisi liian suuri työntekijän voimavaroihin nähden. Tätä edesauttaisi se, että työntekijöitä

ja esimiehiä olisi tarpeeksi paljon. Yhdellä esimiehillä ei saisi olla liian montaa alaista. Jos esimiehellä on liikaa töitä, se heijastuu myös alaisten työntekoon.

6.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Opinnäytetyöllä lähdettiin hakemaan vastausta kahteen tutkimuskysymykseen:

- Mitkä asiat vaikuttavat henkilöstön työssä jaksamiseen?
- Kuinka työntekijöiden hyvinvointia saataisiin lisättyä kohdeyrityksessä?

Ensimmäisenä kysymyksenä haluttiin saada selville, mitkä asiat vaikuttavat henkilöstön työssä jaksamiseen. Työntekijät mielsivät työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseksi asiaksi, fyysisten ja psyykkisten tekijöiden summaksi. Yksilön työssä jaksamiseen vaikuttavat etenkin oikein mitoitettu työmäärä, terveellinen ja turvallinen työympäristö, mielekäs työ, hyvä työergonomia, toimivat työvälineet sekä hyvä työterveydenhuolto. Kun työ on mielekästä ja työmäärä oikein mitoitettua, motivaatio työntekoon säilyy. Lisäksi vaikutus- ja etenemismahdollisuudet uralla kasvattavat työmotivaatiota. Turvallinen ja työntekoon soveltuva työympäristö vähentää työn kuormittavuutta ja tukee tätä kautta työssä jaksamista. Toimivat työterveyspalvelut ovat erittäin tärkeitä työkyvyn säilymisen ja terveyden ylläpidon kannalta. Yksilön työssä jaksamiseen vaikuttavat merkittävästi myös oma terveydentila ja se, onko läheisillä kaikki asiat kunnossa.

Yhteisön työssä jaksamiseen vaikuttavat eniten hyvä yhteishenki, positiivinen ja kannustava työilmapiiri, tasapuolinen ja oikeudenmukainen johtaminen, hyvä tiedonkulku, rakentava ja positiivinen palautteenanto sekä toisten huomioon ottaminen ja auttaminen. Työyhteisön jäsenten välinen luottamus ja avoimuus sekä joustava suhtautuminen työntekoon ovat avainasemassa hyvän työilmapiirin luomisessa. Realistiset tavoitteet

ja yhteiset pelisäännöt ohjaavat kohti parempia tuloksia ja yhteisten tavoitteiden saavuttamista.




Toisessa kysymyksessä haluttiin selvittää, kuinka työntekijöiden hyvinvointia saataisiin lisättyä. Työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että kapasiteetti mitoitettaisiin oikein työmäärään nähden. Työhyvinvointia lisäisi siis se, ettei yhdellä ihmisellä olisi liikaa töitä. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että uudet työntekijät saisivat kunnollisen perehdytyksen työhön, jotta he kokisivat alan omakseen ja haluaisivat jatkaa työssä. Jokaisen olisi myös tärkeää muistaa joustavuus, avuliaisuus, optimismi ja iloisuus kiireenkin keskellä.

Työntekijöiden hyvinvointia lisäisi myös liikunnan harrastamisen suurempi tukeminen liikunta- ja kulttuuriseteleiden muodossa. Työntekijät toivoivat, että liikunta- ja kulttuuriseteleitä saisi suuremmalla summalla, sillä he haluaisivat käyttää niitä henkilökohtaisiin harrastuksiinsa kuten kuntosalilla käymiseen. Liikunnalla on kuitenkin suuri vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, joten tuen lisäämisen vaikutukset näkyisivät varmasti myös lisääntyneenä työssä jaksamisena ja vähentyneinä sairauspoissaoloina.

Jatkotutkimusehdotuksena voisi tutkia tarkemmin liikunnan vaikutusta työssä jaksamiseen. Tutkimuksen voisi toteuttaa yritykselle vuoden tai kahden päästä, jotta selviäisi onko työhyvinvointi parantunut yrityksessä tämän opinnäytetyön tekemisen jälkeen ja onko kehitysehdotuksia otettu mahdollisesti käyttöön. Samalla nähtäisiin onko tästä tutkimuksesta ollut hyötyä työssä jaksamisen lisäämiseksi. Tulosten seuraaminen on erittäin tärkeää, sillä sen avulla nähdään millaisia vaikutuksia tehdyillä toimenpiteillä on ollut käytännössä.

Alla olevaan kuvioon (Kuvio 6) on koottu yhteenveto tutkimuksen ydintuloksista ja kehitysehdotuksista. Kuvioista huomataan, että henkilöstön työhyvinvointia edistävät muun muassa hyvä työergonomia, laajat työterveyspalvelut, säännölliset kehityskeskustelut, kollegat ja oikeudenmukainen johtaminen. Työhyvinvointia puolestaan heikentävät esimerkiksi stressi, vähäinen palautteenanto ja ongelmat tiedonkulussa.

Kuvion viimeiseen sarakkeeseen on koottu keskeisimpiä kehitysehdotuksia.

	Vahvuudet	Kehityskohteet	Kehitysehdotukset
 <p>Fyysinen työhyvinvointi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - työergonomia - laajat työterveyspalvelut 	<ul style="list-style-type: none"> - liikunnan harrastamisen suurempi tukeminen 	<ul style="list-style-type: none"> - työhyvinvointia edistävät kampanjat - liikunta- ja kulttuuriseteleitä suuremmalla summalla
 <p>Psyykinen työhyvinvointi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemiseen - säännölliset kehityskeskustelut 	<ul style="list-style-type: none"> - työkuorma - stressi 	<ul style="list-style-type: none"> - tarpeeksi esimiehiä ja työntekijöitä - tuetut hieronnat - taukojumpat
 <p>Sosiaalinen työhyvinvointi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kollegat - oikeudenmukainen johtaminen - esimiesten vuorovaikutustaidot 	<ul style="list-style-type: none"> - tiedonkulku - palautteenanto - yhteishenki 	<ul style="list-style-type: none"> - Node tuotannon puolelle - palautteenantoparit - virkistyspäivän järjestäminen

KUVIO 6. Tutkimuksen ydintulokset ja kehitysehdotukset

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuuden arviointiin voidaan käyttää kahta käsitettä, valideettia ja reliabiliteettia. Valideetilla tarkoitetaan tutkittavan ilmiön tarkkaa ja oikeaa kuvausta eli sitä, mittaako tutkimus juuri sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Reliabiliteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta eli sitä, kuinka pysyviä tutkimustulokset olisivat, jos tutkimus tehtäisiin uudelleen. (Hirsjärvi ym. 2009, 226-227.) Kvalitatiivisen eli

laadullisen tutkimuksen arvioinnissa keskitytään kuitenkin yleensä tarkastelemaan vain tekijöitä, jotka vähentävät ja lisäävät luotettavuutta.

Jotta tutkimus olisi luotettava, on tärkeää asettaa tutkimukselle tarkat tavoitteet ennen sen suorittamista. Ilman selkeää suunnitelmaa ja tavoitteita mitataan helposti väärinä asioita ja joitain tärkeitä asioita voi jäädä huomioimatta. Tutkimuskysymyksiä suunnitellessa on huomioitava se, että ne mittaavat asioita, joiden avulla saadaan vastauksia tutkimusongelmaan. Kvalitatiivista tutkimusta voidaan pitää luotettavana esimerkiksi silloin, jos useampi haastateltava päätyy samaan lopputulokseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 226). Tämän perusteella tutkimusta voidaan pitää luotettavana, sillä vastauksissa esiintyi paljon samankaltaisuuksia. Luotettavuutta kuitenkin heikentää haastateltavien vähäinen lukumäärä, jonka takia tuloksia ei voi yleistää koskemaan yrityksen koko henkilöstöä. Tutkimuksesta saadut tulokset voisivat olla hieman erilaiset, jos tutkimus toistettaisiin uudelleen eri haastateltavilla.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat vaikuttavat henkilöstön työssä jaksamiseen ja miten työntekijöiden hyvinvointia saataisiin lisättyä. Tutkimus oli tarpeellinen, sillä kohdeyritykselle ei oltu aikaisemmin tehty vastaavanlaista tutkimusta ja haluttiin saada selville, laitetaanko rahaa oikeisiin kohteisiin työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tutkimuskysymykset suunniteltiin tarkasti ja niin, että ne mittaavat tutkimuksen kannalta oleellisia asioita. Haastateltavien valinnassa otettiin huomioon koko yrityksen henkilöstö, jotta saadut tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia ja eri näkökulmiin perustuvia. Haastattelut äänitettiin, jonka jälkeen ne litteroitiin tarkasti tekstimuotoon, jotta vastaukset eivät vääristyisi ja aiheuttaisi virhetulkintoja. Haastattelujen äänittäminen mahdollisti sen, että pystyin keskittymään haastattelutilanteeseen paremmin ja esittämään tarvittaessa tarkentavia lisäkysymyksiä. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että haastattelut tehtiin nimettöminä ja siitä kerrottiin haastateltaville etukäteen. Haastattelut toteutettiin kahden kesken suljetussa tilassa, mikä myös edesauttoi luottamuksen syntymistä haastateltavan ja haastattelijan välille.

Tutkimuksessa käytettiin avoimia kysymyksiä, jotta haastateltavat pystyivät kertomaan näkemyksistään laajasti ja omin sanoin.

Olin haastateltaville ulkopuolinen henkilö, mikä saattoi osittain vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. Haastateltavat uskalsivat tuoda mielipiteensä avoimesti esille ja kertoa rohkeasti myös negatiivisista asioista. Jos haastattelijana olisi ollut yrityksessä työskentelevä henkilö, negatiivisia puolia ei ehkä olisi uskallettu tuoda yhtä hyvin esille. Toisaalta huonona puolena ulkopuolisena haastattelijana olemisessa on se, että joitain asioita saattoi jäädä kertomatta, jos haastateltavat kokevat ne niin itsestään selvyyksinä etteivät muistaneet mainita niistä.

Pidän tekemääni tutkimusta melko luotettavana, sillä asetin tutkimukselle tarkat tavoitteet, kerroin yksityiskohtaisesti tutkimuksen suorittamisesta sekä siitä, kuinka päädyin tekemiini johtopäätöksiin. Haastateltujen vastauksia on siteerattu nähtäville luotettavuuden lisäämiseksi.

Tutkimuksen avulla saatiin vastauksia niihin kysymyksiin, joihin sillä lähdettiin hakemaan vastauksia. Vastausten perusteella sai tietoa kohdeyrityksen työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnin nykytilasta ja pystyi antamaan kehitysehdotuksia työssä jaksamisen lisäämiseksi.

7 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvointi jaksamisen tukena. Työn tarkoituksena oli selvittää, mitkä asiat vaikuttavat henkilöstön työssä jaksamiseen ja miten työntekijöiden hyvinvointia saataisiin lisättyä. Tavoitteena oli toteuttaa kohdeyrityksen työhyvinvoinnin nykytilaa kartoittava tutkimus, jonka perusteella voitaisiin antaa kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostui työhyvinvointia, työkyvyn ylläpitoa sekä viestintää ja vuorovaikutustaitoja käsittelevistä kokonaisuuksista. Ensimmäisessä teorialuvussa käsiteltiin työhyvinvointia yksilön, yhteisön ja johtamisen näkökulmasta sekä kerrottiin hyvinvoivan työntekijän eduista yritykselle. Toisessa teorialuvussa tarkasteltiin työkykyä ylläpitäviä tekijöitä ja pohdittiin terveyden merkitystä työssä jaksamiselle. Kolmannessa teorialuvussa käsiteltiin viestintää, työilmapiiriä, motivaatiota ja motivointia, palkitsemista, työpaikan tarjoamia etuuksia sekä kehityskeskusteluja.

Opinnäytetyön empiirinen osuus pohjautui edellä mainittuun teoriatietoon. Empiriaosuuden alussa esiteltiin tutkimuksessa käytetty laadullinen tutkimusmenetelmä ja kerrottiin tutkimuksen suorittamisesta. Tämän jälkeen siirryttiin tarkastelemaan tutkimuksesta saatuja tuloksia, jotka jaoteltiin teemoittain vastausten analysointia varten. Kysymykset käytiin läpi samassa järjestyksessä, kuin ne haastattelutilanteessa esitettiin.

Tutkimustuloksista selvisi, että eniten kehittämistä olisi yrityksen sosiaalisessa ja psyykkisessä työhyvinvoinnissa. Keskeisimpinä kehittämiskohteina nousivat esiin tiedonkulun parantaminen ja palautteenannon lisääminen. Sosiaalista työhyvinvointia parantaisi myös virkistyspäivän järjestäminen muutaman kerran vuodessa. Psyykkistä työhyvinvointia lisäisi oikein mitoitettu työmäärä henkilöstön määrään nähden sekä työtä koskevan stressin vähentäminen.

Opinnäytetyö saavutti sille asetetut tavoitteet, joten tutkimusta voidaan pitää onnistuneena. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella löydettiin kehityskohteita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Teoria ja empiriaosuuden

perusteella koottiin kehitysehdotuksia, joita yritys voisi tehdä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen lisäämiseksi.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Lohtaja, S. & Kaihovirta-Rapo, M. 2007. Tehoa työelämän viestintään - Puhu kuulijalle, kirjoita lukijalle. Helsinki: WSOYpro.

Multanen, L. 2004. Parempi työyhteisö: avaimia kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Porvoo: WSOY.

Ruohotie, P. & Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita.

Sähköiset lähteet

Aalto-yliopisto. 2012a. Palkitsemistapoja. [viitattu 1.3.2018]. Saatavissa: <http://rewardresearch.aalto.fi/fi/palkitseminen/palkitsemistapoja/>

Aalto-yliopisto. 2012b. Toimiva palkitseminen. [viitattu 1.3.2018]. Saatavissa: http://rewardresearch.aalto.fi/fi/palkitseminen/toimiva_palkitseminen/

Askola, I. 2017. Hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara. [viitattu 13.3.2018]. Saatavissa: <http://www.haikko.fi/blogi/hyvinvoiva-henkilosto-yrityksen-tarkein-voimavara>

Jyväskylän yliopisto. 2015. Tapaustutkimus. [viitattu 19.2.2018]. Saatavissa:

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/tapaustutkimus>

Lakimiesliiton yksityissektorin valiokunta. 2010. Kehityskeskusteluopas.

[viitattu 19.3.2018]. Saatavissa:

https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19727/kehityskeskusteluopas_nettiin.pdf

Manka, M. & Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia

työyhteisöön - Eväitä kehittämistyön avuksi. [viitattu 21.2.2018]. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Saatavissa:

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

Mattila, L. & Rauramo, P. 2015. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen

tuki. Työturvallisuuskeskus TTK. [viitattu 5.3.2018]. Saatavissa:

https://ttk.fi/files/4665/Tyokyvyn_hallinta_seuranta_ja_varhainen_tuki_pdf.pdf

Moilanen, H. 2017. Firman piikkiin. [viitattu 3.3.2018]. Saatavissa:

<http://motiivi.jhl.fi/portal/?a=getArticle&issueId=34&articleId=622>

Piha, K. 2014. Sisäinen viestintä - käärmettä pyssyyn? [viitattu 12.3.2018].

Saatavissa: <https://www.slideshare.net/EllunKanat/kirsi-piha-sisinen-viestint-krmett-pyssyyn>

Piirainen, A. 2012. Työmotivaatio ja henkilöstön motivointikeinot

esimiestyössä. [verkkodokumentti]. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, taloustieteen laitos. [viitattu 17.3.2018]. Saatavissa:

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37910/Piirainen.pdf>

Rahunen, N. 2013. Työkyky ja siihen vaikuttavat psykososiaaliset

kuormitustekijät - kirjallisuuskatsaus. [verkkodokumentti]. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos. [viitattu 4.3.2018].

Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130534/urn_nbn_fi_uef-20130534.pdf

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - 6.3.3
Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. [viitattu 19.2.2018]. Tampere:
Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa:
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Samk. 2018. Työkykyopas: Avaimia työkykyjohtamiseen. [viitattu
13.3.2018]. Saatavissa: http://tyokykyopas.samk.fi/?page_id=90

Schugk, J. 2017. Työkykyjohtamisella tuloksiin. [viitattu 3.3.2018].
Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Saatavissa: <http://tyokaari.fi/wp-content/uploads/2016/10/Työkykyjohtamisella-tuloksiin-170404.pdf>

Työeläkevakuuttajat TELA. 2018. Työkyvyn muodostuminen. [viitattu
4.3.2018]. Saatavissa: <https://www.tela.fi/tyokyky>

Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi. [viitattu 15.2.2018]. Saatavissa:
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos. 2018. Työkykytalo. [viitattu 4.3.2018]. Saatavissa:
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

World Health Organization WHO. 2018. Frequently asked questions.
[viitattu 4.3.2018]. Saatavissa: <http://www.who.int/suggestions/faq/en/>

Kuvalähteet

KUVIO 2. Manka, M. & Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. 2007.
Työhyvinvoinnin tekijät. [viitattu 28.2.2018]. Saatavissa:
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

KUVIO 3. Työterveyslaitos. 2018. Työkykytalo. [viitattu 4.3.2018].
Saatavissa: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/12/tyokykytalo_iso-1024x660.png

KUVIO 4. Työturvallisuuskeskus TTK. 2012. Varhaisen tuen päävaiheet.
[viitattu 9.3.2018]. Saatavissa:

<http://slideplayer.fi/slide/1920732/7/images/41/Varhaisen+tuen+päävaiheet.jpg>

KUVIO 5. Aalto-yliopisto. 2012. Palkitsemisen kokonaisuus. [viitattu 1.3.2018]. Saatavissa:

<http://rewardresearch.aalto.fi/fi/palkitseminen/palkitsemistapoja/>

TAULUKKO 1. Moilanen, H. 2017. Työpaikalla tarjottavien etujen yleisyys. [viitattu 3.3.2018]. Saatavissa:

<http://motiivi.jhl.fi/files/images/motiivi/2012/06/firmataulukko.jpg>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Teema 1

Työhyvinvointi käsitteenä

1. Mitä sinulle tulee päällimmäisenä mieleen, kun puhutaan työhyvinvoinnista?
2. Mitkä asiat vaikuttavat mielestäsi eniten henkilöstön työssä jaksamiseen?

Teema 2

Työhyvinvoinnin edistäminen

3. Miten työpaikallasi edistetään työhyvinvointia?
4. Mitä työpaikan tarjoamia etuuksia arvostat eniten?
5. Osallistutko työpaikan järjestämiin virkistyspäiviin / tapahtumiin ja ovatko ne mielestäsi tärkeitä?

Teema 3

Viestintä ja vuorovaikutustaidot

6. Onko sisäinen viestintä työpaikallasi mielestäsi riittävää ja toimivaa? Jos ei, miten kehittäisit sitä?
7. Koetko voivasi vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihin? Jos niin, miten?
8. Millaiseksi koet johtamisen ja esimiestyön työpaikallasi?
(esimiehen vuorovaikutustaidot, johtamisen oikeudenmukaisuus, palautteenanto, esimieheltä ja kollegoilta saatava tuki tarvittaessa)

Teema 4

Työhyvinvoinnin kehittäminen

9. Miten yritys voisi tukea työssä jaksamista entistä enemmän? / Toiveita työhyvinvoinnin kehittämiseksi?