

Sami Suorsa

Työhyvinvointikyselyn tuottaminen ja tulosten analysointi rakennusalan yritykselle

Liikunnanohjaaja

Liikunnan ja vapaa-ajan kou-
lutus

Syksy 2019 / Kevät 2020



**KAMK • University
of Applied Sciences**

Tiivistelmä

Tekijä: Sami Suorsa

Työn nimi: Työhyvinvointikyselyn tuottaminen ja tulosten analysointi rakennusalan yritykselle

Tutkintonimike: Liikunnanohjaaja (AMK), Liikunnan ja vapaa-ajan koulutus

Asiasanat: Työhyvinvointi, työhyvinvointikysely, Maslowin tarvehierarkia, Rauramon työhyvinvoinnin portaat

Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa erään rakennusalan yrityksen työntekijöille työhyvinvointikysely ja analysoida kyselyn tulokset. Kyselyn perustana toimi Maslowin tarvehierarkia sekä tämän pohjalta luotu Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli. Työhön kerättiin teoriatietoa työhyvinvoinnista, jonka jälkeen luotiin kysely Webropol -sovelluksella. Tutkimuksessa haluttiin saada tietoa toimipisteen työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista tarvehierarkian tarpeiden mukaisesti edeten.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa kerrotaan työhyvinvoinnista yleisesti, työkyvystä, työhyvinvoinnin mittareista, työhyvinvoinnin johtamisesta ja kehittämisestä sekä ilmapiirin ja yhteishengen kehittämisestä työpaikalla. Työhyvinvointikysely toteutettiin yrityksen toimipisteellä tammikuussa 2020. Kyselyyn vastasi yhteensä 37 työntekijää vastausprosentin ollessa noin 90 %.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että kehittämisen varaa havaittiin eri tarpeiden osalta ja eroja oli myös toimipisteen puolien A ja B välillä, mutta pääosin toimipisteen työntekijät kokivat työhyvinvointinsa olevan hyvällä tasolla. Tämä ilmeni muun muassa siten, että työntekijät kokevat suurta arvostusta työtään kohtaan, ja kokevat, että töihin on mukava tulla. Tietoa voidaan hyödyntää kohdeyrityksessä toiminnan kehittämisessä, ja kyselyn voi mahdollisesti järjestää myöhemmin uudelleen, jos työhyvinvoinnin kehitystä halutaan arvioida uudestaan.

Abstract

Author: Sami Suorsa

Title of the Publication: Producing and analyzing of wellbeing in work survey for a construction company

Degree Title: Bachelor of Sports and Leisure Management

Keywords: wellbeing in work, wellbeing in work survey, Maslow's Hierarchy of Needs

The purpose of this thesis was to create wellbeing survey for company and analyze the results. The base of this inquiry was Maslow's Hierarchy of Needs and a book based on it called Työhyvinvoinnin portaat by Rauramo. Theoretical data was collected first, and then inquiry was created with Webropol application. In this thesis goal was to get knowledge of workers well-being at work using the steps of Hierarchy of Needs in my survey.

In this thesis the theoretical parts are work well-being generally, ability to work, indicators of well-being at work, well-being management and developing the atmosphere and team spirit in the workplace. The work well-being survey was made in company's office in January 2020. A total of 37 employees answered to the survey, with a response rate of 90 %.

The results of the study show that room for improvement was identified in different needs in the hierarchy and there were also differences between sides A and B in the office. However, for the most part the employees of the office felt that their well-being at work was on a good level. This was reflected, among other things, in the fact that employees feel a great appreciation for their work and feel comfortable coming to work. The information can be utilized in the target company to develop operations, and the survey can possibly be reorganized later if the development of well-being at work is to be assessed again.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvoinnin kokonaisuus.....	3
2.1	Työhyvinvoinnin mittarit	5
2.2	Työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen	6
2.3	Työkyky.....	7
2.4	Ilmapiirin ja yhteishengen kehittäminen työpaikalla.....	8
2.5	Työhyvinvointi aikaisempien tutkimusten mukaan	8
3	Tarvehierarkia ja työhyvinvoinnin portaat	10
3.1	Psyko-fysiologiset perustarpeet	11
3.2	Turvallisuuden tarve.....	13
3.3	Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve	13
3.4	Arvostuksen tarve	14
3.5	Itsensä toteuttamisen tarve	15
4	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	17
4.1	Tutkimuksen toteutus	18
4.2	Kyselylomakkeen sisältö.....	19
4.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	20
5	Tutkimuksen tulokset	21
5.1	A-puolen työntekijät kokevat työhyvinvointinsa pääosin hyväksi	22
5.2	B-puolen vastauksista havaittiin toimipisteen puolten välisiä eroja.....	26
5.3	Koko toimipisteen työhyvinvointia voitaisiin parantaa keskustelun lisäämisellä	31
5.4	Johtopäätökset.....	38
6	Pohdinta	41
	Lähteet	43

Liitteet

1 Johdanto

Työ toimii parhaimmillaan ihmisen keskeisenä innostuksen ja hyvinvoinnin lähteenä. Työ voi myös pahimmillaan kuluttaa ihmisen voimavarat loppuun. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulee kyetä lähtötilanteen arviointiin. Ennen arvioimista tulee puolestaan olla selvillä organisaation tehtävä, tavoitteet ja arvot, sekä tavat, joilla tavoitteisiin ja päämääriin pyritään. (Rauramo 2008, 9, 36.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kohdeyritykselle tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikyselystä saatavien tulosten ja niiden analysoinnin avulla löydetään mahdolliset kehityskohteet sekä jo toimivat työhyvinvoinnin alueet. Tämän määrällisen tutkimuksen avulla yritys saa tiedon tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta. Työhyvinvoinnin kehitystä tulevaisuudessa voidaan seurata tekemällä kysely uudelleen. Kyselyn tulosten analysoinnissa pohditaan keinoja, joilla kohdeyrityksen työntekijöitä voitaisiin auttaa voimaan paremmin esimerkiksi liikuntaneuvonnan kautta.

Kyseinen yritys valittiin opinnäytetyön kohteeksi, sillä työn laatija on työskennellyt kyseisessä yrityksessä yhteensä yli kolmen vuoden ajan. Työn laatijalla on siis omakohtaista kokemusta kyseisestä työstä ja työpaikasta. Yritys on keskisuuri rakennusalan yritys, joka palvelee asiakkaitaan erilaisissa hankkeissa suunnittelusta toteutukseen. Työ kyselyn kohdeyrityksessä on fyysisesti kuormittavaa ja usein työvaiheita joudutaan tekemään vaikeissa ja epäergonomisissa asennoissa. Työn laatija uskoo opinnäytetyön olevan tärkeä toimeksiantajalle, sillä kyselyn avulla voidaan nähdä ja havaita henkilökunnan kokemaa työhyvinvointia laajemmin.

Tämä opinnäytetyö on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällinen tutkimus menetelmänä antaa kuvan muuttujien eli mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin: miten usein ja kuinka paljon. Tietoa tässä tutkimusmenetelmässä käsitellään numeerisesti eli tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään numeroiden avulla. Tutkijan tehtävänä on myös selittää tutkimuksesta saatu oleellinen numerotieto sanallisesti sekä kuvata, millä tavoin eri asiat eroavat toisistaan tai liittyvät toisiinsa. (Vilka 2007, 13–14.)

Toimeksiantajan näkökulmasta työn toivotaan tuovan uutta tietoa työhyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta. Työnjohtajat ja ylempi johto saavat myös laajemman kuvan työntekijöiden kokemasta hyvinvoinnista töissä. Opiskelijan näkökulmasta tämän opinnäytetyön tekeminen antoi

mahdollisuuden hyödyntää omaa tietotaitoa sekä osaamista työympäristössä. Lisäksi uuden teorian sisäistäminen sekä soveltaminen tässä työssä auttoi opiskelijaa kehittämään itseään sekä ammatillista osaamistaan.

Hyvinvoiva henkilöstö jaksaa paremmin työssään ja on tuottavampi kuin henkilöstö, joka kokee työnsä raskaaksi ja epämukavaksi. Työn ja työympäristön kehittämiseen suuntautuvat toimet vähentävät sekä sairauspoissaoloista että työtaturmista aiheutuvia kuluja. Lisäksi nämä toimenpiteet myös vaikuttavat työn ja tuotannon häiriöttömyyteen. (Rauramo 2008, 18.)

Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä ovat:

1. Kuinka kohdeyrityksen työntekijät kokevat työhyvinvointinsa?
2. Onko koetussa työhyvinvoinnissa eroja työpaikan puolien välillä?
3. Miten koettua työhyvinvointia voidaan kehittää paremmaksi?

Työhyvinvointikysely on toteutettu Maslowin tarvehierarkian pohjalta ja kysymykset on jaoteltu hierarkian portaiden mukaan. Opinnäytetyö tuottaa osaltaan uutta ja tärkeää tietoa yritykselle, sillä kyselyn tulosten kautta pystytään havaitsemaan esimerkiksi työntekijöiden kokemus työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Tämä opinnäytetyö on määrällinen eli kvantitatiivinen ja kysely on monivalintakysymyksistä koostuva kokonaisuus. Työn laatija toteutti kyselyn kohdeyritykselle tammikuun 2020 aikana. Perusjoukkona oli yrityksen kyseisen toimipisteen kaikki työntekijät, otokseksi muodostui 37 työntekijää eli 90 % työntekijöistä. Kyselyyn vastattiin anonyymisti, jotta kysymyksiin vastattaisiin mahdollisimman rehellisesti ja kyselyn kysymykset oli muotoiltu siten, että vastauksia ei voitu yhdistää tiettyyn henkilöön.

Monivalintakysymykset valittiin, jotta vastaaminen olisi työntekijöille mahdollisimman yksinkertaista ja mielekästä, ja vastausten kerääminen ja analysointi on mutkattomampaa. Tuloksista saadaan näin ollen myös kohdeyritykselle selkeitä lukemia tulkittavaksi. Kysely voidaan tuottaa samanlaisena tai samantapaisena uudelleen, jolloin tuloksia voidaan vertailla helpommin. Työn laatija analysoi kyselystä saatavat tulokset peilaten vastauksia Maslowin tarvehierarkia -teoriaan sekä tämän pohjalta luodun Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -kirjan sisältöön.

2 Työhyvinvoinnin kokonaisuus

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys sekä hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa laadukas ja motivoiva johtaminen sekä työntekijöiden oma ammattiosaaminen ja työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa yleiseen jaksamiseen työssä. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus sekä työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

Työhyvinvoinnin peruslähtökohtana on työturvallisuus, joka on historiallisestikin työhyvinvoinnin varhaisin alue. Turvallisuudella taas tarkoitetaan sitä tilannetta, jossa katsotaan kyseessä olevan järjestelmän sisältämien riskien olevan hyväksyttävällä tasolla. (Tarkkonen 2012, 58–59.) Työ on ihmiselle kaksijakoinen asia: työ kuormittaa, mutta samaan aikaan se myös toimii voimavarojen lähteenä. Työhyvinvointia etsiessä kyse on juuri sopivan tasapainon löytämisestä näiden kahden vastakkaisen voiman välille. Viime vuosikymmenien aikana työn henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus ovat lisääntyneet, kun taas työn fyysinen rasitus on vähentynyt. Tietotekniikka ja sen kehittyminen on mahdollistanut asioita, mutta myös muuttanut työnteon luonnetta aiempaa kii-reellisemmäksi. (Juuti & Salmi 2014, 27, 43.)

Työhyvinvointi pitää sisällään turvallisen, terveellisen sekä tuottavan työn, jossa ammattitaitoiset ihmiset ja työyhteisöt tekevät työnsä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä olevan mielekästä sekä palkitsevaa. (Työterveyslaitos 2019.) Rauramon (2008, 19) mukaan turvallisten sekä terveellisten työolosuhteiden merkitys korostuu työn tuottavuuden ja laadun paranemisessa. Sairauspoissaolojen sekä tapaturmien kustannukset voivat nousta huomattaviksi, kun mukaan lasketaan myös toimintahäiriöt, jotka näistä aiheutuvat. Yksi tuottavuuden kasvun avaintekijöistä onkin juuri toiminnan häiriöttömyys. Tuottavuuden kasvu taas tuo mukanaan hyötyjä sekä yritykselle työntekijöineen että myös koko yhteiskunnalle.

Työhyvinvoinnin kehittämistä ajateltaessa lähtökohtana on, että ihminen voisi hyvin niin fyysisesti, henkisesti kuin sosiaalisestikin. Kaikkien töissä olevien ihmisten tulisi säilyttää kyky oppia ja omaksua uutta, sekä aistia herkästi uusia asioita. Jatkuva kehittyminen ja uudistuminen vaatii rohkeaa uusiin tilaisuuksiin ja mahdollisuuksiin tarttumista. (Juuti & Vuorela 2014, 27, 64.)

Työpaikan ilmapiirissä luottamus ja avoimuus ovat erittäin tärkeitä ja merkittäviä peruspilareita. Nämä korostuvat, kun pohditaan työpaikan turvallisuutta suurena kokonaisuutena. Työpaikan johtotehtävissä olevien henkilöiden tulisi ottaa koko työpaikan henkilöstö mukaan tekemään turvallisuustyötä. Esimerkiksi ennalta laadukkaasti valmistellut ryhmän kokoontumiset ja keskustelut, joissa on päämääränä käsitellä turvallisuuden kehittämistä työpaikalla, ovat eräs keino keskustelun avaamiseksi. (Kanerva 2008, 9, 44.)

Työhyvinvoinnin saavuttamiseksi olisi ensiarvoisen tärkeää myös se, että työntekijä kokee työn ja vapaa-ajan olevan tasapainossa. Itselle sopivan työrytmin ja -määrän etsiminen ja löytäminen on mahdollistamassa sitä, että työ ja vapaa-aika erottuvat toisistaan ja yleisesti työajan puitteissa saa suoritettua omat työtehtävänsä. (Suonsivu, 48.) Tähän vaikuttaa myös suuresti työpaikan käytännöt ja työnjohdon kyky organisoida työt laadukkaasti siten, että jokainen tietää tehtävänsä ja vastuunsa. Jos työnjakoa ja organisointia ei hoideta kunnolla, työntekijät eivät tahdo ryhmäytyä hyvin, vaan alkaa myös ilmentyä erityyppisiä henkisen kuormittumisen oireita. (Jabe 2010, 52.)

Myös erilaisten ihmisten ja työntekijöiden hyödyntäminen ja huomioiminen tarkoittaa sitä, että yrityksen henkilöstöjohtamisessa osataan huomioida jokaisen yksilön taidot ja kyvyt, eikä syrjintää tapahdu kenenkään kohdalla. (Rauramo 2008, 126). Toimivissa ja tehokkaissa työyhteisöissä ilmapiiriä kehitetään. Parhaimmillaan se kehittyy ajan mittaan sellaiseksi, että työntekijät kykenevät käyttämään omaa osaamistaan täyden potentiaalinsa voimin kohti yrityksen tavoitteita ja samalla työntekijät voivat hyvin. Ihmiset voivat ilmaista omaa itseään ilman, että heidän esiintuomiaan asioita tai mielipiteitä mitätöidään tai jätetään huomiotta. (Jabe 2010, 187.)

Myönteinen ilmapiiri synnyttää myös hyvää tulosta organisaatioille. Kun esimiehet uskovat työntekijöidensä suoriutuvan tehtävistään, yksittäisenkin työntekijän motivaatio suorittaa ja suoriutua halutusta tehtävästä on todella suuri. Välittömän palautteen anto niin onnistumisten kuin kehitettävienkin asioiden suhteen kannustaa työntekijää tehtävissään ja töissään. Esimiehen palautteella on suuri merkitys ja apu työntekijälle hänen kehittäessään työtään. Tukeminen ja rohkaiseminen kannustaa laadukkaisiin suorituksiin sekä auttaa silloin, kun on vaikeampaa. (Aulanko, Huovinen, Kiikka & Lehtinen 2010, 122, 124.)

Se, miten kukin arvostaa itseään ja tekemäänsä työtä, vaikuttaa suoraan ystävien, esimiehen ja työyhteisön osoittamaan ja antamaan arvostukseen. Itsetunnon kehittymiselle sekä sen säilymiselle arvostuksen kokeminen on yksi suurimmista perusedellytyksistä ja kulmakivistä. (Rauramo 2008, 143.)

2.1 Työhyvinvoinnin mittarit

Toiminnan ohjauksen sekä arvioinnin apuna toimivat työhyvinvoinnin mittarit. Organisaatiot mittaavat tunnuslukuja eri toiminnoista työyksiköissä sekä eri prosesseista. Tämä selittyy halulla kehittää prosessia sekä saada siitä mahdollisimman suuri hyöty irti. Mittauksien kautta saadaan selville, kuinka ihmiset viihtyvät ja toimivat työssään. Mittaukset ovat tärkeitä, jotta suurempia ongelmia voidaan työyhteisöissä ehkäistä. Työhyvinvoinnin mittareiden tulisi valtaosin olla ennakkoivia, jotta mahdollisiin vahvuuksiin tai ongelmiin voitaisiin puuttua ajoissa. Hyvien ja toimivien mittareiden suunnittelussa olisi kannattavaa toimia työntekijöiden kanssa, jolloin mitattavat asiat olisivat oikeita. (Suonsivu 2011, 97–98.)

Yksi käytetyimmistä, ellei jopa käytetyin työhyvinvoinnin mittari on organisaatiolle tuotettava ilmapiirikysely, jossa pyydetään eri osa-alueisiin liittyviin kysymyksiin vastauksia työntekijöiltä. Näiden tulosten ja tilastojen tarkastelu toimii johdon tasolla eräänä välineenä mittaamiselle. Virolaisen mukaan myös oleellinen asia mittaamisessa on säännöllisyys. Säännöllisesti kerättyjen tietojen kautta kyetään toteuttamaan mahdollisesti tarvittavia kehitystoimia. (Virolainen 2012, 111, 115 & 116.)

Esimerkkeinä ennakoivista mittareista ovat muun muassa läheltä piti -ilmoitukset sekä työntekijöiden turvallisuusaloitteet. Vaikka ennakoiviin mittareihin pitää asettaa mittareiden pääpaino, myös reagoivista eli jo tapahtuneiden asioiden syitä tutkivista mittareista saatu tieto on tärkeää. Näistä reagoivista mittareista esimerkkeinä mainittakoon tuotantohäiriöt ja materiaalivahingot, sairauspoissaolot sekä henkilöstövaihtuvuus. (Suonsivu 2011, 98–99.)

2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen

Työn johtaminen sekä organisaation sisälle luodut käytännöt luovat pohjan ihmisten työtyytyväisyydelle sekä työpaikan yhteishengen luomiselle. Työkykyä arvioitaessa keskeisellä paikalla on työn organisointi. Selkeällä työnjaolla on positiivisia vaikutuksia ryhmähenkeen. (Jabe 2010, 52–53.) Työpaikan työhyvinvointitehtävät alkavat heti uuden työntekijän saapuessa työpaikalle, sillä uudet työntekijät, kuten myös uusiin töihin työpaikan sisällä siirtyvät, tulee opastaa käyttämään oikeita työtapoja eri tilanteissa. Työtavan tulee olla paitsi turvallinen, myös tehokas. (Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö 1995, 322.)

Kanervan (2008, 9, 44.) mukaan työnjohdon tehtävänä on myös henkilöstön osallistaminen turvallisuustyöhön, esimerkiksi yhteisten turvallisuuspalavereiden ja -kokousten avulla. Näin luodaan myös avoimuutta ja luottamusta, jotka ovat peruspilareita, kun arvioidaan turvallisuutta työpaikalla. Yhteisö on ihmisyksilön tärkein voimavara, ja yhteisyyden tunne meidän yhteiskuntamme tärkein koossa pitävä asia ja voima (Rauramo 2008, 122).

Juutin ja Vuorelan (2002, 27.) mukaan kaikkien ihmisten tulisi säilyttää uusien asioiden oppimiskyky ja aistia herkästi uutta asiaa. Uudistuminen ja kehittyminen vaatii uusiin asioihin ja mahdollisuuksiin tarttumista. Tämän lisäksi työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen eri aspekteihin. Autonomia työssä on eräs keskeisimmistä työhyvinvoinnin taustatekijöistä. (Rauramo 2008, 132.) Kasvanut mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen sisältöihin lisää sitoutumista sekä motivaatiota ja työn imua työtä kohtaan (Suonsivu 2011, 129).

Työhyvinvoinnin johtamisessa ensiarvoisen tärkeää on palautteen antaminen. Esimiehen palaute auttaa työntekijöitä töidensä kehittämisessä, ja rohkaiseminen ja tukeminen kannustaa laadukaisiin suorituksiin sekä antaa voimia vaikeampina jaksoina. (Aulanko ym. 2010, 122.) Tunnelma työyhteisössä luodaan organisaation ilmapiirin kautta. Tämä taas on yhteydessä työryhmän sisäiseen ilmapiiriin sekä esimiehen johtamistyyliin. Näiden tekijöiden välillä on vahva ja selkeä keskinäinen yhteys. (Juuti & Salmi 2014, 183.)

2.3 Työkyky

Työkyky on alati muuttuva tuntemus ja kokemus hyvinvoinnista, joka syntyy työn, työyhteisön sekä yksilön välisen vuorovaikutuksen tuloksena. Työntekijöiden voidessa vaikuttaa työhönsä, rakentuu hallinnan kokemusta, joka puolestaan edistää hyvää työssä suoriutumista sekä ennaltaehkäisee työstressin syntymistä. Hallinnan kokemusta rakennetaan esimerkiksi työmotivaatiolla, voimavaroilla sekä yleisillä psykososiaalisilla taidoilla, kuten esimerkiksi sopeutumiskyvyllä sekä vuorovaikutustaidoilla. (Nummelin 2008, 28.)

Työkykyä arvioitaessa keskeinen asia on työn organisointi. Jos kiireinen työnteon tahti yhdistyy vähäisiin vaikuttamismahdollisuuksiin organisaatiossa sekä suureen työmäärään, joudutaan epämiellyttävään kierteeseen. (Jabe 2010, 53.) Negatiivinen, krooniseksi edennyt stressi on yksi merkittävimmistä, ellei merkittävin yksittäinen riskitekijä työuupumukselle. Sen on todettu pitkäkestoisena vaikuttavan myös fyysiseen terveyteen epäsuotuisasti. (Työterveyslaitos, Kuikka & Paajanen 2015, 90.)

Kokonaisvaltainen käsitys työkyvystä rakentuu työntekijän toimintakyvystä, sekä työn vaatimuksista ja työpaikalla tapahtuvasta työtoiminnasta. Työkyky on siis henkilön selviytymistä työstä, ja sen asettamista vaatimuksista. Työkyky sekä työn laatu ja tuottavuus voivat vaihdella riippuen siitä, millaiset edellytykset työpaikalla luodaan työnteolle. (Veijola & Huttunen 2016.) Säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla, joka vastaa omia mieltymyksiä on merkittäviä positiivisia vaikutuksia ihmisten työkykyyn sekä terveyteen. Liikuntaa pitäisi harrastaa kohtuullisesti kahdesta viiteen kertaan viikossa noin 20–60 minuutin ajan yhdellä kerralla. Kuitenkin kaikenlaisesta liikkumisesta ja liikuskelusta on havaittu saatavan terveyshyötyjä. Liikkuminen edistää ja ylläpitää yleistä toimintakykyä sekä työkykyä. (Rauramo 2008, 61–62.)

Työkykyjohtamisessa keskiössä on asioiden puheeksi ottaminen. Keskeistä on aktiivinen vuorovaikutus ja -puhelu työntekijän ja työnantajan kesken. Työkykyjohtaminen lähtee työntekijästä, ja tämän omasta itsestään huolehtimisesta ja jatkuu työnantajan tukeviin toimenpiteisiin sekä toimenpiteisiin, jotka edistävät työkykyä. (Mannermaa 2018, 272.) Esimiehen antama palaute auttaa työntekijöitä kehittämään työntekoaan. Rohkaisu ja tukeminen kannustaa tekemään työnsä laadukkaasti sekä myös vaikeimpina hetkinä antaa apua jaksamiseen ja yrittämiseen. (Aulanko ym. 2010, 122.)

2.4 Ilmapiirin ja yhteishengen kehittäminen työpaikalla

Organisaatiossa vallitseva ilmapiiri on keskeinen tekijä pohdittaessa työpaikan tunnelmaa. Se on myös yhteydessä esimiehen johtamistyyliin sekä ilmapiiriin työryhmän sisällä. Näiden tekijöiden välillä on erittäin vahva keskinäinen yhteys. Eräs keskeisimmistä työhyvinvoinnin määritelmistä on se, että voi tulla työpaikalle positiivisella mielellä ja ajatuksella tietäen, että on tervetullut ja tärkeä osa työryhmää. (Juuti & Salmi 2014, 183, 247.)

Työpaikalla vallitseva avoimuus sekä luottamus ovat peruspilareita työpaikan turvallisuutta kokonaisuutena arvioitaessa (Kanerva 2008, 44). Rauramon mukaan myös se, että kykenee itse vaikuttamaan omaan työhönsä ja sen sisältöihin autonomisesti luo ihmiselle työhyvinvoinnin tunnetta. Kuitenkin yhteisö on yksilön suurin voimanlähde ja yhteisyyden tunne on koko yhteiskunnan ja ihmisten keskeisin kasassa pitävä voima. Ihmisen itsetunto muovautuu ja kehittyy suhteessa kanssaihmiin ja positiivinen kanssakäyminen sekä palaute ravitsevat itsetuntoa. (Rauramo 2008, 122, 132.)

Erilaisten ja eritaustaisten ihmisten huomioiminen ja hyödyntäminen on erittäin tärkeää organisaatioissa. Tämä tarkoittaa sitä, että ketään ei syrjitä, ja pyritään löytämään erilaisten ihmisten omat vahvuudet. Työtä pyritään kehittämään sen kautta, että jokainen kokee oman tehtävänsä ja työroolinsa tärkeäksi. (Rauramo 2008, 126–127.) Toimivissa työyhteisöissä työilmapiiri on kehittynyt ajan myötä sellaiseksi, jossa henkilöstö käyttää parasta osaamistaan yrityksen tavoitteiden edistämiseksi. Samalla työntekijät voivat itsekkin hyvin. Näissä yhteisöissä ja yrityksissä työntekijät saavat ilmaista itseään ja ajatuksiaan ilman tuomitsemista ja vähättelyä. (Jabe 2010, 187.)

2.5 Työhyvinvointi aikaisempien tutkimusten mukaan

Työhyvinvointia ja sen eri vaikutuksia eri tilanteissa ja olosuhteissa on tutkittu jo laajasti. Muun muassa Trast tutki omassa tutkielmassaan korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia opintojen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Hän toteaa, että työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia tehdään tänä päivänä enemmän kuin aikaisemmin, sillä ihmiset ovat kiinnostuneita työssä jaksami-

sesta. Tutkimuksessa esiin nousi myös työyhteisö sekä työkaverit, ja heidän merkityksensä koettuun työhyvinvointiin. Tutkimuksessa suurin syy työssä viihtymiseen suurimmalle osalle vastaajista oli nimenomaan työkaverit. (Trast 2019, 46, 48.)

Myös Ruokamon tutkielmassa kysyttäessä työhön liittyvistä positiivisista asioista kohdeyrityksen työntekijöiltä, esiin nousi työkaverit ja työilmapiiri sekä vaikuttamismahdollisuudet ja vastuu omassa työssä. Negatiivisina asioina, joihin työntekijät halusivat muutosta, esiin nousivat kiireen tuntu sekä palkkaus. Ylempään johtoon, koulutukseen sekä tukeen liittyvät kommentit sisälsivät täysin vastakkaisia mielipiteitä vastaajien kesken. (Ruokamo 2011, 17.)

Hirvonen (2018) teetti omassa tutkielmassaan *Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä* työhyvinvointikyselyn hoitajille. Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että hoitajat kokivat työssään fyysisiä oireita kohtuullisen vähän. Noin kolmannes hoitajista koki kuitenkin niska-hartiaseudun vaivoja, silmien ärtynoisyyttä ja väsyneisyyttä sekä ilmavaivoja usein tai jatkuvasti. Psykkistä hyvinvointia tutkiessa ilmeni, että huolestuttavasti kolmannes oli kuluvan kuukauden alati huolissaan kokemastaan masentuneisuudesta ja alakulosta. Useista kuormitustekijöistä huolimatta kyselyyn vastanneet hoitajat kokivat olevansa motivoituneita tekemään työtänsä.

Vierulan tutkielma sisälsi työhyvinvointikyselyn suomalaisen keskisuuren kaupungin työntekijöille sekä esimiehille. Tähän kyselyyn vastasi kaikkiaan 1615 henkilöä, joten otanta oli melko suuri. Tuloksista käy ilmi, että esimiestehtävissä olevat henkilöt kokevat kyselyssä esiintyvät asiat ja tilanteet positiivisemmin kuin työntekijät. Eroavaisuuksia esimiesten ja työntekijöiden välillä ilmeni muun muassa tulevan suunnittelussa ja tietoisuudessa organisaation tavoitteista ja strategiasta. Työntekijät kokivat tyytymättömyyttä palautteen saamiseen sekä perehdytykseen. Huomioitavaa on myös se, että työhyvinvointi saatetaan kokea ja tuntea eri tavalla riippuen yksilöstä. Jokainen kykenee vaikuttamaan työhyvinvointiin työyhteisössä omalla asenteellaan sekä käyttäytymisellään. (Vierula 2019, 73–76.)

3 Tarvehierarkia ja työhyvinvoinnin portaat

Maslowin tarvehierarkiassa ihmisen tarpeet jaetaan viiteen osa-alueeseen. Ensin tulevat psyko-fysiologiset tarpeet, joita ovat esimerkiksi uni, ravinto, ja ilma, jota voi hengittää. Psyko-fysiologiset tarpeet ovat pohjana kaikille tarpeille. Esimerkiksi äärimmäistä nälkää kokeva ihminen ei kykene miettimään muuta kuin ruokaa. Aina, kun tarvehierarkian mukainen edellinen tarve on ainakin osittain tyydytetty, ihminen siirtyy seuraavaan, ylempään tarpeeseen, joka alkaa dominoida ihmisen tekemistä. Tarvehierarkian muut tarpeet ovat turvallisuuden tarve, yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2008, 27, 30 & Maslow 1943.)

Psyko-fysiologiset tarpeet tulevat siis ensimmäisenä. Näiden tarpeiden tyydyttyessä ihminen alkaa etsiä itselleen turvaa esimerkiksi tienaamalla rahaa tai rakentamalla itselleen kodin. Tätä tarvetta kutsutaan turvallisuuden tarpeeksi. Kolmantena tarpeena hierarkiassa esiintyy yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve. Tämä tarkoittaa sitä, että ihminen haluaa kuulua joukkoon. Ihmisen itsetunto muotoutuu sekä vahvistuu suhteessa toisiin ihmisiin ja positiivinen palaute ravitsee ihmisen itsetuntoa. Hyvässä ja toimivassa yhteisössä yksilö sekä hänen oma persoonallisuutensa pääsee täyteen loistonsa. (Rauramo 2008, 85, 122.)

Neljäntenä tarvehierarkiassa on arvostuksen tarve. Ihminen haluaa kokea itsensä tärkeäksi. Ihminen haluaa tuntea, että hänellä ja hänen tekemisellään on jokin merkitys. Arvostuksen tarve Maslowin mukaan voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi arvostus on ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta, johon liittyy esimerkiksi status sekä kuuluisuus. Ylempi tarve taas on itsearvostus, johon kuuluu muun muassa itseluottamus, riippumattomuus sekä vapaus. (Maslow 1943, 10; Rauramo 2008, 143.)

Viidentenä ja ylimpänä tasona tarvehierarkiassa on itsensä toteuttamisen tarve. Tämä tarkoittaa sitä, että ihminen haluaa tulla sellaiseksi, kuin hänen henkilökohtainen potentiaalinsa mahdollistaa. Tämä ilmenee eri ihmisillä eri tavoin, esimerkiksi joku haluaa olla paras mahdollinen äiti tai isä lapselleen, jotkut taas pyrkivät saavuttamaan potentiaalinsa huipun urheilemalla tai maalamalla tauluja. (Maslow 1943, 10–11.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tarveportaati, mukailleen Maslow (1943) ja Rauramo (2008).

3.1 Psyko-fysiologiset perustarpeet

Unen tarve on jokaisella ihmisellä yksilöllinen, mutta yleisesti ottaen kuuden ja yhdeksän tunnin välillä. Parhaiten univajeen taas tunnistaa seurailemalla omia tunteuksiaan päivän aikana. Sään-

nöllisyys paitsi nukkumisessa myös ravinnon saamisessa on erinomaisen tärkeää niin hyvinvoinnin ja työn tehokkuuden kuin myös vireydenkin kannalta. Ruokailujen avulla kykenee myös hyvin rytmittämään päiväänsä. (Rauramo 2008, 65, 68.)

Ihmisen fyysistä toimintakykyä tarkasteltaessa keskeisenä tekijänä toimii myös ihmisen hapen- kuljetus sekä hapenkäyttöjärjestelmä. Tämä kokonaisuus muodostuu keuhkoista ja hengitys- teistä, sydäimestä, verisuonistosta sekä lihaksien ja muun elimistön solujen happea hyödyntävistä osista. Mainitun kokonaisuuden teho määrittää ihmisen kyvyn suoriutua pitkäkestoista ja dy- naamisista fyysisistä ponnisteluista ja töistä. (Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmari- nen 1995, 101.)

Ponnisteluja varten ihmiskeho tarvitsee myös vettä, jolla on tärkeä rooli elimistön perustoimin- noissa. Vesi kuljettaa ravintoaineita eri elimiin, mahdollistaa omalta osaltaan aineenvaihdunnan sekä osallistuu kuona-aineiden poistoon kehosta. Ihmisen elimistön nestevajaus näkyy väsymi- senä sekä pahoinvointina. (Rauramo 2008, 65.) Lähtökohtana työhyvinvoinnin kehittämiseksi on ihmisen oma hyvinvointi. Tämä koostuu niin henkisestä ja fyysisestä, kuin myös sosiaalisesta hy- vinvoinnista. (Juuti & Vuorela 2002, 64.) Säännöllisellä ja omia mieltymyksiä vastaavalla, kohtuul- lisella liikunnalla on suuria vaikutuksia terveyteen sekä työkykyyn. Liikuntaa olisi hyvä harrastaa kahdesta viiteen kertaan viikossa noin 20–60 minuutin ajan kerrallaan, toki myös lyhyemmät lii- kuntasuoritukset ovat hyödyksi. (Rauramo 2008, 61–62.)

Myös sopiva työmäärä on yksilöllinen asia. Itselle sopivan työmäärän löytäminen auttaa ihmistä erottamaan vapaa-ajan sekä työn toisistaan. Työajan tulisi riittää pääsääntöisesti omien töiden suorittamiseen ja toteuttamiseen. (Suonsivu 2011, 48.) Suuri rooli työkykyä arvioitaessa on työn organisoinnilla. Jos suureen työmäärään yhdistyy kiireinen työtempo sekä vähäiset vaikuttamis- mahdollisuudet, joudutaan vähintään työntekijän kannalta epäsuotuisaan kierteeseen. (Jabe 2010, 53.) Työnjako työpaikoilla tulisi selvittää kunnolla, jotta työryhmällä olisi hyvä mahdollisuus hitsautua yhteen. Ilman laadukasta työnjakoa alkaa usein ilmetä henkisen kuormituksen oireita. Varsinkin, jos työpaikalla on useita päällekkäisiä projekteja, tai projektia projektin perään. (Jabe 2012, 52.)

3.2 Turvallisuuden tarve

Työhyvinvoinnin vanhin alue historiallisesti on työturvallisuus. Se on myös työhyvinvoinnin peruslähtökohta. Turvallisuus tarkoittaa tilannetta, jossa kyseessä olevan järjestelmän riskien koetaan olevan hyväksyttäviä. (Tarkkonen 2012, 58–59.) Suuri riskitekijä yksilön turvallisuudelle on muun muassa työuupumus, johon kytkeytyy merkittävästi negatiivinen, kroonistunut stressi. Tämä vaikuttaa pitkään kestäväenä epäsuotuisasti myös yksilön fyysiseen terveydentilaan. (Kuikka & Paajanen 2015, 90.) Työn turvallisuuteen liittyykin vahvasti juuri sujuvuuden sekä kuormituksen tasapaino. Työtehtävien turvallisuus tulee ottaa riittävässä määrin huomioon myös poikkeavia töitä sekä korjauksia tehtäessä. (Kanerva 2008, 6.)

Työntekijöiden perehdyttäminen uusiin tehtäviin on tärkeää. Niin uudet työntekijät kuin eri työtehtäviin siirtyvät vanhat työntekijät on ohjeistettava käyttämään oikeanlaisia työtapoja. Tämän oikeanlaisen työtavan tulisi olla sekä turvallinen että mahdollisimman tehokas. (Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen 1995, 322.) Työnjohdon tehtävänä on saada koko henkilöstö mukaan turvallisuuden ylläpitoon sekä kehittämiseen. Laadukkaasti valmistellut yhteiset turvallisuuskokoukset ovat esimerkki keinoista, joilla voidaan avata keskustelua työpaikan sisällä. (Kanerva 2008, 9.)

Yksilön turvallisuuteen työpaikalla vaikuttaa suuresti myös työn ergonomisuus. Väärä mitoitus esimerkiksi työvälaineissä, -jalkineissa tai -tasoissa voi aiheuttaa rasisairauksia sekä vaikuttaa tapaturmien syntyyn. Yleisesti ottaen hyvin mitoitettu asia tai tila ei ole huonosti mitoitettua kaltaisiempi. Virheellisestä mitoituksesta voi kuitenkin ajan kuluessa syntyä suuria lisäkustannuksia. Positiiviset vaikutukset voivat taas olla välittömästi koettavia parannuksia yksilön työssä ja sen sujuvuudessa. Ergonomian myönteiset vaikutukset huomataan lisääntyneenä hyvinvointina sekä tehostuneena tuotantona. (Launis & Lentelä 2011, 36, 47.)

3.3 Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve

Yhteiskunnan tärkein ja keskeisin koossa pitävä voima on yhteisyyden tunne ja yhteisö on yksilön tärkein voimanlähde, sillä ihmisen itsetunto muodostuu ja kehittyy aina suhteessa muihin ihmi-

siin. Positiivinen palaute ja kokemus vahvistaa ihmisen itsetuntoa. (Rauramo 2008, 122.) Työpaikalla vallitsevan ilmapiirin avoimuus sekä luottamus ihmisten välillä ovat elintärkeitä peruspilareita myös työpaikan turvallisuutta arvioitaessa (Kanerva 2008, 44). Kaikkien työntekijöiden tulisi myös säilyttää kykynsä oppia uutta ja olla aktiivinen ja kiinnostunut uusia asioita kohtaan. Jatkuva uudistuminen edellyttää uusiin tilaisuuksiin tarttumista. (Juuti & Vuorela 2002, 27.)

Työpaikoilla tulisi huomioida ja hyödyntää erilaisten ihmisten parhaat kyvyt. Tämä tulee ottaa huomioon organisaation henkilöstöjohtamisessa. Ketään ei tule syrjiä, ja oikeudenmukaisella kohtelulla kyetään huomioimaan eroavaisuudet sekä erilaiset vahvuudet ja tarpeet, joita ihmisiltä löytyy. (Rauramo 2008, 126–127.) Parhaiten toimivissa työyhteisöissä ilmapiiri mahdollistaa henkilöstön jäsenten osaamisen käyttämisen täysimittaisesti yrityksen tavoitteita varten ja ihmiset voivat myös hyvin. Tällöin myös ihmiset kykenevät ilmaisemaan itseään ja omia ajatuksiaan siten, ettei heitä eikä heidän ajatuksiaan vähätellä tai mitätöidä. Tärkeitä arvoja myös työpaikoilla ovat tasa-arvo ja demokratia sekä oikeudenmukaisuus ja työkaverien arvostaminen yksilöinä. (Jabe 2010, 172, 187.)

Työpaikkakiusaaminen on ikävä asia, joka vähentää ei pelkästään asianosaisten, myös koko työyhteisön hyvinvointia ja lamauttaa toimintaa työpaikalla. Selkeimmin tämän huomaa kiusaamisen kohteeksi päätyneiden tekemisessä. (Juuti & Salmi 2014, 101.) Autonomia eli mahdollisuus itse vaikuttaa, on yksi tärkeimmistä taustatekijöistä myös työhyvinvoinnin saralla. Työelämässä se tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa esimerkiksi työaikoihin sekä työn sisältöihin. (Rauramo 2008, 132.) Myönteinen ilmapiiri työpaikalla synnyttää hyvää tulosta. Esimiehen usko työryhmän ja siihen kuuluvien yksilöiden osaamiseen ja suoriutumiseen tehtävistä luo koko ryhmälle jäsenineen korkean motivaation työtä kohtaan. Myös palautteen antaminen sen laadusta riippumatta, kannustaa työntekijää tekemään työnsä niin hyvin kuin osaa. (Aulanko ym. 2010, 124.)

3.4 Arvostuksen tarve

Jokainen ihminen haluaa tulla kohdelluksi hyvin ja oikein. Kaikki myös haluavat, että omat suoritukset esimerkiksi töissä huomioitaisiin. Esimiehen tehtävä ja velvollisuus on siis olla tietoinen siitä, mitä henkilö on tehnyt ja mitä hän on saanut aikaan. (Juuti & Vuorela 2002, 69.) Niin esimie-

hiltä, kuin myös esimerkiksi läheisiltä ihmisiltä ja ystäviltä saatavaan arvostukseen vaikuttaa henkilön oma itsearvostus. Se, että kokee saavansa arvostusta, on perusedellytys ihmisen itsetunnon kehittymiselle sekä säilymiselle. (Rauramo 2008, 143.)

Hyvän työn merkkejä ovat kasvunpaikan tarjoaminen sekä mahdollisuus päästä uralla eteenpäin. Työnantajan kanssa tulisi jo työhöntuloaastattelussa sopia polusta, jota kulkemalla työntekijä pääsisi oppimaan ja kokeilemaan uutta sekä syventämään taitojaan ja tietojaan omalla tavallaan. (Aulanko ym. 2010, 107.)

Esimiehen antamalla palautteella on myös suuri rooli työntekijän kehittäessä omaa työtään. Tukeminen ja kannustaminen johdattavat hyviin suorituksiin ja vaikeampina hetkinä tarjoavat apua eteenpäin pääsemiseen. (Työterveyslaitos 2019, 122.) Saatu palaute on jokaiselle ensiarvoisen tärkeää, koska sen avulla voi paremmin oppia kulkemaan työelämän poluilla (Juuti & Vuorela 2002, 69).

Menestyvissä organisaatioissa myös palkitsemisjärjestelmä on suunniteltu kannustavaksi, sekä yksittäisen ihmisen voimavaroja tukevaksi. Toimivan palkitsemisjärjestelmän luomiseksi tarvitaan eri ryhmien välistä yhteistyötä, jossa yhdistetään erilainen kokemus ja tietous asioista. (Rauramo 2008, 154.155.) Organisaatiossa vallitseva ilmapiiri on keskeinen tekijä tunnelman luomisessa. Sillä on myös läheinen yhteys sekä työryhmän ilmapiiriin että esimiehen tyyliin johtaa työntekijöitään. Organisaation ilmapiirillä, työryhmän ilmapiirillä sekä esimiehen tavalla johtaa on vahva keskinäinen yhteys. (Juuti & Salmi 2014, 183.)

3.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Työhön vaikuttamismahdollisuudet ovat tärkeitä työntekijöille, sillä mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi työnkuvaan, sisältöihin sekä työtapoihin lisää työntekijän sitoutumista työtä kohtaan, motivaatiota työtä kohtaan sekä työn imua. Organisaatioissa voidaan tehostaa henkilöstöinformaation hyödyntämistä sekä henkilöstön suunnittelua erilaisilla täydennyskoulutuksilla sekä siihen liittyvillä valmennuksilla. (Suonsivu 2011, 49, 129.)

Työn mielekkyys sekä hallinnan tunne työssä kuuluvat keskeisimpiin tekijöihin, kun pohditaan, millaista on hyvä työ. Myös sosiaalinen tuki sekä työstä saatu arvostus koetaan hyvän työn tekijöiksi. Todella tärkeänä osana työhyvinvointia on myös se, että kokee päivittäin voivansa tulla työpaikalle iloisin mielin, ja tietää, että on sinne tervetullut. (Juuti & Salmi 2014, 37, 247.)

Uusia asioita keksiessä ja niiden hyväksytyksi viemisessä työntekijältä tarvitaan hahmotuskykyä, luovuutta sekä tietynlaista riskinottoa. Myös innovatiivisuus, muutosherkkyys ja visiointikyky ovat toivottavia ominaisuuksia uuden keksimisessä. Luova työote ja työpaikka syntyy usein erimielisten ja eri tavoin ajattelevien ja toimivien ihmisten vuorovaikutuksessa. (Aulanko ym. 2010, 106.)

4 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Määrällinen tutkimus menetelmänä antaa kuvan muuttujien eli mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin: miten usein ja kuinka paljon. Tietoa tässä tutkimusmenetelmässä käsitellään numeerisesti eli tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään numeroiden avulla. Tutkijan tehtävänä on myös selittää tutkimuksesta saatu oleellinen numerotieto sanallisesti sekä kuvata, millä tavoin eri asiat eroavat toisistaan tai liittyvät toisiinsa. (Vilka 2007, 13–14.)

Tutkimuskysymykset, joihin tässä opinnäytetyössä etsittiin vastauksia, olivat:

1. Kuinka kohdeyrityksen työntekijät kokevat työhyvinvointinsa?
2. Onko koetussa työhyvinvoinnissa eroja työpaikan puolien välillä?
3. Miten koettua työhyvinvointia voidaan kehittää paremmaksi?

Tutkimus tulee suorittaa joillakin henkilöillä, jossakin paikassa sekä jollakin aikavälillä. Tutkijan tulisi tuoda selvästi esille, mikä on kyseisen tutkimuksen perusjoukko, eli mihin joukkoon tutkimustieto on yleistettävissä. Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli selvittää kohdeyrityksen työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia, havaita ja analysoida mahdolliset erot puolten välillä sekä löytää kehitysehdotuksia yritystä varten. Opinnäytetyötään suorittavan aloittelevan tutkijan kannattaa Erätuulen, Leinon ja Yli-Luoman mukaan tarkastella tutkimukselle asettamia ongelmia kolmesta näkökulmasta, jotka ovat: kysymysten selkeys, kysymyksiin vastattavuus ja kysymysten järjestäminen ryhmiin. (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma 1996, 17–18, 31.)

Tavoitteena tässä opinnäytetyössä oli selvittää työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia kyselyn avulla. Myös puolten välisiä eroja työhyvinvoinnissa haluttiin selvittää. Vertailun lähtökohtana ovat yleisesti tunnusluvut, joista tavallisimmat ovat keskiarvo ja keskihajonta, vähimmäisvaatimuksenaan tässäkin tutkimuksessa käytetty välimatka- eli intervalliasteikko (Erätuuli ym. 1996, 42). Tässä opinnäytetyössä eroja tarkasteltiin väittämien keskiarvojen sekä vastauksien prosentiosuuksien mukaan vastausvaihtoehdoittain. Kyselyn tuloksista havaittuihin toimipisteen työhyvinvoinnin kehitettäviin seikkoihin sekä kehitysehdotuksiin paneudutaan johtopäätökset -kappaleessa.

4.1 Tutkimuksen toteutus

Työhyvinvointi on erittäin laaja käsite, ja tämän opinnäytetyön tavoitteena sekä tutkimusongelmana olikin saada hyvä käsitys kohdeyrityksen työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista perusasioiden ja -tietojen kautta. Viitekehyksenä opinnäytetyölle toimi Maslowin tarvehierarkia sekä muun muassa tämän pohjalta luotu Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -kirja. Työhyvinvointikysely kehitettiin näihin peilaten ja kyselyn tuloksia analysoitiin näiden avulla.

Tähän opinnäytetyöhön valittiin kvantitatiivinen tutkimus, koska tarkoituksena ja tavoitteena opinnäytetyölle oli saada selkeää ja helposti tulkittavaa tietoa työhyvinvoinnin tilasta kohdeyritykselle. Määrällisen tutkimuksen tulkinta ja analysointi on vaivattomampaa ja kysely on myös helpommin toistettavissa ja kyselyjen vastaukset vertailtavissa keskenään.

Kyselyn perusjoukkona oli koko kohdeyrityksen toimipisteen työntekijät. Kyselystä ilmoitettiin etukäteen ja kyselyn suorittamiselle annettiin viikko aikaa. Opinnäytetyön laatija kertoi työhyvinvointikyselyn tarkoituksen ja tavoitteet sekä toimipisteen työnjohdolle, että myös työntekijöille yhteisessä palaverissa. Perusjoukkona oli yrityksen kyseisen toimipisteen kaikki työntekijät, otokseksi muodostui 37 työntekijää eli 90 % työntekijöistä.

Työhyvinvointikysely on monivalintakysymyksistä koostuva kokonaisuus. Kysely toteutettiin kohdeyritykselle tammikuun 2020 aikana. Kyselyyn vastattiin anonyymisti, ja kyselyn kysymykset oli muotoiltu siten, että vastauksia ei voida yhdistää tiettyyn henkilöön. Anonyymi kysely sen vuoksi, että ihmiset vastaisivat mahdollisimman rehellisesti niin kuin asiat heidän mielestään ovat.

Monivalintakysymykset taas siksi, että vastaaminen tehtiin työntekijöille helpoksi, ja vastausten kerääminen ja analysointi oli mutkattomampaa. Tuloksista saatiin näin ollen myös kohdeyritykselle selkeitä lukemia, joita tulkita. Mahdollisesti kysely voidaan tuottaa myös uudelleen samantapaisena tai samantapaisena, ja tuloksia voidaan vertailla helpommin.

4.2 Kyselylomakkeen sisältö

Tämän opinnäytetyön työhyvinvointikysely toteutettiin Webropol -kyselynä. Väittämät jaettiin viiden tarvehierarkian tason mukaisesti osioihin, joissa otsikkona on aina kyseinen tarve. Esimerkiksi psyko-fysiologisia perustarpeita tarkasteltaessa väittämät käsittelevät muun muassa ihmisen unen, ravinnon sekä liikunnan määrää ja turvallisuuden tarpeen tyydyttymistä selvitetään työolojen ja -tapojen selvittämiseksi (Rauramo, 2008, 30–31).

Webropol 3.0 -ohjelman avulla kerättiin tulokset, ja ohjelma analysoi tuloksia laskien muun muassa keskiarvot vastauksista valmiiksi. Yksi kohdeyrityksen toiveista oli saada keskiarvot kysymyksistä, jolloin on myös yksinkertaisempaa vertailla kysymyksiä ja kysyttäviä aiheita. Kyselylomakkeen rakenteessa tuli kiinnittää runsaasti huomiota kyselyn keston ja pituuteen sekä kysymysten määrään. Oleellista oli, että vastaajien mielenkiinto säilyisi kyselyn alusta loppuun, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman todenmukaisia ja ajatuksella mietittyjä. (Valli 2001, 29.)

Suljettujen kysymyksiä haittapuolia ovat mahdollisesti vastaukset ilman tarvittavaa harkintaa, en osaa sanoa -vaihtoehdon houkuttavuus sekä jonkin vaihtoehdon puuttuminen. Yksi yleisimmistä asteikoista asenteiden mittaamiseen on Likertin asteikko. Kyseinen asteikko on yleisesti nelji- tai viisiportainen asteikko, joka on järjestysasteikon tasoinen. Asteikolta vastaaja valitsee omaa ajatustaan ja käsitystään vastaavan vaihtoehdon. Tässä työhyvinvointikyselyn lomakkeessa käytettiin Likertin neliportaista asteikkoa, jossa on vaihtoehdot: *eri mieltä (= 1)*, *jokseenkin eri mieltä (= 2)*, *jokseenkin samaa mieltä (=3)* sekä *samaa mieltä (=4)*. (Heikkilä 2008, 53.)

Tämä opinnäytetyö on kvantitatiivinen tutkimus, jossa mittaamiselle lähtökohtana on se ominaisuus, että kyseessä olevaa mitattavaa kohdetta kyetään mitata sillä tavoin, että tuloksella on jokin numeerinen sisältö, joko kardinaalinen tai ordinaalinen. Tämä tarkoittaa sitä, että tulos voidaan tietyn säännön keinoin kuvata lukujoukolle. (Erätuuli ym. 1996, 36.) Kyselylomake testattiin ennakoon neljällä testivastaajalla, joilta kuultiin mielipiteet muun muassa kyselyn rakenteesta, väittämistä sekä yleisestä toimivuudesta.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen validiteettia miettiessä tulee huomioida, että tutkimus antaa aina vajavaisen kuvan tutkimuskohteesta, sillä tieto ei kata kaikkea. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tietojen kerääminen keskittyy vain joihinkin tärkeiksi miellettyihin asioihin. Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan kuitenkin kuvata tutkittavan ilmiön rakennetta, eli sitä mistä osista se koostuu ja millaisia yhteyksiä asioiden väliltä löytyy. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 20–22.)

Työhyvinvointikyselyn väittämät pyrittiin pitämään yksiselitteisinä ja selkeinä. Vaihtoehdot olivat väittämiin aina samat, jolloin tulkinta sekä myös kyselyyn vastaaminen on helpompaa. Kysymykset jaettiin viiden tarvehierarkian portaan/tason mukaisesti, ja jokainen taso aloitettiin helpomilla ja kevyemmällä kysymyksillä, jotta kyselyyn vastaava henkilö kokee vastaamisen miellyttävämmäksi (Valli 2001, 30).

Kyselylomakkeen rakennetta laatiessa tulee keskittyä lomakkeen pituuteen ja kysymysten lukumäärään. Vastaajan mielenkiinnon säilyminen koko kyselyn ajan on tärkeää luotettavan tuloksen saamiseksi. Lomakkeen ulkoasu ja lomakkeen täyttämisen miellyttävyys kasvattaa vastausprosenttia. Reliabiliteettia voidaan mitata esimerkiksi uusintamittauksella, jossa toistetaan kysely uudestaan jonkin ajan kuluttua. (Valli 2001, 29, 30, 92.)

Kyselyn tulokset analysoitiin Webropol -sovelluksen avulla. Muuttujat, eli tässä työssä mielipiteet ovat välimatka- eli intervallasteikollisia, joten niitä kyetään analysoimaan keskiarvojen avulla. Keskiarvot saatiin automaattisesti Webropol -sovelluksesta. Keskiarvoja kyettiin käyttämään, sillä tämän hyvinvointikyselyn mielipiteet ovat välimatka- eli intervallasteikollisia. Välimatka-asteikossa tärkeitä ovat erot, eivät suhteet. Likert-asteikkoa pidetään ihmistieteissä intervallasteikona, koska vastaajajoukon ollessa suuri voidaan olettaa etäisyyksien vakioituvan asteikon eri kohdilla. Täten Likert-asteikon oletetaan käyttäytyvän kuin välimatka-asteikko. (Erätuuli ym. 1996 39–40.)

5 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen perusjoukkona toimi rakennusalan kohdeyrityksen työntekijät. Kyselyn otokseksi muodostui yhteensä 37 työntekijää, 22 puolelta A sekä 15 henkilöä puolelta B. Vastausprosentiksi muodostui noin 90%, sillä toimipisteellä olevien työntekijöiden määrä on yleisesti noin 40. Koko toimipisteen työntekijät kokivat työhyvinvointinsa pääosin hyväksi. Erityisesti esiin nousi positii-visina asioina työntekijöiden kokema arvostus omaa työtään kohtaan. Työntekijät kokivat myös, että töihin on mukava tulla.

Kehitettävää puolestaan löytyi selkeimmin hengitysilman laadussa. Hengitysilman laatuun liittyvä väittämä sai koko kyselyn alhaisimman keskiarvon (2,0 =jokseenkin eri mieltä) molemmilla puo- lilla, tähän seikkaan täytyy pohtia toimenpiteitä. Esimerkiksi muutokset työntekijöiden työtapoi- hin eri tilanteissa tai ilmanvaihtojärjestelmän kehittäminen/uusiminen. Tai onko mahdollista, että joistakin epäkuntoisista laitteista syntyy esimerkiksi huomaamatta epäpuhtauksia ilmaan? Tulisi siis tutkia tarkoin, mistä hengitysilman heikko laatu johtuu.

Suurin osa työntekijöistä koki myös kehitettävää omassa palkassaan, etenemismahdollisuuksis- saan sekä kommunikaatiossa työntekijöiden ja työnjohdon välillä. Kehittämisen varaa koettiin myös löytyvän tasa-arvoista kohtelua sekä kiusaamista käsittelevissä väittämässä. Näihin asioihin korjaustoimenpiteenä olisi avoimen keskustelun lisääminen. Koetussa työhyvinvoinnissa havait- tiin myös eroja puolten välillä. Eroja oli havaittavissa useissa väittämässä. Suurimmat erot vastaus- ten keskiarvoissa olivat työn ja vapaa-ajan tasapainossa (A-puoli 3,1 ja B-puoli 2,5) sekä työn or- ganisoinnissa ja jokaisen vastuiden sekä tehtävien tuntemisessa (A-puoli 2,2 ja B-puoli 2,8).

Toimipisteellä koettua työhyvinvointia kyettäisiin kehittämään paremmaksi yleisen keskustelun lisäämisellä sekä kiinnittämällä huomiota muutamiin epäkohtiin, jotka koettiin laajasti kehitystä vaativiksi työntekijöiden toimesta. Yleisen keskustelun avulla kyettäisiin löytämään keinoja pa- rantaa työntekijöiden kokemaa epätasa-arvoista kohtelua sekä kiusaamista työpaikalla. Myös kommunikaatio työnjohdon sekä työntekijöiden välillä kehittyisi avoimuuden ja yhteisen päätök- senteon ja vaikuttamisen lisäämisellä. Sekä työnjohdon että työntekijöiden osalta tasa-arvoinen kohtelu tarkoittaa, että jokaista työntekijää ja työnjohtajaa koskee samat säännöt ja normit. Anonyymien kysely tuottaminen asian kehittämiseksi on yksi mahdollinen keino kehittää työpaikan

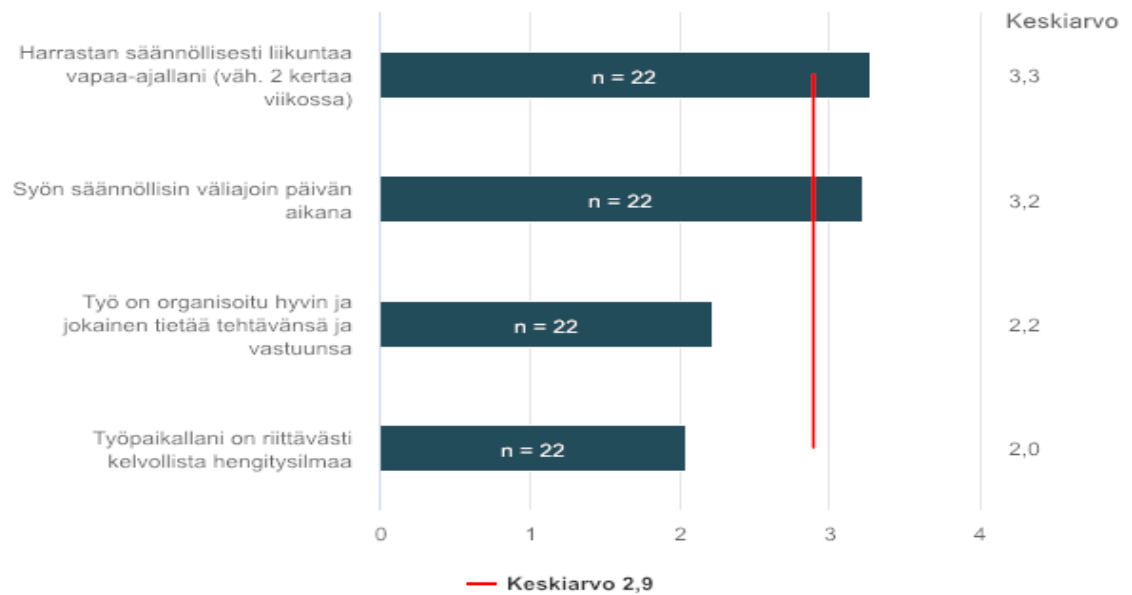
yhteisöllisyyttä. Aktiivinen kommunikointi työntekijöiden ja työnjohdon välillä epäkohtiin liittyen on tärkeää. Työnjohdon puolelta näissä tilanteissa välitön reagointi on suotavaa ja tarpeellista.

5.1 A-puolen työntekijät kokevat työhyvinvointinsa pääosin hyväksi

Maslowin (1943) tarvehierarkian sekä Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaat -teoksen mukaan ihmisen tarpeet ovat tasoittain linkitettyinä toisiinsa. Alimmalta portaalta ylimpään järjestys on seuraavanlainen: ensin tulevat psyko-fysiologiset perustarpeet eli esimerkiksi uni sekä riittävä ravinto. Psyko-fysiologiset perustarpeet -osiossa A-puolen työntekijöistä 82 % koki olevansa jokseenkin samaa tai samaa mieltä, kun kysyttiin, kokeeko henkilö nukkuvansa riittävästi. 86 % työntekijöistä koki myös olevansa samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämään siitä, kokeeko syövänsä säännöllisin väliajoin päivän aikana. Nämä lukemat osoittavat, että suurin osa A:n työntekijöistä kokee ravinnon ja unen tarpeensa tyydyttyiksi.

A-puolen työntekijät kokivat suurilta osin myös juovansa nesteitä riittävästi päivän aikana, liikkuvansa säännöllisesti eli vähintään kaksi kertaa viikossa vapaa-ajallaan. 86 % myös koki, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa. Kyseiset tulokset ovat positiivisia, sillä kohtuullisella liikunnalla on merkittäviä vaikutuksia ihmisen terveyteen ja työkykyyn ja riittävä veden juonti mahdollistaa osaltaan aineenvaihdunnan.

Tässä perustarpeet -osiossa suurimmat huomiot kiinnittyvät väittämän *työpaikallani on riittävästi kelvollista hengitysilmaa* sekä *työ on organisoitu hyvin ja jokainen tietää tehtävänsä ja vastuunsa* vastauksiin (kuvio 2). A:n työntekijöistä yhteensä noin 64 % koki olevansa eri tai jokseenkin eri mieltä väittämän *työpaikallani on riittävästi kelvollista hengitysilmaa* kanssa. Erytishuomiona vielä, että yksikään työntekijöistä ei vastannut tähän väittämään olevansa samaa mieltä. Toimipisteen hengitysilman suhteen on siis työntekijöiden mielestä runsaasti kehitettävää. Yhteensä 68 % koki myös, että A:n työn organisointia sekä työnjakoa tulisi kehittää tämänhetkisestä. Tämä on selvästi kehitystä vaativa kohde, sillä ilman selkeää työnjakoa on vaarana, että työntekijöiden motivaatio työtään kohtaan laskee.



Kuvio 2. Päähuomiot A:n vastauksista kohdassa *Perustarpeet*.

Positiivisimpina huomioina turvallisuuden patteristosta A-puolelta oli vastaukset väittämiin: *olen saanut työtehtäviini tarvittavan perehdytyksen sekä työpaikallani puututaan turvallisuuden epäkohtiin*. Perehdytys -väittämässä 100 % eli jokainen työntekijä oli samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Turvallisuuden epäkohtiin puuttumiseen vain yksi vastaaja koki olevansa jokseenkin eri mieltä. Nämä lukemat ovat erittäin positiivisia, sillä turvallisuus on työhyvinvoinnin lähtökohta. Turvallisuutta taas voidaan ylläpitää ja kehittää ohjeistamalla uudet työntekijät heti turvallisten työtapojen ja -käytäntöjen piiriin.

Heikoimmat keskiarvot saivat väittämät: *koen, että työergonomia on hyvällä tasolla työpaikallani sekä voim itse vaikuttaa työergonomiaani (esimerkiksi valitsemalla itselleni sopivat työvälineeni ja -asusteet)*. 23 % koki olevansa eri tai jokseenkin eri mieltä vaikutusmahdollisuuksistaan työergonomiaansa. Tässä turvallisuuden osiossa jokaisessa väittämässä yli 70 % työntekijöistä oli jokseenkin samaa tai samaa mieltä väittämistä, joten turvallisuuden voi katsoa olevan hyvällä tasolla toimipisteen A-puolella. (taulukko 1).

Huomionarvoista on, että vain yksi työntekijä koki olevansa samaa mieltä väittämän: *koen, että työergonomia on hyvällä tasolla työpaikallani* kanssa. Ergonomia-asioissa koettiin siis olevan vielä varaa kehitykseen.

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo	Medi-aani
Koen, että työergonomia on hyvällä tasolla työpaikallani	1	5	15	1	22	2,73	3
	4,54%	22,73%	68,18%	4,55%			
Olen saanut työtehtäviini tarvittavan perehdytyksen	0	0	10	12	22	3,55	4
	0%	0%	45,45%	54,55%			
Työpaikallani puututaan turvallisuuden epäkohtiin	0	1	8	13	22	3,55	4
	0%	4,55%	36,36%	59,09%			
Voin itse vaikuttaa työergonomiaani (esimerkiksi valitsemalla itselleni sopivat työvälineet ja -asusteet)	3	2	8	9	22	3,05	3
	13,64%	9,09%	36,36%	40,91%			
Yhteensä	4	15	89	46	154	3,15	3

Taulukko 1. *Turvallisuus* -osion pääkohdat A:n vastauksista.

Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarpeen väittämistä väittämät *olen saanut vastuuta töissäni* sekä *koen olevani tärkeä osa työyhteisöä*, erottuivat edukseen. Molemmissa väittämässä vain yksi vastaaja koki olevansa jokseenkin eri mieltä eikä eri mieltä ollut kukaan. Kyseisten väittämien luvut kertovat suuresta tyytyväisyydestä näihin asioihin.

Väittämään *koen, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla*, ainoastaan yksi vastaaja koki olevansa samaa mieltä. Noin 40% vastaajista koki puolestaan olevansa eri tai jokseenkin eri mieltä. Tässä on huomattava kehittämisen kohde, sillä tasapuolisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla työntekijät ovat sitoutuneempia työhön ja voivat paremmin. Työntekijöistä 23% oli eri tai jokseenkin eri mieltä väittämän *työnjohto motivoi minua tekemään työni hyvin* kanssa, joten motivointia työnjohdon puolelta kyetään yhä parantamaan.

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo	Medi-aani
Koen olevani tärkeä osa työyhteisöä	0	1	12	9	22	3,36	3
	0%	4,55%	54,54%	40,91%			
Olen saanut vastuuta töissäni	0	1	9	12	22	3,5	4
	0%	4,55%	40,91%	54,54%			
Koen, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla	3	6	12	1	22	2,5	3
	13,64%	27,27%	54,54%	4,55%			
Työnjohto motivoi minua tekemään työni hyvin	2	3	11	6	22	2,95	3
	9,09%	13,64%	50%	27,27%			

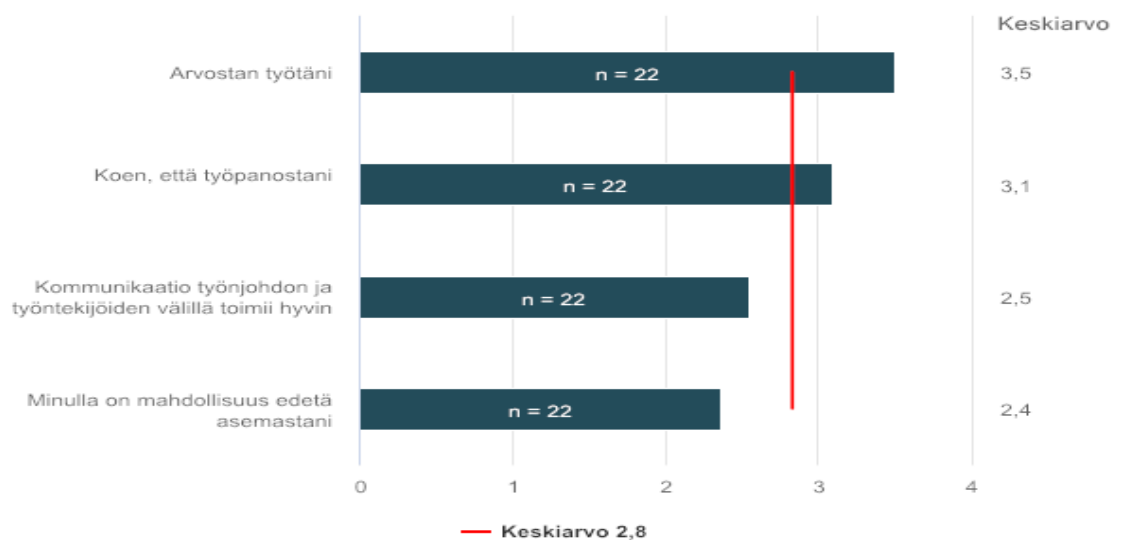
Yhteensä	11	26	94	67	198	3,1	3
----------	----	----	----	----	-----	-----	---

Taulukko 2. Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve; päähuomiot, A-puoli.

Arvostuksen tarve -osio on kyselyssä vuorossa seuraavana. Väittämän *Arvostan työtäni* kanssa oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä yhtä henkilöä lukuun ottamatta kaikki työntekijät. Yli 80 % työntekijöistä oli myös samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän *koen, että työpanostani arvostetaan kanssa*. Nämä lukemat kertovat, että A-puolen työntekijät arvostavat työtään ja kokevat myös työpanoksensa olevan merkityksellinen.

Väittämään: *Minulla on mahdollisuus edetä asemastani*, jokseenkin eri mieltä olleita vastaajia oli työntekijöistä 50 %, ja lisäksi 9 % oli eri mieltä. Nämä luvut kertovat sen, että yli puolella työntekijöistä ei ole selkeää tavoitetta kehittääkseen itseään ja työtään eteenpäin. Tämä vaikeuttaa motivaation säilymistä työtä kohtaan.

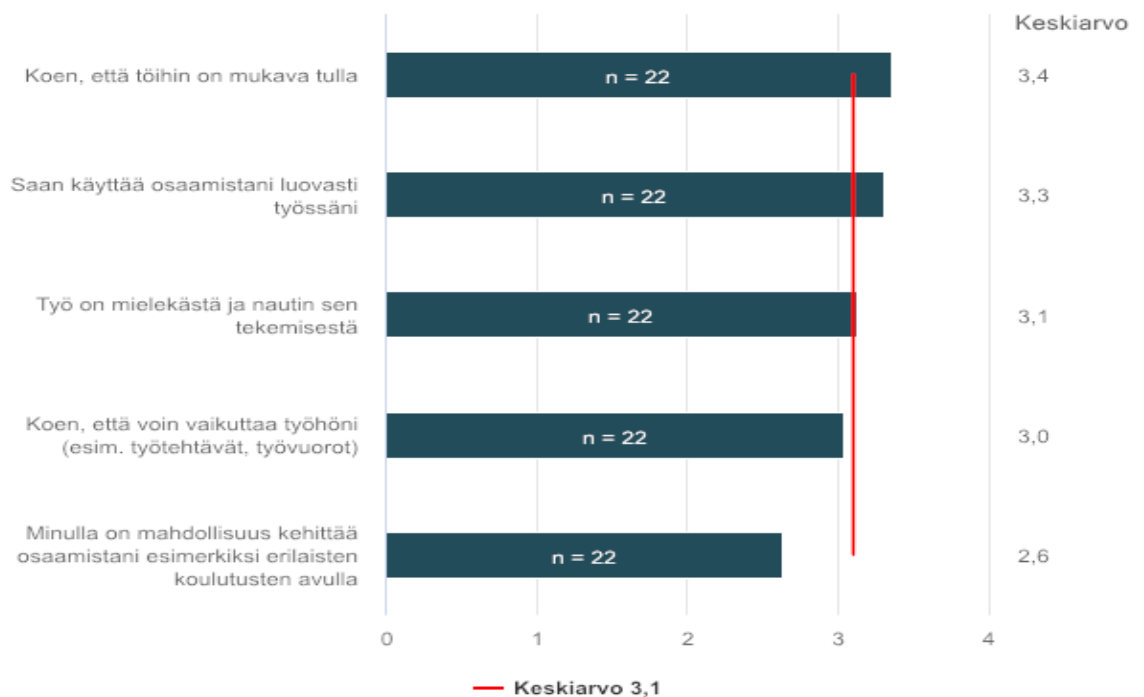
45 % työntekijöistä oli eri tai jokseenkin eri mieltä väittämään *kommunikaatio työnjohdon ja työntekijöiden kanssa toimii hyvin*. Lisäksi huomioitavaa oli, että vain 9 % oli samaa mieltä. Kommunikaatiota työnjohdon ja työntekijöiden välillä olisi siis syytä kehittää yhteistyössä.



Kuvio 3. Arvostuksen tarve, positiiviset ja negatiiviset ääripäät, A-puoli.

Osion itsensä toteuttamisen tarve -väittämistä heikoimman keskiarvon sai väittäjä: *minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani esimerkiksi erilaisten koulutusten avulla* (2,6). Noin 45 % koki olevansa eri tai jokseenkin eri mieltä tässä väittämässä. Jatkuva kehittyminen sekä yksilötasolla että organisaatiossa on välttämätöntä toiminnan jatkumiselle ja kehittymiselle.

Muiden tämän kohdan väittämien keskiarvo oli 3,0 tai enemmän, joka kertoo, että suurin osa vastauksista painottuu positiivisesti jokseenkin samaa tai samaa mieltä -vastauksiin (kuvio 4). Yli 70% vastaajista oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä näiden neljän muun väittämän kanssa. 95 % työntekijöistä oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämien *koen, että töihin on mukava tulla* sekä *saan käyttää osaamistani luovasti työssäni* kanssa. 91 % työntekijöistä koki myös, *että työ on mielekästä ja nautin sen tekemisestä*. Työn mielekkyys ja hallinnan tunne töissä ovat hyvän työn peruspilareita, joten on erittäin tärkeää ja positiivista, että lähes yksimielisesti A:n työntekijät kokevat, että töihin on mukava tulla ja tehtävä työ on mielekästä.



Kuvio 4. *Itsensä toteuttamisen tarve* -osion keskiarvot A- vastauksissa.

5.2 B-puolen vastauksista havaittiin toimipisteen puolten välisiä eroja

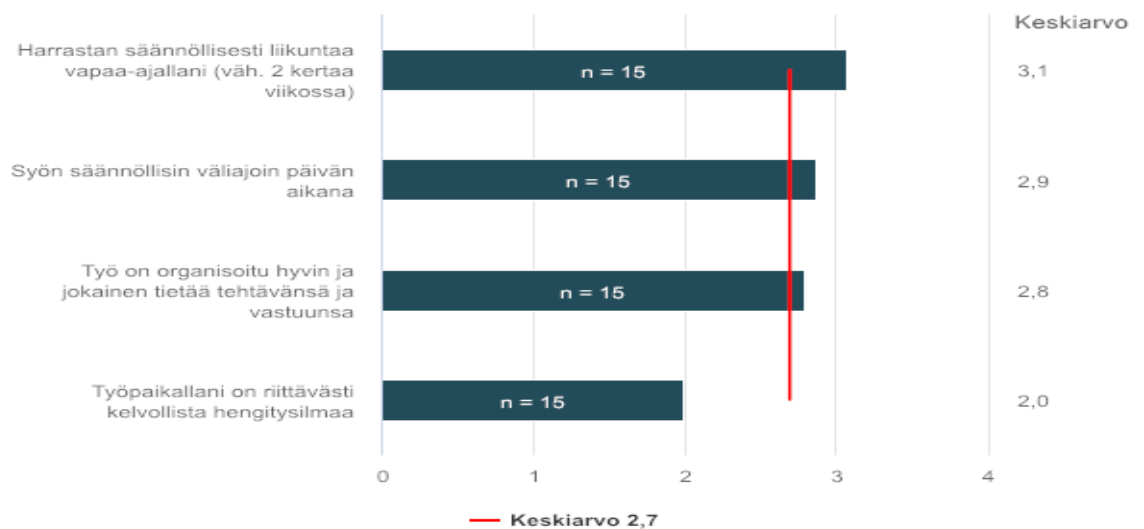
Psyko-fysiologiset perustarpeet -osiossa B-puolen työntekijöistä kolmasosa eli 33 % koki olevansa jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä väittämän *koen, että nukun riittävästi* kanssa. 40 % työntekijöistä vastasi eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väittämään *syön säännöllisin väliajoin päivän aikana*. Näissä lukemissa riittää runsaasti kehitettävää, sillä säännöllisyys sekä nukkumisessa että

myös ravinnon saamisessa ovat lähtökohtia ihmisen jaksamiselle ja vireydelle. Nämä asiat ovat ensiarvoisen tärkeitä niin yleisen hyvinvoinnin, kuin myös työn tehokkuuden kannalta.

66 % vastaajista oli sitä mieltä, että väittämä: *Työpaikallani on riittävästi kelvollista hengitysilmaa* ei toteudu vaan ollaan jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä asiasta. Keskeinen tekijä ihmisen hyvinvointia tarkasteltaessa on hapenkuljetus ja hapenkäyttöjärjestelmä, joka toimiakseen parhaalla mahdollisella tavalla tarvitsee laadukasta hengitysilmaa.

Positiivista perustarpeet -osion vastauksista oli ehdottomasti väittämän: *työ on organisoitu hyvin ja jokainen tietää tehtävänsä ja vastuunsa* vastaukset, joista ilmeni, että 80 % työntekijästä kokee työn organisoinnin ja työnjaon toimivan. Tämä on erittäin tärkeä ja positiivinen asia, sillä ilman hyvää työnjakoa ryhmähenki alkaa rakoilla ja alkaa mahdollisesti näkyä henkisen kuormituksen oireita ihmisissä.

Väittämässä: *harrastan säännöllisesti liikuntaa vapaa-ajallani*, keskiarvo vastauksissa oli 3,1, mikä kertoo suurimman osan työntekijöistä liikkuvan tarpeeksi (kuvio 5). Tämä on tärkeää työntekijöiden terveyttä ja työkyvyn ylläpitoa ajatellen.



Kuvio 5. Pääkohdat B:n vastauksista osiossa *Perustarpeet*.

Turvallisuuden tarve on hierarkiassa seuraavana. 93 % B-puolen työntekijöistä koki työ- ja toimintatavat turvallisina. Tämä kertoo tyytyväisyydestä yleisiin turvallisuuskäytäntöihin. Kuitenkin 33%

työntekijöistä koki, että työolosuhteet eivät ole turvallisia. Työntekijät siis kokevat käytäntöjen toimivan, mutta kehitettävää olisi olosuhteiden turvallisuudessa.

Väittämään: *koen, että työergonomia on hyvällä tasolla työpaikallani* 40% vastasi vaihtoehdon jokseenkin eri mieltä. Tämä on negatiivinen signaali, sillä ergonomialla on suuri merkitys yksilön kokemaan turvallisuuteen työpaikalla. Väärä mitoitus esimerkiksi työvälineissä tai -jalkineissa voi aiheuttaa rasitussairauksia sekä vaikuttaa tapaturmien syntymiseen.

Positiivista on, että 87 % B-puolen vastaajista koki olevansa väittämän: *olen saanut työtehtäviini tarvittavan perehdytyksen*, kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä (taulukko 3). Tämä on erittäin hyvä asia, sillä laadukas perehdytys luo turvallisuutta oikeiden työ- ja toimintatapojen ohjeistuksen myötä.

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediानी
Koen työolosuhteet turvallisiksi	3 20%	2 13,33%	7 46,67%	3 20%	15	2,67	3
Työ- ja toimintatavat työpaikallani ovat turvallisia	1 6,67%	0 0%	10 66,66%	4 26,67%	15	3,13	3
Koen, että työergonomia on hyvällä tasolla työpaikallani	1 6,67%	6 40%	6 40%	2 13,33%	15	2,6	3
Olen saanut työtehtäviini tarvittavan perehdytyksen	1 6,67%	1 6,67%	6 40%	7 46,66%	15	3,27	3
Yhteensä	9	14	51	31	105	2,99	3

Taulukko 3. B:n erityishuomiot osiosta *Turvallisuus*.

Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarpeen osio oli seuraavana. Eri mieltä -vastaukset väittämissä: *koen, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla (33 %)* sekä *työpaikallamme ei kiusata ketään (27 %)* ovat selvästi tämän osion kehitettävimmät kohteet (taulukko 4). Toimivalla työpaikalla ketään ei tulisi syrjiä ja työnjohdon tehtävänä olisi havaita eri yksilöiden erilaiset vahvuudet, ja nostaa niitä esiin. Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa aina negatiivisesti kaikkiin työntekijöihin, varsinkin kohteeksi joutuneisiin henkilöihin. Tästä asiasta tulisi keskustella vakavasti, ja kuunnella työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia ilman tuomitsemista. Asian kehittämiseksi tulisi suorittaa esimerkiksi anonyyminä tehtävä kysely aiheesta.

87 % työntekijöistä koki olevansa samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän: *minulla on mahdollisuus kehittää työtäni* osalta. 93% vastaajista on saanut vastuuta töissään. Nämä lukemat ovat positiivisia, sillä juuri kaikkien työntekijöiden tulisi pitää kykynsä oppia uutta jatkuvasti. Annetun vastuun ja luottamuksen kautta työntekijät uskaltavat yrittää ja tehdä virheitäkin, mutta virheidenkin jälkeen tästä yrittämisestä syntyy uutta tietoa ja oppia niin työntekijälle kuin työnantajallekin.

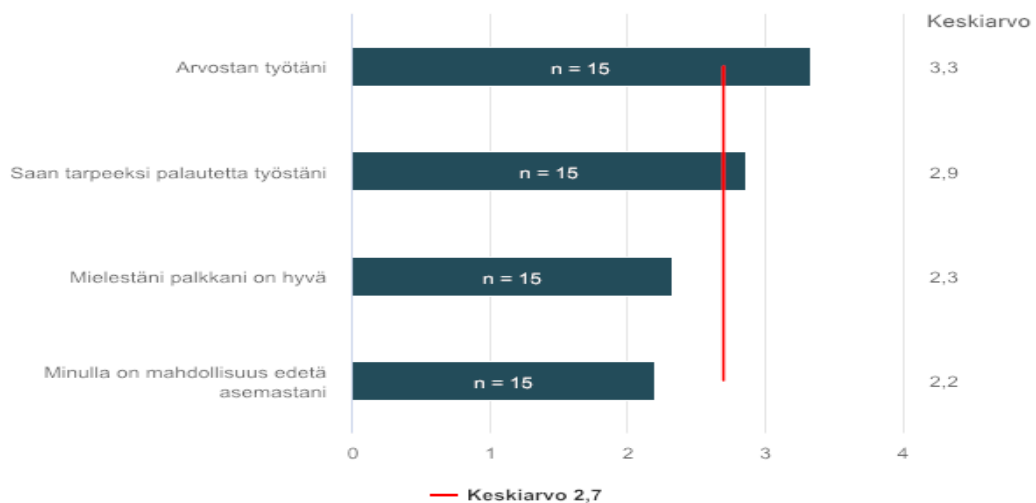
	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Olen saanut vastuuta töissäni	1	0	6	8	15	3,4	4
	6,67%	0%	40%	53,33%			
Koen, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla	5	0	7	3	15	2,53	3
	33,33%	0%	46,67%	20%			
Työpaikallamme ei kiusata ketään	4	2	3	6	15	2,73	3
	26,67%	13,33%	20%	40%			
Minulla on mahdollisuus kehittää työtäni	1	1	9	4	15	3,07	3
	6,67%	6,67%	60%	26,66%			
Yhteensä	21	13	60	41	135	2,9	3

Taulukko 4. Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve -huomiot, B-puoli.

Arvostuksen tarpeet -osiossa 66 % työntekijöistä oli jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä väittämän: *minulla on mahdollisuus edetä asemastani* kanssa. Jatkuva itsensä kehittäminen ja kyky päästä uralla eteenpäin on suuri motivaation lähde useille ihmisille. Mahdollisista urapoluista ja työntekijän asemasta etenemisestä tulisi keskustella työnjohtajan ja työntekijän välillä. Tämän avulla kyettäisiin luomaan tavoitteita, jotka motivoivat työntekijää, ja antavat samalla työnjohdolle mahdollisuuden oppia lisää kyseisestä työntekijästä.

53% koki myös olevansa jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä väittämän: *mielestäni palkkani on hyvä* kanssa. Tätä asiaa voi kehittää vain koko henkilöstön ja ylemmän johdon dialogilla. Yksimielisimpiä työntekijät olivat väittämän: *arvostan työtäni* kanssa (kuviot 6). Vain yksi työntekijä oli jokseenkin eri mieltä, loput jokseenkin samaa tai samaa mieltä. Tämä lukema kertoo, että vaikka kaikkiin työn yksityiskohtiin ei olla tyytyväisiä, arvostus työtä kohtaan on suuri. Tämä taas kertoo omistautuneisuudesta ja siitä, että kokee työnsä tärkeäksi.

Yli 70% oli myös jokseenkin samaa tai samaa mieltä väittämästä: *saan tarpeeksi palautetta työstäni*, mikä on myös positiivinen asia, sillä työntekijät voivat kehittää tekemistään palautteen avulla. Lisäksi he huomaavat sen, että heidän työpanoksellaan on merkitystä ja työnjohto noteeraa heidän työntekonsa.



Kuvio 6. Arvostuksen tarve -huomiot, B-puoli.

Itsensä toteuttamisen väittämässä jokaisen kohdan keskiarvo jäi alle kolmen. 33% työntekijöistä oli samaa mieltä väittämistä: *työ on mielekästä ja nautin sen tekemisestä* sekä *koen, että töihin on mukava tulla*. Näissä väittämässä myös yhteensä yli 65% oli jokseenkin samaa tai samaa mieltä, joten nämä olivat osion positiivista antia. Todella iso osa työhyvinvoinnin kokemuksesta on se, että kokee olevansa aina tervetullut töihin ja töihin voi tulla iloisella mielellä. Tähän vaikuttaa tietenkin myös tehtävän työn mielekkyys.

Väittämä: *saan käyttää osaamistani luovasti työssäni*, oli myös erittäin positiivinen, sillä kyseiseen väittämään vastasi samaa tai jokseenkin samaa mieltä 87% työntekijöistä (taulukko 5). Luova työote vaatii mahdollisuutta kokeilla ja yrittää, joten tämä tulos on hyvä signaali.

Työntekijöistä 40% koki olevansa jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä väittämien: *koen, että voin vaikuttaa työhöni (esim. työtehtävät, työvuorot)* sekä *minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani esimerkiksi erilaisten koulutusten avulla*. Näissä luvuissa on runsaasti kehittämistä, koska hallinnan tunne työssä lisää ihmisen työtyytyväisyyttä ja -motivaatiota, ja jatkuva kehittyminen ja

kouluttautuminen niin yksilö- kuin yritystasollakin on lähes välttämätöntä yrityksen kannattavan toiminnan jatkumisen kannalta.

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Koen, että voin vaikuttaa työhöni (esim. työtehtävät, työvuorot)	2 13,33%	4 26,67%	8 53,33%	1 6,67%	15	2,53	3
Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani esimerkiksi erilaisten koulutusten avulla	2 13,33%	4 26,67%	7 46,67%	2 13,33%	15	2,6	3
Työ on mielekästä ja nautin sen tekemisestä	2 13,34%	3 20%	5 33,33%	5 33,33%	15	2,87	3
Koen, että töihin on mukava tulla	2 13,34%	2 13,33%	6 40%	5 33,33%	15	2,93	3
Saan käyttää osaamistani luovasti työssäni	2 13,34%	0 0%	11 73,33%	2 13,33%	15	2,87	3
Yhteensä	10	13	37	15	75	2,76	3

Taulukko 5. *Itsensä toteuttamisen tarve* -osion päähuomiot, B-puoli.

5.3 Koko toimipisteen työhyvinvointia voitaisiin parantaa keskustelun lisäämisellä

Psyko-fysiologisten tarpeiden osalta yksimielisimmät vastaukset tulivat väittämiin: *harrastan säännöllisesti liikuntaa vapaa-ajallani (vähintään 2 kertaa viikossa) sekä työpaikallani on riittävästi kelvollista hengitysilmaa*. Säännöllinen liikunta vapaa-ajalla oli positiivinen asia, sillä molemmilla puolilla yli 70% vastaajista oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä asiasta.

Suurin yksittäinen huomio kiinnittyi kuitenkin molemmilla puolilla keskiarvon 2 (jokseenkin eri mieltä) saanut väittämä: *työpaikallani on riittävästi kelvollista hengitysilmaa*. Molemmilla puolilla yli 60% työntekijöistä koki olevansa eri tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Tämä on huolestuttavaa, sillä ihmisen hapenkuljetus- sekä hapenkäyttöjärjestelmän teho määrittää ihmisen kyvyn suoriutua fyysisistä ja pitkäkestoisista ponnisteluista, ja huono ilma alentaa sekä työtehoa että työviihtyvyyttä.

Verrattaessa A- ja B-puolta unen ja riittävän ravinnon vastaukset ovat hyvin erilaiset. A:n työntekijöistä 86 % koki syövänsä säännöllisesti ja 81 % koki myös unen määränsä olevan riittävä. Vastaavat prosentit B:n työntekijöillä olivat 60 % ja 67 %. Nämä luvut voivat myös osaltaan selittää puolien välisiä eroja kyselyn muissa väittämässä, sillä uni ja ravinto ovat ihmisen hyvinvoinnin lähtökohta. Kuten esimerkiksi väittämässä koen, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa 47 % B-puolen työntekijöistä koki olevansa eri tai joksikin eri mieltä, A-puolella kyseinen luku oli 14%.

Väittämien keskiarvoja tarkasteltaessa A-puolen työntekijät kokivat työn ja vapaa-ajan tasapainon 0,6 yksikköä paremmaksi. B-puoli koki puolestaan työn organisoinnin paremmaksi 0,6 yksikön verran. Suuret erotukset keskiarvoissa puolten välillä kertovat niiden välisistä eroista, ja tulosten kehittämiseksi molempien puolten työnjohtajien olisi hyvä käydä tulokset yhdessä läpi. Lisäksi tulisi pohtia, mistä erotus keskiarvoissa kunkin väittämän kohdalla johtuu. Tämän perusteella on tilaisuus lähteä kehittämään kyseisiä asioita.



Kuvio 7. *Perustarpeet* -osion keskiarvot koko toimipisteen vastaajilta.

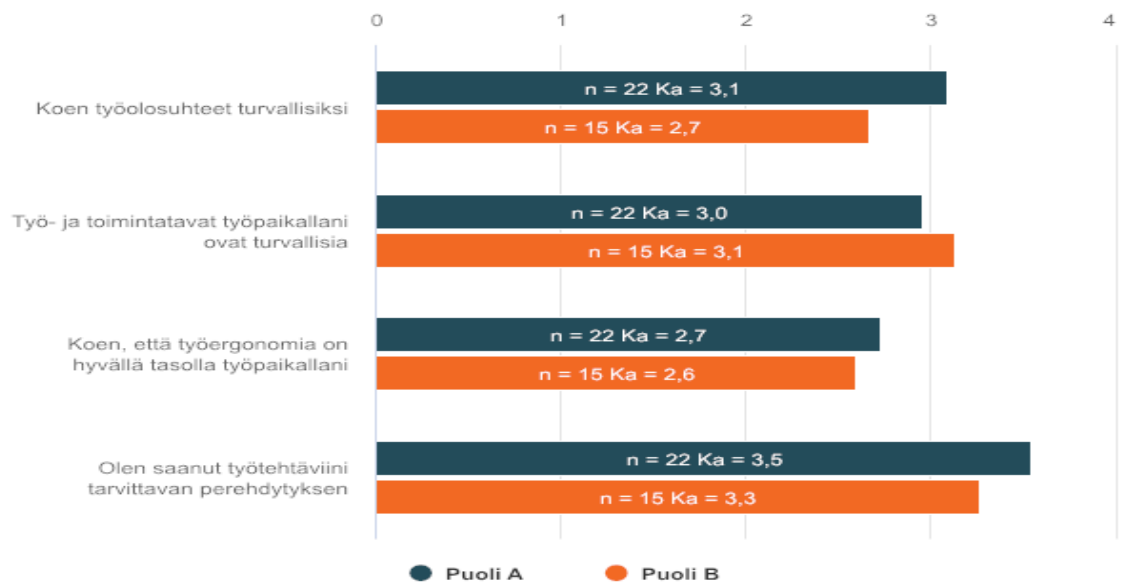
Toimipisteen puolien välillä suurin ero turvallisuuden osion keskiarvovastauksissa oli *väittämän: koen työolosuhteet turvallisiksi* erotus 0,4 yksikköä (A 3,1 ja B-puoli 2,7). Turvallisuus tarkoittaa tilannetta, jossa riskien koetaan olevan hyväksyttävällä tasolla. Useampi työntekijä B-puolelta koki, että näin ei aina ole.

Alhaisimmat keskiarvot (2,7 ja 2,6) molemmilla puolilla tulivat väittämän: *koen, että työergonomia on hyvällä tasolla työpaikallani* kohdalla (kuvio 8). Puolella A 27% ja puolella B 47% työntekijöistä oli jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä väittämän suhteen. Yksilön kannalta turvallisuuteen

työpaikalla vaikuttaa paljon myös työn ergonomisuus. Väärä mitoitus esimerkiksi työtiloissa, työvälineissä tai -jalkineissa voi vaikuttaa erilaisten rasitusvaivojen ja -sairauksien syntyyn sekä lisätä tapaturmariskiä.

Positiivisesti taas perehdytyksen katsottiin molemmilla puolilla olevan hyvällä tasolla. B-puolen työntekijöistä 87% ja A-puolen työntekijöistä 100% olivat samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Erittäin hyvät lukemat tämän väittämän osalta, koska laadukkaalla perehdyttämällä ohjeistetaan uusille työntekijöille turvalliset sekä tehokkaat työtavat. Näillä asioilla on merkittävä vaikutus työviihtyvyyteen ja työhyvinvointiin.

Molemmilla puolilla myös vähintään 80% koki, että väittämä: *työpaikallani puututaan turvallisuuden epäkohtiin* pitää paikkaansa. Tämä on positiivinen signaali työnjohdon tekemisestä turvallisuustyössä. Työnjohdon tehtävänä on saada koko henkilöstö mukaan turvallisuustyöhön. Reagointi työntekijöiden huomaamiin ongelmiin ja kehitysehdotuksiin on tärkeää myös työntekijöiden työmotivaation kannalta.

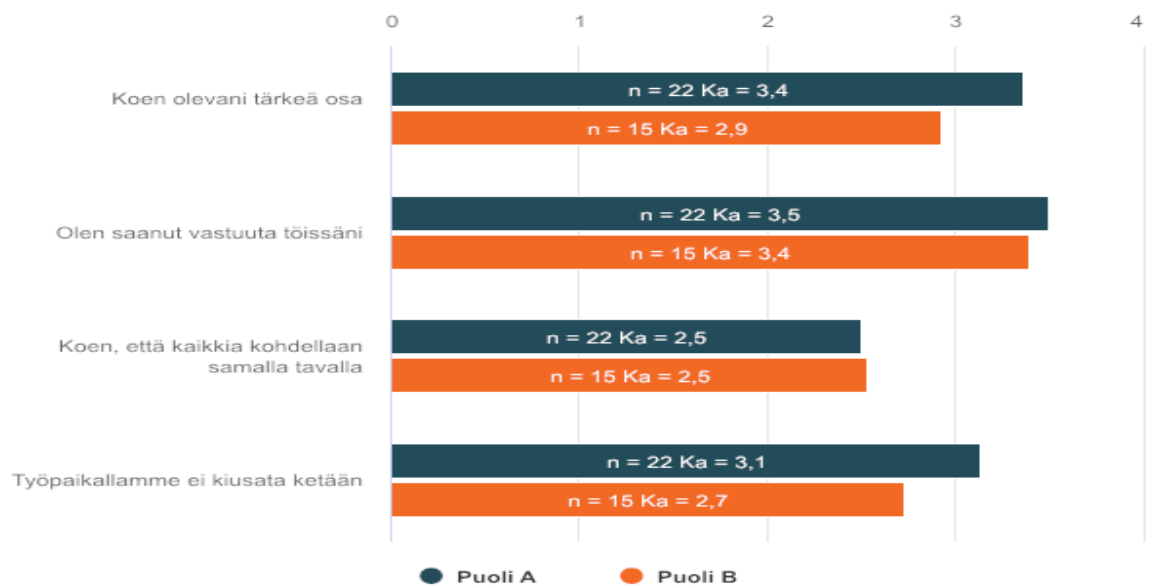


Kuvio 8. Koko toimipisteen vastauksien päähuomiot kohdasta *Turvallisuus*.

Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarpeen väittämässä: *olen saanut vastuuta töissäni* 95 % työntekijöistä oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Tämä kertoo, että työntekijät kokevat saavansa tehdä eri työtehtäviä, joilla on myös merkitystä. Positiivista tässä osiossa oli myös väittämän: *koen olevani tärkeä osa työyhteisöäni* vastaukset. Yhteensä 89 % työntekijöistä oli samaa tai jokseenkin

samaa mieltä väittämän kanssa. Positiivinen palaute ja kokemus vahvistavat ihmisen itsetuntoa, ja yhteisö on ihmisyksilön tärkein voimanlähde. Siksi onkin erittäin tärkeää, että yksilö kokee olevansa tärkeä.

Kehitettävää puolestaan oli väittämien: *koen, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla sekä työpaikallamme ei kiusata ketään* kanssa (kuvio 9). Puolella A 40% ja puolella B 33% koki olevansa eri tai jokseenkin eri mieltä väittämästä: *koen, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla*. 32 % koko toimipisteen työntekijöistä oli eri tai jokseenkin eri mieltä väittämästä: *työpaikallamme ei kiusata ketään*. Nämä asiat täytyy keskustella läpi koko henkilöstön osalta. Kiusaaminen ja epäoikeudenmukainen kohtelu vaikuttaa aina kaikkiin työntekijöihin negatiivisesti. Ilmapiiiriin työpaikalla näillä asioilla on myös tuhoisa vaikutus. Asia tulee ottaa puheeksi niin yksilö- kuin ryhmätasolla asian kehittämiseksi.

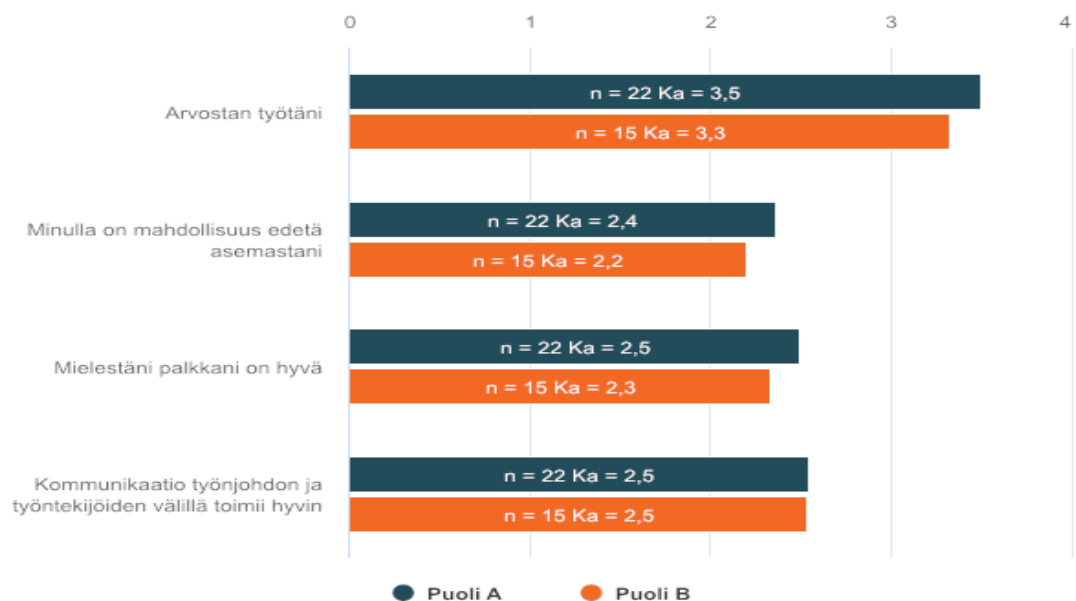


Kuvio 9. Päähuomiot kohdasta *Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve*.

Tässä arvostuksen osiossa oli useammassa väittämässä matalia keskiarvoja, kun verrataan muihin kyselyn osioihin. Väittämässä *minulla on mahdollisuus edetä asemastani*, puolelta B 67% työntekijöistä ja puolelta A 59% työntekijöistä oli eri tai jokseenkin eri mieltä. Tässä on kehitettävää, sillä tavoitteet ja päämäärät vievät usein työtä sekä työntekijää eteenpäin. Ilman mahdollisuutta edetä asemastaan, työmotivaatio saattaa laskea.

Tyytymättömyyttä koettiin myös väittämässä: *mielestäni palkkani on hyvä* (kuvio 10). Koko toimipisteen työntekijöistä 51 % oli eri tai jokseenkin eri mieltä. Tämän kehittämiseksi tulisi käydä keskustelua yrityksen johdon sekä toimipisteen henkilöstön välillä. Selvittää esimerkiksi, miten työpanoksella voidaan vaikuttaa palkkaan ja ylipäätään mitä kukin voi omalla tahollaan tehdä tilanteen kohentamiseksi. Työntekijöistä 46 % koki olevansa eri tai jokseenkin eri mieltä väittämästä: *kommunikaatio työnjohdon ja työntekijöiden välillä toimii hyvin*. Tämän kehittämiseksi tulisi käydä läpi niitä tilanteita, joissa koetaan, että yhteispeli ei toimi.

Molempien puolten osalta löytyi suurta arvostusta omaa työtä kohtaan. Väittämään: *arvostan työtäni* ei tullut yhtään eri mieltä -vastausta koko toimipisteeltä, ja ainoastaan 5 % vastaajista vastasi jokseenkin eri mieltä. Koko toimipisteen osalta työntekijät siis arvostavat työtään, mikä on erittäin positiivinen asia niin työmotivaation kuin myös yleisen työhyvinvoinnin kannalta.

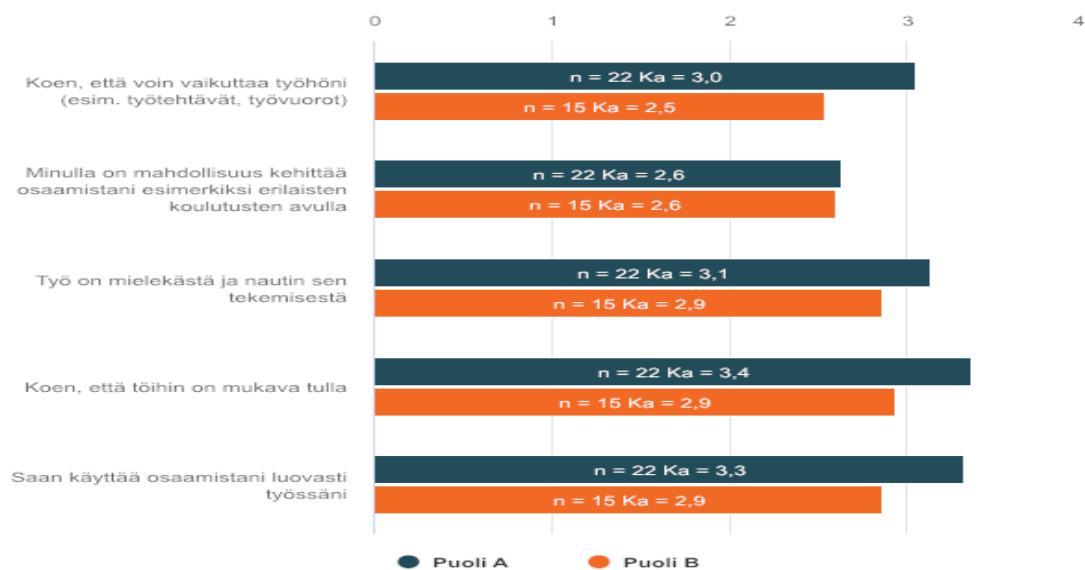


Kuvio 10. Arvostuksen tarve -kohdan huomioid.

A-puolella noin 45% sekä B-puolella 40% työntekijöistä olivat eri tai jokseenkin eri mieltä väittämästä: *minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani esimerkiksi erilaisten koulutusten avulla*. Tämän väittämän keskiarvo oli myös osion alhaisin molemmat toimipisteen puolet mukaan lukien. Tässä kohdassa on kehitettävää, sillä alati kehittyvä henkilöstö pysyy pidempään tuottavana, ja osaaminen lisää luottamusta omaan tekemiseen ja pitää itsetunnon ja työmotivaation korkealla. Suurin ero vastauksissa puolten välillä syntyi väittämässä: *koen, että voin vaikuttaa työhöni*

(esim. työtehtävät, työvuorot), sillä puolella A samaa mieltä oli 32% vastaajista, kun taas puolella B vain 7 % oli samaa mieltä. Tähän vaikuttaa myös puolen B erilaiset työvuorot verrattuna puoleen A, esimerkiksi iltavuorot, joita ei A-puolella ole. Työhön vaikuttamismahdollisuudet vaikuttavat suoraan työmotivaatioon, joten B-puolella tämän kohdan kehittämistä olisi hyvä suunnitella ja toteuttaa.

Väittämä: *koen, että töihin on mukava tulla*, oli itsensä toteuttamisen tarpeen osiossa positiivista. A-puolelta 95 % ja B-puolelta 73 % työntekijöistä koki olevansa samaa tai joksenaan samaa mieltä väittämän kanssa. Nämä tulokset kertovat työntekijöiden kokemasta työpaikan ilmapiiristä, työn mielekkyydestä sekä työyhteisön yhtenäisyydestä. Positiivinen huomio oli myös se, että väittämään: *saan käyttää osaamistani luovasti työssäni*, vaihtoehdon joksenaan samaa mieltä tai samaa mieltä valitsi toimipisteen työntekijöistä 92 % (kuviot 11). Erittäin hyvät lukemat tästä väittämästä, sillä luovuuden hyödyntäminen työssä lisää työn mielekkyyttä, ja luovan työtöiden avulla syntyy uusia ideoita.



Kuvio 11. *Itsensä toteuttamisen tarve* -osion keskiarvot koko toimipisteen osalta.

5.4 Johtopäätökset

Tutkimuksessa haluttiin selvittää rakennusalan yrityksen työntekijöiden kokema työhyvinvointia. Maslowin tarvehierarkian sekä muun muassa tämän pohjalta luodun Rauramon työhyvinvointin portaat -mallin avulla kehitettiin työhyvinvointikysely toimipisteen työntekijöille. Kysely ja oteltiin näiden mallien mukaisten tarpeiden mukaisesti. Kyselyyn etsittiin ensin teoretietoa työhyvinvoinnista ja sen eri osa-alueista. Tämän jälkeen kehiteltiin itse kysely, joka toteutettiin Webropol -sovelluksella. Kyselyyn vastasi yrityksen kohdetoimipisteeltä yhteensä 37 työntekijää vastausprosentin ollessa noin 90 %.

Kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että pääsääntöisesti työntekijät ovat tyytyväisiä työhyvinvointiinsa. Psyko-fysiologisia perustarpeita ja niiden tyydyttymistä tarkasteltaessa negatiivinen havainto oli työntekijöiden kokemus heikosta hengitysilman laadusta. Väittämä: *koen, että työpaikallani on riittävästi kelvollista hengitysilmaa*, sai koko kyselyn heikoimman keskiarvovastauksen molemmilta toimipisteen puolilta (puolet A & B). Tähän tulisi kiinnittää erityishuomiota, ja pohtia työpaikalla kehitystoimenpiteitä. Kyetäänpö esimerkiksi erilaisten ilmanvaihtojärjestelmien ja -teknologioiden avulla kehittämään ilmanlaatua toimipisteellä? Huono hengitysilma voi aiheuttaa hengitystieoireita ja pahimmillaan muun muassa pitkäaikaisia hengityselimistön sairauksia. Vähimmilläänkin sillä on negatiivinen vaikutus ihmisen vireyteen.

Puolten välisiä eroja toimipisteellä havaittiin työn organisoinnin ja työnjaon onnistumisessa. Puolella B oltiin tyytyväisempiä kuin puolella A. A-puolen työntekijät puolestaan kokivat työn ja vapaa-ajan tasapainon, sekä unen ja ravitsemuksen paremmiksi. Erilaiset työvuorojärjestelyt puolten välillä ovat yksi mahdollinen syy eroille, mutta se ei pelkästään selitä eroja tai vähennä kehittämisen tarvetta. Kehittämisehdotuksena muun muassa unen ja ravinnon suhteen olisi hyvä aika ajoin esimerkiksi käydä toimipisteellä läpi terveyttä edistäviä valintoja ja keskustella asioista. Kehtään ei tule holhota, eikä tietoa tule väkisin tuputtaa ihmisille, mutta ajoittainen muistuttaminen asioista voi auttaa ihmisiä ajattelemaan itse omaa toimintaansa.

Turvallisuuteen ja siihen liittyvien epäkohtien puuttumiseen oltiin toimipisteellä tyytyväisiä. Koko toimipisteen osalta kehittämistä koettiin löytyvän ergonomia-asioista. Työnjohdon ja työntekijöiden olisi hyvä käydä yhdessä läpi fyysisesti kuormittavat ja alati toistuvat työvaiheet sekä työn jaksottaminen. Lisäksi erityistä huomiota tulisi kiinnittää työntekijöiden henkilökohtaisiin välinei-

siin, koska moni ergonomian aiheuttama ongelma syntyy vääränlaisen mitoituksen takia, esimerkiksi väärä korkeus työtasossa tai paljon seisomista ja jalkojen päällä oloa vaativassa työssä vääränlaiset työkengät. Positiivisena asiana turvallisuuden osalta koettiin perehdytys. Tämä on erittäin tärkeä asia turvallisten sekä tehokkaiden työtapojen oppimiseksi sekä suorittamiseksi.

Haasteita toimipisteellä oli havaittavissa yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarpeen väittämien vastauksia tarkasteltaessa. Toimipisteellä koettiin eriarvoista kohtelua sekä kiusaamista molemmilla puolilla. Tämän kaltaisissa tilanteissa mahdollisesti toimiva tapa olisi anonymi kysely asian tiimoilta. Tällöin jokainen uskaltaisi vastata totuudenmukaisesti, ja saataisiin tietoa mahdollisista syistä tällaiseen toimintaan. Vastausten ja niiden tulkinnan avulla saataisiin myös paremmin tietoon, millaisia vaikutuksia näillä asioilla on työntekoon. Positiivisesti toimipisteellä koettiin taas vastuun saaminen työssä. Negatiivisista aspekteista huolimatta myös suurin osa työntekijöistä koki olevansa tärkeä osa työyhteisöään.

Arvostuksen tarvetta tarkasteltaessa käy ilmi, että työntekijät itse arvostivat työtään suuresti. Tämä kertoo sisäisestä arvostuksesta, joka on lähtökohtana työhyvinvoinnille sekä työmotivaatiolle. Työmotivaatiota toimipisteellä laski puolestaan työntekijöiden kokemus siitä, että ei ole mahdollisuutta edetä asemastaan, palkka ei ole hyvä sekä kehitettävää olisi työntekijöiden ja työnjohdon välisessä kommunikoinnissa. Kaikkiin edellä mainittuihin kehityskohteisiin lähtökohdانا olisi keskustelu. Esimerkiksi henkilökohtaisessa keskustelussa tulisi puhua näistä asioista ja pohtia työnjohtajan kanssa mahdollisista keinoista kehittää työtään ja tätä kautta mahdollisesti tienata enemmän. Tällaisten keskustelujen avulla parhaimmillaan myös kokemus työntekijöiden ja työnjohdon välisestä kommunikaatiosta paranee.

Itsensä toteuttamisen tarve on tarveportaikun huipulla, ja se voi tyydyttyä vasta kun muut alemmat tarpeet ovat ainakin osittain tyydytetyjä. Suurimmat toimipisteen puolten väliset erot tätä tarvetta tutkittaessa olivat työhön vaikuttamismahdollisuuksissa sekä kokemuksessa siitä, onko töihin mukava tulla. Näissä väittämässä tulleet erot kertovat myös puolten välisestä erosta, joka on B-puolella tehtävät vuorotyöt. Molemmilla toimipisteen puolilla koettiin myös tarvetta koulutukselle ja oman osaamisen kehittämiseksi. Työntekijöille tulisi tarjota enemmän itsensä kehittämismahdollisuuksia, sillä oman ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen ovat suorassa yhteydessä työmotivaatioon sekä työhyvinvointiin.

Toimipisteen työntekijät kokivat työnsä mielekkyyden erittäin hyväksi ja kokivat myös nauttivansa työstään. Työntekijät kokivat myös, että voivat käyttää omaa osaamistaan hyödyksi työssään myös luovasti. Nämä ovat erittäin tärkeitä asioita työmotivaation ja työhyvinvoinnin säilymiselle. Jokaisessa työpaikassa on kehityskohteita, mutta työntekijän kokemus siitä, onko työpaikalle mukava tulla tekemään töitä, kertoo todella paljon. Kehityskohteista huolimatta suurimmilta osin toimipisteen työntekijät olivat siis tyytyväisiä työhyvinvointiinsa. Useimmat kehittämistä vaativat kohdat edellyttäisivät yleistä keskustelua työnjohdon ja työntekijöiden välillä. Tämän yleisen keskustelun kautta löytyy paljon potentiaalia kehittää jo suurilta osin toimivaa työyhteisöä ja työpaikkaa entistä paremmaksi.

6 Pohdinta

Opinnäytetyön päätavoitteena oli selvittää kohdeyrityksen työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia työhyvinvointikyselyn avulla. Tavoitteena oli saada tuloksista mahdollisimman selkeitä ja työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta oleellisia tietoja sekä tuloksia kohdeyritykselle. Tulokset kertovat yleiskuvan toimipisteen työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista. Tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnissa havaittujen epäkohtien kehittämisessä sekä hyvien asioiden ylläpitämisessä hyvällä tasolla. Tämä opinnäytetyö antoi kuvan erään rakennusalan yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnista. Työ lisäsi selkeää ja helposti ymmärrettävää tietoa kohdeyrityksen työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnin tilasta.

Aikaisemmissa tutkimuksissa muun muassa Trastin (2019) sekä Ruokamon (2011) tutkimusten tuloksista ilmeni, että tutkimusten kohdeyhteisöissä positiivisina asioina töissä pidettiin työkaivereita, työyhteisöä sekä vastuun saamista. Tämän opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että työntekijöistä suurimman osan mielestä töihin oli mukava tulla ja työntekijät kokivat saaneensa vastuuta töissään. Vastuun saaminen sekä työyhteisön ilmapiiri koettiin tärkeiksi asioiksi.

Kehitettävää löytyi selkeimmin tehtaan hengitysilman laadussa. Hengitysilman laatuun liittyvä väittämä sai koko kyselyn alhaisimman keskiarvon (2,0 =jokseenkin eri mieltä) molemmilla puolilla. Ihmisen hapenkuljetus- sekä hapenkäyttöjärjestelmän teho määrittää ihmisen kyvyn suoriutua pitkäkestoista ja dynaamisista fyysisistä ponnisteluista ja töistä (Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen 1995, 101). Tähän ongelmaan kehitysehdotuksina ovat työntekijöiden työtapojen muutokset, ilmanvaihtojärjestelmän kehittäminen/uusiminen sekä ilmanlaatua heikentävien laitteiden korjaaminen tai korvaaminen.

Suurin osa työntekijöistä koki myös kehitettävää omassa palkassaan, etenemismahdollisuuksissaan sekä kommunikaatiossa työntekijöiden ja työnjohdon välillä. Kehittämisen varaa koettiin myös löytyvän tasa-arvoista kohtelua sekä kiusaamista käsittelevissä väittämässä. Työpaikalla vallitsevan ilmapiirin avoimuus sekä luottamus ihmisten välillä ovat elintärkeitä peruspilareita myös työpaikan turvallisuutta arvioitaessa (Kanerva 2008, 44). Yleisen keskustelun lisääminen sekä avoimuus jokaisen työntekijän sekä työnjohtajan puolelta on kehitysehdotuksena näihin epäkohtiin.

Tutkimuksen validiteettia miettiessä tulee huomioida, että tutkimus antaa aina vajavaisen kuvan tutkimuskohteesta, sillä tieto ei kata kaikkea. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tietojen kerääminen keskittyy vain joihinkin tärkeiksi miellettyihin asioihin. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 20–22.) Tarvehierarkian ja työhyvinvoinnin portaiden avulla laadittiin tämän opinnäytetyön kysely, ja vastaukset kyselyn väittämiin kertovat työntekijöiden kokemuksista ja mielipiteistä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Teoriatieto etsittiin vastaamaan tarvehierarkian eri tarpeiden sisältöihin, sekä pyrittiin luomaan mahdollisimman helposti yleistettävä kyselylomake. Lomake, jota voisi käyttää lähes jokaisessa yrityksessä, ja jonka avulla olisi mahdollisuus selvittää työntekijöiden kokemuksia.

Oppimisen taitoja tarkasteltaessa työn laatija kokee kehittyneensä erityisesti kriittisessä tiedonhankinnassa sekä tiedon käsittelyssä. Myös erilaiset oppimistaidot kehittyivät opinnäytetyöprosessin aikana. Eettisiä osaamistavoitteita pohtiessa työn laatija kokee, että oppi opinnäytetyöprosessin aikana kiinnittämään enemmän huomiota omaan toimintaansa ja sen vastuullisuuteen. Liikunta-alan kompetensseista eli osaamistavoitteista tämä opinnäytetyö kehitti työn laatijan ihmisen terveys- ja hyvinvointiliikuntaosaamista sekä liikunnan yhteiskuntaosaamista. (Kajaanin ammattikorkeakoulun opinto-opas N.d.).

Jatkotutkimusehdotuksena työhyvinvointikysely voidaan tuottaa uudelleen kohdeyritykselle, ja selvittää, onko koettuun työhyvinvoinnin tilaan tullut muutosta suuntaan tai toiseen työntekijöiden puolelta. Kysely on myös hyvin toteutettavissa muille yrityksille, jotka haluaisivat tietää enemmän työhyvinvoinnin tilasta yrityksessä. Vaikka yleisesti ottaen työhyvinvointi olisikin hyvällä tasolla, niin lähes aina löytyy jokin kehitettävä asia, jolla voitaisiin edistää yrityksen toimintaa. Kysely on hyvä ja helppo tapa löytää vastauksia, uusia ideoita sekä näkökulmia.

Lähteet

- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (2002). *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Aulanko, M., Huovinen, M., Kiikka, K. & Lehtinen, M-L. (2010). *Teemana työ*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Erätuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, P. (1994). *Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä*. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Heikkilä, T. (2008). *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita Prima Oy
- Hirvonen, T. (2018). *Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä – Kyselytutkimus perusterveydenhuollossa*. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.
https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180148/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf
- Jabe, M. (2010). *Voitko hyvin työssäsi? – Opas alaiselle ja esimiehelle*. Helsinki: Yrityskirjat Oy
- Jabe, M. (2012). *Työhyvinvoinnin työkirja – Voitko hyvin työssäsi?* Helsinki: Yrityskirjat Oy
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ – Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2002). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu (N.d.). *Opinto-opas: kompetenssit*. Saatavilla 25.5.2020.
<http://opinto-opas.kamk.fi/index.php/fi/68146/fi/68090>
- Kanerva, R. (2008). *Työ turvalliseksi – Työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kuikka, P. & Paajanen, T. (2015). *Työstä ja tarkkaavaisuudesta*. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
- Launis, M. & Lehtelä J. (2011). *Ergonomia*. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

- Mannermaa, K. (2018). *Työsuojelupäällikön käsikirja – Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä*. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Maslow, A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Saatavilla 3.12.2019. <http://citeserx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.2317&rep=rep1&type=pdf>
- Nummelin, T. (2008). *Stressi haastaa työkyvyn – Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Rauramo, P. (2008). *Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ruokamo, M. (2011). *Lähiesimiesten työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät*. Pro gradu -työ. Lapin yliopisto. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/60955/Ruokamo.Marjo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2019). *Työhyvinvointi*. Saatavilla 28.11.2019. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suonsivu, K. (2011). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. UNIpress.
- Tarkkonen, J. (2012). *Työhyvinvointi johtamistehtävänä – Periaatteet, rakenteet ja käytännöt*. UNIpress.
- Tarkkonen, J. (2014). *Työhyvinvointia yhteistoiminnalla – Työsuojelun yhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen*. UNIpress 2014.
- Trast, E. (2019). *Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvoinnin ja opintojen suhteesta*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla 15.4.2020. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/66602/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201912025088.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. (1995). *Hyvä työkyky – työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja*. Helsinki: Painotalo Miktor.
- Työterveyslaitos (2019). *Työhyvinvointi*. Saatavilla 28.11.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus TTK. (2016). *Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Valli, R. (2001). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Veijola, A. & Huttunen, P. (2016). *Työikäisten kuntoutuksen tulevaisuuden ikkunoita*. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 6. Saatavilla 3.12.2019.

<http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-134-0>

Vierula, M. (2019). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi esimiesten ja työntekijöiden kokemana – Kysely työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä kaupunkiorganisaatiossa*. Pro gradu -tutkielma.

Vaasan yliopisto. Saatavilla 15.4.2020. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9607/osuva_8667.pdf?sequence=1

Vilkka, H. (2007). *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: Tammi.

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Liitteet

Työhyvinvointikysely

1. Työskentelen... *

 A-puoli B-puoli

2. Perustarpeet *

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä
Koen, että nukun riittävästi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön säännöllisin väliajoin päivän aikana *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on riittävästi kelvollista hengitysilmaa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juon riittävästi nesteitä päivän aikana *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työ edistää hyvinvointiani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastan säännöllisesti liikuntaa vapaa-ajallani (väh. 2 kertaa viikossa) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation käytännöt ja tavat toimia erilaisissa tilanteissa (esim. sairauspoissaolot, työjärjestelyt) toimivat hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on organisoitu hyvin ja jokainen tietää tehtävänsä ja vastuunsa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Turvallisuus *

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä
Koen työolosuhteet turvalliseksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä
Koen, että työ ei ole liian stressaavaa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ- ja toimintatavat työpaikallani ovat turvallisia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työergonomia on hyvällä tasolla työpaikallani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut työtehtäviini tarvittavan perehdytyksen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani puututaan turvallisuuden epäkohtiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin itse vaikuttaa työergonomiaani (esimerkiksi valitsemalla itselleni sopivat työvälineet ja -asusteet) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve *

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä
Koen olevani tärkeä osa työyhteisöä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri on avoin ja mukava *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut vastuuta töissäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani jokainen hyväksytään omaksi itsensä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että on helppoa keskustella kenen tahansa kanssa myös työn ongelmatilanteissa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallamme ei kiusata ketään *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus kehittää työtäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnjohto motivoi minua tekemään työtäni hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Arvostuksen tarve *

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä
Olen saanut tunnustusta tekemästani työstä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan työtäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus edetä asemastani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni palkkani on hyvä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työpanostani arvostetaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarpeeksi palautetta työstäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikaatio työnjohdon ja työntekijöiden välillä toimii hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Itsensä toteuttaminen

*

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä
Koen, että voin vaikuttaa työhöni (esim. työtehtävät, työvuorot) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani esimerkiksi erilaisten koulutusten avulla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on mielekästä ja nautin sen tekemisestä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että töihin on mukava tulla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan käyttää osaamistani luovasti työssäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>