



PIRKANMAAN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**TYÖSUOJELUN JA –HYVINVOINNIN TILANNE JA  
TULEVAISUUS NORDEAN PIRKANMAAN ALUEELLA**

**Nordea Pankki Suomi Oyj, Pirkanmaan alue**

**Sirpa Hautamäki**

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2009  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Yritystoiminnan suuntautumisvaihtoehto  
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Pirkanmaan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Yritystoiminnan suuntautumisvaihtoehto

HAUTAMÄKI, SIRPA:

Työsuojelun ja – hyvinvoinnin tilanne ja tulevaisuus Nordean Pirkanmaan alueella  
Nordea Pankki Suomi Oyj, Pirkanmaan alue

Opinnäytetyö, 43 sivua  
Toukokuu 2009

---

Tämä opinnäytetyö käsittelee työsuojelua ja – hyvinvointia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työsuojelun ja – hyvinvoinnin tilanne ja tulevaisuus Nordean Pirkanmaan alueella. Tavoitteena oli myös kehittää ja visioida niitä tulevaisuudessa työyhteisöä ja henkilöstöä paremmin palveleviksi toiminnoiksi.

Työn teoriaosassa tarkastellaan työsuojelua ja – hyvinvointia käsitteinä, käydään läpi historiaa, merkitystä ja tavoitteita. Tarkastellaan mitä hyötyä niiden kehittämällä saadaan aikaan. Lähdeaineistona käytettiin aiheita käsitteleviä kirjoja, työsuojelu- ja työterveyslakia, Työ, terveys ja turvallisuus-lehtiä, Työeläkeyhtiön Varman aineistoa, Nordean Pankin Intranetiä.

Empiirisessä eli tutkinnallisessa osassa koottiin työsuojelukäynneillä tehtyjen muistioiden tiedoista kuvaus alueen konttoreiden työsuojelullisesta tilasta, tehdään pohdintaosiossa visiointia miten kehittämistä ja korjausta tarvittavat asiat saadaan kuntoon. Työhyvinvoinnin tilan kartoittamiseksi on koko Pirkanmaan alueen henkilöstölle suoritettu kysely pohjautuen Työeläkeyhtiö Varman henkilökohtaisen työhyvinvoinnin työkirjaan, Evita peiliin.

Työn aikana selvisi, että alueella on kehitettävää ja parannettavaa työsuojelun ja – hyvinvoinnin asioissa. Työsuojeluun ja -hyvinvointiin liittyvien asioiden perehdyttämistä on jatkettava. Perehdyttämisen tulisi koskea kaikkia, siis koko henkilöstöä mukaan lukien kesätyöntekijät ja pitkiltä vapailta saapuvat. Tulevaisuudessa yhteistyötä kaikkien eri työsuojelu ja –hyvinvoinnin toimijoiden kanssa olisi tiivistettävä.

## ABSTRACT

Pirkanmaa University of Applied Sciences  
PIRAMK, Mänttä  
Degree Programme in Business Administration  
Entrepreneurship

HAUTAMÄKI, SIRPA  
Present Situation and Future of Occupational Health and Well-being in the Tampere  
Area of Nordea Bank

Bachelor's thesis 43 pages  
May 2009

---

This study deals with occupational health and safety and well being. The purpose of this thesis was to chart the present situation as well as the future of occupational health, safety and well-being in the Tampere area of Nordea Bank. The aim of this study was also to develop and improve them to better serve all the staff and the entire working environment in the future.

The theoretical part of this bachelor's thesis discusses the concepts of occupational health, safety and well being as well as their history, significance and objectives. The benefits of the development of these factors are also considered. The source material consisted of books related to the topic, occupational health and safety legislation, some trade magazines, employee booklets of the employment pension insurance company Varma and the Intranet of Nordea Bank.

The empirical part of the study collected information from the memos on occupational safety. On this basis I figured out how we can develop and improve certain factors to make things right. To chart the present situation of occupational health, safety and well-being an inquiry was carried out among the entire staff of Nordea Bank in the Tampere region. The questions of the inquiry were based on employee booklets of the employment pension insurance company Varma.

This study showed that there is a lot to develop and improve in the occupational health, safety and well-being in the Tampere area of Nordea Bank. Occupational initiation should apply to the entire staff including summer temps and alla employees who return to work longer leaves.

---

Keywords: Occupational health and safety, work place, improve, develop

## SISÄLTÖ

|   |    |
|---|----|
| 1 JOHDANTO.....   | 5  |
| 1.1 Opinnäytetyön tavoite.....                            | 6  |
| 1.2 Nordea Pankki Suomi Oyj esittely.....                 | 7  |
| 1.3 Pirkanmaan alueen esittely.....                       | 7  |
| 1.4 Työsuojeluorganisaatio.....                           | 9  |
| 2 TYÖSUOJELUTOIMINTA.....                                 | 10 |
| 2.1 Työsuojelutoiminnan merkitys ja tavoitteet.....       | 11 |
| 2.2 Työsuojelutoiminnan perustana lait ja –asetukset..... | 11 |
| 2.3 Työsuojelutarkastuskäynnin tarkoitus ja kuvaus.....   | 14 |
| 2.4 Työsuojelun tilanne alueella.....                     | 15 |
| 3 TYÖHYVINVOINTI.....                                     | 18 |
| 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä ja tarkoitus.....          | 19 |
| 3.2 Työhyvinvoinnin historiaa tykystä tyhyyn.....         | 19 |
| 3.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja hyödyt.....           | 20 |
| 3.4 Työhyvinvoinnin osa-alueet.....                       | 21 |
| 3.4.1 Terveys.....  | 21 |
| 3.4.2 Elämäntilanne.....                                  | 21 |
| 3.4.3 Motivaatio.....                                     | 22 |
| 3.4.4 Työyhteisö.....                                     | 22 |
| 3.4.5 Osaaminen.....                                      | 22 |
| 3.4.6 Johtaminen, myös itsensä johtaminen.....            | 23 |
| 4 TYÖHYVINVOINNIN ITSEARVIO KYSELY JA TULOKSET.....       | 24 |
| 4.1 Kyselyn toteutus.....                                 | 24 |
| 4.2 Kyselyn tulokset ja analysointi.....                  | 25 |
| 5 POHDINTAA.....  | 33 |
| LÄHTEET.....  | 36 |
| LIITE 1: Tyhy-kysymyslomakemalli ja saatekirje.....       | 37 |
| LIITE 2: Työsuojelukäynnin muistio-malli.....             | 40 |
| LIITE 3: (luottamuksellinen).....                         | 43 |

## 1 JOHDANTO

Työ on kautta aikain ollut ja on tulevaisuudessakin tärkeä asia ihmiselle. Työ ei koskaan loppu ja työkäisten on jaksettava olla työelämässä mukana. ”Työn tarkoitus on tuottaa tekijälleen hyvinvointia, niin aineellista kuin henkistäkin” (Rauramo 2008, 11).

Työn ja työympäristön muutokset ovat tulleet vuosikymmenien saatossa kuvaan mukaan. Yrityksillä on halu menestymiseen, maksimaalisiin voittoihin ja mikä pahinta, mahdollisimman pienillä resursseilla. Yhä useamman työnkuva on tullut vaativammaksi. Työtä tehdään ryhmissä, tiimeissä ja verkostoissa, joka edellyttää osaajilta yhteistyötaitoja ja vastuunottoa. Työntekijän työhyvinvoinnin ja yrityksen menestymisen kannalta keskeisiä tekijöitä ovat kyky muuttua sekä taito valita tarpeelliset ja oikeat muutokset (Vesterinen ym 2006,124).

Työn hallinnassa ja työsuorituksissa on henkisten toimintojen merkitys kasvanut. Työn tekemisen ohella pitää koko ajan suodattaa uutta tietoa, joka edellyttää jatkuvaa opiskelua, perehtymistä ja työssä oppimista. Työn kuormitusta lisäävät kasvavan tehokkuuden vaatimukset, kiire, jatkuva muutos, ennakoimattomuus. Työn ja vapaa-ajan raja on monella hämärtynyt. Inhimillisyys työmäärän ja tekemisen suhteen on ajanut monet väsymiseen, masentuneisuuteen ja katkeamaan enneaikaisesti. Puhutaan ajan hallinnasta, muutoksenhallinnasta ja jopa elämän hallinnan keinojen oppimisesta.

Työn tekemisen turvallisuuden ja terveellisyyden sekä työympäristön tueksi on olemassa lakeja, sopimuksia, sekä työala- ja yrityskohtaisia toimenpiteitä ja säädöksiä. Työsuojelu- ja terveyslaki antaa puitteet yritysten työsuojelutoiminnalle. Vastuu yrityksen työturvallisuudesta on johdolla. Henkilöstö ei ole kuitenkaan työsuojelun kohde, vaan aktiivinen ja osallistuva toimija. Osaamista työsuojelu- ja työterveysasioissa tarvitaan jokaisella työpaikalla. Yrityksen menestymisen edellytys on työympäristön, työn ja johtamisen kehittäminen ja riittävä, osaava ja työkykyinen henkilöstö.

Työhyvinvointi koostuu monesta asiasta. Työn pitää motivoida tekijäänsä, vastata ammatillisia tavoitteita ja kykyjä. Tekijällä pitää olla tyytyväinen ja myönteinen perusasenne elämään ja työhön. Oman itsensä hyväksyminen ja aktiivisuus ovat myös tärkeitä asioita työhyvinvointia määriteltäessä. Pirkko Vesterisen (2006, 9) mukaan työntekijän kohdalla hyvinvointi edellyttää vastuuta omasta elämästä, työurasta, työstä ja

työkyvystä. Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä. Syyt hyvinvoinnin eroihin voivat johtua yksilön taustatekijöistä, ikä, sukupuoli, koulutus, perhetilanne, persoonallisuus.(Vesterinen 2006, 7-8.) Epäoikeudenmukainen johtaminen vaikuttaa myös heikentävästi työhyvinvointiin.

### 1.1 Opinnäytetyön tavoite

Työn tarkoituksena on selvittää lukijalle mitä työsuojelu ja – hyvinvointi on. Esitellä käsitteet, määritelmät, niiden kehittäminen, tärkeys ja toteutus työpaikoilla. Työn loppuloksena on selvittää konttoreissa vallitseva työsuojelun ja - hyvinvoinnin tila. Se saadaan työsuojelukäyntien muistioista kootuilla tiedolla sekä työntekijöille tehdyllä työhyvinvointikyselyllä. Muistio antaa lukijalle kuvan, millaisia asioita työsuojelukäynneillä tutkitaan. Siinä tuodaan ilmi kehittämisalueita, ja miten korjauksilla saadaan parannusta aikaan. Visioidaan tulevaisuuden asioiden tila mahdollisimman hyvänä ja korjattuna työsuojeluun ja – hyvinvointiin liittyvissä asioissa.

Tämän opinnäytetyön tekijä on työskennellyt pankkialalla 25 vuotta. Pirkanmaan alueen työsuojeluvaltuutettuna on nyt neljättä kautta, eli aloittanut v. 2002. Opiskelun alkuajoista lähtien oli ajatuksena tehdä opinnäytetyö omaan työhön liittyen. Työ on saanut alkunsa v. 2008, aihe ja aiheen hyväksyjänä on työsuojelupäällikkö. Työhyvinvoinnin kyselyä alueelle pitivät tärkeänä myös aluejohtaja ja HR.

Teoreettinen viitekehys käsitellään toisessa ja kolmannessa luvussa. Viitekehys koostuu työsuojelun ja – hyvinvoinnin määritelmästä, tärkeydestä, historiasta. Viitekehukseen kuuluvat myös asioiden kehittäminen, toteutus ja osa-alueet. Teoria koostuu aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta ja lehti-aineistosta. Aiheista saatavaa kirjallisuutta on paljon, mutta tässä opinnäytetyössä on käytetty niistä uusimpia.

Toisessa kappaleessa kerrotaan lopuksi työsuojelun tilanteesta alueella koottuna työsuojelukäyntien muistioista. Neljännessä kappaleessa kuvataan miten työhyvinvoinnin kysely toteutettiin, kyselyn tulokset ja pohdintaa niiden pohjalta mikä on alueen työhyvinvoinnin tila, visiointia ja pohdintaa tulevaisuutta ajatellen.

Viidennessä kappaleessa esitetään työsuojelun ja – hyvinvoinnin kehittämisehdotukset. Kappale sisältää opinnäytetyön loppupäätelmät, omaa pohdintaa lopputyön aiheesta, tekemisestä ja vaikutuksesta tulevaisuudessa.

## 1.2 Nordea Pankki Suomi Oyj esittely

Nordean visiona on olla johtava pohjoismainen pankki, joka luo merkittävää arvoa asiakkailleen ja omistajilleen ja joka on tunnettu osaavasta henkilöstöstään. 'Teemme sen mahdolliseksi'- autamme asiakkaitamme pääsemään tavoitteisiinsa tarjoamalla heille laajan valikoiman pankkitoimintaan, varallisuudenhoitoon ja vakuutuksiin liittyviä palveluja (Nordea, Intra). Nordealla on noin 10 miljoonaa asiakasta ja noin 1400 konttoria. Konserni on johtava Internet-pankkipalveluiden tarjoaja ja sillä on 5,2 miljoonaa verkkopankkiasiakasta. Nordea noteerataan OMX:n Pohjoismaisessa Pörssissä Helsingissä, Kööpenhaminassa ja Tukholmassa. Suurimmat osakkeen-omistajat ovat Ruotsin valtio, Sampo Group ja Nordea Danmarkfonden. Konserninjohtajana Christian Clausen, vuodesta 2007 lähtien. Nordealla on konttoreita Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa, lisäksi Baltian maissa, Venäjällä ja Puolassa.

### TAULUKKO 1 Nordea Pankki Suomi Oyj:n henkilöstömäärä (Nordea Intra)

#### Tietoja henkilöstöstä (1.1.2007)

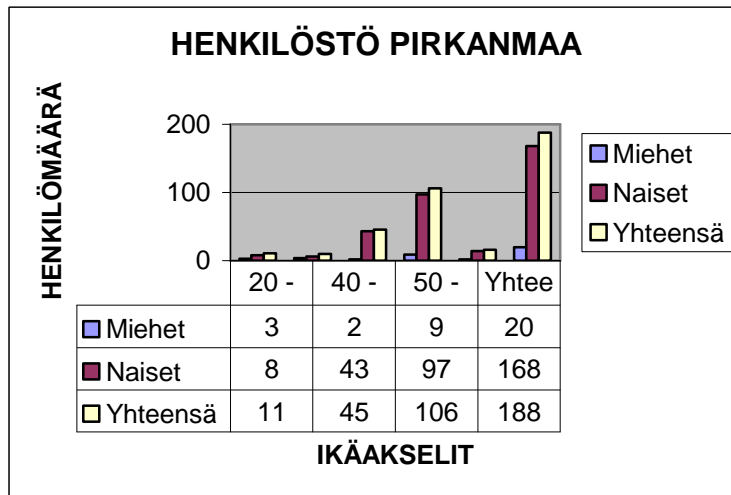
Nordean henkilöstömäärä on 34 684 (31 721,4 henkilötyövuotta).  
 63 % nordealaisista on naisia ja 37 % miehiä.  
 Esimiehistä 40 % on naisia ja 60 % miehiä.  
 11,3 %:lla henkilöstöstä on korkeakouluasteen koulutus.  
 23,3 %:lla esimiehistä on korkeakouluasteen koulutus.

## 1.3 Pirkanmaan alueen esittely

Pirkanmaan alue on yksi 24:stä Suomen vähittäispankin alueesta. Se sijaitsee Tampereen kaupungin ympäristössä, koostuen 21 konttorista. On erikokoisia ja eri henkilöstövahvuuksia omaavia konttoreita. Pirkanmaan alueella on töissä 188 henkilöä. Oheisesta v. 2008 tasa-arvosuunnitelman taulukosta (taulukko 2, kuvio 1) näkyvät naisten ja miesten henkilömäärät ikäryhmittäin. Prosentuaalinen jakauma eri ikäryhmittäin selviää taulukosta 3 ja kuviosta 2. Aluejohtaja johtaa Pirkanmaan aluetta ja kantaa päävastuun alueen työsuojelullisesta tilasta.

TAULUKKO 2. Naisten ja miesten määrät ikäryhmittäin 2008

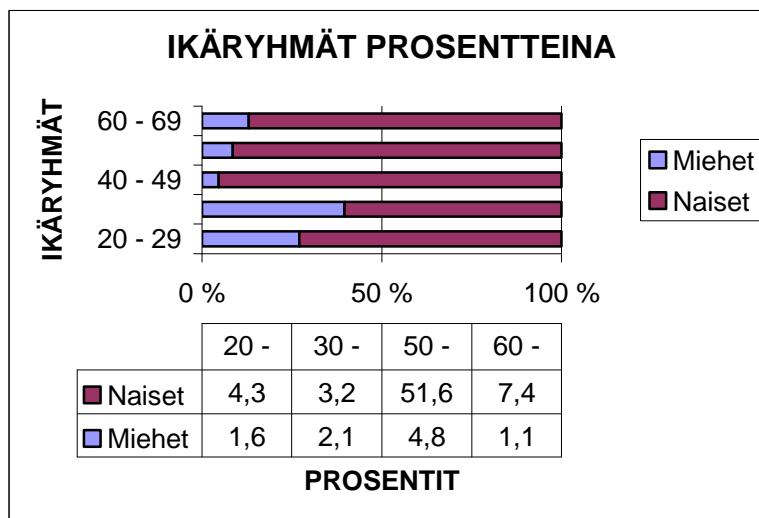
| Ikäryhmä | Miehet | Naiset | Yhteensä |
|----------|--------|--------|----------|
| 20 - 29  | 3      | 8      | 11       |
| 30 - 39  | 4      | 6      | 10       |
| 40 - 49  | 2      | 43     | 45       |
| 50 - 59  | 9      | 97     | 106      |
| 60 - 69  | 2      | 14     | 16       |
| Yhteensä | 20     | 168    | 188      |



KUVIO 1. Naisten ja miesten henkilöstömäärät ikäryhmittäin 2008

TAULUKKO 3. Prosentuaalinen jakauma eri ikäryhmissä 2008

| Ikäryhmä | Miehet | Naiset |
|----------|--------|--------|
| 20 - 29  | 1,6    | 4,3    |
| 30 - 39  | 2,1    | 3,2    |
| 40 - 49  | 1,1    | 22,9   |
| 50 - 59  | 4,8    | 51,6   |
| 60 - 69  | 1,1    | 7,4    |



KUVIO 2. Prosentuaalinen jakauma eri ikäryhmissä 2008



## 1.4 Työsuojeluorganisaatio

Nordea Pankki Suomi Oyj:n työsuojeluorganisaation pankkitason neuvottelijoina toimivat työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö, hän vastaa Nordean työsuojelun tilasta ja ohjeistaa aluejohtajia. Päätyösuojeluvaltuutettu ohjaa työsuojeluvaltuutettuja alueilla sekä neuvottelee työsuojelupäällikön kanssa. Työsuojelun yhteistoimintatehtävissä toimivat työsuojelupäällikkö ja – valtuutettu ovat työpaikan sisäisiä asiantuntijoita, kehittäjiä ja johdon konsultteja, mutta vastuu työolojen turvallisuudesta ja terveydestä on aina varsinaisella työorganisaatiolla eli ylimmällä johdolla, esimiehillä ja jokaisella työntekijällä. (Rauramo 2008, 118.)

Työsuojelutoimikunta (työntekijäpuolen edustajat) valitsevat päätyösuojeluvaltuutetun keskuudestaan. Toimikunnassa on kahdeksan työsuojeluvaltuutettujen keskuudestaan vaaleilla valitsemaa jäsentä ja yhtä monta henkilökohtaista varajäsentä sekä neljä työnantajan nimeämää jäsentä. Työsuojelutoimikunta on työsuojelun valvonta-asetuksen ja pankkialan yhteistoiminta- sopimuksen tarkoittama pankkitason yhteistoimintaelin työsuojeluasioissa. Työsuojelupäällikkö ja päätyösuojeluvaltuutettu kuuluvat tähän toimikuntaan.

Työsuojelutoimikunnan toiminta perustuu työsuojelua koskevaan lainsäädäntöön, alakohtaisiin sopimuksiin sekä Nordea Pankki Suomen työsuojelun toimintaohjelmaan. Se ohjaa pankin työsuojelutoimintaa, tukee ja ohjaa työsuojeluvaltuutettujen toimintaa, järjestää valtuutetuille koulutusta, seuraa pankkitasolla työolojen ja henkilöstön työhyvinvoinnin kehittymistä. Toimikunta pitää yhteyttä sisäisiin yhteistoimintatahoihin esim. HR (Human Resurs), työterveyspalvelut, toimitilojen suunnittelu ja rakennuttaminen sekä turvallisuusasiat.

Pirkanmaan alueella työsuojeluasioista vastaa aluejohtaja, alueella on varsinainen työsuojeluvaltuutettu sekä 2 varavaltuutettua. Alueella on myös turvallisuus-yhteyshenkilö, joka vastaa ja tiedottaa turvallisuusasioista.

## 2 TYÖSUOJELUTOIMINTA

Alkujaan työsuojelu oli työntekijän suojelemista häntä työssään uhkaavilta tapaturmilta ja ammattitaudeilta. Nykyisin työsuojelukäsitteen alle kuuluu myös hyvä työympäristö, joka käsittää henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Työsuojelu voi olla sekä ennakkoivaa, että korjaavaa. Ennakoivassa toiminnassa työsuojelunäkökohdat otetaan huomioon työtilojen, -menetelmien ja – tehtävien suunnittelussa, töiden organisoinnissa sekä kalusteiden, koneiden ja työvälineiden hankinnassa. Ennakoiva työsuojelu on vaikuttavinta (Työterveyslaitos 2006, 15). Korjaavassa toiminnassa toimenpiteisiin ryhdytään sen jälkeen, kun työoloissa tai työturvallisuudessa on ilmennyt puutteita tai sattunut vaaratilanne tai tapaturma. (Rauramo 2008, 118.) Tämä toiminta on hyvin lyhytjänteistä. Parempiin tuloksiin päästäisiin miettimällä miksi työpaikalla esiintyy yksittäisiä puutteita, miksi niitä ei havaita ja korjata. Tällöin siirryttäisiin puutteista toiminnan ennakkoivaan kehittämiseen (Työterveyslaitos 2006, 15.)

Lainsäädäntö antaa puitteet yritysten työsuojelutoiminnalle. Yrityksen on kuitenkin itse luotava puitteet hyvälle työlle ja työympäristölle. Se toteutuu parhaiten työn ja työympäristön hyvällä suunnittelulla ja kehittämisellä normaalissa työpaikkatoiminnassa. Nordean Intran mukaan työsuojelun tarkoitus on seurata ja kehittää työympäristöä, tukea henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, poistaa ja ennaltaehkäistä työolojen haittoja. Työsuojelun on tarkoitus olla osa rahoituskonsernin normaalia toimintaa ja aktivoita osallistavaa johtamista ja osallistuvaa yhteistoimintaa.

Työsuojelutoiminta pohjautuu toimikautta varten laadittavaan toimintasuunnitelmaan. Siinä selvitetään toiminnan lähtökohdat, tavoitteet ja painopisteet. Hyvä suunnitelma on käytännönläheinen ja tavoitteellinen. Se sisältää selkeästi määriteltyjä tekoja. Toimintasuunnitelman voi tehdä myös yhdessä työterveyshuollon toimintasuunnitelman kanssa.

## 2.1 Työsuojelutoiminnan merkitys ja tavoitteet

Työsuojelun merkitys työn ja tuotannon suunnittelussa kasvaa. Suunniteltaessa työtiloja, koneita ja laitteita pyritään työsuojelunäkökohdat ottamaan huomioon jo ennakkoon. Työsuojelun tavoitteena olisi yksilön kannalta vähentää ja poistaa työssä ja työoloissa esiintyviä vaaroja, muuttamaan työ ja työolot sellaisiksi, että ne edistävät ihmisen ruumiillista ja henkistä terveyttä sekä turvallisuutta ja viihtyvyyttä.

Ammattitautien, tuki- ja liikuntaelämistön sairaudet, allergiat ja syövät, määrän arvioidaan tulevaisuudessa kasvavan töiden ja altisteiden muuttuessa. Myös määrättyihin töihin liittyvät väkivalta- ja uhkatilanteet ovat lisääntyneet 1990-luvulta alkaen. Ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle on lähivuosina jääty myös masennusoireiden vuoksi.

Hyvän työsuojelutoiminnan tavoitteena on turvata ja ylläpitää työntekijän työkykyä, parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia ja ammattitauteja ja muita työstä johtuvia terveyden haittoja. Terveydellä tarkoitetaan sekä fyysistä että henkistä terveyttä. ”Työterveyden ja työturvallisuuden ennaltaehkäisevä toiminta on kustannustehokkainta ”(Rauramo 2008, 18–19).

## 2.2 Työsuojelutoiminnan perustana lait ja asetukset

Työsuojelutoimintaa säätelee 1.1.2003 voimaan tullut työturvallisuuslaki (738/2002).

Vanha laki oli vuodelta 1958 (299/58 ). Uuden lain keskeisen sisällön muodostaa lain toiseen lukuun kirjatut säännökset työnantajan yleisistä velvollisuuksista.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 2 luku 8 §

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työnantajan on myös riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työpaikan haitta- ja vaaratekijät, puututtava niihin ja suunniteltava toimenpiteet niiden poistamiseksi. Tästä on säädetty laissa seuraavanlaisesti:

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 2 luku 10 §

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät; ja

5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asian tunti joita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

Työpaikoilla on laadittava työsuojelun toimintaohjelma turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi . Tavoitteena työpaikan suunnitelmallinen kehittäminen ottamalla huomioon työympäristö- ja työterveysnäkökohdat.

Laki säätelee työsuojelun toimintaohjelmasta seuraavaa:

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 2 luku 9 §

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (*työsuojelutoimintaohjelma*). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Muita tarvittavia lakeja työsuojelutoimintaa harjoitettaessa on Työterveyslaki, voimaan tullut 1.1.2002. Työsuojelun valvontalaki 1.2.2006, tätä lakia käyttävät työsuojeluviranomaiset valvoessaan työpaikkojen työsuojelutoimintaa. Tasa-arvolaki on tullut voimaan 1.5.2005.

### 2.3 Työsuojelutarkastuskäynnin tarkoitus ja kuvaus

Työsuojeluvaltuutetun (TSV) tehtäviin kuuluu perehtyä työsuojelusäännöksiin, -lakiin, määräyksiin ja – ohjeisiin niin, että hän voi osallistua toimialueensa toimintasuunnitelman valmisteluun, tehdä työpaikkakäyntejä ja osallistua tarvittaessa viranomaisten suorittamiin työsuojelutarkastuksiin. Työoloihin perehdytään työturvallisuuden ja työterveyden näkökulmista katsottuna. Työpaikkakäynnit perustuvat tehtyyn toimintasuunnitelmaan, joka laaditaan TSV:n koko kaksivuotista toimikautta koskevaksi. Toimintasuunnitelma perustuu Nordea Pankki Suomi Oyj:n työsuojelun toimintaohjelmaan.

TSV tekee toimialueensa jokaiselle työpaikalle perusteellisen työpaikkakäynnin yleensä yhden kerran kaksivuotisen toimikautensa aikana. Yhteisesti todetun tarpeen ilmaantuessa voidaan käyntejä tehdä suunnitelmasta poiketenkin. TSV:n tehtävänä on käynnillään havainnoida työsuojeluun liittyviä kehityskohteita sekä mahdollisia suoranaisia puutteita ja epäkohtia. TSV tutustuu työoloihin, työpaikan johtoa ja henkilöstöä ohjataan työolojen kehittämiseksi. Käynnistä laaditaan muistio, johon kirjataan korjaushavainnot, suunnitelma, aikataulu ja vastuuhenkilöt niiden kuntoon saattamisesta. Muistioon kirjataan myös palautteet myönteisiksi koetuista asioista.

Työpaikan johdon tehtävänä on ryhtyä työpaikkakäynnin edellyttämiin toimenpiteisiin käyttäen tarvittaessa hyväksi pankin tukiyksiköiden (turvallisuus-, tilat, laitteet, työterveys-, henkilöstöhallinto) asiantuntijoita. Tuloksellisen työpaikkakäynnin edellytyksenä on huolellinen ennakkosuunnittelu, yhteistoiminta työpaikan johdon ja luottamusmiehen kanssa, avoin tiedottaminen työpaikan koko henkilöstölle sekä järjestelmällinen sovittujen toimenpiteiden seuranta.

### 2.4 Työsuojelun tilanne alueella

Nordean Pirkanmaan alueen 21 konttorin työsuojelun tilannetta kuvataan työsuojelukäyntien muistioiden pohjalta vuosilta 2006 – 2007. Tämä ajankohta johtuu siitä, että kausi 2008 -2009 on vielä kesken ja vain osasta konttoreita löytyy muistioita. Kattavin tilannekartoitus tulee koko kauden muistioista arvioiden.

Työsuojelukäynnin muistiomalli on opinnäytetyön liite nro 2. Muistioon merkitään tietoa työpaikasta, palaverin työnantajan ja henkilökunnan edustajat, kuinka paljon henkilöstöä konttorissa on eli työpaikan perustiedot. Työpaikan sisäisestä tilanteesta ja ulkoista toimintaympäristöä analysoidaan myös lyhyesti.

Työpaikkojen tiedoissa konttorin henkilöluku vaihtelee. On 2 toimihenkilön konttoreita ja sitten löytyy jopa 27 toimihenkilön konttoreita. Henkilölukumäärältään suuremmat konttorit ovat joko kasvukeskuksia tai kaupungeja. Tästä johtuen myös organisaatiot hiukan vaihtelevat ja työnjako voi olla suppeampaa tai laajempaa. Yleisesti ottaen konttoreiden sisäinen tilanne on ollut kunnossa. Ilmapiiiri on hyvä ja asioita pystytään käsittelemään. Resurssitilanne on muutamina vuosina ollut laskusuuntainen. Eläkkeelle lähtijöiden tilalle ei ole kaikkiin paikkoihin otettu uutta tekijää, vaan työt on jaettu jäljelle jääneille. Tämä asia vaikuttaa siihen että jäljelle jääneet työntekijät ovat tulleet entistä työllistyneimmiksi. Vaarana on uupuminen ja sairastuminen.

Ulkoisen toiminnan kohdassa kartoitetaan onko paikkakunnalla muita pankkiryhmiä ja minkälaista kilpailua ne harjoittavat. Jokaisen konttorin alueelta löytyy myös muiden pankkien konttoreita. Pahaa tai ylilyövää kilpailua ei alueella ole ollut havaittavissa. Johtamisen ja ilmapiiirin määrittely osio on työsuojelun ja –hyvinvoinnin kannalta tärkeä aihealue. Ilmapiiirimittaukset on suoritettu kerran vuodessa. Niiden hyödyntämisessä on eroja eri konttoreiden välillä. Niiden parempi hyödyntäminen olisi toivottavaa perustellen sillä, kuinka kalliita kustannuksiltaan ne ovat pankille.

Palaverit konttoreissa ovat useinkin ns. aamupalavereja, joissa käsitellään konttorin asioita, myyntitilastoja jne. Tällä hetkellä alueella on esimiehiä, joilla on useampi konttori johdettavanaan. Tämä näkyy muistioissa siten, että johtajan läsnäoloa konttoreissa kaivataan. Työnjohdon puute näkyy päivittäisessä toiminnassa. Johtaminen on tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava asia työyhteisössä. Epäasiallista käyttäytymistä ja häirintää ei ole alueella ollut havaittavissa konttorikäynneillä.

Työn suunnittelu, työjärjestelyt ja vastuut ovat tätä nykyä tulleet yhä enenevässä määrin itseohjautuvuuden tasolla. Monissa tehtävänimikkeissä mm. Henkilökohtainen palveluneuvoja (HPN) on otettu tiimityöskentely käyttöön. Silloin pystyy paremmin suunnittelemaan lomat, koulutukset ym. kun väkeä jää konttoriin riittävästi.

Konttoreissa oleviin toiminnanohjaustauluihin, sisäiseen kalenteriin merkataan lomat, koulutukset, tapahtumat kaikkien nähtäviksi.

Henkilöstön kehittämisessä auttavat kehityskeskustelut ja kehittämissuunnitelmat on konttoreiden jokavuotista toimintatapaa. Ne ovat muistioiden mukaan hoidettu kevään aikana. Perehdyttäminen, työnopastus ja työnkierto eivät onnistu joka paikassa henkilökunnan vähyyden vuoksi. Alueella voisi olla vaikka muutama perehdyttämiseen koulutautunut henkilö esim. kesäapulaisten ym. uusien toimihenkilöiden kouluttamista varten.

Kaikissa konttoreissa työkyvyn ylläpito ja kehittäminen toimii jotenkin. Työterveys on kyllä jokaisessa konttorissa määritelty. Suurimmat eroavuudet löytyvät toimenpiteistä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja siihen johtavasta toiminnasta. Vain muutamassa konttorissa alueella on tehty työhyvinvoinnin suunnitelma. Tyhy-rahaa (50 €/hlö) on käytetty kuitenkin jokaisessa konttorissa jollakin tasolla. Teatterissa ja elokuvissa käynneistä ohjattuun kunto-ohjelmien laatimiseen, kaikkea siltä väliltä löytyy.

Ylityötilanne alueella on kirjattu useammassa muistiossa, että ei tehdä, joissakin tehdään vähän ja ne johtuvat asiakastilaisuuksista. Pääsääntöisesti tehdyt työt laitetaan ylös ja saadaan korvaus joko rahana tai vapaana. Keskusteluissa on kuitenkin havaittu ns. piiloylitöidenkin olemassa olo. Tämä on jaksamista kuormittava asia.

Työympäristö ja ergonomia ovat monessa konttorissa kehitettävää osastolla. Tiskit ja kalusteet ovat vanhoja. Tuolit suurimmassa osassa konttoreita ovat uudenmallisia ja säädettäviä. Niillä voi vaikuttaa työasentoon ja liikkeisiin. Konttoreihin on tehty lisätyöpisteitä ja huoneita, tämä on muuttanut esim. ilmanvaihdon kulkua haitallisesti. Joissakin kohdin on kuuma tai kylmä tai vetää. Konttorit ovat kaikki vuokratiloja. Tämä johtaa siihen, että moni asia jää korjaamatta, kun vuokralaisen toiveet ja vuokranantajan halu korjauksiin ovat kaukana toisistaan.

Pankissa turvallisuusohjeet ovat tarkat ja säädetyt. Niiden hallintaan kertausta tulisi tehdä vuosittain. Tämä asia on hiukan unohtunut lähivuosina myynnin ja tuloksen teon tohinassa. Työsuojelulaissa on maininta kertauksen tärkeydestä. Pääsääntöisesti kamerat ja hälytysjärjestelmät ovat kunnossa.



Väkivallan uhkaa on todettu joissakin konttoreissa. Tulevaisuudessa siihen pitää varautua enemmän, koska yhteiskunnallinen tilanne on muuttumassa turvattommaksi. Työttömyys ja muukin ahdistuneisuus on kasvusuunnassa. Siisteys ja järjestys ovat pääsääntöisesti kunnossa.

Työterveys on määritelty jokaiseen konttoriin. Laatu ja tavoitettavuus vaihtelevat riippuen siitä ovatko kyseessä terveyskeskus vai yksityinen työterveys. Yksityiset työterveysasemat ovat aktiivisempia tarjoamaan palveluksiaan ja tuotteitaan kuin terveyskeskukset. Yhteistyötä saisi kehittää ja olla enemmän. Vuosittaiset tapaamiset pitäisi saada tavoiksi ja toimintasuunnitelmat käyttöön, kuten työterveyden toimintasuunnitelma kehottaa.

Ensiapukoulutus on monessa konttorissa vain tyydyttävällä tasolla. Kurssit on aikoinaan käyty, mutta kertaus on suorittamatta. Tähän asiaan laissa on myös velvoite olemassa. Jokaisessa konttorissa tulisi olla ensiapukoulutuksen saanut henkilö ja vara. Työterveyden kanssa yhteistyössä saadaan asia järjestykseen. Ensiaputarvikkeet ovat joka konttorissa kunnossa pääsääntöisesti.

Lämpötila ja ilmanvaihto ovat melkein jokaisessa konttorissa ”kehitettävää ja korjattavaa”- puolella. Rakennukset ovat vanhoja ja ilmastointilaitteet myös. Lämpöolot vaihtelevat kylmä, kuuma, veto -asteikolla joka konttorissa. Lämpötilat nousevat liian korkeiksi kesähelteellä ja talvella on viileää. Tässä kohdassa konttoreiden asioissa on korjattavaa.

Suojelu- ja pelastussuunnitelmat ovat myös laissa säädettyjä. Ne auttavat varautumaan ja toimimaan mahdollisessa onnettomuus- ja riskitilanteessa. Kaikista konttoreista näitä ei vielä löydy tai ole saatavilla. Pelastusharjoitusiltoja tulisi järjestää useammin kuin konttoreissa on tehty. Kun tilannetta harjoitellaan siitä jää muistiin asioita, jotka sitten tositilanteessa muistuvat mieliin ja osattava toimia oikein.

Henkilöstön työsuojelutietoisuus on siten hyvällä tasolla, tiedetään suurin piirtein mistä tieto Intrasta löytyy. Asioihin tutustumista toivottaisiin aamupalavereiden yhteydessä. Perehdytystä ja opastusta näissä asioissa tekevät myös työsuojeluvaltuutettu ja työterveys.

### 3 TYÖHYVINVOINTI

”Työhyvinvointitoiminnan määrittelyn perusteena on kokonaisvaltainen työkyvyn käsite. Käsitteen perusajatus on, että työkyky muodostuu yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin lopputuloksena” (Vesterinen 2006, 31). Työkyvyllä mitataan miten ihminen pystyy selviytymään oman työnsä vaatimuksista. Sairaudet ja tapaturmat vaikuttavat tähän suoriutumiseen ratkaisevasti. Työterveyslääkäri Eva Helas kosken (TTT 2008, 19) mukaan työkyky ei ole pelkästään lääketieteellinen käsite. Siihen vaikuttavat työolot, työyhteisö, ammattitaito ja ihmisen oma motivaatio.

Yksilön hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta tasosta. Hyvässä työyhteisössä ovat kunnossa työnjako, organisointi, ilmapiiri, vuorovaikutus. Hyvin suunnitellut työtilat, työvälineet ja hyvä valaistus vaikuttavat suotuisasti työhyvinvointiin. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille. Yritys tarvitsee henkilöstöä, joka on halukas sitoutumaan ja työskentelemään yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kun terveys, osaaminen ja motivaatio ovat kunnossa, työpaikalla on mahdollista toteuttaa hyvä työkyky ja -hyvinvointi. Oikeudenmukainen johtaminen ja hyvä työilmapiiri on myös koettu parantavan työn hallintaa ja vähentävän työstä johtuvaa henkisen kuormituksen määrää.

Vastakkainasettelussa työpahoinvoinnin kanssa on tullut ilmiö nimeltä ” työelämän flow”-tila. Sen on keksinyt unkarilaissyntyinen professori Mihaly Csikszentmihalyi. Ilmiö perustuu luovuuden, subjektiivisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tutkimuksiinsa. ”Flow on ”tila, jossa ihminen on niin syventynyt toimintaansa, että mikään muu ei tunnu merkitsevän mitään ja toiminta tuottaa valtavaa iloa” (Rauramo 2008, 16).

Suomalaisen vastineen asialle on keksinyt työhyvinvoinnin tutkija Jari Hakanen.” Työn imu (‘work engagement’) voidaan määritellä suhteellisen pysyvälunteiseksi, myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Työn imua kokeva on työssään tarmokas, omistautunut ja siihen uppoutunut ” (Rauramo 2008, 17).

Hakasen mukaan työn imu nähdään voimavarana, joka on myönteisessä yhteydessä terveyteen. (Vesterinen 2006, 8.) TTT 6/2008 lehdessä hän kuvailee että työn imua kokeva ihminen on ainakin ajoittain innostunut työstään. Työ on hänelle tärkeää, ja sen tekemisessä on parhaina hetkinä jonkinlaista hehkua. Tyypillistä on myös vastuun ottaminen ja hyvään suoritukseen pyrkiminen. Samaisessa artikkelissa työn imu on paitsi myönteisesti yhteydessä terveyteen myös asiakastyytyväisyyteen ja tuottavuuteen. Lisäksi se tarttuu helposti muihin. Tutkimukset osoittavat, että työn imua kokevat työntekijät ovat keskimääräistä onnellisempia ja nauttivat sekä työstään että muusta elämästään.

### 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä ja tarkoitus

Työhyvinvointi kuuluu jokaiselle menestyvälle työpaikalle. ”Parhaimmillaan työhyvinvointitoiminta on työpaikan eri tahojen omaksuma kokonaisvaltainen toimintatapa, joka on sisäistynyt luonnolliseksi osaksi jokapäiväistä työntekoa” (Vesterinen 2006, 30). Silloin kun työntekijä tulee mielellään töihin, työt sujuvat, hän osaa tehdä työnsä ja auttaa ja tukea tarvittaessa työtovereitaan. Tuntuu hyvältä nähdä ja yhdessä kokea työn tulokset, iloita onnistumisista ja menestyksestä saaden aikaan hyvää työtulosta. Tällöin toteutuu myös työnantajan toivomat tehokkuus, laatu, kannattavuus, ja tulosajattelu parhaimmillaan.

### 3.2 Työhyvinvoinnin historiaa tykystä tyhyyn

Ennen puhuttiin TYKY-toiminnasta, joka tarkoitti työkykyä ja lähinnä fyysisen puolen kestävyyttä ja ruumiin hyvinvointia. Se oli lähinnä liikunnallista toimintaa varmistamaan työssä jaksamista. Sitten mukaan on tullut henkinen puoli, nykyisin puhutaan enemmän (työhyvinvointi-) TYHY-toiminnasta. Päivi Rauramon (2008, 24) mukaan laaja-alainen TYKY-toiminta sisältää työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön kohdistuvia toimenpiteitä, joiden tavoitteena on kehittää työkykyä, terveyttä, osaamista, hyvinvointia sekä työn tuottavuutta ja laatua. Tällaista toimintaa kutsutaan nykyään etenevässä määrin ”työhyvinvoinnin edistämistoiminnaksi” eli TYHY-toiminnaksi.

Onnistunut TYHY-toiminta vaatii yhteistyötä ja sitoutumista niin työnantajalta kuin työntekijöiltäkin. Monesti yrityksissä on olemassa erillinen työhyvinvoinnin suunnitteluryhmä, joka laatii vuosittain alueellisen työhyvinvoitusuunnitelman. Alueellinen yhteistoimintaryhmä (YT-ryhmä) voi vastata muiden asioiden lisäksi myös työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä.

### 3.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja hyödyt

Tulevaisuudessa työsuojelun ja -hyvinvoinnin kehittäminen ja suunnittelu tulevat yhä tärkeämmäksi osaksi työyhteisöjen vuosittaista toimintaa ja johtamista. Perusteluna tälle ajatukselle on työn ja tuloksen tekemisen parempi onnistuminen. Tulevaisuuden haasteena on lisäksi työssä olevan henkilöstön suurimääräinen eläköityminen lähivuosina. Tämä aiheuttaa yrityksille paineen yhtä ammattitaitoisten työntekijöiden palkkaamisen onnistumiselle.

Työhyvinvoinnin kehittämistä on mm. osaamisen, työyhteisön toimivuuden, työympäristön, työn ja terveyden kehittäminen. Työhyvinvoinnin kehittämisessä on tahtotila ja sitoutuneisuus asiaan koko työyhteisön voimin tärkeää. Vain yhdessä saadaan aikaan parannuksia ja päästään kehittämisessä eteenpäin. Tarvitaan hyviä yhteistyö- ja kommunikaatitaitoja. Yhteistoiminnan tulee olla avointa, läpinäkyvää, luotettavaa, työntekijöiden tulee tuntea arvostusta, saada ja antaa rakentavaa palautetta.

Työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavat yritysten irtisanomiset, lomautukset, yhdistämiset ja saneeraukset. Näillä on omat heijastuksensa suoraan tuottavuuteen, tehokkuuteen ja laatuun. Jos saneeraus hoidetaan huonosti, työntekijät jotka jäävät jäljelle saattavat voida pitkään huonosti. Tätä asiaa ei usein oteta huomioon vaan keskitytään siihen kustannuserään joka lähtee. Jalostuneempi saneerausmuoto olisi motivoida henkilöstö toimimaan aiempaa paremmin ja katsoa sen jälkeen onko pakko vähentää väkeä.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä työterveyshuollolla on tärkeä rooli. Yhteistoimintaa pitäisi tulevaisuudessa lisätä. Heiltä olisi mahdollisuus saada erilaisia toimintapaketteja työyhteisön käyttöön. Ne voisivat olla esim. räätälöityjä palveluja, joissa katsottaisiin henkilöstön ikä- ja sukupuolirakennetta, ammattijakaumia, toimialan erityispiirteet huomioon ottaen.

Toivotaan että työterveyshuollon rooli laajenee perinteisestä huoltajasta ja terveystieteiden korjaajasta aktiiviseksi kumppaniksi ja työterveyspalvelujen tuottajaksi ( TTT 2007, 8).

### 3.4 Työhyvinvoinnin osa-alueet

#### 3.4.1 Terveys

”Terveys ja toimintakyky ovat työhyvinvoinnin avainsanoja. Ylläpitämällä turvallisia ja terveellisiä työoloja ja kannustamalla terveellisiin elämäntapoihin edistetään toimintakyvyn säilymistä” (Työeläkeyhtiö Varman Evita peili 2004,2).

Hyvä terveys on ihmisen kaiken toiminnan perusta. Se on fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen tasapaino. Suurin vastuu omasta terveydestä on jokaisella itsellään. Fyysistä terveyttä edistetään mm. riittävällä liikunnalla ja unella, terveellisellä ja monipuolisella ruokavaliolla. Psykkinen terveys parantaa stressin ja kiireen hallintaa, itsetuntoa ja yleistä jaksamista. Sosiaalista terveyttä edistävät hyvät ihmissuhteet ja keskinäinen arvostus työpaikalla ja vapaa-ajalla. Jos terveys ja työkyky heikkenevät, on tärkeää huomata asia ajoissa. Silloin onnistutaan parhaiten hoidossa ja kuntoutuksessa.

#### 3.4.2 Elämäntilanne

”Elämäntilanteet muuttuvat iän ja yksilöllisen kehityksen myötä. Oman elämän ja työelämän tarpeiden yhteensovittaminen edistää työhyvinvointia ja jaksamista” (Työeläkeyhtiö Varman Evita peili 2004, 2).

Työhyvinvoinnista huolehdittaessa olisi huomioitava eri elämäntilanteiden merkitys eri-ikäisille ja eri uravaiheessa oleville työntekijöille. Näin saavutettaisiin mahdollisimman hyvä henkinen ja fyysinen työkyky sekä innostus ja motivaatio työuran loppuun asti. Työpäivä voisi olla eri mittainen silloin kun lapset ovat pieniä tai kun joudutaan huolehtimaan iäkkäiden vanhempinsa selviytymisestä.

### 3.4.3 Motivaatio

”Motivaatio syntyy tavoitteisiin sitoutumisesta ja onnistumisen kokemuksista. Rakentava palaute, oikeudenmukaisuus ja mahdollisuus vaikuttavat ja luovat pohjaa työhyvinvoinnille” (Työeläkeyhtiö Varman Evita peili 2004, 2).

Motivaatio voisi vastata kysymykseen; miksi olen töissä täällä? Eli motivaatio syntyy jokaisen työntekijän sisältä päin. Innostunut, motivoitunut ja osaava työntekijä voi hyvin työssä ja sen ulkopuolella. Se liittyy läheisesti työvireeseen, jota kuvaavat työn ilo ja viihtyvyys. Työvireeseen vaikuttavat myös tarvittavien tietojen ja taitojen hallinta sekä työn sisältö. Motivaation tilaa seurataan kehityskeskustelujen ja ilmapiirimittausten (ESI)avulla.

### 3.4.4 Työyhteisö

”Työyhteisö ihmisten yhteisönä ja työympäristönä on tärkeä työssä jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttava tekijä. Avoin vuorovaikutus, yhteinen vastuu työilmapiiristä ja ristiriitatilanteisiin tarttuminen rakentavat työhyvinvointia” (Työeläkeyhtiö Varman Evita peili 2004, 2).

Työhyvinvoinnin kannalta toimiva työyhteisö on tärkeä. Se näkyy myönteisesti asiakaspalvelussa ja taloudellisessa tuloksessa. Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin, keskinäinen arvostus ja luottamus, kannustava palaute, jäsenten toimintatapa ja vastuu, vaikutusmahdollisuudet, johtaminen. Jokaisella työntekijällä on oma vastuu työyhteisön kehittämisestä.

### 3.4.4 Osaaminen

”Osaaminen auttaa suoriutumaan työtehtävistä vaivattomasti ja saamaan aikaan palkitsevia tuloksia. Kehittämismyönteinen asenne, kehitystarpeiden tunnistaminen sekä saamisen jakaminen rakentavat työhyvinvointia” (Työeläkeyhtiö Varman Evita peili 2004, 2).

Työkyvyn ylläpidossa ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen on tärkeää. Sen seuraaminen ja kehittäminen perustuu säännöllisiin kehityskeskusteluihin, osaamiskartoituksiin ja kehityssuunnitelmiin. Suurin osa oppimisesta tapahtuu työssä. Muut työkyvyn ylläpitämisessä käytettävät keinot ovat työnkierto, alueellinen koulutus ja omaehtoinen opiskelu.

#### 3.4.6 Johtaminen, myös itsensä johtaminen

”Johtaminen on keskeisin työhyvinvointiin vaikuttava alue, sillä se heijastuu kaikkeen toimintaan ja vaikuttaa jokaiseen työntekijään. Vastuullinen, ihmisten erilaisuutta arvostava johtaminen luo työhyvinvoinnille perustan. Jokaisen tulee myös itse ottaa vastuu omasta elämästään” (Työeläkeyhtiö Varman Evita peili 2004, 2).

Johtajan osaamisalueeseen sisältyvät rakentavan palautteen antaminen, oikeudenmukainen johtaminen, luottamuksen osoittaminen, oikeanlaisen työpaikkakulttuurin vaaliminen. Johtamistyön tavoitteena on ensisijaisesti luoda sellaiset olosuhteet, jossa työntekijät pitävät työntekoa mielekkäänä. Johtaminen on keskeisin työhyvinvoinnin tekijä, sillä se vaikuttaa kaikkiin muihin osa-alueisiin. Huonolla johtamisella voidaan pilata työilmapiiri ja vaarantaa turvallisuutta.

Hyvä johtaminen alkaa aina itsensä johtamisesta, niin työntekijällä kuin työpaikan johtajallakin. Silloin kun kukin tunnistaa omat kykynsä ja taitonsa hän kykenee myös arvostamaan muiden voimavaroja.

## 4. TYÖHYVINVOINNIN ITSEARVIOKYSELY JA TULOKSET

### 4.1 Kyselyn toteutus

Tutkinnallinen osio opinnäytetyöstä koostuu alueen koko henkilöstölle lähetetystä työhyvinvoinnin itsearvio - kysymyksistä. Kysely (liite 1) lähetettiin 188 henkilöstön jäsenelle ja vastauksia tuli 69 kappaletta. Vastausprosentti oli 36,7. Henkilöstön määrää, ikäjakaumaa, miehet/naiset jakaumaa on kuvattu opinnäytetyön sivuilla 8 ja 9. Kysymykset pohjautuivat Eläkeyhtiö Varman Evita-peiliin ja Nordean Intran ”työhyvinvoinnin kehittäminen”-työkirjoihin. Kysymyksiä oli työhyvinvointiin ratkaisevasti vaikuttavilta kuudelta osa-alueelta. Ne ovat terveys, elämäntilanne, motivaatio, työyhteisö, osaaminen ja johtaminen, myös itsensä johtaminen. Kysymyksiin vastattiin ”väreillä” vihreä, keltainen tai punainen. Värien merkitys on kuvattu seuraavassa:

Työhyvinvoinnin eri osa-alueiden nykytilaa on arvioitu liikennevaloilla:

Vihreä – tilanne on hyvä ja tarkoittaa asian olevan kunnossa

Keltainen – parannettavaa löytyy joissakin asioissa

Punainen - on kehittämisaalue

Työhyvinvoinnin kehittäminen -työkirjassa on lisäksi ns. ”työkalupakki”, mistä löytyy neuvoja asioiden korjaamiselle, jos ollaan liikaa keltaisella tai punaisella kyselyn tuloksissa. Henkilöt ja/tai konttorit voivat myöhemminkin toteuttaa kyselyä joko osa-alue kerrallaan tai kaikki yhdessä. Työkirja soveltuu myös ESI-tutkimuksen jatkokäsittelyyn ja vuosittain tehtävän työhyvinvointisuunnitelman ohjeeksi.



## 4.2 Kyselyn tulokset ja analysointi

Seuraavassa käydään yksityiskohtaisemmin läpi kaikkia kuutta kysymysosiota. Tutkimus osoittaa mitkä asiat ovat hyvin, mihin pitää kiinnittää huomiota ja mitä asioita tulee tulevaisuudessa kehittää ja parantaa.

### TERVEYS-OSION KYSYMYKSET:

A 1: Huolehdin omasta fyysisestä ja henkisestä terveydestäni ja jaksamisestani

A 2: Syön terveellisesti ja monipuolisesti

A 3: Liikun ja nukun riittävästi

A 4: Vireystilani työpäivän jälkeen on hyvä

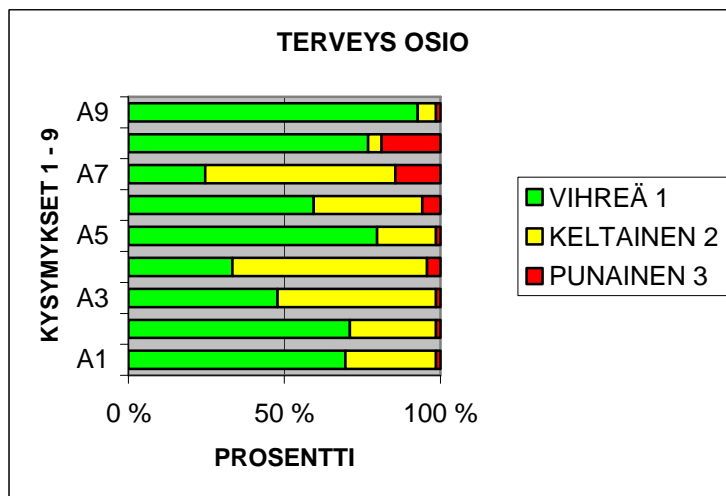
A 5: Minulla on riittävästi tietoa terveyteen vaikuttavista asioista

A 6: Tiedän, mitä sisältyy Nordean työterveyshuollon palveluun

A 7: Fyysistä ja psyykkistä jaksamista tuetaan ja edistetään työpaikallani

A 8: En polta tupakkaa

A 9: Alkoholin käyttöni on kohtuullista



KUVIO 3. Työhyvinvoinnin itsearviointi Terveys-osion tulokset

Terveysaiheisten kysymysten sarjasta tulos oli hyvä kysymysten 1,2,5,8, ja 9 kohdalla. Terveydestä huolehtiminen ja tietämys, ruokailu, liikunta ja uni olivat yli puolella vastaajista vihreällä (kuvio 3). Vastaajien määrä vaihteli 93 ja 70 %:n (64 ja 48) välillä (taulukko 4). Parannettavaa löytyi näiden kysymysten osalta. Keltaisella tasolla vastaajien määrä oli 29 ja 4 %:n (20 ja 3) välillä. Parannettavaa löytyi myös kysymysten 3,4,6 ja 7 osalta. Liikkuminen, nukkuminen, vireystila ja fyysinen sekä psyykinen jaksami-

nen oli keltaisella tasolla vastaajista 59 ja 25 %:n (41 ja 17) välillä. Kehitettävää löytyy vastuksesta 8. Tupakointi oli punaisen tasolla 19 %:n (13) vastaajan verran. Myös vastauksissa 6 ja 7 työterveyshuollon sisältö ja jaksaminen, oli lukemat liikaa parannettavaa ja kehitettävää tasolla.

TAULUKKO 4. Terveys-osion vastausten määrä kappaleina ja prosentteina

| KYSYM | VIHR | KELT | PUN | VIHR | KELT | PUN  |
|-------|------|------|-----|------|------|------|
| A1    | 48   | 20   | 1   | 70 % | 29 % | 1 %  |
| A2    | 49   | 19   | 1   | 71 % | 28 % | 1 %  |
| A3    | 33   | 35   | 1   | 48 % | 51 % | 1 %  |
| A4    | 23   | 43   | 3   | 33 % | 62 % | 4 %  |
| A5    | 55   | 13   | 1   | 80 % | 19 % | 1 %  |
| A6    | 41   | 24   | 4   | 59 % | 35 % | 6 %  |
| A7    | 17   | 42   | 10  | 25 % | 61 % | 14 % |
| A8    | 53   | 3    | 13  | 77 % | 4 %  | 19 % |
| A9    | 64   | 4    | 1   | 93 % | 6 %  | 1 %  |

#### ELÄMÄNTILANNE-OSION KYSYMYKSET:

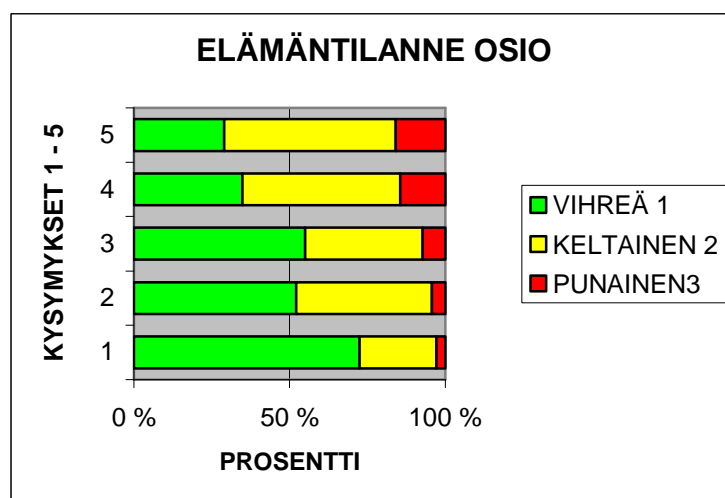
B1: Osaan irrottautua työstä ja rentoutua sekä harrastaa vapaa-aikanani

B2: Työn vaatimukset ja yksityiselämä sovitetaan hyvin yhteen työpaikallani

B3: Työaikoja sovelletaan joustavasti, elämäntilanteet huomioiden mahdollisuuksien mukaan

B4: Erilaisuus ja eri-ikäisyys nähdään voimavarana

B5: Eri-ikäisten yhteistyötä ja vuorovaikutusta edistetään



KUVIO 4. Työhyvinvoinnin itsearvio Elämäntilanne-osion tulokset

Elämäntilanne-osion kysymysten sarjasta tulos oli hyvä kysymysten 1,2 ja 3 kohdalla. Irrottautuminen työstä, rentoutuminen, työn ja yksityiselämän sovittaminen ja työaiko-

jen soveltaminen olivat puolella tai yli puolenvälin vihreällä (kuvio 4). Vastaajien määrä vaihteli 72 ja 52 %:n (50–36) välillä (taulukko 5). Parannettavaa löytyi näiden kysymysten kohdalla vastaajista 43 ja 25 %:n (30–17) välillä. Kysymykset 4 ja 5 olivat suurimaksi osaksi keltaisella tasolla. Miten erilaisuus ja eri-ikäisyys näkyivät voimavarana työyhteisössä ja miten yhteistyötä ja vuorovaikutusta edistettiin. Parannettavaa asiassa näki 55 – 51 % (38–35) vastaajista. Kehitettävää asiassa näki 16–14 % (10–11) vastaajista. Näihin asioihin tulisi tulevaisuudessa kiinnittää huomiota. Ovat tärkeitä työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Ne voitaisiin nähdä työyhteisön voimavarana ja loisivat pohjaa hiljaisen tiedon siirtymiselle juniori-seniori ajattelun pohjalta.

TAULUKKO 5 Elämäntilanne-osion vastausten määrä kappaleina ja prosentteina

| KYSYM | VIHR | KELT | PUN | VIHR | KELT | PUN  |
|-------|------|------|-----|------|------|------|
| B1    | 50   | 17   | 2   | 72 % | 25 % | 3 %  |
| B2    | 36   | 30   | 3   | 52 % | 43 % | 4 %  |
| B3    | 38   | 26   | 5   | 55 % | 38 % | 7 %  |
| B4    | 24   | 35   | 10  | 35 % | 51 % | 14 % |
| B5    | 20   | 38   | 11  | 29 % | 55 % | 16 % |

#### MOTIVAATIO-OSUUDEN KYSYMYKSET:

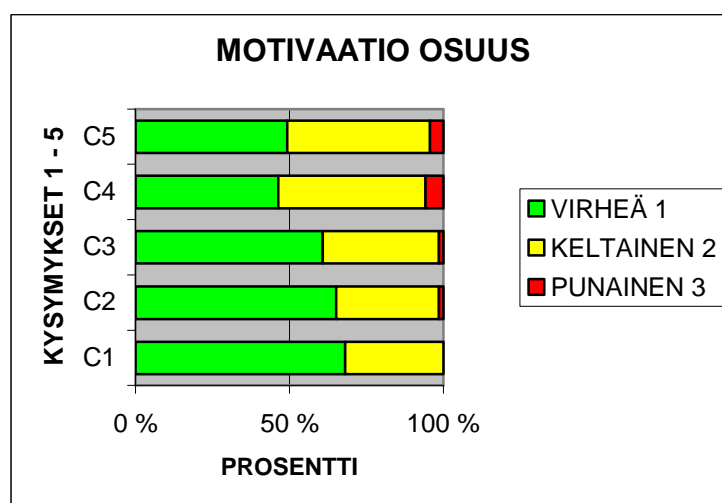
C1: Työni sisältö vastaa odotuksiani

C2: Olen motivoitunut itseni kehittämiseen

C3: Osaan nähdä muutokset mahdollisuuksina

C4: Olen tyytyväinen kehityskeskusteluni (PDD) sisältöön

C5: Työyhteisössämme kaikki tahtovat tehdä parhaansa



KUVIO 5. Työhyvinvoinnin itsearvio Motivaatio-osion tulokset

Motivaatio-osuuden kysymysten sarjasta tulos oli hyvä kysymysten 1,2 ja 3 osalta. Työn sisältö, motivoituminen itsensä kehittämiseen ja miten näki muutokset mahdollisuuksina, olivat yli puolella vihreällä (kuvio 5). Vastaajien määrä vaihteli 68 ja 61 %:n (47–42) välillä (taulukko 6). Parannettavaa myös löytyi näiden kysymysten osalta. Keltaisen tason vastaajien määrä oli 38 ja 32 %:n (26–22) välillä. Kysymykset 4 ja 5 olivat suuresti parannettavaa ja kehitettävää puolella. Keltaisella eli parannettavaa puolella olivat tyytyväisyys kehityskeskustelun sisältöön ja miten työyhteisössä kaikki tekivät parhaansa, vastaukset. Keltaisella tasolla vastaajien määrä oli 48 ja 46 %:n (33–32) välillä. Punaisella oli 6 ja 4 %:n (3-4) välillä. Tässä osiossa on tulevaisuudessa paljon kehitettävää ja pitää kiinnittää huomiota. Vaikutus oleellinen työhyvinvoinnin kannalta.

TAULUKKO 6 Motivaatio-osuuden vastausten määrä kappaleina ja prosentteina

| KYSYM | VIHR | KELT | PUN | VIHR | KELT | PUN |
|-------|------|------|-----|------|------|-----|
| C1    | 47   | 22   | 0   | 68 % | 32 % | 0 % |
| C2    | 45   | 23   | 1   | 65 % | 33 % | 1 % |
| C3    | 42   | 26   | 1   | 61 % | 38 % | 1 % |
| C4    | 32   | 33   | 4   | 46 % | 48 % | 6 % |
| C5    | 34   | 32   | 3   | 49 % | 46 % | 4 % |

#### TYÖYHTEISÖ-OSION KYSYMYKSET:

D1: Arvostan työkavereitani ja osoitan luottamusta

D2: Annan ja vastaanotan palautetta

D3: Noudatan yhteisiä pelisääntöjä ja ohjeita

D4: Kohtelemme toisiamme oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti

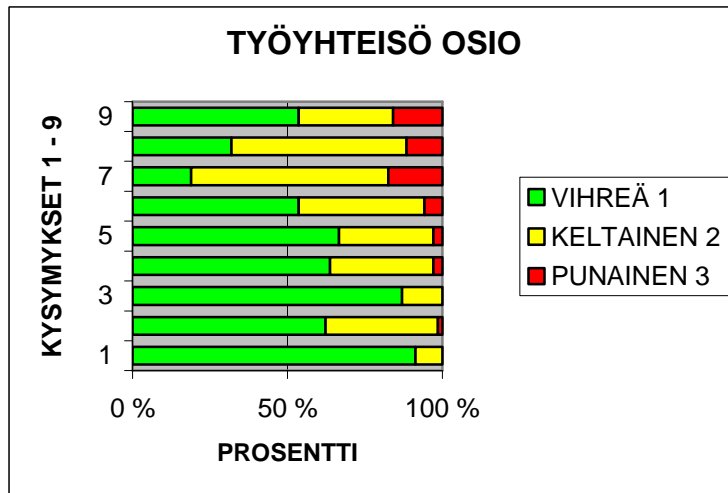
D5: Saan tukea työyhteisöltäni

D6: Arkisessa työn tekemisessä on työn iloa

D7: Työyhteisössäni käsitellään ristiriitoja avoimesti

D8: Esikyselyä hyödynnetään työyhteisössäni

D9: Olen tutustunut työsuojelun työpaikkakäynnin muistioon



KUVIO 6. Työhyvinvoinnin itsearvio Työyhteisö-osion tulokset

Työyhteisö-osion sarjasta tulos oli hyvällä tasolla kysymysten 1,2,3,4,5,6, ja 9 kohdalla. Vihreällä värillä olivat vastaukset yli puolella (kuvio 6). Vastaajien määrä vaihteli 91 ja 54 %:n (63–37) välillä (taulukko 7). Parannettavaa eli keltaisella tasolla vastaajien määrä vaihteli 41 ja 9 %:n (6-28) välillä. Punaisella eli kehitettävää tasolla oli vastaajista 16 ja 1 %:n (11-1) välillä. Parannettavaa ja kehitettävää löytyi kysymysten 7 ja 8 osalta paljon. Miten työyhteisössäni käsitellään ristiriitoja ja miten hyödynnetään esikyselyä. Keltaisella tasolla vastaajien määrä oli 64 ja 57 %:n (44–39) välillä. Punaisella tasolla vastaajien määrä näissä oli 17 ja 12 %:n (12-8) välillä. Työyhteisö-osiossa paljon kehitettävää ja parannettavaa kysymysten 6,7 ja 8 osalta. Kiinnittämällä niihin huomiota parannetaan työhyvinvoinnin tilaa konttoreissa.

TAULUKKO 7 Työyhteisö-osion vastausten määrä kappaleina ja prosentteina

| KYSYM | VIHR | KELT | PUN | VIHR | KELT | PUN  |
|-------|------|------|-----|------|------|------|
| D1    | 63   | 6    | 0   | 91 % | 9 %  | 0 %  |
| D2    | 43   | 25   | 1   | 62 % | 36 % | 1 %  |
| D3    | 60   | 9    | 0   | 87 % | 13 % | 0 %  |
| D4    | 44   | 23   | 2   | 64 % | 33 % | 3 %  |
| D5    | 46   | 21   | 2   | 67 % | 30 % | 3 %  |
| D6    | 37   | 28   | 4   | 54 % | 41 % | 6 %  |
| D7    | 13   | 44   | 12  | 19 % | 64 % | 17 % |
| D8    | 22   | 39   | 8   | 32 % | 57 % | 12 % |
| D9    | 37   | 21   | 11  | 54 % | 30 % | 16 % |

### OSAAMINEN-OSION KYSYMYKSET:

E 1: Minulla on työtehtävissäni tarvittavat tiedot ja valmiudet

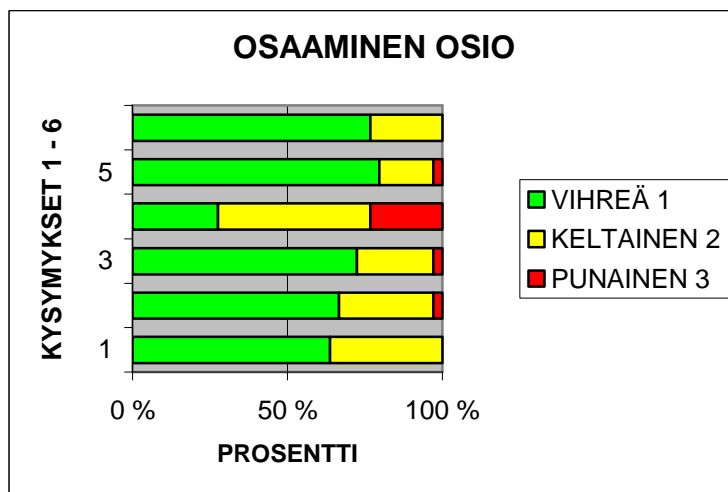
E 2: Osaan käyttää käytössäni olevia työkaluja ja ohjelmia

E 3: Työpaikallani arvostetaan kokemusta ja tiedon jakamista

E 4: Meillä on aikaa ja mahdollisuuksia uuden oppimiselle

E 5: Tiedän mitä minulta odotetaan ja tavoitteet ovat selkeät

E 6: Osaan oppia virheistä ja hyödynnän saamani palautetta



KUVIO 7. Työhyvinvoinnin itsearvio Osaaminen-osion tulokset

Osaaminen osion kysymysten sarjasta tulos oli hyvä kysymysten 1,2,3,5, ja 6 kohdalla. Tarvittavaa tietoa ja valmiutta oli, osattiin käyttää työkaluja ja ohjelmia, työpaikalla arvostettiin kokemusta ja tiedon jakamista, tavoitteet olivat selkeät, osattiin oppia virheistä ja hyödyntää saatua palautetta. Kaikista edellä mainituista vastaukset olivat yli puolella vihreällä tasolla (kuvio 7). Vastaajien määrä vaihteli 80 ja 64 %:n (53–44) välillä (taulukko 8). Parannettavaakin näistä löytyi. Keltaisella tasolla vastaajien määrä oli 36 ja 17 %:n (25–12) välillä

TAULUKKO 8 Osaaminen-osion vastausten määrä kappaleina ja prosentteina

| KYSYM | VIHR | KELT | PUN | VIHR | KELT | PUN  |
|-------|------|------|-----|------|------|------|
| E1    | 44   | 25   | 0   | 64 % | 36 % | 0 %  |
| E2    | 46   | 21   | 2   | 67 % | 30 % | 3 %  |
| E3    | 50   | 17   | 2   | 72 % | 25 % | 3 %  |
| E4    | 19   | 34   | 16  | 28 % | 49 % | 23 % |
| E5    | 55   | 12   | 2   | 80 % | 17 % | 3 %  |
| E6    | 53   | 16   | 0   | 77 % | 23 % | 0 %  |

## JOHTAMINEN-OSION KYSYMYKSET:

F1: Minua ja työtäni arvostetaan

F2: Saan tukea ja ohjausta esimieheltäni ja työkavereiltani

F3: Meillä on riittävät resurssit ja pystymme joustamaan kiiretilanteissa

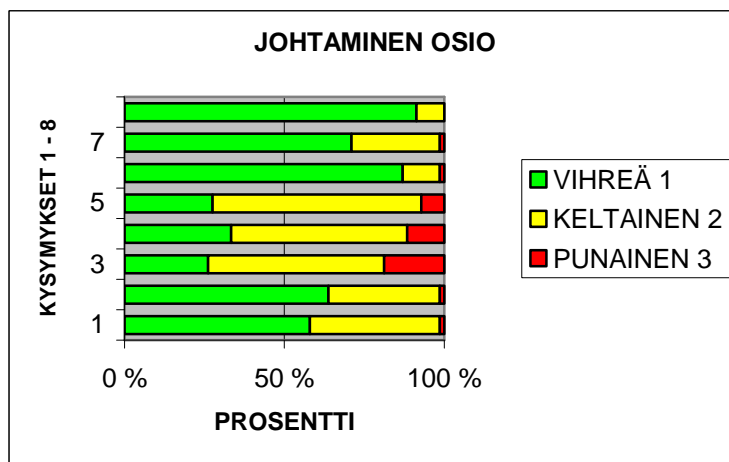
F4: Johto ja esimiehet ovat kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista

F5: Johtaminen näkyy arkipäivän tilanteissa

F6: Arvostan itse työtäni ja osaamistani

F7: Suunnittelen ja ohjaan itse työskentelyäni

F8: Otan vastuun omista tavoitteistani ja tehtävistäni



KUVIO 8. Työhyvinvoinnin itsearvio Johtaminen-osion tulokset

Johtaminen osion kysymysten sarjasta tulos oli hyvällä tasolla 1,2,6,7 ja 8 kohdalla. Työntekijät kokivat heitä ja työtänsä arvostettavan ja saivat tukea ja ohjausta esimiehiltä ja työkavereiltaan. Oman työn tekeminen ja osaamisen arvostus, suunnittelu ja itseohjautuvuus sekä vastuun ottaminen omista tavoitteista ja tehtävistä olivat yli puolella vastaajista vihreällä (kuvio 8). Vastaajien määrä vaihteli 91 ja 58 %:n (63–40) välillä (taulukko 9). Parannettavaa löytyi myös näiden kysymysten osalta. Keltaisella tasolla vastaajien määrä oli 41 ja 9 %:n (28-6) välillä. Kehitettävää näiden kysymysten osalta löytyi vain minimaalisesti. Kysymysten 3, 4 ja 5 kohdalla löytyi paljon parannettavaa ja kehitettävää. Miten riittävät ovat resurssit ja miten pystymme joustamaan kiiretilanteissa. Miten johtaja esimiehet ovat kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista sekä miten johtaminen näkyy arkipäivän tilanteissa, ovat reilusti parannettavaa ja kehitettävää tasolla. Keltaisella tasolla vastaajien määrä oli 65 ja 55 %:n (45–38) välillä.

Punaisella tasolla vastaajien määrä oli 19 ja 7 %:n (13-5) välillä. Tämän osion kehittäminen johtajuuden osalta olisi erittäin tärkeää tulevaisuudessa. Johtamisella on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta katsottuna.

TAULUKKO 9 Johtaminen-osion vastausten määrä kappaleina ja prosentteina

| KYS | VIHR | KELT | PUN | VIHR | KELT | PUN  |
|-----|------|------|-----|------|------|------|
| F1  | 40   | 28   | 1   | 58 % | 41 % | 1 %  |
| F2  | 44   | 24   | 1   | 64 % | 35 % | 1 %  |
| F3  | 18   | 38   | 13  | 26 % | 55 % | 19 % |
| F4  | 23   | 38   | 8   | 33 % | 55 % | 12 % |
| F5  | 19   | 45   | 5   | 28 % | 65 % | 7 %  |
| F6  | 60   | 8    | 1   | 87 % | 12 % | 1 %  |
| F7  | 49   | 19   | 1   | 71 % | 28 % | 1 %  |
| F8  | 63   | 6    | 0   | 91 % | 9 %  | 0 %  |

Kyselyn lopputuloksesta voisi todeta vastaajien määrän yllättävän pieni osuus koko henkilöstöstä. Vastaajia oli 69 ja koko henkilöstö 188. Vastausprosentti 36,7. Työhyvinvointiin vaikuttavien osioiden yhteisessä vertailussa erottuvat positiivisesti työyhteisö, osaaminen, motivaatio ja terveys. Niissä ollaan eniten vihreällä alueella, eli asiat ovat hyvällä tasolla. Keltaisella alueella (parannettavaa) oli paljon osioissa elämäntilanne ja johtaminen. Eniten kehitettävää eli punaista löytyi johtamisen, osaamisen, elämäntilanteen ja työyhteisön osioiden muuttamista kysymyksistä.

Kyselyä ja sen tuloksia voisi hyödyntää konttoreissa käymällä työhyvinvoinnin kehittämisen-käsikirjan ja Evita peilin kautta näitä osa-alueita läpi. Perehtymällä työkirjan ”työkalupakki” osastoon saisi eväitä millä keltaisella ja punaisella alueella asioita voitaisiin korjata, kehittää ja parantaa. Jonkin ajan kuluttua voitaisiin tehdä samoilla kysymyksillä uusi kysely ja verrata sitä tämän nyt tehdyn kyselyn vastauksiin. Näin vertailemalla voisi todeta onko kehitystä tapahtunut ja mihin suuntaan.



## 5 POHDINTAA

Kun henkilöstö voi hyvin, yritys voi hyvin. Tulevaisuudessa korostuu henkilöstöpääoman merkitys yritysten menestykselle ja kehittämiselle. Kilpailukyvyn takaamiseksi tarvitaan henkilöstö, joka on halukas työskentelemään yhdessä ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Hyvä terveys, osaaminen ja motivaatio ovat työkyvyn (tyky) ja hyvinvoinnin (tyhy) peruspilareita. Oikeudenmukainen johtaminen ja hyvä ilmapiiri parantavat koettua työn hallintaa ja vähentävät työstä johtuvan kuormituksen määrää.

Ihmisen hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta. Terveellinen ja turvallinen työ, joka vastaa yksilön edellytyksiä ja johon liittyy aikaansaamisen tunne sekä oppimiskokemuksia, edistää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Terveelliset elintavat, yksilön kannalta mielekkäät vapaa-ajanharrastukset ja läheiset ihmissuhteet tasapainottavat työn aiheuttamaa rasitusta.

Työelämän kehityssuuntia on 2000 - luvulla ollut työelämän globalisoituminen ja kah-tiajakautuminen. Työolot ovat kehittyneet, perinteiset ongelmat ovat vähentyneet ja toisaalta uusia on tullut tilalle. Yritykset ovat uudelleenorganisoiduneet, ammattiraken-teet ja työn sisältö muuttuneet. Tietoyhteiskunta on kehittynyt, osaamisvaatimukset li-sääntyneet. Kiire ja nopeus oppia uutta ovat kasvaneet.

Työelämään on tullut uusia riskejä. Työn henkinen kuormitus ja sitovuus ovat kasva-neet, aikapaine, tietotulva ja ihmissuhdetyö ovat lisääntyneet. Uuden tieto- ja viestintä-tekniikan käytettävyyden ongelmat ovat lisääntyneet. Huolena on ikääntyvien työnteki-jöiden jaksaminen ja jatkaminen nopeasti muuttuvassa työssä. Väkivalta, rikollisuus, päihdeongelmat, väkivaltaiset asiakkaat varjostavat turvallisen työn tekemistä.

Tulevaisuudessa tulisi syventää työhyvinvoinnin näkemystä. Tykyn ja työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja selviytymisen tutkimisen sijaan tulisi ottaa laajempi kokonaisuus tarkastelun alle. Tämä olisi koko liiketoimintaympäristön, työntekijän laajemman työ-ympäristön tutkiminen, siirtyminen lääketieteellisestä näkemyksestä enemmän liiketa-loudelliseen ja sosiologiseen suuntaan.

Muutoksia tapahtuu koko ajan ja silloin voi olla joko muutoksen kohteena tai siihen vaikuttajana. Henkilöstön tietoisuus ja osallistuminen muutoksen ohjaamiseen ja tietämys mitä tapahtuu, antaisivat uutta pohjaa työssä jaksamiseen ja oman työn ohjaamiseen. Välillisesti tämä vaikuttaisi perinteisille työhyvinvoinnin osa-alueille.

Tulevaisuudessa olisi tärkeää pitää työsuojelu ja työhyvinvointi kaikessa yrityksen suunnittelussa ja toiminnassa mukana. Ajattelemalla ja toteuttamalla asioita niiden kautta hyödyntää molempia osapuolia, niin työntekijöitä kuin työnantajia. Työhyvinvointi on voimavara ja kilpailuvaltti ja sillä voi päästä menestykseen. Tehokkuus, laatu ja tulos paranevat sen onnistuessa.

Työhyvinvoinnissa kannattaa keskittyä oleelliseen, niihin asioihin, joista itse voimme päättää ja joihin pystymme vaikuttamaan. Asiat, joihin minä itse voin vaikuttaa ja päättää, ovat omat teot, oma osaaminen, omat ajatukset ja tunteet, asiakaskohtaaminen, palaute työkaverille, hymy, suosittelu. Näistä minä päätän. Keskity näihin, hallinnan tunteesi lisääntyy. Asiat, joihin voin vaikuttaa mutta en voi päättää: niitä ovat työkavereiden fiilis, asiakkaan tunnelma ja tyytyväisyys, palaute esimieheltä. Näiden asioiden pohtiminen aiheuttaa stressiä. Sitten on vielä asioita jotka vaikuttavat meihin ja emme voi silti itse niihin vaikuttaa. Niitä ovat markkinatilanne, kilpailijat, ruuhka, toimitilat, työntekijöiden määrä. Näihin keskittyminen ahdistaa. Hallinnan ympyrä on tässä kuvattuna kolmella kehällä, sisäkehän asioihin (voin itse päättää) kannattaa keskittyä.

Omaa itseään voi verrata yritykseen. Oy Minä Ab, jossa olen oman elämäni toimitusjohtajana. Organisaatio koostuu tietoisuudesta kehoon, mieleen, tunteisiin, arvoihin ja työhön. Tutkiskella ovatko fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen, henkinen ja ammatillinen minä kunnossa. Osata huoltaa, uudistua, käyttää näitä osioita parhaalla mahdollisella tavalla. Välttää konkurssiin tai saneeraukseen joutumista. Oy Minä Ab:tä on verrattu yritykseen esim. pankkiin joka antaa lainaa asiakkaille. Niin mekin annamme aikaa harrastuksille, työlle jne. Pysähtyä saammeko ”korkona” takaisin itsellemme motivaatiota, palkkaa, arvostusta jne. niin paljon, että haluamme pitää lainat voimassa. Joskus olisi hyvä irtisanoa joitakin lainoja ja ottaa uusia, joista saa korkona itselleen enemmän.

Tutkimissani kirjoissa, lehdissä, artikkeleissa työhyvinvointia ja työsuojelua pidetään erittäin tärkeinä työkuultuuriin kuuluvina osina. Tämän työn aihe on minulle tuttu. Olen perehtynyt työsuojeluun paljon kuuden vuoden aikana. Silti tuntui aloitus vaikealta, mitä ja miten alkaa kirjoittamisen. Työn tekeminen on tuntunut mielenkiintoiselta ja vienyt paljon aikaa. Yksi suurin haasteeni onkin ollut ajankäytön arvioiminen. En ole siinä onnistunut nappiin ja sitten loppupuolella kirjoittamistani onkin tullut kaikkea ulkopuolelta aikaani ja ajatuksiani vieviä asioita kuvaan mukaan. On tullut tunne, että jos olisin tämän tiennyt, niin varmasti olisin aikaisemmin jo aloittanut kirjoittamisen.

Työn mielenkiintoinen vaihe oli kyselyn suunnittelu, toteutus ja vastausten analysointi. Tämä vaihe oli antoisaa koota ja pohtia asioita työsuojelun ja hyvinvoinnin kannalta. Kysymysten valinta, saatekirjeen kirjoitus, vastausten odotus oli noin neljä viikkoa kestävä periodi. Vastausten mukana tulleet kannustusviestit tuntuivat mukavilta. Kiitos teille kaikille, jotka avustitte tässä tutkinnallisen osion tekemisessä.

Tästä työstä on ollut minulle paljon hyötyä. Olen lukenut, miettinyt, pohtinut ja suunnitellut tätä paljon. Muistiin on varmasti jäänyt asioita, jotka auttavat minua työsuojelutyön tekemisessä alueellani. Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia työsuojelun ja –hyvinvoinnin tilannetta Pirkanmaan alueella, suorittaa kysely, analysoida tulokset, tehdä kehittämis- ja parannusehdotuksia tulevaisuudessa toteutettavan toiminnan kehittämiseksi. Toivon, että olen jotenkin onnistunut siinä asiassa.

Parannettavaa työhöni olen pohtinut aiheen valintaa uudelleen. Olisiko pitänyt valita vain työhyvinvoinnin tilanteen seuranta? Olisinko silloin pystynyt menemään vielä syvemmälle aiheeseen ja saamaan paremman ja sisällöllisesti antoisamman työn. Kyselyä suunnitellessani olisi pitänyt ottaa ehkä vastaajan tiedot ikä, sukupuoli, mukaan kyselyyn. Alueellamme on naisia ja miehiä määrätty määrä, nyt en tiedä kuinka monta naista ja miestä on vastannut.

Olen suunnattoman helpottunut olotilaltani nyt, kun työ on valmis. Näin suuren työn kirjoitus on ensimmäinen elämässäni. Koskaan ei saa sanoa koskaan, joten ei vielä tiedä vaikka vielä elämäni varrella lähtisin opiskelemaan ja kirjoittamaan uusia asioita. Kiitos teille kaikille kyselyyn vastanneille, jotka avustitte tässä tutkinnallisen osion tekemisessä.

## LÄHTEET

<http://www.nordea.fi>

Lepistö, I. 1995. Toimistojen työsuojelu. 2. tarkastettu painos. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Paino-Center Oy

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki:Edita

Suomen Mielenterveysseura. 1990. Työyhteisön terveys.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Työterveyslaitos. 2006. Työsuojelunperusteet. 3.korjattu painos. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy

Varma työeläkeyhtiö. Evita-peili

Vesterinen, P.(toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY pro

Työ Terveys Turvallisuus. 2007, 7

Työ Terveys Turvallisuus. 2007, 8

Työ Terveys Turvallisuus. 2008, 4

Työ Terveys Turvallisuus. 2008, 6

## LIITE 1: (3)

**EVITA-PEILI TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET**

Vastaatko jokaiseen kysymykseen laittamalla ruksi vihreän, keltaisen tai punaisen kohdalle

Vihreä      Keltainen      Punainen

**TERVE-  
YS A**

- A1. Huolehdin omasta fyysisestä ja henkisestä terveydestäni ja jaksamisestani
- A2. Syön terveellisesti ja monipuolisesti
- A3. Liikun ja nukun riittävästi
- A4. Vireystilani työpäivän jälkeenkin on hyvä
- A5. Minulla on riittävästi tietoa terveyteen vaikuttavista asioista
- A6. Tiedän, mitä sisältyy Nordean työterveyshuollon palveluun
- A7. Fyysistä ja psyykkistä jaksamista tuetaan ja edistetään työpaikallani
- A8. En polta tupakkaa
- A9. Alkoholin käyttöni on kohtuullista

**ELÄMÄNTILANNE  
B**

- B1. Osaan irrottautua työstä ja rentoutua sekä harrastaa vapaa-aikanani
- B2. Työn vaatimukset ja yksityiselämä sovitetaan hyvin yhteen työpaikallani
- B3. Työaikoja sovelletaan joustavasti, elämäntilanteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan
- B4. Erilaisuus ja eri-ikäisyys nähdään voimavarana
- B5. Eri-ikäisten yhteistyötä ja vuorovaikutusta edistetään

**MOTIVAATIO C**

- C1. Työni sisältö vastaa odotuksiani
- C2. Olen motivoitunut itseni kehittämiseen
- C3. Osaan nähdä muutokset mahdollisuuksina
- C4. Olen tyytyväinen kehityskeskusteluni ( PDD ) sisältöön
- C5. Työyhteisössämme kaikki tahtovat tehdä parhaansa

**TYÖYHTEISÖ D**

- D1. Arvostan työkavereitani ja osoitan luottamusta
- D2. Annan ja vastaanotan palautetta
- D3. Noudatan yhteisiä pelisääntöjä ja ohjeita
- D4. Kohtelemme toisiamme oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti
- D5. Saan tukea työyhteisöltäni
- D6. Arkisessa työn tekemisessä on työn iloa
- D7. Työyhteisössäni käsitellään ristiriitoja avoimesti
- D8. ESI-kyselyä hyödynnetään työyhteisössäni

D9. Olen tutustunut työsuojelun työpaikkakäynnin muistioon

### **OSAAMINEN E**

jatkuu

- E1. Minulla on työtehtävissäni tarvittavat tiedot ja valmiudet
- E2. Osaan käyttää käytössäni olevia työkaluja ja ohjelmia
- E3. Työpaikallani arvostetaan kokemusta ja tiedon jakamista
- E4. Meillä on aikaa ja mahdollisuuksia uuden oppimiselle
- E5. Tiedän mitä minulta odotetaan ja tavoitteet ovat selkeät
- E6. Osaan oppia virheistä ja hyödynnän saamaani palautetta

### **JOHTAMINEN JA ITSENSÄ JOHTAMINEN F**

- F1. Minua ja työtäni arvostetaan
- F2. Saan tukea ja ohjausta esimieheltäni ja työkavereiltani
- F3. Meillä on riittävät resurssit ja pystymme joustamaan kiiretilanteissa
- F4. Johto ja esimiehet ovat kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista
- F5. Johtaminen näkyy arkipäivän tilanteissa
- F6. Arvostan itse työtäni ja osaamistani
- F7. Suunnittelen ja ohjaan itse työskentelyäni
- F8. Otan vastuun omista tavoitteistani ja tehtävistäni

SirpaHautamäki / 0401865  
 Sointulantie 3 B 5  
 34600 Ruovesi  
 Puh. 050 – 360 2681  
[sirpa.hautamaki@piramk.fi](mailto:sirpa.hautamaki@piramk.fi)

KYSELY 1 (1)

14.02.2009

NORDEA PANKKI SUOMI OYJ:N  
 PIRKANMAAN ALUEEN TYÖNTEKIJÄT

## TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

### **Tutkinnallinen osio opinnäytetyöhöni työsuojelun / -hyvinvoinnin tilanteesta Pirkanmaan alueella**

Teen aikuiskoulutukseni ( Liiketalouden koulutusohjelman ) opinnäytetyö tākoskien työsuojelun/- hyvinvoinnin tilannetta ja tulevaisuutta Nordean Pirkanmaan alueella.

Meillä oli viime vuonna ”Kunnon Vuosi 2008” tempaus alueellamme ja siinä oli Työhyvinvoinnin kehittāminen – oppaasta terveys osa-alueen kysymykset, joita piti konttorissa käydä läpi ja näin kartoittaa terveyden tilaa.Tāhän opinnäytetyöhöni haluan kartoitukseen mukaan kaikki osa-alueet.

Oheisessa taulukossa olevat kysymykset perustuvat Työeläkeyhtiö Varman henkilökohtaisen työhyvinvoinnin työkirjaan, Evita- peiliin. Sen osa-alueet ovat: terveys, elämäntilanne, motivaatio, osaaminen, työyhteisö ja johtaminen, myös itsensä johtaminen. Näihin kysymyksiin tulleilla vastauksilla saan kartoitettua kokonaisvaltaisemmin hyvinvoinnin kaikkia osa-alueita.

Pyydän Sinua käyttämään muutaman minuutin ja vastaamaan oheisessa taulukossa oleviin kysymyksiin ja palauttamaan kaavakkeen minulle joko sähköisesti yllä olevaan sähköposti osoitteeseen tai kirjekuoressa osoitteeseen :

Nordea Ruovesi 1162  
 Sirpa Hautamäki  
 Honkalantie 6, 34600 Ruovesi

**Odotan vastauksesi olevan perillä 06.03.2009 mennessä.  
 Näin saan arvokkaan osion tutkinnallista puolta työhöni.**

Kiitos jo etukāteen vaivannāöstāsi! Hyvāā työviikon jatkoa ja kevāān odotusta ! Terveisin ! Sirpa Hautamäki

Päivämäärä

|  |                                   |                     |  |
|--|-----------------------------------|---------------------|--|
| Työsuojelualue   | Alueen numero                     | TSV:n nimi          |  |
| Käynnin kohde  | Laskentapaikan numero             | Laskentapaikan nimi | Käyntipäivämäärä   |
| Työnantajan edustajat  |                                   |                     |  |
| Henkilöstön edustajat  |                                   |                     |  |
| Muut läsnäolijat   |                                   |                     |  |
| Samoissa tiloissa työskentelevät Nordea-konserniin kuuluvat muut henkilöt (esim. sijoitus-, maksuliikennevoimat, jne.) |                                   |                     |  |
|  |                                   |                     |  |
| Työpaikan perustiedot  | Henkilöstön määrä<br>Kokoaikaisia | Osa-aikaisia        | Yhteensä<br>Toiminnan luonne<br><input type="checkbox"/> asiakaspalveluyksikkö<br><input type="checkbox"/> tuki- tai tuotantoyksikkö |
| Yleiskuvaus<br>(Käytyihin keskusteluihin perustuen)  |                                   |                     |  |
| Työpaikan sisäisestä tilanteesta todettiin seuraavaa   |                                   |                     |  |
| Ulkoista toiminta-ympäristöä kuvattiin seuraavasti   |                                   |                     |  |

**Työpaikalla todettua****Johtaminen ja ilmapiiri**

|  | Kunnossa                 | Kehitet-<br>tävää        | Kommentit |
|--|--------------------------|--------------------------|-----------|
| Säännölliset palaverit   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |           |
| Ilmapiirimittausten hyödyntäminen                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |           |
| Häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |           |
| Työn organisointi ja tehtävän kuvaukset eli Job description'it | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |           |
| Työjärjestelyt ja vastuut                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |           |

**Henkilöstön kehittäminen**

|                               |                          |                          |  |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| Kehityskeskustelut            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Kehittämissuunnitelmat        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Perehdyttäminen ja työopastus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

**Työkyvyn ylläpito ja kehittäminen**

|  |                          |                          |  |
|--|--------------------------|--------------------------|--|
| Onko työhyvinvointisuunnitelma tehty                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Ylityötilanne (Työn ja työajan hallinta, ylityöiden syy ja seuranta) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

**Työympäristö ja ergonomia**

|  |                          |                          |  |
|--|--------------------------|--------------------------|--|
| Melu   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Valaistus                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Työasennot- ja liikkeet                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Kalusteet, työpiste- ja -huoneen järjestelyt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Työterveyshuollon ergonomia kartoitus        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

**Turvallisuus**

|  | Kunnossa | Kehitet-<br>tävää | Kommentit |
|--|----------|-------------------|-----------|
|  |          |                   |           |



|  |                          |                          |  |
|--|--------------------------|--------------------------|--|
| Turvallisuusohjeiden hallinta, onko vuosittainen turvallisuus koulutus saatu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Väkivallan uhka  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Yksintyöskentely ja/tai 2-3 hengen konttorit                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Siisteys ja järjestys  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Hälytys- ja valvontalaitteet   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Uhkatilanteiden jälkihoito, toimintatapa tiedossa                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Työtapaturmien vaara   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

### Työterveys

|  |                          |                          |  |
|--|--------------------------|--------------------------|--|
| Palvelun tavoitettavuus                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Laatu  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Yhteistyö paikallisen työterveyshuollon kanssa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

### Ensiapuvalmius

|                     |                          |                          |  |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| Koulutuksen saaneet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Ensiaputarvikkeet   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

### Lämpötila ja ilmanvaihto

|             |                          |                          |  |
|-------------|--------------------------|--------------------------|--|
| Lämpöolot   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Ilman laatu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

### Pelastustoimi

|                                  |                          |                          |  |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| Jatkuuus- ja pelastussuunnitelma | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Vuosittainen läpikäynti tehty    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

### Muuta

|  |                          |                          |  |
|--|--------------------------|--------------------------|--|
| Henkilöstön työsuojelutietoisuus (Perehdytys ja työnopastus näissä asioissa) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| Mahdollisia muita havaintoja   |                          |                          |  |

### Sovitut toimenpiteet

Tähän kirjataan ne asiat, jotka työpaikkakäynnillä tehtyjen havaintojen perusteella edellyttävät jatkotyöstämistä. Tarvittaessa otetaan yhteyttä pankin asiantuntijoihin (Työterveyspalvelut, Tilapalvelut, Toimitilaturvallisuus, Turvallisuus jne.), jotka arvioivat havaitun vaara- tai haittatekijän toteutumisen todennäköisyyden ja siitä aiheutuvat seuraukset.

| Sovitut toimenpiteet | Vastuhenkilö | Aikataulu | Miten seurataan |
|----------------------|--------------|-----------|-----------------|
|                      |              |           |                 |
|                      |              |           |                 |
|                      |              |           |                 |
|                      |              |           |                 |
|                      |              |           |                 |

### Allekirjoitus

|   |   |
|---|---|
| Työsuojeluvalltuutetun nimi ja yhteystiedot | Työpaikasta vastaavan johtajan nimi ja yhteystiedot |
|---|---|

---

|                          |   |
|--------------------------|---|
|                          |   |
| <b>Sähköpostijakelu:</b> | Aluejohtaja/Yksikönjohtaja/samoissa tiloissa työskentelevien Nordea-konserniin kuuluvien muiden henkilöiden esimies<br>Työsuojelupäällikkö Jukka Koski (2552)<br>Päätyösuojeluvaltuutettu Jorma Nylund (2504)<br>Oman työsuojelualan edustaja työsuojelutoimikunnassa<br>HR Partner<br>Työterveyshuolto |
| <b>Tiedoksi:</b>         | Sähköpostilla työpaikan henkilöille/samoissa tiloissa työskenteleville Nordea-konserniin kuuluville henkilöi  |

LIITE 2:3 (3)

## LIITE 3

Työpaikkakäynnin muistioita konttoreista

LUOTTAMUKSELLINEN

Ei julkaista toimeksiantajan pyynnöstä