



Minna Vähäjylkkä

TYÖHYVINVOINTI KOHDEYRITYKSESSÄ

TYÖHYVINVOINTI KOHDEYRITYKSESSÄ

Minna Vähäylkkä
Opinnäytetyö
Kevät 2013
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä: Minna Vähäylikkä

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointi kohdeyrityksessä

Työn ohjaaja: Eija Svanberg

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: kevät 2013

Sivumäärä: 48 + 6

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli työhyvinvoinnin tilan selvittäminen kohdeyrityksessä työhyvinvointikyselyn avulla. Henkilöstön hyvinvointi on tärkeä osa yrityksen menestystä ja hyvinvoivat työntekijät vaikuttavat yrityksen kilpailukykyyn ja taloudelliseen tulokseen. Työhyvinvointi on erittäin ajankohtainen aihe ja siihen kiinnitetään nykyään paljon huomiota yrityksissä. Tutkimuksen avulla pyrittiin tarjoamaan toimeksiantajalle kehitysehdotuksia kyselyn tuloksien ja työhyvinvoinnin teorian avulla työhyvinvoinnin parantamiseksi ja ylläpitämiseksi. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Oulussa toimiva puhtaanapitoalan yritys, jossa työskentelee noin 80 henkilöä. Siivousalalla on omat erityiset haasteensa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä.

Opinnäytetyö jakaantui teoreettiseen osioon ja tutkimusosioon. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkasteltiin tutkimuksen kannalta keskeisiä työhyvinvoinnin asioita. Viitekehyksessä syvennyttiin erityisesti Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -malliin, joka perustuu Maslowin tarvehierarkiaan. Tutkimus tehtiin pitkälti kyseisen teorian pohjalta. Tutkimusosiossa toteutettiin kvantitatiivinen työhyvinvointikysely. Sähköinen kyselylomake lähetettiin kaikille yrityksen siivoojille ja vastausprosentti oli 80. Tutkimuksen tuloksia havainnollistettiin kaavioilla.

Tutkimus osoitti että työhyvinvointi kohdeyrityksessä koetaan hyväksi. Henkilöstö oli tyytyväinen työnantajaansa ja piti työilmapiiriä hyvänä. Kyselystä tuli kuitenkin ilmi myös asioita, joihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Johtamisessa tulisi huomioida enemmän palautteen antaminen ja kiittäminen. Myös tiedonkulkuun ja perehdytykseen oltiin hieman tyytymättömiä.

Tulevaisuudessa kyselyssä nousseisiin epäkohtiin tulee kiinnittää huomiota ja ylläpitää myös hyväksi koettuja osa-alueita. Suorittamalla saman kyselyn vuosittain, voidaan seurata työhyvinvoinnin kehitystä ja toimenpiteiden vaikutuksia.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työyhteisö, kvantitatiivinen tutkimus, kehittäminen, työkyky

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics

Author: Minna Vähäyjylkkä

Title of thesis: Work welfare in target company

Supervisor: Eija Svanberg

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2013 Number of pages: 48 + 6

The primary aim of the thesis was to examine the current state of work welfare in the target company. Well-being is very important part of company's success and it has an impact on company's competitiveness and financial outcome. The secondary aim was to give suggestions how to improve welfare in the target company. This study was commissioned by a cleaning company operating in Oulu region. Cleaning industry has its specific challenges concerning work welfare.

The thesis consisted of theoretical background and the actual research. Essential parts of work welfare were examined in the theoretical background. Five steps of welfare were explained more closely since the study is mostly based on that theory. The research consisted of conducting a quantitative welfare survey for all the cleaners at the target company. The response rate was 80 per cent. The results of the survey were illustrated using graphs.

The results of the study indicated that the state of welfare in the target company was good. The personnel are satisfied with their employer and they considered that the atmosphere at workplace was good. The results also contained some parts that needed improvement. Feedback needs more attention in management. The staff was also a little displeased with communication and work orientation.

In the future it is important to pay attention to factors requiring improvement. It is also crucial to maintain those circumstances that are currently experienced well. Conducting the same survey annually we can do follow-up both on the development of work welfare and the influences of measures.

Keywords: welfare, work community, quantitative research, development, working capacity

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TOIMEKSIANTAJA.....	8
	2.1 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen yrityksessä	8
	2.2 Työhyvinvoinnin haasteet.....	9
3	TYÖHYVINVOINTI	11
	3.1 Psyko-fysiologiset perustarpeet.....	13
	3.2 Turvallisuuden tarve	15
	3.3 Liittymisen tarve	16
	3.4 Arvostuksen tarve.....	16
	3.5 Itsensä toteuttamisen tarve	17
	3.6 Työhyvinvoinnin kehittäminen	18
4	AINEISTO JA MENETELMÄT	20
5	TULOKSET.....	22
	5.1 Arvio työnantajasta.....	24
	5.2 Työn kuormittavuus.....	25
	5.3 Terveys	28
	5.4 Turvallinen työsuhde	29
	5.5 Työyhteisö.....	30
	5.6 Työn arvostus.....	33
	5.7 Osaaminen ja kehittyminen	36
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	37
7	POHDINTA.....	45
	LÄHTEET.....	47

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on yrityksissä erittäin ajankohtainen aihe. Ymmärrys työhyvinvoinnin yhteydestä yrityksen tuottavuuteen on kasvanut organisaatioissa ja hyvinvoiva ja innostunut henkilöstö nähdään kilpailuetuna (Suutarinen & Vesterinen 2010, 11). Työyhteisön kehittäminen on sekä yksilön, että työyhteisön etu. Se parantaa työntekijöiden työhyvinvointia ja samalla asiakastyytyväisyyttä. (Multanen, Bredenberg, Koskensalmi, Lauttio & Pahkin 2004, 15.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin tila kohdeyrityksessä työhyvinvointikyselyn avulla ja antaa toimeksiantajalle ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen. Toimeksiantajalle haluttiin tarjota valmis toimenpidesuunnitelma työhyvinvoinnin kehittämisen työkaluksi. Tutkimuskysymyksinä olivat, mikä on työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä ja miten työhyvinvointia tulisi kehittää.

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Oulussa toimiva puhtaanapitoalan yritys, jossa suoritin kesällä 2012 opintoihini kuuluvan ammattiharjoittelun. Yrityksellä oli tarve työhyvinvointikyselyn toteuttamiselle, koska kysely oli tehty yrityksessä vuosittain, mutta vuodelta 2012 se oli tekemättä. Siivousalalla työhyvinvointi on erityisen tärkeässä asemassa, koska alalla työskennellään paljon yksin ja työ on hyvin raskasta sekä henkisesti, että fyysisesti. Alalla sairauspoissaolot ovat suuri ongelma ja henkilöstön vaihtuvuus on usein suurta.

Opinnäytetyön viitekehityksessä tarkasteltiin työhyvinvointia yleisellä tasolla ja syvennyttiin tarkemmin Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malliin. Työhyvinvoinnista on olemassa suuri määrä kirjallisuutta, mutta tässä työssä päätin keskittyä työhyvinvoinnin viiteen portaaseen, jotka yhdistävät työhyvinvointiin liittyvät asiat erittäin kattavasti. Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli yhdistää Maslowin kuuluisaa tarvehierarkiaa ja olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja. Toimintamallin perustana ovat ihmisen perustarpeet, jotka tulisi tyydyttyä sekä työssä että kotona.

Opinnäytetyön tutkimusosio oli kvantitatiivisen eli tilastollisen työhyvinvointikyselyn toteuttaminen yrityksen siivoojille. Tutkimusosioon kuului uuden kyselylomakkeen tekeminen työhyvinvoinnin teorian pohjalta ZEF-ohjelmistolla ja kyselyn lähettäminen kyselyn vastaajille. Lopuksi tulokset

analysoitiin ja pohdittiin kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Yrityksen johdolle tehtiin myös toimenpidesuunnitelma vuodelle 2013 työhyvinvoinnin kehittämiseksi, jota yritys voi halutessaan käyttää johtamisen työkaluna. Työhyvinvointikyselyn onnistuttua ja kiinnittämällä tarpeeksi huomiota kehitettäviin osioihin, on mahdollista parantaa työhyvinvointia yrityksessä.

Työhyvinvointikysely antaa henkilöstölle mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa ja antaa palautetta yrityksen johdolle nimettömänä. Pelkkä tutkimuksen tekeminenkin on jo merkki yrityksen kiinnostuksesta työntekijöidensä hyvinvointiin. Hyvin onnistunut tutkimus kertoo mitä tehdään jo hyvin ja mitä osa-alueita tulisi kehittää. Työntekijöiltä voidaan saada kyselyn avulla hyviä kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseen.

Työhyvinvointia tulisi tutkia vuosittain, jotta työhyvinvoinnin tilaa ja toimenpiteiden vaikutuksia voidaan seurata säännöllisesti. Myös toimistohenkilöstölle tulisi suorittaa työhyvinvointikysely, mutta sitä varten tulisi tehdä oma kyselylomake, koska työtehtävät ovat hyvin erilaiset.

2 TOIMEKSIANTAJA

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Oulussa toimiva puhtaanapitoalan yritys. Yrityksen henkilöstömäärä marraskuussa 2012 oli 79, joista 71 oli siivoojia. Toimistolla työskentelee 8 henkilöä eri tehtävissä. Yritys tarjoaa monipuolisia puhtaanapitopalveluita Oulun ja lähikuntien yrityksille sekä yksityishenkilöille yli 20 vuoden kokemuksella.

Yrityksessä on tehty vuosittain työhyvinvointikysely. Käytetty kyselylomake on vaihdellut vuosittain: joinakin vuosina kyselytutkimus on teetetty asiantuntijayrityksellä ja joskus se on tehty itse. Vastauksista on tehty yhteenveto, joka on esitetty myös työntekijöille. (Hallintojohtaja 4.12.2012, haastattelu.)

Työhyvinvointikyselyiden tarkoituksena on ollut työhyvinvoinnin tilan seuraaminen. Kyselystä ilmenneisiin epäkohtiin on pyritty puuttumaan mahdollisuuksien mukaan ja tekemään toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Vuonna 2011 kysely on suoritettu www-kyselynä ZEF arviointikoneella ja vastausprosentti oli noin 65. Työhyvinvointikysely on tarkoitus suorittaa jatkossakin vuosittain. (Hallintojohtaja 4.12.2012, haastattelu.)

Työhyvinvointi on erityisen tärkeässä asemassa siivousalalla. Hyvinvoiva henkilöstö vaikuttaa suoraan yrityksen menestykseen. Alalla jossa ammattitaitoista henkilöstöä ei ole tarpeeksi saatavilla, on erittäin tärkeää että työntekijät voivat hyvin ja pysyvät yrityksessä vähentäen vaihtuvuutta. Sairauspoissaolot aiheuttavat työnantajalle suuria kustannuksia, joita voidaan pyrkiä vähentämään kiinnittämällä huomiota henkilöstön hyvinvointiin.

2.1 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen yrityksessä

Yrityksessä pidetään yhteisiä tapaamisia eri teemoilla noin 2-3 kertaa vuodessa. Myös koulutuksia henkilöstölle pidetään säännöllisin väliajoin. (Hallintojohtaja 4.12.2012, haastattelu.) Alalla jossa työntekijät työskentelevät eri kohteissa, on tärkeää että henkilöstö saadaan säännöllisesti koolle.

Työterveyshuoltoon on panostettu kohdeyrityksessä erityisen paljon. Työntekijöillä on käytössään lakisääteistä laajempi työterveyshuolto. Henkilöstölle tarjotaan myös fysioterapiaa, influenssarokotuksia ja vapaa-ajan tapaturmavakuutus. Työntekijöiden on mahdollista saada uimalippuja, joista työnantaja maksaa osan ja suunnitteilla on mahdollisesti tulevaisuudessa laajentaa myös muuhun liikuntaan. (Hallintojohtaja 4.12.2012, haastattelu.)

Vuosi 2011 oli kohdeyrityksessä työhyvinvointivuosi. Tykytehdas järjesti henkilöstölle monenlaista toimintaa työhyvinvointiin liittyen. Tykytehdas on yritys, joka toteuttaa ammattilaisten avulla hyvinvointiohjelmia joiden tavoitteena on saattaa hyvinvointi henkilöstön elämäntavaksi. Osallistuminen Tykytehtaan järjestämiin aktiviteetteihin oli kuitenkin harmittavan vähäistä ja ongelmana usein onkin juuri se, että toimintaa järjestetään mutta osallistuminen on heikkoa. (Hallintojohtaja 4.12.2012, haastattelu.)

Vuonna 2012 yrityksessä otettiin käyttöön työkyvyn tuki -toimintamalli. Sen tarkoituksena on henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen ja esimiestyön helpottaminen käsiteltäessä työkykykysymyksiä. Siihen liittyy ennakoiva ja varhainen reagoiminen ja puheeksi ottaminen. Myös kehityskeskusteluita on pyritty pitämään vuosittain, mutta esimiesten vaihtuessa kehityskeskustelukierrokset ovat jääneet usein kesken. (Hallintojohtaja 4.12.2012, haastattelu.)

2.2 Työhyvinvoinnin haasteet

Kohdeyrityksessä osa työntekijöistä työskentelee jatkuvasti yksin, näkemättä työkavereitaan lähes koskaan. Yhteys esimiehiin ja muuhun henkilöstöön voidaan kokea hankalaksi ja yhteenkuuluvuuden tunne voi olla heikkoa.

Osa työntekijöistä työskentelee päivittäin eri kohteissa ja työpäivän sisältö selviää vasta edellisenä päivänä. Jokainen työpäivä voi olla hyvin erilainen ja kohteet voivat vaihdella laidasta laitaan. Osalla työntekijöistä on omat vakituiset työkohteet, mutta niitä saattaa olla päivän aikana lukuisia ja työntekijät joutuvat liikkumaan paljon työkohteiden välillä. Osa työntekijöistä työskentelee parin kanssa ja osa yksin. Työpäivästä suuri osa kuluu siirtyessä työkohteesta toiseen. Yrityksen asiakkaisissa on vain muutamia kokopäiväisiä työkohteita.

Siivousalan työ on sekä henkisesti, että fyysisesti erityisen raskasta ja työ on usein huonosti arvostettua ja palkattua. Nykypäivänä siivousala vaatii kuitenkin kouluttautumista ja paljon osaamista. Siivoustyöhön liittyy myös usein asiakaspalvelua.

Kohdeyrityksessä sairaslomat on koettu erittäin suureksi ongelmaksi. Vuonna 2011 sairaspäivien lukumäärä oli 946 ja vuonna 2010 985 päivää. Lähes kolme neljäsosaa sairauslomista aiheutui tuki- ja liikuntaelinten, sekä sidekudosten sairauksista. Aiemmissä kyselyissä on toivottu muutoksia muun muassa tiedonkulkuun ja palkkaukseen. Viime vuosina kyselyistä ei ole noussut esille kuitenkaan mitään suuria epäkohtia. (Hallintojohtaja 4.12.2012, haastattelu.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Saattaa näyttää siltä että kaikki asiat olisivat Suomessa hyvin ja ihmiset sanovat olevansa onnellisia. Psykkiset sairaudet ja mieliala- ja särkylääkkeiden käyttö on kuitenkin kasvussa, alkoholin käyttö on runsasta ja itsemurhia tehdään liikaa. (Jabe 2010, 17.) Yrityksissä on ymmärretty hyvinvoinnin yhteys työn tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Innostunut, sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen kilpailuetu ja sitä pyritään ylläpitämään työhyvinvointiin panostamalla. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 11-12.)

Työhyvinvoinnin käsite on otettu yleisesti käyttöön vasta 1990-luvun puolivälissä, joten se on käsitteenä suhteellisen uusi. Työhyvinvointitoimintaa edelsi työsuojelu, työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta sekä työelämän laatutoiminta. Nykypäivän työhyvinvointitoiminta yhdistää nämä aiemmat käsitteet. (Tarkkonen 2012, 13-17.)

Kun työntekijä voi hyvin työssään, hänen työnsä vastaa omia tavoitteita ja kykyjä, luo mielekkyyttä elämälle ja on taloudellisesti kannattavaa. Hyvinvoiva työntekijä on tyytyväinen, aktiivinen, motivoitunut ja sitoutunut työhönsä. (Vesterinen 2006, 7.) Työhyvinvointi tarkoittaa, että töissä on mukavaa olla, työ on mielekästä ja tarpeeksi haasteellista, työyhteisö on mukava ja tasa-arvoinen ja että työnantaja osoittaa huolenpitoa. (Tarkkonen 2012, 23-25).

Työterveyshuolto ja työsuojelu ovat laissa määrättyä toimintaa ja niiden osalta ainakin suunnittelu ja raportointi toimivat useimmissa yrityksissä hyvin. Työhyvinvointityöhön kuuluu kuitenkin paljon muutakin toimintaa, joka ei ole laissa säädettyä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 12-14.) ”Työ voi olla ihmiselle parhaimmillaan keskeinen hyvinvoinnin ja innostuksen lähde. Pahimmillaan se kuluttaa loppuun voimavarat ja terveyden.” (Rauramo 2008, 8.)

Työhyvinvointia käsitellään eri lähteissä hyvin erilaisilla tavoilla ja erilaisista näkökulmista. Käsitteelle ei yleensä esitetä tarkkaa määritelmää vaan oletetaan, että lukija ymmärtää merkityksen. Usein työhyvinvoinnin ajatellaan perustuvan henkiseen hyvinvointiin. (Tarkkonen 2012, 21-22.) Suutarinen ja Vesterinen määrittelevät työhyvinvoinnin fyysiseksi, psyykkiseksi ja henkiseksi tasapainotilaksi, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena (2010, 24). Tässä

opinnäytetyössä syvennyttään tarkemmin Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat –malliin, joka yhdistää kattavasti erilaisia työhyvinvoinnin malleja ja Maslowin tarvehierarkiaa.

Työhyvinvoinnin portaat –malli perustuu Abraham Maslowin vuonna 1943 kehittämään motivaatioteoriaan, jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian. Teorian mukaan on olemassa viisi tavoitetta; fysiologiset tarpeet, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Näitä voidaan kutsua ihmisen perustarpeiksi. Nämä tarpeet ovat keskenään hierarkkisesti toisistaan riippuvaisia. Kun alempi tavoite on tyydytetty, seuraavan tason tarve aktivoituu. Kaikkien viiden portaan tarpeiden ollessa tyydytetyt, ihminen on Maslowin mukaan luovimmillaan ja terveimmillään. (Rauramo 2008, 29-33.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa Maslowin tarvehierarkia on käyty porrastettuna läpi analysoiden miten tarpeen tyydyttyminen ilmenee ja mitä seurauksia siitä on. Mallissa on yhdistetty olemassa olevia työhyvinvointimalleja ja Maslowin tarvehierarkiateoriaa. Mallin tarkoitus on, että työhyvinvointia voidaan kehittää porrastettuna. (Rauramo 2008, 34.) Työhyvinvoinnin viisi porrasta on selitetty kuviossa 1 (KUVIO 1).

<p>5. ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE:</p> <p>Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus. Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito. Arviointi: Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset.</p>	<p>Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset.</p>
<p>4. ARVOSTUKSEN TARVE:</p> <p>Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut. Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset.</p>	<p>Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen.</p>
<p>3. LIITTYMISEN TARVE:</p> <p>Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot. Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmönteisyys. Arviointi: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt.</p>	<p>Yhteishenkeä tukevat toimet, tulksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.</p>
<p>2. TURVALLISUUDEN TARVE:</p> <p>Organisaatio: Työsuhte, työolot. Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat. Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys.</p>	<p>Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.</p>
<p>1. PSYKO-FYSIOLOGISET PERUSTARPEET:</p> <p>Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto. Työntekijä: Terveelliset elintavat. Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset</p>	<p>Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito.</p>

KUVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat -malli. (Rauramo 2008, 27.)

3.1 Psyko-fysiologiset perustarpeet

Ensimmäinen työhyvinvoinnin portas on psyko-fysiologiset perustarpeet. Työn tulee olla sopivaa työntekijälle; ei liian raskasta ja vaikeaa, muttei liian helppoakaan. Työn ja vapaa-ajan tulee olla tasapainossa. Työ ei saa olla niin raskasta, että se estäisi virikkeellisen vapaa-ajan. Mikäli työstä ei palaudu kunnolla ennen vapaapäivää, työ alkaa kuormittaa ihmistä aiheuttaen oireita. Työssä jaksamisessa on tärkeää riittävä tauotus ja työtehtävien ja työtehtävien haasteellisuuden vaihtelu. (Rauramo 2008, 37-38.)

Talouselämän artikkelissa puhutaan käsitteestä *huokoistaminen*. Huokoistaminen tarkoittaa oman jaksamisen lisäämistä työviikkoa rei'ittävien taukojen ja vapaapäivien avulla. Tauot lisäävät omaa jaksamista ja työssä viihtymistä ja pidentävät jopa työuraa. Työnantajan kannalta vapaapäivien antaminen voi vähentää äkillisiä sairaslomia ja lisätä jopa työntekijöiden luovuutta työssä. Huokoistaminen voi tarkoittaa taukojen ja vapaapäivien lisäksi työn jakamista päivän aikana raskaampiin ja kevyempiin tehtäviin. (Muukkonen 2011, hakupäivä 30.1.2013.)

Fyysinen kuormitus vaikuttaa myös osaltaan tähän työhyvinvoinnin portaaseen. Fyysiseen kuormitukseen liittyy liikuntaelimistöön ja verenkiertoelimistöön kohdistuva kuormitus. Kuormitustekijöitä ovat muun muassa työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Fyysiseen kuormittavuuteen auttaa työn tarkoituksenmukainen organisointi ja apuvälineet. Myös työvälineiden oikeaoppinen käyttäminen on tärkeää, joten riittävä opastus on tarpeellista. (Rauramo 2008, 42.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat lisääntyneet viime vuosikymmeninä merkittävästi. Psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja työilmapiirin parantaminen. Kiire ja ajanpuute voi aiheuttaa ongelmia, joten on tärkeää selvittää mistä työmäärästä työntekijöiden on mahdollista suoriutua. (Rauramo 2008, 54-56.) Suurenkin työmäärän voi hallita ilman kuormitusta, mikäli on riittävät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (Jabe 2010, 53).

Kun työn hallinta on uhattuna, ihminen reagoi stressi-reaktioilla. Kun työn hallinta menetetään kokonaan, saattaa aiheutua työuupumus. Työuupumus aiheuttaa mm. pitkäaikaista väsymystä, kyynisyyttä omaan työhön ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. Työuupumus on hyvin yksilöllistä ja sen kehittyminen ja oireet vaihtelevat paljon. Työuupumus on suuri ongelma työpaikoilla ja sen ratkaisemiseen vaaditaan usein suuriakin toimenpiteitä. (Rauramo 2008, 57-59.) Pahimmassa tapauksessa työuupumus voi aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden (Työterveyslaitos 2012a, hakupäivä 27.11.2012).

Terveydestä huolehtiminen on tärkeä osa työhyvinvointia; säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, riittävä uni ja kohtuullisuus alkoholin käytössä ovat tärkeitä myös työssä jaksamiseen. Hyvä fyysinen kunto ja terveellinen ravinto edistävät terveyttä ja sitä kautta työhyvinvointia, joten työnantajalla on suuri haaste kannustaa työntekijöitä liikuntaan ja terveelliseen elämäntapaan. (Rauramo 2008, 61-64.) Säännöllinen liikunta heijastuu työssä muun muassa sairauspoissaolojen

vähentymisenä, työkyvyn paranemisena ja työstressin hallinnassa. Työnantaja voi tukea liikuntaa, mutta kuntoilu on kuitenkin jokaisen omalla vastuulla. (Työterveyslaitos 2011b, hakupäivä 2.2.2013.)

Työterveyshuollon tarkoitus on edistää hyvinvoivan työyhteisön aikaansaamista. Työterveyshuollon tehtävänä on ehkäistä ja hoitaa sairauksia sekä ylläpitää työkykyä. Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijöilleen maksuton työterveyshuolto, jonka tehtävänä on turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojeleminen ja edistäminen. Hyvä ja toimiva työterveyshuolto on tehokasta ja sen palvelut ovat hyvin ja saatavilla työntekijöille. (Rauramo 2008, 74-75.)

3.2 Turvallisuuden tarve

Huoli ja turvattomuus omasta työpaikasta ja toimeentulosta on yleistynyt haittatekijä hyvinvoinnille työelämässä. Määräaikaiset työsuhteet ja epävarmuus työsuhteen jatkumisesta aiheuttavat usein turvattomuutta. Työelämässä tapahtuvat muutokset voivat myös aiheuttaa turvattomuutta, mikäli niitä tapahtuu liian paljon ja liian nopeasti ja se voi aiheuttaa muutosvastarintaa. Tähän tilanteeseen auttaa, mikäli henkilöstö otetaan mukaan suunnitteluun ja he kokevat voivansa vaikuttaa muutokseen. (Rauramo 2008, 85-88.) Taloussanomien artikkelin mukaan työelämän laatu on kytköksissä taloustilanteeseen. Huono taloustilanne tuo epävarmuutta, koska se aiheuttaa huolta työn jatkuvuudesta ja työpaikkojen vähenemisestä. (Kokko 2011, hakupäivä 2.2.2013.)

Työyhteisössä saatetaan tuntea turvattomuutta, mikäli työntekijät kokevat että työyhteisössä juoruillaan, käyttäytytään epäasiallisesti tai jopa kiusataan tai käytetään väkivaltaa. Hyvässä työyhteisössä tosia tuetaan ja erilaisuutta arvostetaan. (Rauramo 2008, 111-112.) Turvallisuuden tunne työyhteisössä tarkoittaa muun muassa sitä, että voi olla pitkällä sairauslomalla tai muulla pidemmällä lomalla pelkäämättä oman asemansa vaarantumista. Työssä ei tulisi myöskään tarvita pelätä häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua. (Tarkkonen 2012, 24.)

Turvallisuuden tarpeeseen liittyy myös turvallisuusjohtaminen; tapaturmien, vaarojen ja vahinkojen ennaltaehkäisy. Turvallisuuden hallinnalla pyritään suojaamaan mm. omaa henkilöstöä, asiakkaita ja muita sidosryhmiä, sekä tietoa ja omaisuutta vahingoilta. (Rauramo

2008, 90.) Turvallisuusedellytyksistä tulee pitää jatkuvasti huolta (Tarkkonen 2012, 25). Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan tulee huomioida työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön, sekä työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät asiat. Toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi on suunniteltava ja toteutettava. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Turvallisen työpaikan luomiseen tarvitaan yhteistyötä ja osallistumista. Koko henkilöstön tulee olla sitoutunut turvallisiin työ- ja toimintatapoihin ja lakeja ja määräyksiä tulee noudattaa. Tärkeässä osassa on myös perehdyttäminen, jotta varmistetaan että työhön liittyvät vaarat tunnistetaan. (Rauramo 2008, 92-93.)

3.3 Liittymisen tarve

Ihminen tarvitsee yhteisöllisyyttä, jotta olisi voimakas ja kykenevä toimimaan mielekkäästi. Monelle ainoa sosiaalinen yhteisö, johon kokee kuuluvansa on työyhteisö. Ihmissuhteet lisäävät työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Hyvä työyhteisö kykenee myös tuloksekkaampaan työhön. Sosiaalinen tuki auttaa selviytymään paineista ja vaikuttaa työn mielekkyyteen. (Rauramo 2008, 122-125.) Hyvän ja tasa-arvoisen työyhteisön kanssa työskentely on mukavaa. Yhteistyö pelaa kun työnjako toimii ja kaikki työskentelee yhteisin pelisäännöin. Työyhteisössä tulisi voida luottaa toisiinsa ja tukea toinen toistaan. (Tarkkonen 2012, 24.)

On tärkeää että erilaisuus huomioidaan ja kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti. Työilmapiiriin tulisi olla avoin ja luottamuksellinen. Luottamuksen tunnetta edistää mm. mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja työaikoihin. (Rauramo 2008, 126-132.) Työsopimuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitään tasa-arvoisesti. Tasa-arvoisuus on huomioitava annettaessa etuja ja velvollisuuksia. Esimerkiksi ikä, terveydentila, kieli ja uskonto eivät saa olla perusteena eri asemaan asettamiselle. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

3.4 Arvostuksen tarve

Arvostuksen tarpeeseen liittyy sekä toisilta ihmisiltä saatu arvostus, että itsearvostus. Jotta itsetunto kehittyisi, on tärkeää kokea arvostusta. Merkittävintä on sellaisilta ihmisiltä saatu

arvostus, joita itse pitää tärkeinä. Esimiehen rooli tällä portaalla on erityisen tärkeä. (Rauramo 2008, 143-145.)

Palautteen antaminen ja saaminen ja kiitos hyvästä työstä ovat tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin edistämisessä. Mikäli palautetta ei anneta ollenkaan, ihminen saattaa tuntea itsensä tarpeettomaksi. Esimiehen tulisi käyttää aikaa työntekijöiden kanssa keskusteluun, rakentavan palautteen antamiseen ja työstä kiittämiseen. Kehityskeskustelut ovat osa palautejärjestelmää. (Rauramo 2008, 152-157.) Tahattomat virheet tulisi nähdä kehittämismahdollisuuksina, eikä niistä tulisi heti syyttää ja rangaista (Tarkkonen 2012, 24).

Työn palkkauksen ja palkitsemisen tulisi olla oikeudenmukaista ja kannustavaa. Hyvästä työsuorituksesta ja yrityksen menestyksestä voidaan palkita työntekijöitä. Se mahdollistaa että työntekijät saavat hyvästä työstä ja yrityksen menestyksestä ansaitsemansa korvauksen. (Rauramo 2008, 154-156.)

3.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Osaamisen kehittäminen auttaa työn hallintaa, jaksamista sekä hyvinvointia ja on tärkeä kilpailutekijä työmarkkinoilla. Siksi elinikäinen oppiminen on hyvin tärkeää jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. (Rauramo 2008, 161.) Työn tulee olla mielekästä ja kiinnostavaa ja siinä tulee voida kehittää itseään (Tarkkonen 2012, 14).

Työn mielekkyyteen vaikuttaa omat henkilökohtaiset odotukset työtä kohtaan ja se mitä työ itselle merkitsee. Työhön voidaan suhtautua hyvin eri tavalla ja Hakasen mukaan suhtautuminen voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään: työ työnä, urana tai kutsumuksena. Henkilöt jotka ajattelevat työn työnä, pitävät työtä pääosin toimeentulona ja tärkeät asiat elämässä löytyvät muualta kuin työstä. Työ urana tarkoittaa, että työhön panostetaan enemmän omia voimavaroja ja haetaan mahdollisuutta edetä uralla. Työntekijät jotka pitävät työtä kutsumuksenaan, ajattelevat työnsä palkitsevaksi ja arvostavaksi. Heille työ on muutakin kuin vain toimeentulo ja ura. (Hakanen 2011, 26-27.)

Työpaikoilla oppimista edistää koulutusten lisäksi työkavereilta ja esimiehiltä oppiminen. Työn tulee mahdollistaa kehittymisen, oppimisen ja onnistumisen tunteita, jotta se voi olla motivoivaa.

Työn tulee riittävän haastavaa ja vastata yksilön ominaisuuksia ja tavoitteita. Osaamista tukee että työntekijät voivat itse suunnitella ja kehittää työtään. (Rauramo 2008, 167-170.)

3.6 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on erityisen tärkeää, koska hyvinvoiva henkilöstö on yksi tärkeimmistä voimavaroista yrityksessä. Hyvinvoiva henkilöstö vaikuttaa yrityksen kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudelliseen tulokseen. Seurauksena hyvinvoinnin kehittämisestä muun muassa sairauspoissaolot ja vaihtuvuus vähenevät ja yrityksen tuottavuus paranee. Hyvinvoivalla työntekijällä on halu tehdä työtä ja työ on sujuvaa ja hallittua. Mikäli henkilöstö voi pahoin, toimintaan tulee häiriöitä ja työteho laskee ja tämä vaikuttaa suoraan yrityksen kannattavuuteen. (Työsuojeluhallinto 2010, hakupäivä 23.11.2012.)

Taloussanomien artikkelin mukaan huonosti hoidettu työhyvinvointi maksaa valtiolle kymmeniä miljardeja vuodessa. Kustannuksia aiheuttaa muun muassa ennenaikainen eläköityminen, sairauspoissaolot ja työtapaturmat. Yritysten tulisi artikkelin mukaan moninkertaistaa työhyvinvointityöhön käytettävä rahamäärä. (Taloussanomien 2012, hakupäivä 3.2.2013.)

Koska hyvin suuri osa ajasta vietetään työpaikalla, monet ongelmat tulevat siellä esiin. Mikäli työpaikalla ilmenee merkkejä avun tarpeesta, asiat tulisi ottaa esille heti varhaisessa vaiheessa. Varhainen tuki työpaikalla ja puheeksiotto ehkäisevät työkyvyttömyyden pitkittymistä. Työnantajan tulisi myös huolehtia onnistuneesta työhön paluusta. Siihen vaikuttaa esimerkiksi työhön palaamisen oikea-aikaisuus ja asteittaisuus sekä yhteydenpito pitkän loman aikana. (Ahola 2011, 12-13.)

Kun työhyvinvointia lähdetään kehittämään, tulee ensin selvittää työhyvinvoinnin lähtötilanne ja selvittää mitkä ovat yrityksen tavoitteet ja arvot työhyvinvoinnin kehittämisessä (Rauramo 2008, 36). Työhyvinvointi on yksilöllistä ja hyvinvoinnin tila voi vaihdella henkilöittäin. Työhyvinvointia tulee voida kehittää sekä yhteisöllisesti, että yksilöllisesti. (Hakanen 2011, 23.)

Johtaminen on tärkeässä asemassa työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Johtaminen vaikuttaa työyhteisön ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin. Hyvä johtaminen on keskustelevaa ja huomioivaa. (Juuti & Vuorela 2011, 18-19.) Työntekijän tulee saada tukea sekä esimiehiltään,

että työkavereiltaan. Kannustava ja toimiva yhteistyö esimiesten ja alaisten välillä, sekä työntekijöiden keskuudessa edistää työhyvinvointia. Johtamistavoilla on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. (Työsuojeluhallinto 2010, hakupäivä 23.11.2012.)

Vastuu pahoinvoinnin havaitsemisessa ja pahoinvoinnin syiden tunnistamisessa on esimiehellä. Ongelmia voidaan mitata muun muassa keskustelemalla, tekemällä henkilöstökyselyitä tai seuraamalla tilastoja. Sairauspoissaolot ja vaihtuvuus ovat myös hyviä mittareita työhyvinvoinnin tilan selvittämiseen. Yrityksen johdon tulee tehdä töitä parantaakseen työoloja ja seurataksien tuloksia. (Työsuojeluhallinto 2010, hakupäivä 23.11.2012)

Hyvänä välineenä työyhteisön kehittämiseksi on työilmapiirikysely. Kyselyn avulla saadaan selville luotettava kuva organisaation tilasta ja se antaa mahdollisuuden työntekijöille kertoa oman mielipiteensä työyhteisön asioista. Kyselyn avulla myös kehittämistoimenpiteitä osataan kohdistaa oikein. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011, 11 & 17.)

4 AINEISTO JA MENETELMÄT

Työhyvinvoinnin tilaa kohdeyrityksessä tutkittiin työhyvinvointikyselyn avulla. Työhyvinvointikysely suoritettiin kvantitatiivisena eli tilastollisena www-kyselynä ZEF Arviointikoneella. ZEF Arviointikone on elektroninen kyselytyökalu palautteen keräämiseen, jolla on muun muassa tehty vuodesta 2005 eteenpäin MTV3:lle Vaalikone (ZEF 2013, hakupäivä 17.2.2013). Tilastollinen tutkimus valittiin tutkimustyypiksi, koska haluttiin tutkia kaikkien yrityksen siivoojien työhyvinvointia ja otos oli suuri. Kyselytutkimuksella voidaan kerätä tehokkaasti laaja tutkimusaineisto, jossa voi olla mukana suuri määrä henkilöitä ja paljon kysymyksiä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 95). Tutkimus oli kokonaistutkimus eli kysely lähetettiin kaikille yrityksen siivoojille, joita oli kyselyn lähettämishetkellä 70.

Kyselylomakkeessa on 44 kysymystä, jotka jaettiin kahdeksaan eri kysymysryhmään: taustatiedot, työn kuormittavuus, terveys, turvallinen työsuhte, työyhteisö, työn arvostus, osaaminen ja kehittyminen ja lisäkysymykset. Lisäkysymykset osiossa oli kysymyksiä, joita oli käytetty myös edellisen vuoden kyselyssä. Suurin osa kysymyksistä oli vaihtoehtokysymyksiä, mutta joukossa oli myös avoimia kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä haluttiin mukaan, koska ne antavat mahdollisuuden työntekijälle tuoda esille paremmin omia mielipiteitään ja näin täydentävät kyselyn vastauksia. Kysymykset tehtiin Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -mallin pohjalta. Kaikkia Rauramon viiden työhyvinvoinnin portaisiin liittyviä asioita ei voitu käsitellä yhdellä kyselylomakkeella. Työhyvinvointiin vaikuttaa suuri määrä eri asioita, joten kyselyssä täytyi keskittyä vain kyseisessä yrityksessä tärkeimpinä koettuihin asioihin. Kyselylomake on liitteessä 1 (*LIITE 1*).

Jotta kyselystä saataisiin mahdollisimman paljon vastauksia, kaikille työntekijöille lähetettiin tekstiviesti sähköpostiin lähetetystä työhyvinvointikyselystä. Viestissä mainittiin myös kyselyyn liittyvästä arvonnasta. Toimeksiantajan sovittiin kyselyyn liittyvästä arvonnasta, jonka palkintona oli kaksi kylpylälippua Edeniin. Viimeisellä vastausviikolla lähetettiin vastaajille muistutustekstiviesti kyselystä.

Vastaajille ilmoitettiin tutkimuksen luotettavuudesta kyselyn saatekirjeessä. Luotettavuuden vuoksi kysely suoritettiin niin, ettei ollut mahdollista nähdä kenen sähköpostiosoitteesta

yksittäinen vastaus on tullut. Siksi sähköpostiosoitteisiin lähetettiin vain linkki, josta pääsee kyselylomakkeeseen. Tämä aiheutti sen, että ei ole varmuutta mikäli joku henkilö on vastannut kyselyyn useampaan kertaan. Tämä vaikuttaa jonkin verran tutkimuksen luotettavuuteen.

Kysely lähetettiin kaikille yrityksen siivoojille sähköpostina 19.12.2012 ja vastausaikaa annettiin 6.1.2013 asti, joten vastausaikaa oli noin kaksi ja puoli viikkoa. Henkilöille joilla ei ole käytössä sähköpostiosoitetta, lähetettiin kysely postitse paperiversiona ja mukana lähetettiin palautuskuori, jonka postikulut oli valmiiksi maksettu.

Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmistolla, joka on tilasto-ohjelma, jota käytetään numeroaineistojen analysointiin (SPSS 2013, hakupäivä 17.2.2013). ZEF-arviointikoneesta saatiin automaattisesti luvut excel-muodossa ja ne voitiin siirtää suoraan SPSS-ohjelmaan. Kun tarvittavat asetukset saatiin lisättyä SPSS-ohjelmaan, tehtiin frequency-taulukoita ja pylväsdiagrammeja, jotka muokattiin raporttiin sopivaksi. Johtopäätökset tehtiin työhyvinvoinnin teorian ja kyselyn vastausten pohjalta.

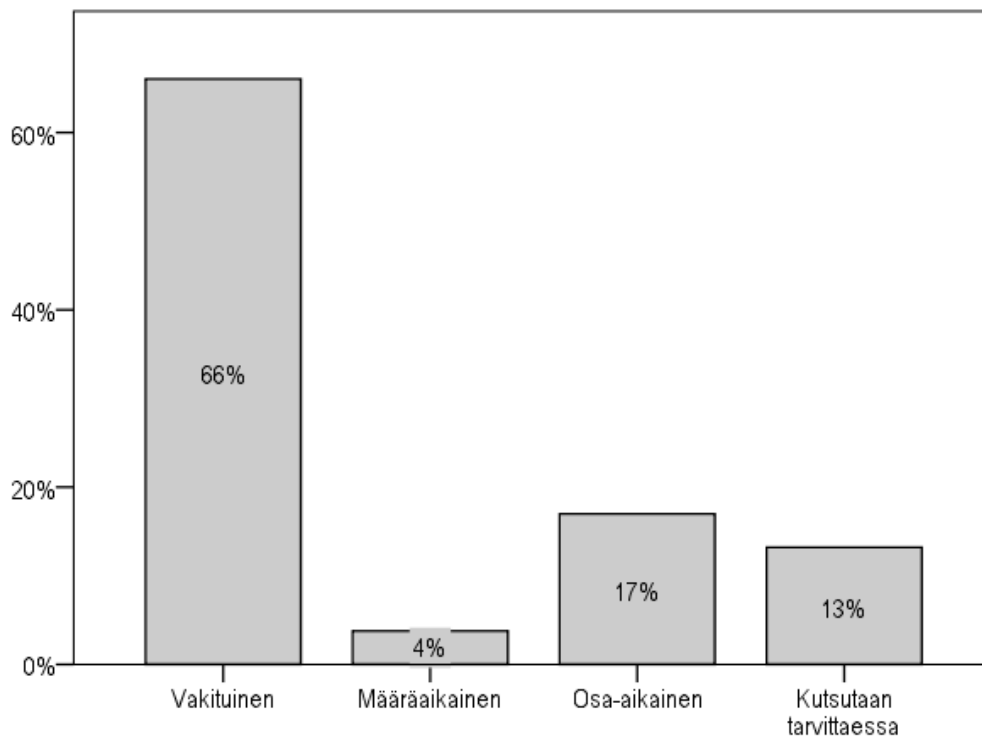
5 TULOKSET

Työhyvinvointikysely lähetettiin kaikille kohdeyrityksen siivoojille, joita oli kyselyn lähettämishetkellä 70. Kyselyyn vastasi 56 henkilöä, joten vastausprosentti on 80. Taustatiedot osiossa kysyttiin vastaajien ikäryhmää, työsuhteen muotoa ja työsuhteen kestoja. Vastaajia on melko tasaisesti joka ikäryhmästä, mutta eniten on alle 30-vuotiaita (41%) ja yli 50-vuotiaita (27%) (TAULUKKO 1).

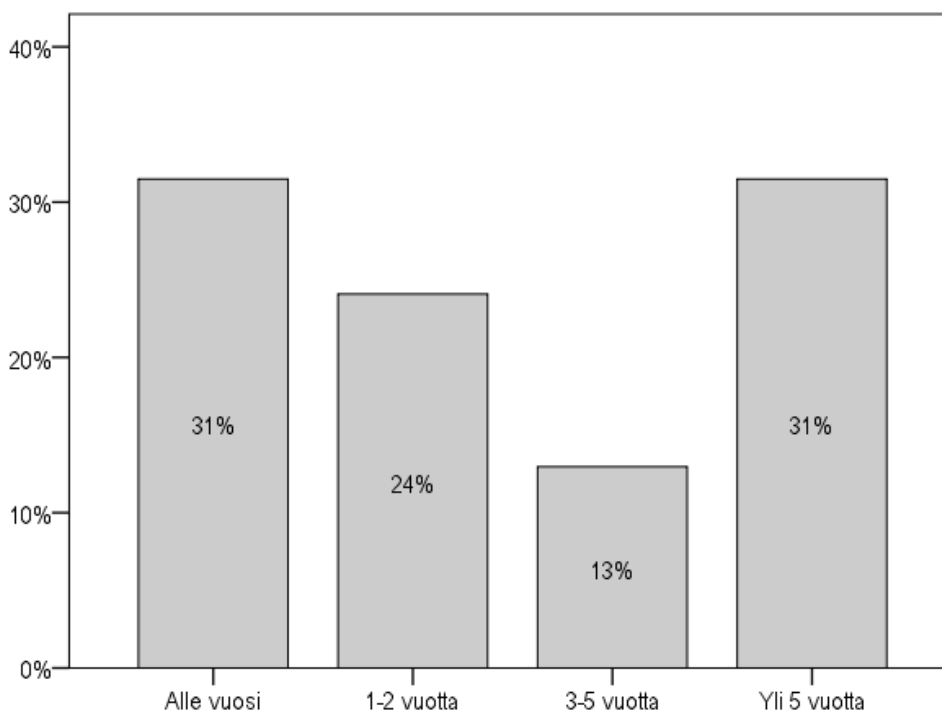
TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma

Ikä	Lukumäärä	%
Alle 30 vuotta	23	41
30-39 vuotta	10	18
40-49 vuotta	8	14
50 vuotta tai yli	15	27
Yhteensä	56	100

Suurin osa vastaajista (66%) työskentelee vakituisessa työsuhteessa (KUVIO 2). Vastaajien työsuhteen kesto vaihtelee melko tasaisesti alle vuodesta yli viiteen vuotta. Alle vuoden yrityksessä työskennelleitä ja yli viisi vuotta työskennelleitä on kyselyyn vastanneissa eniten (31%) (KUVIO 3).



KUVIO 2. Työsuhteen kuvaus (n=53)



KUVIO 3. Työsuhteen kesto (n=54)

5.1 Arvio työnantajasta

Lisäkysymykset osiossa on kuusi kysymystä, jotka oli esitetty myös edellisen vuoden kyselyssä. Osiossa kysyttiin arvosanaa työnantajasta, suosittelisiko vastaaja työpaikkaansa tuttavilleen ja näkeekö työntekijä itsensä töissä kohdeyrityksessä kahden vuoden kuluttua. Vastaajille esitettiin myös kolme avointa kysymystä, joissa kysyttiin mitkä asiat ovat kohdeyrityksessä erityisen hyvin, miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää ja minkälaiset asiat tukevat omaa työhyvinvointia.

Tuloksien perusteella keskiarvo vastaajien antamasta arvosanasta työnantajalleen on 4,1. Lähes kaikki vastaajat (93%) suosittelisivat työnantajaansa tuttavilleen. Syinä työnantajan suosittelukselle ovat hyvään johtamiseen liittyvät asiat, kuten arvostus, joustavuus ja oikeudenmukaisuus. Myös työpaikan ilmapiiri ja hyvät työkaverit mainitaan syyksi suosittelukselle.

”Minua kohdellaan hyvin ja koen olevani töissä kilpailukykyisessä yrityksessä.”

”Hyvät mahdollisuudet työllistyä ensin kesällä ja sitten jatkaa keikkaa koulun ohella”

”Pieni paikallinen yritys kykenee ottamaan työntekijät paremmin huomioon. Välineisiin on raaskittu panostaa.”

”Ei tarvittavia välineitä/työaikaa ja silti vaaditaan täydellistä jälkeä.”

Noin kolme neljäsosaa (76%) näkee itsensä töissä kohdeyrityksessä myös kahden vuoden kuluttua. Syiksi samassa työpaikassa pysymiselle esitetään omasta työstään pitäminen ja ettei ole mitään syytä vaihtaa työpaikkaa. Lähes kaikki henkilöt, jotka eivät näe itseään samassa työpaikassa kahden vuoden kuluttua, aikovat etsiä oman alansa töitä.

”Ainakaan näillä näkymin ei ole mitään syytä lopettaa työsuhdetta. Pidän työstäni.”

”Toivottavasti saisin oman alani töitä, vaikka viihdynkin yrityksessä.”

Vastaajien mukaan kohdeyrityksessä toimii erityisen hyvin työnjohtoon liittyvät asiat, kuten keskustelu ja joustavuus. Kiitosta ovat saaneet myös työilmapiiri ja työvälineet. Vastaajien mukaan työhyvinvointia voitaisiin kehittää muun muassa palautteen antamisella ja paremmalla tiedottamisella. Oma työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat vastaajien mukaan muun muassa mukavat työkaverit ja vapaa-aika (esimerkiksi harrastukset, liikunta ja perhe).

”Tilit maksetaan aina ajallaan ja töitä on riittävästi. Työnjohto on melko usein joustavaa.”

”Imago, välineet ja varusteet ovat hyvät. Työntekijällä on mahdollisuus osallistua koulutuksiin.”

”Työilmapiiri on aivan mahtava, se merkitsee aika paljon. Kaikkien kanssa tulee hyvin toimeen.”

”Porukalla tekemisen meininki. Yhteispeli toimii ja tehdään se, mikä on asiakkaalle luvattu. Saa mahdollisuuden tuntea itsensä ammattinsa osaavaksi siivojaksi.”

”Olisi mielenkiintoista kuulla enemmän asiakkaiden palautetta, niin olisi parempi tuntuma siihen, mitä asiakas siivoukseltamme odottaa.”

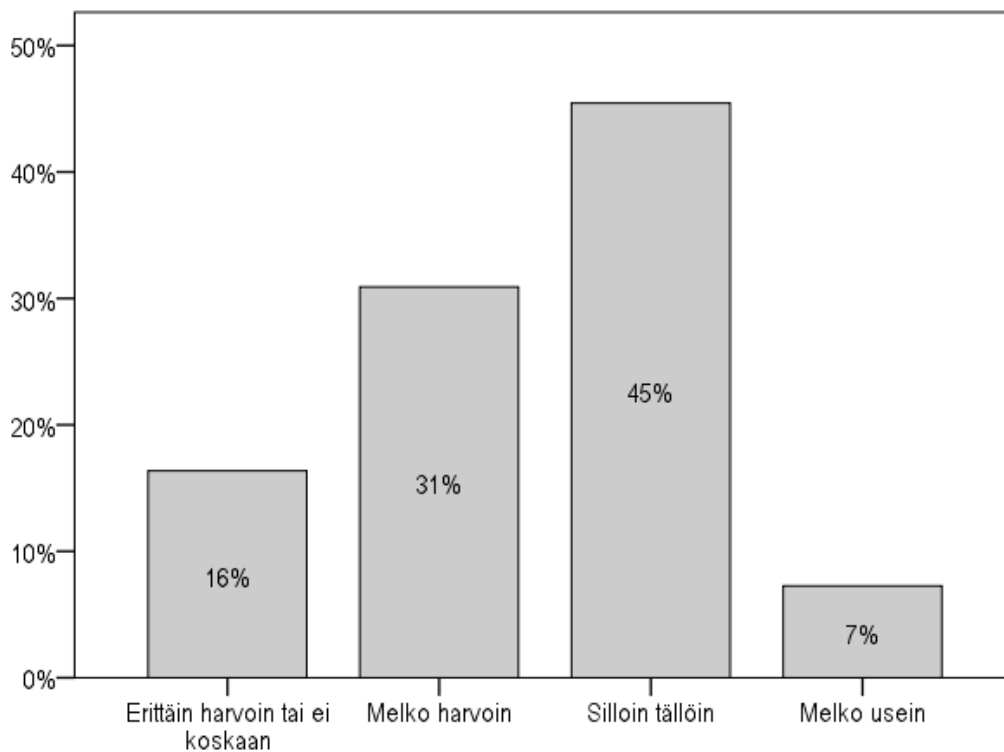
”Työhyvinvointia voitaisiin kehittää kysymällä kuulumisia työntekijöiltä heidän jaksamisestaan ja työskentelemisestään työkohteissa.”

5.2 Työn kuormittavuus

Ensimmäiseen työhyvinvoinnin portaaseen, psyko-fysiologisiin perustarpeisiin vaikuttavat asiat jaettiin kyselyssä työn kuormittavuus ja terveys osioon. Työn kuormittavuus osiossa esitettiin kahdeksan väittämää: pidän työstäni, työni on riittävän monipuolista, työni tuntuu liian raskaalta, voin vaikuttaa työaikoihini, työtä on enemmän kuin ehdin annetussa työajassa tekemään, minulla on mahdollisuus pitää tarvittavat tauot työpäiväni aikana, pystyn rentoutumaan vapaa-ajallani ja palautumaan työstäni ja koen raskaaksi siirtymisen eri työkohteiden välillä.

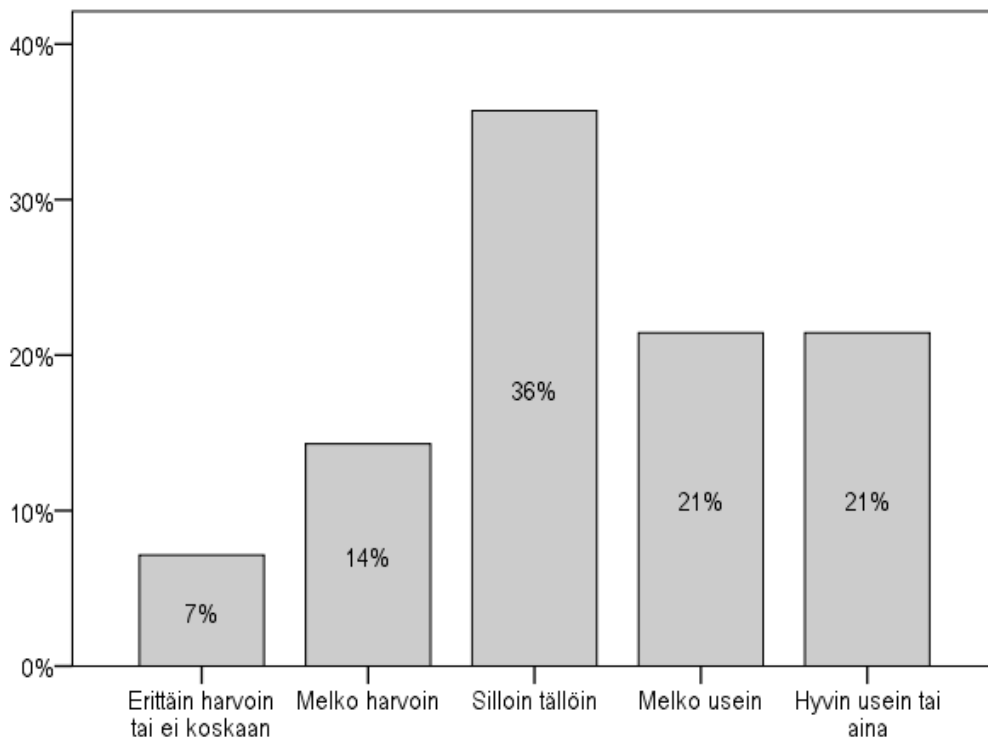
Vastaajista 82 prosenttia pitää työstään melko usein, hyvin usein tai aina. Kukaan vastaajista ei ole valinnut väittämään ”pidän työstäni” vaihtoehtoja melko harvoin tai erittäin harvoin tai ei koskaan. Lähes kaikki vastaajat (92%) pitävät omaa työtään myös riittävän monipuolisena. Syiksi miksi työ ei olisi riittävän monipuolista, mainitaan samat työvaiheet ja -tehtävät.

Vastaajat kokevat hyvin eri tavalla työnsä raskauden. Kukaan vastaajista ei pidä työtä liian raskaana hyvin usein tai aina. Vastaajista 7 prosenttia pitää työtä raskaana melko usein ja lähes puolet (45%) vastaajista pitää työtään liian raskaana silloin tällöin (KUVIO 4).

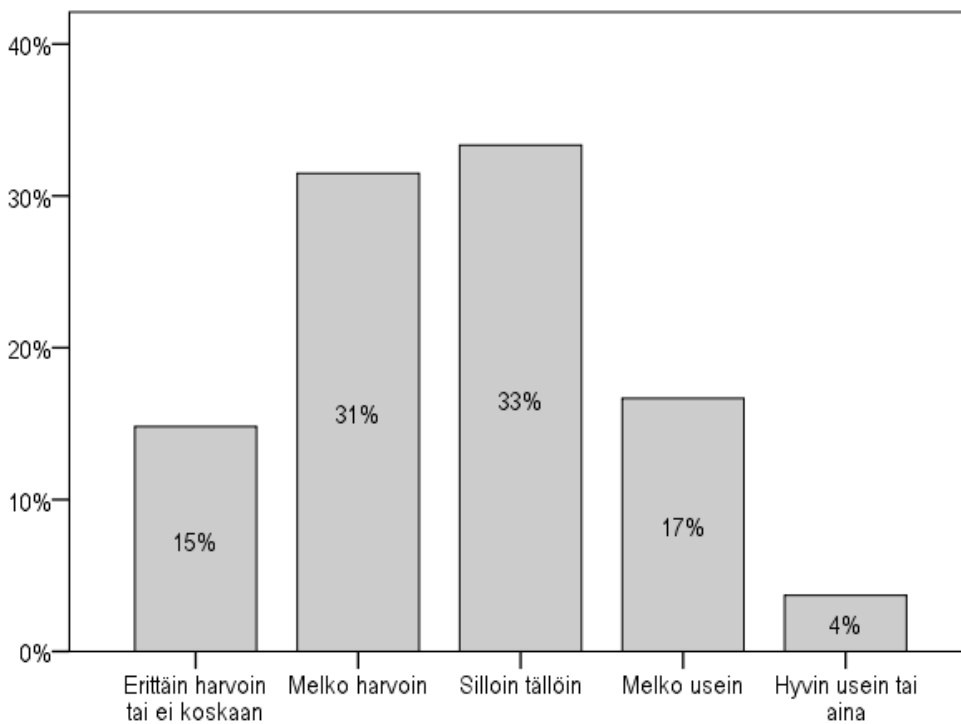


KUVIO 4. Työni tuntuu liian raskaalta (n=55)

Vastaajista 21 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa työaikoihinsa melko harvoin, erittäin harvoin tai ei koskaan. Puolet enemmän vastaajista (42%) kokee kuitenkin voivansa vaikuttaa työaikoihinsa melko usein, hyvin usein tai aina (KUVIO 5). Mielenpiteet työn määrästä suhteessa työhön annettuun aikaan vaihtelevat runsaasti. Noin viidesosa (21%) on sitä mieltä, että työtä on melko usein, hyvin usein tai aina enemmän kuin annetussa työajassa ehtii tekemään (KUVIO 6).



KUVIO 5. Voin vaikuttaa työaikoihini (n=56)



KUVIO 6. Työtä on enemmän kuin ehdin annetussa työajassa tekemään (n=54)

Vastaajista 87 prosenttia pystyy rentoutumaan vapaa-ajallaan ja palautumaan työstä melko usein, hyvin usein tai aina. Noin kolme neljäsosaa vastaajista (74%) pystyy pitämään tarvittavat tauot työpäivänsä aikana melko usein, hyvin usein tai aina.

Useassa työkohteessa työskentelevistä vastaajista 84 prosenttia ei pidä siirtymistä kohteiden välillä raskaana. Siirtymisen raskautta perusteltiin kuitenkin muun muassa kohteiden pitkillä etäisyyksillä ja kohteiden suurilla määrillä.

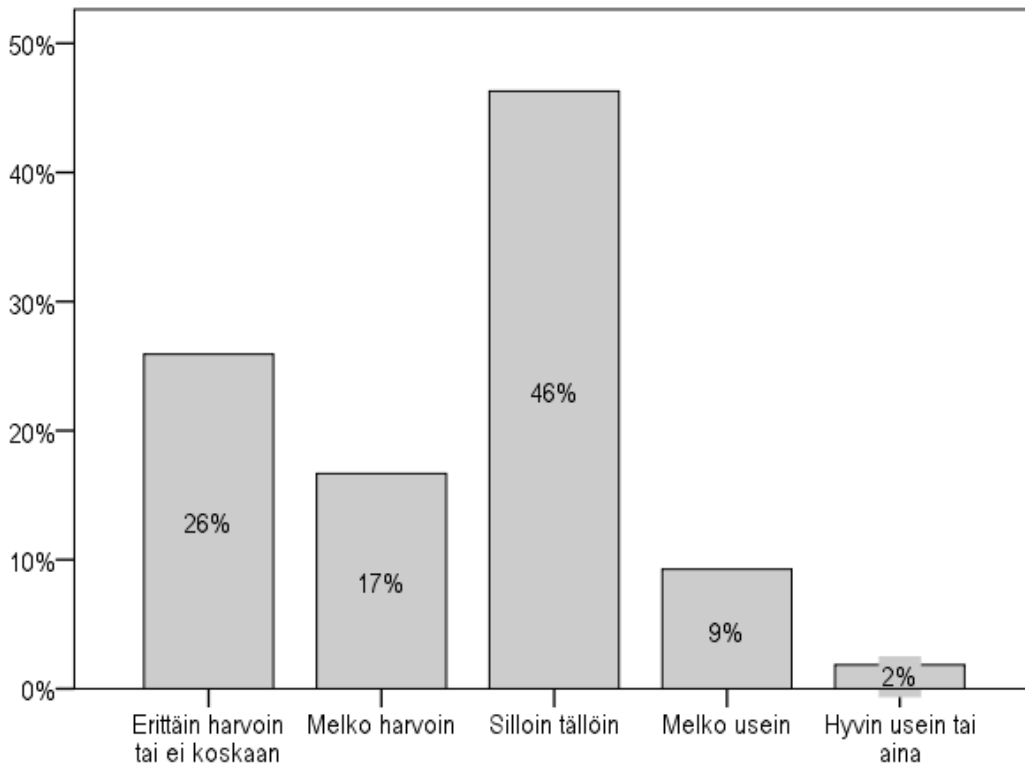
5.3 Terveys

Psyko-fysiologisiin perustarpeisiin liittyy vahvasti myös terveydestä huolehtiminen. Terveys osiossa kysyttiin viisi kysymystä. Vastaajilta kysyttiin vapaa-ajan liikunnan harrastamisesta, liikuntasetelien ja fysioterapian tärkeydestä, tuki- ja liikuntaelinvaivoista ja työterveyshuollosta.

Vastaajista 66 prosenttia harrastaa liikuntaa kaksi kertaa viikossa tai useammin. Vastaajia jotka harrastavat liikuntaa hyvin harvoin tai ei koskaan, on 13 prosenttia. Kysymys jossa kysyttiin koetaanko, että työnantajan tarjoamat liikuntasetelit kannustaisivat liikkumaan säännöllisesti, oli ymmärretty väärin, joten prosenttiosuuksia ei kannata ottaa huomioon. Kysymykseen oli vastattu, että liikuntaseteleitä ei ole saatu, joten ne eivät ole tarpeellisia. Kaikki vastaajat eivät olleet ymmärtäneet, että kysymyksessä haluttiin selvittää, olisiko liikuntaseteleitä tarpeellista tarjota työntekijöille tulevaisuudessa. Liikuntaseteleitä puolustavia tekijöitä vastaajien mukaan ovat muun muassa, että oma aloituskynnys alenisi ja kunto pysyisi hyvänä. Joidenkin vastaajien mielestä liikuntasetelit eivät olisi tarpeellisia, koska liikkuminen on vain itsestä ja omasta motivaatiosta ja aktiivisuudesta kiinni.

Lähes puolet vastaajista (41%) kärsii melko harvoin, erittäin harvoin tai ei koskaan tuki- ja liikuntaelinvaivoista ja 11 prosenttia melko usein, hyvin usein tai aina (katso kuvio 7). Työnantajan tarjoaman fysioterapian kokee tarpeelliseksi 71 prosenttia vastaajista. Fysioterapian tarpeellisuutta perustellaan esimerkiksi, että keho joutuu koetukselle raskaassa työssä. Henkilöillä jotka eivät pidä työnantajan tarjoamaa fysioterapiaa tarpeellisena, ei ole ollut tarvetta käyttää fysioterapiaa tai ei ole ollut tietoinen fysioterapian mahdollisuudesta.

Henkilöistä joilla oli kokemusta työterveyshuollosta, 89 prosenttia oli sitä mieltä, että työterveyshuolto on hyvin järjestetty. Perusteluita vastaukselle miksi työterveyshuolto ei ole toimivaa on muun muassa, että ei saa tarvittaessa sairauslomaa ja että lääkäri ei ota aina vakavasti asioita.



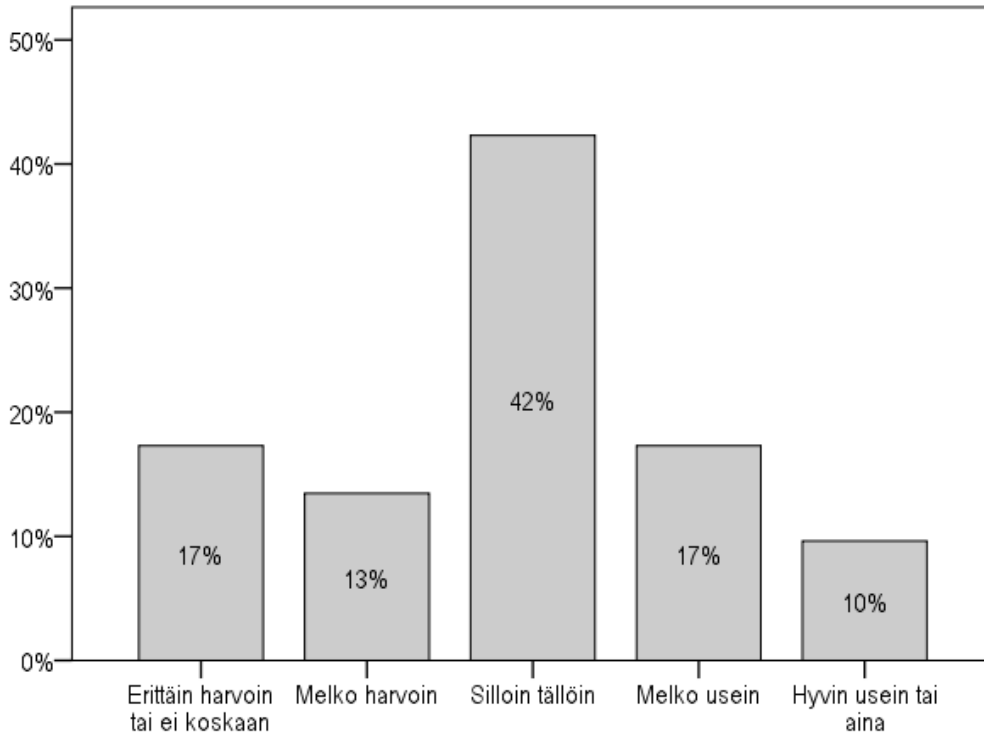
KUVIO 7. Kärsitkö tuki- ja liikuntaelinvaivoista (n=54)

5.4 Turvallinen työsuhde

Turvallinen työsuhte osiossa kysyttiin toiseen työhyvinvoinnin portaaseen, turvallisuuden tarpeeseen vaikuttavia asioita. Tässä osiossa esitettiin viisi eri väittämää: koen epävarmuutta työni jatkuvuudesta, minulla on huoli toimeentulostani, koen että työpaikallani tapahtuu liian paljon muutoksia ja liian nopeasti, työturvallisuudesta huolehditaan riittävästi ja olen havainnut työpaikkakiusaamista tai -syrjintää vuoden 2012 aikana.

Vastaajista 27 prosentilla on huoli toimeentulostaan melko usein, hyvin usein tai aina (KUVIO 8). Vastaajista 92 prosenttia ei koe epävarmuutta työnsä jatkuvuudesta. Ne jotka kokevat,

perustelevat sen muun muassa että työkohteet voivat loppua. Lähes kaikki vastaajat (90%) ovat sitä mieltä, että työpaikalla ei tapahdu muutoksia liian paljon ja liian nopeasti.



KUVIO 8. Minulla on huoli toimeentulostani (n=52)

Vastaajista 90 prosenttia on sitä mieltä että työturvallisuudesta huolehditaan riittävästi. Kommentteina avoimissa vastauksissa on kuitenkin, että tarvittavia suojaimia ei ole aina saanut ja rakennusten loppusiivouksissa on ollut puutteita työturvallisuudessa.

Vastaajista 18 prosenttia (9 vastaajaa) on havainnut työpaikkakiusaamista tai –syrjintää vuoden 2012 aikana. Kommentteja tapauksista on muun muassa virheelliset huomautukset huonosta siivousjäljestä, työntekijän ottaminen silmätikuksi, vajaat työpäivät ja juoruaminen.

5.5 Työyhteisö

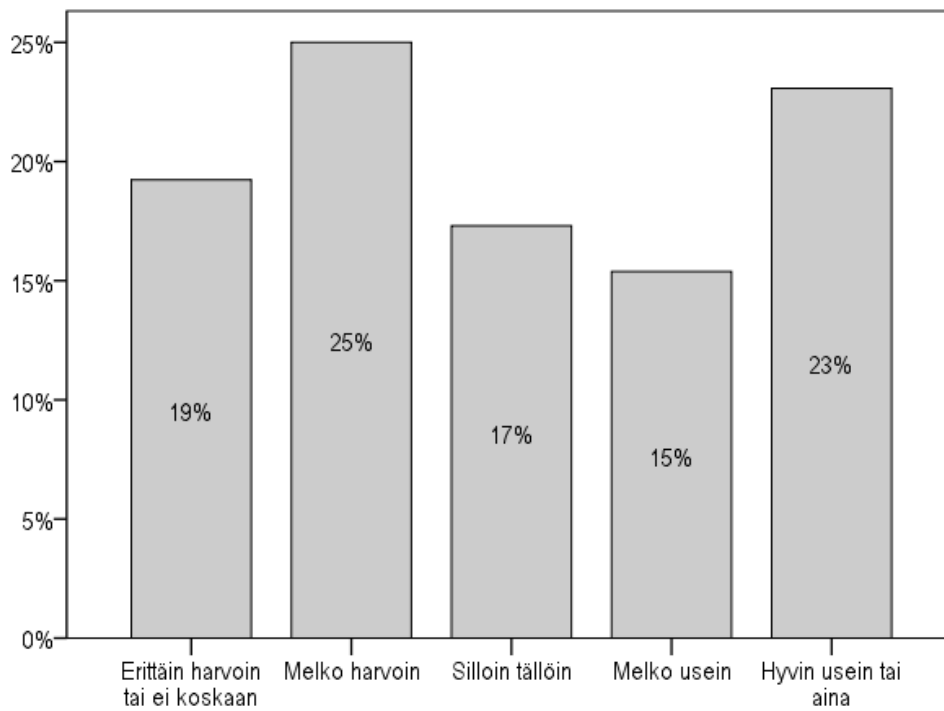
Työyhteisö osiossa kysytään kolmanteen työhyvinvoinnin portaaseen, liittymisen tarpeeseen vaikuttavista asioista. Osiossa esitetään seitsemän väittämää: työskentelen yksin enkä näe työkavereitani, koen itseni yksinäiseksi työyhteisössä, työpaikkani ilmapiiri on mielestäni hyvä,

saan tarvittaessa tukea esimieheltäni ja työkavereiltani, tiedonkulku on työyhteisössäni toimivaa, työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhteisiä virkistyspäiviä/tapaamisia järjestetään riittävän usein. Vastaajilta kysytään myös kommentteja vuonna 2012 järjestetyistä virkistyspäivistä ja toiveista tuleviin tapaamisiin.

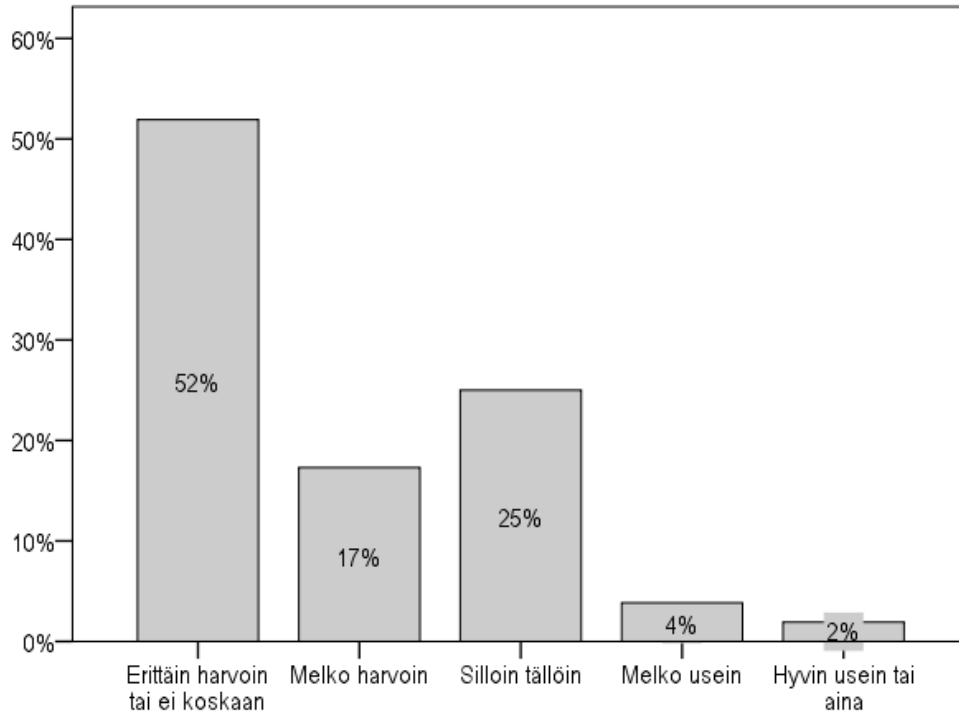
Kaikki vastaajat pitävät työpaikkansa ilmapiiriä hyvänä ja lähes kaikki (94%) kokevat saavansa tarvittaessa tukea työkavereiltaan ja esimieheltään. Vastaajista 84 prosenttia on sitä mieltä, että työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti. Avoimissa vastauksissa tulee ilmi, että toisia saatetaan kohdella paremmin ja toisilla on enemmän töitä. Vastaajista 70 prosenttia pitää tiedonkulkua työyhteisössä toimivana. Syinä miksi tiedonkulku ei olisi toimivaa, on muun muassa, että tiedonkulku on ollut välillä hidasta ja tieto jää joskus välille.

”Yrityksen asioista voisi tiedottaa enemmän pitämällä enemmän palaverieita koko porukan kesken, jossa kuulisi miten yrityksellä menee jne.”

Työyhteisössä työskentelee lähes saman verran henkilöitä, jotka työskentelevät yksin hyvin usein tai aina (23%) kuin henkilöitä, jotka työskentelevät yksin erittäin harvoin tai ei koskaan (19%) (KUVIO 9). Yli puolet vastaajista (52%) kokevat itsensä yksinäiseksi työyhteisössä hyvin harvoin tai ei koskaan (KUVIO 10). Vastaajista 6 prosenttia kokee itsensä yksinäiseksi melko usein, hyvin usein tai aina.



KUVIO 9. Työskentelen yksin enkä näe työkavereitani (n=52)



KUVIO 10. Koen itseni yksinäiseksi työyhteisössä (n=52)

Noin kolme neljäsosaa (77%) kokee, että yhteisiä virkistyspäiviä ja tapahtumia järjestetään riittävän usein. Joidenkin mielestä tapahtumia järjestetään jopa liian usein. Monilla tapahtumat ovat kuitenkin jääneet väliin ja syynä on muun muassa ajan puute ja alkoholin käyttö tapahtumissa.

”Virkistyspäivät ovat parantuneet joka kerta kun olen ollut niissä mukana”

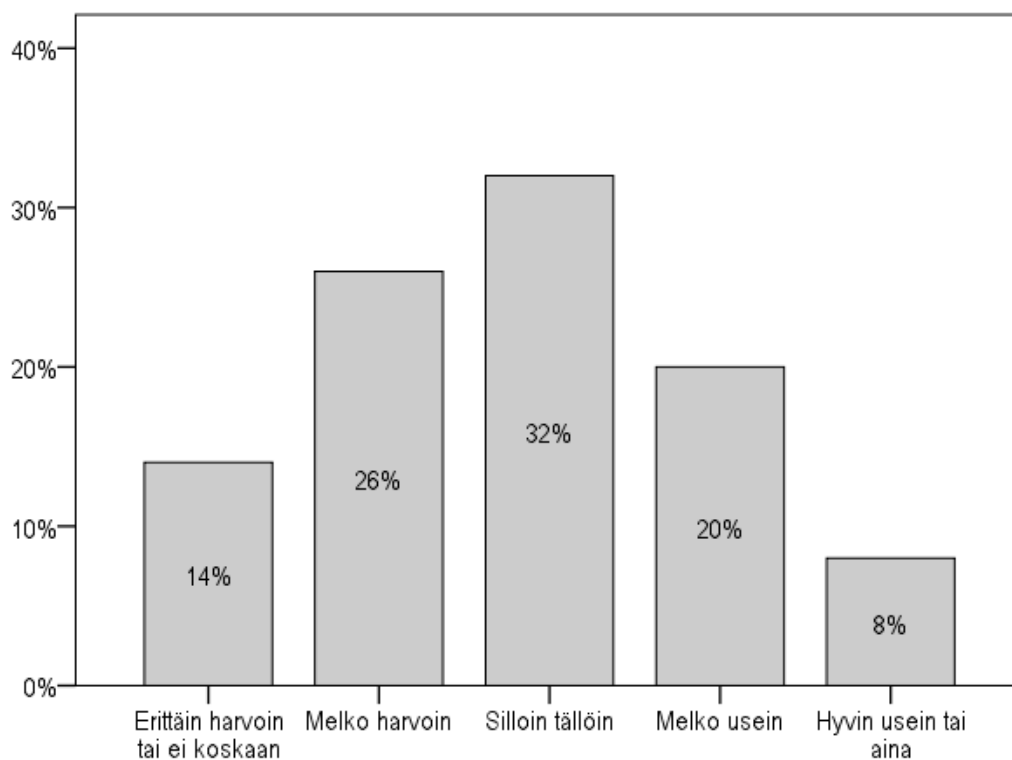
”Erittäin mukava yllätys, että meille järjestetään näinkin usein yhteisiä virkistyspäiviä. Aikaisemmissa työpaikoissani ei ole näin paljon panostettu työntekijöiden viihtyvyyteen.”

Tuleviin tapahtumiin esitettyjä toiveita oli esimerkiksi yhteiset liikunta- ja ulkoilupäivät ja luontoteemat. Aktiviteeteiksi toivottiin esimerkiksi mölkkyyä, keilausta, jousiamuntaa, uimista, retkeilyä ja fysioterapeutin ohjaamaa liikuntatapahtumaa. Toiveita tapahtumiin oli myös alkoholittomuus ja että aktiviteetteja olisi enemmän kuin aiemmin. Joillekin riittäisi yhteinen tapahtuma kerran vuodessa ja toiset taas toivovat tapahtumia jopa kahden kuukauden välein. Toiveena oli myös että tapahtumat järjestettäisiin työajalla puolenpäivän jälkeen.

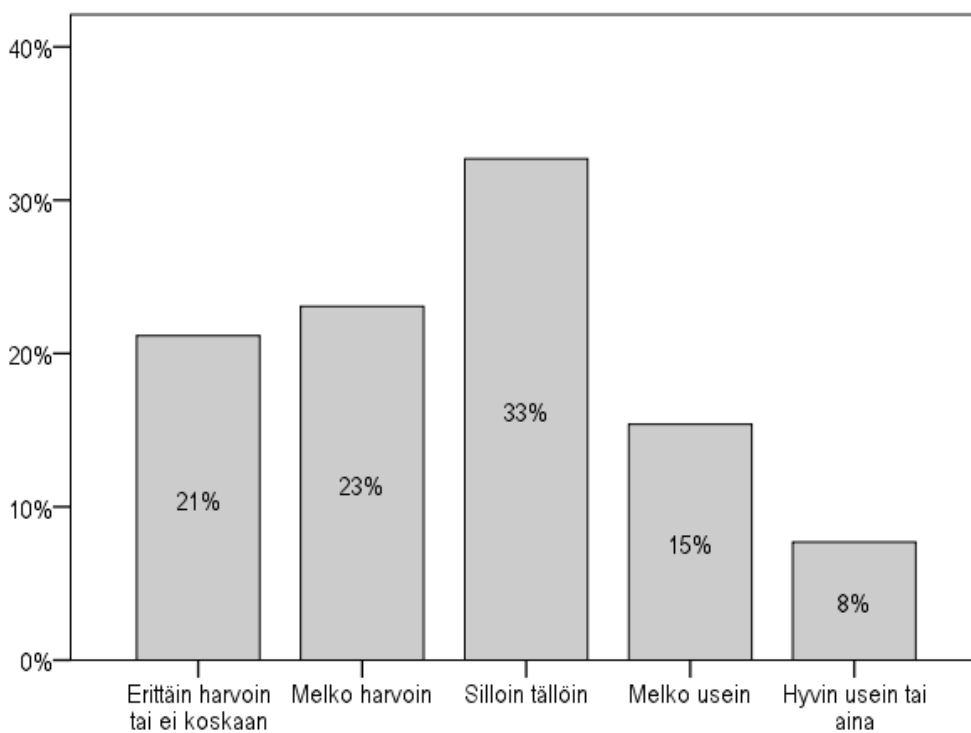
5.6 Työn arvostus

Työn arvostus osiossa kysyttiin neljänteen työhyvinvoinnin portaaseen, arvostuksen tarpeeseen liittyvistä asioista. Tässä osiossa esitettiin viisi väittämää: saan työstäni palautetta, saan kiitosta hyvin tehdystä työstä, palkkani on oikeudenmukainen, mielipiteeni ja kehittämisideani otetaan huomioon ja mielestäni kehityskeskustelu esimiehen kanssa olisi tarpeellista käydä vuosittain.

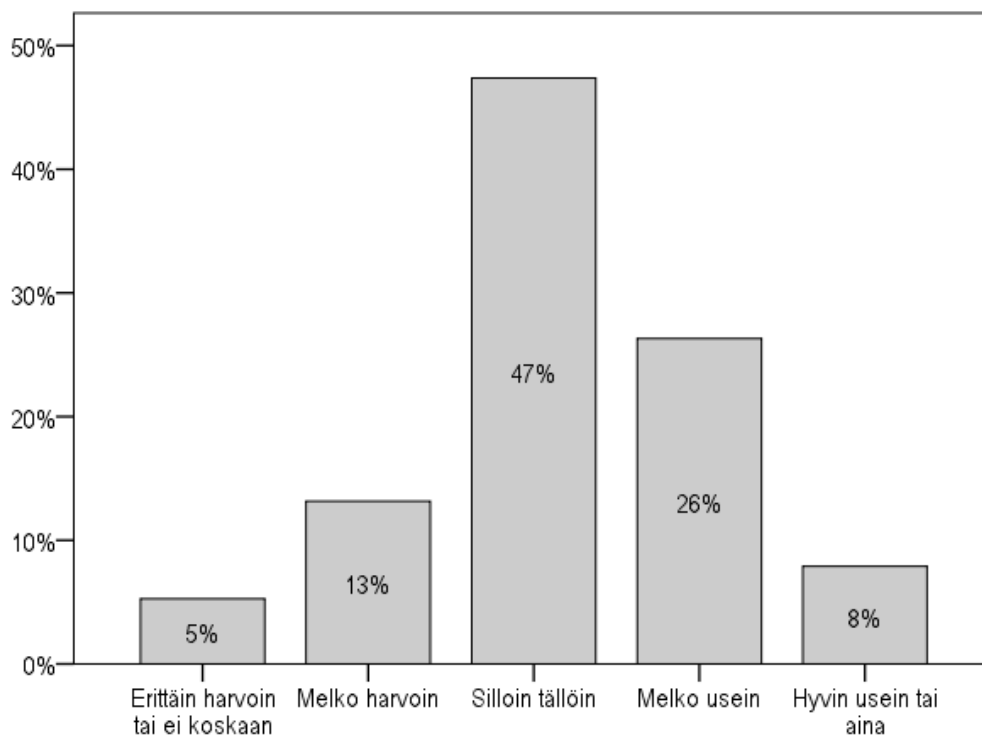
Palautteen saaminen koetaan vastaajien kesken hyvin eri tavalla. Vastaajista 28 prosenttia saa palautetta työstään melko usein, hyvin usein tai aina. Vastaajista 40 prosenttia saa palautetta melko harvoin, erittäin harvoin tai ei koskaan (KUVIO 11). Myös kokemus hyvästä työstä kiittämisestä vaihtelee hyvin paljon. Lähes puolet vastaajista (44%) saa kiitosta työstään melko harvoin, erittäin harvoin tai ei koskaan (KUVIO 12). Vastaajista 34 prosenttia kokee että heidän mielipiteensä ja kehitysideansa otetaan huomioon melko usein, hyvin usein tai aina. Lähes puolet vastaajista (47%) kokee että heidän mielipiteensä ja kehitysideansa otetaan huomioon silloin tällöin (KUVIO 13).



KUVIO 11. Saan työstäni palautetta (n=50)



KUVIO 12. Saan kiitosta hyvin tehdystä työstä (n=52)



KUVIO 13. Mielenpitoeni ja kehittämisideani otetaan huomioon (n=38)

Kokemus palkan oikeudenmukaisuudesta jakautuu melko tasaisesti. Hieman yli puolet vastaajista (53%) pitää palkkaansa oikeudenmukaisena. Syynä palkan epäoikeudenmukaisuudelle on muun muassa pieni palkka työn vaativuuteen ja raskauteen nähden.

”Jos siivouskokemusta ja työkokemusta on paljon niin voi olla silti melko sama palkka kuin 18-vuotiaalla.”

”Monipuolinen alan osaaminen tai raskaammat tehtävät kuin työkavereilla ei näy palkassa.”

Vastaajista 60 prosenttia on sitä mieltä, että kehityskeskustelu esimiehen kanssa tulisi pitää vuosittain. Vastaajien mukaan kehityskeskustelu auttaisi pysymään ajan tasalla molemmin puolin, voisi vaihdella mielipiteitä ja saisi tietoa muutoksista. Henkilöt jotka ovat sitä mieltä, että kehityskeskusteluita ei tarvitse pitää vuosittain perustelevat vastauksensa muun muassa että kehityskeskustelusta ei ole hyötyä ja keskustelua on muutenkin tarpeeksi

”Kohteissa olevat tilannepäivitykset ovat tarpeellisia. Nykyaikana puhdistustavatkin uusiutuvat aika nopeasti niin työntekijän on hyvä pysyä matkassa”

”Se on tärkeämpää, että esimiehille voi puhua jos tarvitsee, kuin joku tietty ennalta varattu päivämäärä.”

5.7 Osaaminen ja kehittyminen

Osaaminen ja kehittyminen osiossa on käsitelty viidennen työhyvinvoinnin portaan eli itsensä toteuttamisen tarpeeseen vaikuttavia työhyvinvoinnin asioita. Osiossa esitetään kolme väittämää: voin oppia työssäni ja kehittää osaamistani, perehdytys uusiin työkohteisiin on riittävää ja työpaikallani järjestetään mielestäni riittävästi koulutuksia. Vastaajilta kysytään myös heidän kiinnostuksestaan työkiertoon.

Lähes kaikki vastaajat (98%) ovat sitä mieltä, että voivat oppia työssään ja kehittää osaamistaan. Vastaajista 85 prosenttia on sitä mieltä, että koulutuksia järjestetään riittävän usein. Toiveita tuleviksi koulutuksiksi ovat konepesut, miten saada uusia asiakkaita, koulutuksia monimutkaisiin laitteisiin ja niiden huoltoon, pintamateriaali- ja pesuainekoulutukset. Yli puolet vastaajista (61%) kokee, että perehdytys uusiin työkohteisiin on riittävää. Perehdytystä toivottaisiin kuitenkin useammaksi päiväksi ja toivotaan että palveluesimies tai palveluohjaaja perehdyttäisi kohteisiin, koska joskus perehdyttäjä tietää yhtä vähän kuin perehdytettävä.

”Vaikka olisi kiirettä, olisi parasta että oma palveluesimies perehdyttäisi kohteisiin ja jos kohteessa on muitakin tekijöitä, niin yhdessä heidän kanssaan. Työkaverin tekemä perehdytys ei ole aina paras vaihtoehto.”

Kiinnostus työkierrosta jakautuu kahtia. Vastaajista 51 prosenttia on kiinnostunut työkierrosta ja 49 prosenttia ei. Vastaajat jotka olivat kiinnostuneita työkierrosta, perustelivat sen muun muassa että olisi vaihtelua ja piristäisi olla välillä toisessa kohteessa. Sen avulla useampi työntekijä osaisi tietyn kohteen ja saisi kokemusta erilaisista kohteista. Vastaajat ovat myös sitä mieltä että olisi kiva nähdä mitä muut tekevät. Työkiertoa vastaan olevat perustelevat vastaustaan, että se ei ole asiakkaan edun mukaista eikä asiakas halua että siivooja vaihtuu. Kommenttina on myös että kohteet vaihtuvat muutenkin päivittäin ja työ on monipuolista.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimusta voidaan pitää validina eli pätevänä, koska tutkimus mittaa sitä, mitä oli tarkoituskin. Tutkimus vastaa tutkimuskysymyksiin: mikä työhyvinvoinnin tila on tällä hetkellä ja miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Kysely antaa vastauksia eri osa-alueisiin, jotka määrittelevät työhyvinvointia. Vastausten perusteella voidaan päätellä mitkä asiat kaipaavat kehittämistä ja mihin ollaan jo tyytyväisiä.

Tutkimuksen reliabiliteettia eli luotettavuutta voidaan pitää melko hyvänä, koska vastausprosentti oli erittäin korkea ja vastaajat edustivat hyvin tutkittavaa joukkoa. Tutkimustulokset pyrittiin myös käsittelemään mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa kuitenkin, että joku on voinut halutessaan vastata kyselyyn useamman kerran.

Kysely antoi vastauksia työhyvinvoinnin tilan selvittämiseen ja hyviä kehitysehdotuksia suoraan työntekijöiltä. Työhyvinvointiin vaikuttavat hyvin monet eri tekijät ja tässä tutkimuksessa ne käydään läpi työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla. Kaikkia työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ei voitu kuitenkaan mahduttaa yhteen kyselyyn. Vastauksia ei voitu verrata aikaisempiin työhyvinvointikyselyiden tuloksiin, koska ne ovat toteutettu täysin erilaisella kyselylomakkeella. Tulosten analysoinnissa eri vastaajaryhmien vertailua keskenään ei koettu tarpeelliseksi.

Kyselystä saadut vastaukset ovat suurimmaksi osaksi hyvin positiivisia. Työntekijät pitävät työnantajastansa ja työpaikkansa ilmapiiristä. Kyselyssä nousi kuitenkin esille myös asioita, joihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

Jotta työhyvinvoinnin portaiden ensimmäinen askel, **psyko-fysiologiset perustarpeet** tulisi tyydytettyä, tulee työn olla tarpeeksi monipuolista. Työ ei saa olla tekijälleen liian raskasta, mutta ei myöskään liian helppoa (Rauramo 2008, 37). Siivoustyö on erittäin fyysistä ja sisältää paljon samoja työasentoja ja -liikkeitä, joten on positiivista, että vain 7 prosenttia työntekijöistä kokee työn raskaaksi melko usein ja kukaan ei ole vastannut vaihtoehtoa hyvin usein tai aina. Työssä koettu rasitus on kuitenkin hyvin yksilöllistä ja toinen voi kokea asiat hyvin rasittavina, kun taas toinen voi olla samoista asioista hyvin innostunut (Rauramo 2008, 39). Lähes kaikki vastaajat (92%) pitävät työtään myös tarpeeksi monipuolisena.

Työn ja vapaa-ajan tulisi olla tasapainossa. Työstä tulisi voida toipua ja palautua työpäivän päätyttyä mahdollistaen virikkeellisen vapaa-ajan. (Rauramo 2008, 38.) Lähes kaikki vastaajat (87%) voivat rentoutua vapaa-ajallaan ja palautua työstään melko usein, hyvin usein tai aina.

Tauot ovat tärkeässä asemassa hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Ne ehkäisevät väsymistä ja edesauttavat pysymään koko päivän hyvässä työvireessä. (Rauramo 2008, 38.) Alle puolet vastaajista (44%) voi pitää tauot hyvin usein tai aina. Tauot tulisi kuitenkin voida pitää päivittäin ja se on lakisääteistä. Taukojen pitämättömyyteen voi vaikuttaa liiallinen työmäärä. Noin viidesosa vastaajista (21%) on sitä mieltä, että työtä on enemmän kuin annetussa työajassa ehtii tekemään melko usein, hyvin usein tai aina. Kohteisiin käytettävät työajat tulisi tarkistaa niin, että kaikilla olisi tarpeeksi aikaa työn kunnolliseen tekemiseen, ilman että se vie mahdollisuuden tarvittavien taukojen pitämiseen.

Fyysinen työ edellyttää kunnosta huolehtimista ja 64 prosenttia työntekijöistä harrastaakin liikuntaa kaksi kertaa viikossa tai useammin. Liikuntaseteleitä toivottiin, mutta osa vastaajista on myös sitä mieltä, että liikuntasetelit eivät auttaisi liikkumaan säännöllisesti. Liikunnalla on suuria vaikutuksia terveyteen ja sitä kautta työkykyyn ja työssä jaksamiseen (Rauramo 2008, 61). Raskas ruumiillinen työ lisää tuki- ja liikuntaelinvaijien määrää. Työn raskauteen nähden, yllättävän pieni prosenttiosuus (11%) kärsii tuki- ja liikuntaelinvaijoista usein tai aina.

Fysioterapia koetaan tarpeelliseksi ja ajatellaan että työnantajan velvollisuus on auttaa hoitamaan työssä tulleita rasituksia. Työterveyshuollon tarkoitus on tuottaa työkykyä ylläpitävän toiminnan palveluja. Työterveyshuollon tulee olla toimivaa, tehokasta ja olla hyvin saatavilla. (Rauramo 2008, 74.) Lähes kaikki vastaajat (89%) pitävät työterveyshuoltoa hyvin järjestettynä.

Ensimmäisen työhyvinvoinnin portaan tarpeet on tyydytetty kohdeyrityksessä melko hyvin. Tämän portaan työhyvinvointia voitaisiin edistää paremmalla työsuunnittelulla. Työajat tulisi suunnitella mahdollisimman hyvin niin, ettei kohteissa olisi liian kiire suorittaa omaa työtään ja työntekijöillä olisi mahdollisuus pitää tarvittavat tauot. Työterveyshuollosta ja fysioterapian mahdollisuudesta tulisi tiedottaa työntekijöille enemmän, koska kaikki vastaajat eivät tienneet näistä mahdollisuuksista. Työnantaja voisi myös alkaa tulevaisuudessa tukemaan kaikkea liikuntaa liikuntasetelien avulla. Näin kaikki jotka ovat liikuntaseteleistä kiinnostuneita, pääsisivät liikkumaan edullisemmin ja näin ehkä parannettaisiin entisestään työntekijöiden terveyttä ja mahdollisesti jopa vähennettäisiin sairaslomien määriä pidemmällä aikavälillä.

Toinen askel eli **turvallisuuden tarve** edellyttää että työpaikka on turvallinen ja mahdollistaa toimeentulon (Rauramo 2008, 85). Lähes kaikki vastaajat (90%) ovat sitä mieltä, että työturvallisuudesta huolehditaan riittävästi.

Pelko työllistymisestä voi olla suuri huolenaihe työntekijälle. Kohdeyrityksessä kuitenkin vain 8 prosenttia työntekijöistä kokee epävarmuutta työn jatkuvuudesta. Määräaikainen työsuhde voi olla syynä epävarmuuteen, mutta vastaajista vain 4 prosenttia on määräaikaisessa työsuhhteessa. Tällä hetkellä yrityksessä työskentelee vain muutama määräaikaisessa työsuhhteessa oleva ja tähän tulisi pyrkiä myös jatkossa epävarmuuden ehkäisemiseksi.

Huolta toimeentulostaan kokee 27 prosenttia vastaajista melko usein, hyvin usein tai aina. Syynä voi olla palkan riittämättömyys. Lähes puolet vastaajista (47%) kokee, että palkka ei ole oikeudenmukainen. Alalla palkat ovat kuitenkin yleisesti suhteellisen matalat ja vuonna 2013 tulee työehtosopimuksen mukaiset palkankorotukset kaikille työntekijöille.

Nopeat muutokset voivat aiheuttaa turvattomuutta työntekijöiden keskuudessa (Rauramo 2008, 87). Vain 9 prosenttia vastaajista on sitä mieltä että työpaikalla tapahtuu liian paljon muutoksia ja liian nopeasti. Muutoksia yrityksessä kuitenkin tapahtuu, mutta ne on ilmeisesti toteutettu työntekijöitä miellyttävällä tavalla.

Suuri työpahoinvointia aiheuttava ongelma on työpaikkakiusaaminen ja -syrjintä ja muu huono kohtelu työpaikalla. Huolestuttavaa vastauksissa on että lähes viidesosa vastaajista eli yhdeksän vastaajaa on havainnut vuonna 2012 työpaikkakiusaamista tai -syrjintää. Vastauksista ei tule ilmi, ovatko nämä tilanteet tapahtuneet kohdeyrityksen työntekijöiden toimesta tai edes kohdeyrityksen työntekijöille. On mahdollista, että ainakin osa tapauksista liittyy asiakasyritysten toimintaan. Syryntä ja kiusaaminen voivat muodostua erittäin isoksi ongelmaksi, joten näihin tulee puuttua mahdollisimman nopeasti.

Tämän askeleen työhyvinvointiin vaikuttaa ehdottomasti ilmi tulleet työpaikkakiusaamiset ja -syrjintä. Nämä tulisi kitkeä kokonaan pois ja saada selville missä tällaista tapahtuu. Palkka ja toimeentulo ovat varmasti yhteydessä toisiinsa ja mahdollisuuksien mukaan palkkoja olisi tietenkin aika ajoin hyvä nostaa. Kyseisellä alalla kuitenkin kilpailu on kovaa ja palkkoja ei ole mahdollista nostaa kovin helposti.

Kolmas työhyvinvoinnin askel on **liittymisen tarve** ja se liittyy yhteisöllisyyteen. Työyhteisö voi olla monelle ainoa sosiaalinen yhteisö ja on tärkeää, että työntekijä kokee työssään yhteisöllisyyttä. (Rauramo 2008, 123.) Tällä alalla työskennellään kuitenkin paljon yksin. Vastaajista 35 prosenttia työskentelee yksin melko usein, hyvin usein tai aina. Kuitenkin vain 6 prosenttia kokee itsensä yksinäiseksi työyhteisössä melko usein, hyvin usein tai aina. Yksin työskentely ei siis aiheuta läheskään kaikille työntekijöille yksinäisyyttä työyhteisössä.

Tällaisessa työssä on kuitenkin erityisen tärkeää järjestää yhteisiä tapaamisia, jotta yhteisöllisyyttä koettaisiin vaikka työskennellään yksin erillisissä työkohteissa. Kolme neljäsosaa vastaajista on sitä mieltä, että yhteisiä virkistyspäiviä ja tapaamisia järjestetään riittävän usein. Tapaamisiin on kiinnitetty jo nyt paljon huomiota, mutta jatkossa niitä voitaisiin järjestää halukkaille jopa enemmän erilaisten aktiviteettien merkeissä.

Kohdeyrityksessä työilmapiiri koetaan erityisen hyväksi, koska kaikki vastaajat ovat sitä mieltä että työilmapiiri työpaikalla on hyvä. Ilmapiirin käsite on kuitenkin moniulotteinen ja siihen liittyy monia eri asioita. Tasa-arvoista kohtelua kokee saavansa 84 prosenttia työntekijöistä. Lähes kaikki vastaajat saavat tarvittaessa tukea työkavereilta ja esimieheltään. Työntekijät kokevat siis saavansa tarvittaessa tukea, vaikka kaikki eivät päivittäin näekään työkavereitaan ja esimiestään. Vastaajista 30 prosenttia kuitenkin kokee, että tiedonkulku työyhteisössä ei ole toimivaa. Tiedonkulkuun tulisi ehdottomasti kiinnittää enemmän huomiota, jotta tieto kulkee tasapuolisesti kaikille eikä jää välille.

Tämän portaan työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulisi tiedonkulkua parantaa. Suuri osa työntekijöistä työskentelee yksin erillisissä työkohteissa, joten tulisi taata että tieto kulkee myös heille. Vaikka suuri osa työntekijöistä työskentelee yksin, ei yksinäisyyttä silti juurikaan koeta ongelmaksi. Näihin yksin työskenteleviin tulisi kuitenkin pitää enemmän yhteyttä, jotta hekin tuntisivat enemmän yhteisöllisyyttä. Virkistyspäiviä tulisi pitää edelleen samaan tahtiin tai jopa useammin, jotta henkilöstö olisi yhdessä mahdollisimman usein.

Arvostuksen tarve on neljäs työhyvinvoinnin porras. Jokaista työntekijää tulisi kohdella arvostavasti ja työpanos tulisi ottaa huomioon. (Rauramo 2008, 143.) Tällä portaalla on tärkeää hyvä ja oikeudenmukainen johtaminen.

Palautetta työstään saa melko harvoin, erittäin harvoin tai ei koskaan 40 prosenttia vastaajista ja kiitosta hyvin tehdystä työstä melko harvoin, erittäin harvoin tai ei koskaan 44 prosenttia. Palaute mahdollistaa työn kehittämisen ja ilman palautetta työntekijä voi kokea itsensä merkityksettömäksi (Rauramo 2008, 152-153). Kehityskeskustelu voisi olla hyvänä apuna myös palautejärjestelmässä. Se olisi myös tärkeää, koska esimiehet eivät näe kaikkia työntekijöitä säännöllisesti. Mielipiteet kehityskeskusteluista jakautuivat kuitenkin kahtia. Kuitenkin yli puolet vastaajista on sitä mieltä, että kehityskeskustelu tulisi pitää vuosittain.

Vastaajista 34 prosenttia kokee, että mielipiteet ja kehitysideat otetaan huomioon melko usein, hyvin usein tai aina. Tämän prosenttiosuuden tulisi olla mielestäni kuitenkin suurempi, koska työntekijöiltä saadaan arvokasta tietoa ja huomioimalla heidän mielipiteet, parannetaan samalla työhyvinvointia.

Tämän portaan hyvinvointia voitaisiin parantaa säännöllisillä kehityskeskusteluilla. Niissä tulisi huomioida erityisesti palautteen antaminen ja kiittäminen. Nämä asiat täytyisi ottaa ehdottomasti paremmin huomioon myös normaaleissa arjen tilanteissa. Kiittäminen on pieni ja ennen kaikkea halpa keino lisätä hyvinvointia. Työntekijöiden mielipiteitä täytyisi myös kuunnella ja pyytää enemmän, koska he tietävät yleensä kohteista jopa enemmän kuin esimiehet ja työntekijöiltä tulee varmasti erittäin hyviä kehitysehdotuksia, kun niitä vain osataan hyödyntää.

Viimeinen eli viides porras on **itsensä toteuttamisen tarve**. Työntekijän on tärkeää tuntee voivansa kehittää työtään ja ylläpitää omaa osaamistaan. (Rauramo 2008, 160-161.) Vastaajista 98 prosenttia kokee voivansa oppia työssään ja kehittää osaamistaan. Lähes kaikki vastaajat (85%) ovat myös sitä mieltä, että työpaikalla järjestetään riittävästi koulutuksia. Osaamisen kehittäminen toteutuu siis erittäin hyvin tässä yrityksessä.

Osaamisen kehittämisen työkaluna voitaisiin käyttää tarvittaessa työkiertoa, joka samalla toisi myös monipuolisuutta työhön. Vastausten perusteella tällaiseen ei välttämättä olisi tarvetta, mutta 51 prosenttia vastaajista olisivat kuitenkin kiinnostuneita työkierrosta. Täytyy kuitenkin tarkkaan pohtia miten tämä toteutettaisiin, jotta se on myös asiakkaan edun mukaista.

Perehdytys uusiin työkohteisiin ei ole kohdeyrityksessä vastausten mukaan riittävää. Vastaajista 40 prosenttia kokee, että perehdytys uusiin työkohteisiin ei ole riittävää. Huono perehdytys

vaikuttaa sekä työntekijän että asiakkaan tyytyväisyyteen. Perehdytykseen tulisi siis kiinnittää enemmän huomiota.

Tämän portaan työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulisi ehdottomasti parantaa perehdytyksen tasoa. Vaikka ala on hyvin kiireistä ja äkillistä, tulisi kohteisiin saada aina asianmukainen perehdytys. Koulutuksia tulisi myös jatkossa pitää säännöllisesti ja työkiertoa voitaisiin harkita halukkaiden kesken.

TYÖHYVINVOINNIN TOIMENPIDESUUNNITELMA

Tämä toimenpidesuunnitelma on työkalu toimeksiantajalle työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpidesuunnitelmaa voidaan käyttää apuna toimenpiteiden aikatauluttamisessa. Toimenpidesuunnitelma on esitetty taulukossa 2 (TAULUKKO 2).

TAULUKKO 2. Työhyvinvoinnin toimenpidesuunnitelma vuodelle 2013

KUUKAUSI	TOIMENPITEET
tammikuu	Tiedote henkilöstölle
helmikuu	Kehityskeskusteluiden aloittaminen Koulutus
maaliskuu	Yhteenveto työhyvinvointikyselyn tuloksista henkilöstölle
huhtikuu	Tiedote henkilöstölle
toukokuu	Liikunnallinen virkistystapahtuma ennen kesälomia Uusien kesätyöntekijöiden perehdytystapahtuma
kesäkuu	
heinäkuu	Tiedote henkilöstölle
elokuu	
syyskuu	Virkistystapahtuma henkilöstölle, "kesän päättäjaiset" Koulutus
lokakuu	Tiedote henkilöstölle
marraskuu	Työhyvinvointikyselyn 2013 toteuttaminen
joulukuu	Työkierron kokeilu siitä kiinnostuneille (hiljaisimpaan aikaan vuodesta) Pikkujoulut Koulutus

Tiedonkulun parantamiseksi kohdeyrityksessä tulisi lähettää säännöllisin väliajoin tiedotteita koko henkilöstölle. Tiedotteita voitaisiin lähettää noin kolmen kuukauden välein ja niissä tulisi kertoa henkilöstölle ajankohtaisista asioista. Ensimmäisessä tiedotteessa voitaisiin muistuttaa muun muassa työsuhte-educista, jotka olivat kyselyn mukaan hieman epäselviä henkilöstölle (työterveyshuolto, fysioterapia yms.). Kaikista muutoksista ja muista henkilöstöä koskevista asioista tulisi tiedottaa mahdollisimman pian työntekijöille tilanteeseen sopivin keinoin.

Kehityskeskustelut tulisi aloittaa heti alkuvuodesta, jotta ne saataisiin käytyä läpi ennen kiireisen kesälomakauden alkamista. Kehityskeskustelukierrosta ei saisi jättää kesken, koska on erittäin tärkeää että ne käydään kaikkien kanssa läpi. Kehityskeskusteluissa tulisi kiinnittää huomiota erityisesti palautteen antamiseen ja kiittämiseen. Myös kiinnostus työkierrosta voitaisiin selvittää tulevaisuuden varalta. Työntekijöiden käsitys kiireestä ja mahdollisuus taukojen pitämiseen kannattaa myös selvittää. Näin työsuunnittelussa voidaan huomioida työpäivien muodostamiset niin, että kaikilla on tarpeeksi aikaa työn tekemiseen ja taukojen pitämiseen. Myös työntekijöiden mielipiteitä tulisi kysyä ja kuunnella ja ottaa ne mahdollisuuksien mukaan huomioon.

Kiittäminen ja palautteen antaminen tulisi saada jokapäiväiseksi asiaksi johtamisessa. Myös henkilöille jotka työskentelevät yksin, tulee saada tietoa perille ja ottaa heihin yhteyttä vaikka pelkästään kiittääkseen. Myös mielipiteiden kysyminen ja kuunteleminen tulisi ottaa huomioon jokapäiväisissä tilanteissa.

Työpaikkakiusaamiset ja -syrjintätapaukset tulisi selvittää mahdollisimman nopeasti, mikäli sellaisia ilmenee. Myös johtamisessa tulee huomioida tasa-arvoisuus, jotta työntekijät eivät koe tulleensa syrjityksi.

Virkistystapahtumia tulisi pitää edelleen säännöllisesti, vähintään 3 kertaa vuodessa. Virkistystapahtumia voisi olla esimerkiksi liikunnallinen tapahtuma, ”kesän päättäjaiset” ja pikkujoulut. Virkistystapahtumiin tulisi kehittää enemmän aktiviteetteja kuin aikaisempiin tapahtumiin ja ainakin osa tapahtumista voisi olla alkoholittomia

Työntekijöiden perehdyttämiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota kuin ennen. Ennen kesää voitaisiin pitää erityisesti uusille kesätyöntekijöille yhteinen kattava perehdytys. Kesätyöntekijöillä ei ole aina ammattitaitoa kyseisellä alalla, joten hyvällä perehdytyksellä voidaan parantaa heidän osaamistaan. Koulutuksia tulisi pitää vähintään n. 3-4 kertaa vuodessa. Virkistystapahtumien

ohella ne ovat keino saada henkilöstö kokoon ja ne auttavat ylläpitämään työntekijöiden ammattitaitoa ja lisäävät hyvinvointia työssä.

Mikäli työkiertoa päätetään kokeilla siitä kiinnostuneille, se voitaisiin ajoittaa vuoden hiljaisimpaan aikaan eli joulukuuhun ja seuraavan vuoden alkuun. Työkierto vaatisi kuitenkin paljon tarkkaa suunnittelemista jo ennen työkierron aloittamista.

Työhyvinvointikyselystä tulee tehdä myös yhteenveto henkilöstölle ja se tehdään henkilöstölle viimeistään maaliskuun aikana. Työntekijöiden on hyvä tietää kyselyn tuloksista ja mahdollisuuksien mukaan heille tulisi myös esittää miten epäkohtia aiotaan korjata. Loppuvuodesta tulisi tehdä uusi työhyvinvointikysely henkilöstölle, jotta myös jatkossa voidaan seurata työhyvinvoinnin tilaa ja kehitystoimenpiteiden vaikutuksia.

7 POHDINTA

Työhyvinvoinnin valitseminen opinnäytetyön aiheeksi oli mielestäni onnistunut ratkaisu. Aihe motivoi työn tekemiseen nopeassa aikataulussa, koska olin siitä kiinnostunut. Aloin tekemään opinnäytetyötä marraskuussa ja alusta asti oli selvää, että jo helmikuussa opinnäytetyön on oltava valmis.

Aloitusseminaarissa ja ohjausseminaarissa minulle sanottiin, että aikataulu kuulostaa todella tiukalta ja varoiteltiin, että siinä voi olla vaikeaa pysyä. Tässä ylitin itseni, koska olin päättänyt seminaariajankohdat valmiiksi ja päätin pysyä niissä, vaikka välillä kirjoittaminen tuntuikin vaikealta. Eniten työn tekeminen on ehkä jopa opettanut pitkäjänteisyyttä ja itsenäistä työskentelyä.

Haastavinta työn tekemisessä oli alussa viitekehyksen rajaaminen. Kirjallisuutta olisi ollut todella paljon ja oli vaikeaa päättää mikä on olennaisinta. Kun löysin Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -mallin ja päätin käyttää sitä opinnäytetyössäni lähteenä, työn tekeminen helpottui huomattavasti. Haasteellista oli myös kyselylomakkeen tekemisessä saada lomake pysymään sopivan mittaisena ilman, että oleellisia asioita jäisi kysymättä. Johtopäätösten kirjoittaminen aiheutti myös ongelmia, koska koin, että oli vaikeaa kirjoittaa sitä ilman toistoa tuloksiin. Olisi voinut olla hyvä ratkaisu yhdistää tulokset ja johtopäätökset saman otsikon alle.

Tilastollinen kysely menetelmänä sopi mielestäni kyseiselle yritykselle hyvin, koska vastaajamäärä oli niin suuri. Laadullisen tutkimuksen tekeminen olisi voinut olla haastavaa, koska olen itse yrityksessä töissä ja haastateltavat eivät olisi välttämättä pitäneet haastattelutilannetta niin luottamuksellisena. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikutti, että kyselyyn oli annettu vain linkki jonka kautta pääsi kyselyyn. Siksi ei voida tietää, mikäli joku on vastannut kyselyyn useamman kerran. Kaikkia työhyvinvointiin liittyviä asioita ei voitu myöskään tässä kyselyssä käsitellä, joten kaikkia työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ei saatu selvitettyä eikä niitä huomioida toimenpiteissä.

Kyselyn toteuttaminen opetti minulle paljon ja uskon, että siitä on tulevaisuudessa hyötyä työelämässä. Työhyvinvoinnin teoriaan tutustuminen opetti paljon sekä omasta työhyvinvoinnista, että työhyvinvoinnin ylläpitämisestä työpaikalla. Jos opinnäytetyön tekemiseen olisi ollut

enemmän aikaa, olisi työn osioita voinut vielä täydentää, kyselylomaketta miettiä tarkemmin ja avoimet kysymykset analysoida paremmin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli työhyvinvoinnin tilan selvittäminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen kohdeyrityksessä. Kyselyn suuri vastausprosentti yllätti positiivisesti ja lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Positiiviset tulokset kyselystä olivat mukavaa luettavaa ja oli mukavaa, että myös avoimiin kysymyksiin saatiin paljon vastauksia.

Työhyvinvointi koetaan hyvin yksilöllisesti, joten kaikki toimintatavat eivät voi miellyttää kaikkia. Jokainen työntekijä tulisi kuitenkin huomioida mahdollisuuksien mukaan yksilönä. Uskoisin kuitenkin, että on hyvin haastavaa tai jopa mahdotonta saada suuri määrä ihmisiä olemaan täysin tyytyväisiä kaikkiin osa-alueisiin. Esimerkiksi tässä kyselyssä osa koki, että yhteisiä virkistyspäiviä tulisi pitää useammin ja osa oli sitä mieltä että niitä on jopa liikaa. On myös paljon niitä henkilöitä, jotka eivät halua osallistua työnantajan järjestämiin aktiviteetteihin ollenkaan.

Pyrin antamaan toimeksiantajalle käyttökelpoisia kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen. Suuri osa työhyvinvointia edistävästä toimenpiteistä on ollut jo käytössä, mutta niitä tulee ylläpitää ja kehittää. Henkilöstölle tehdään myös yhteenveto kyselyn tuloksista ja mahdollisuuksien mukaan esitetään myös suunnitellut toimenpiteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin vain siivoojien työhyvinvoinnin tilaa. Jatkossa tulisikin suorittaa työhyvinvointikysely myös muulle yrityksen henkilöstölle. Seuraavina vuosina samaa kyselylomaketta voidaan käyttää uudelleen ja verrata nyt saatuja tuloksia niihin. Näin nähdään myös millainen vaikutus tehdyillä toimenpiteillä on.

LÄHTEET

Ahola, K. 2011. Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hallintojohtajan haastattelu. 4.12.2012.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Helsinki: Tammi.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat.

Juuti, P. & Vuorela, P. 2011. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS kustannus.

Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. & Vanhala, A. 2011. Ilmapiirikysely – tuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kokko, O. 2011. Tästä ei töissä puhuta: "Pelottaa niin, ettei suuta saa auki". Hakupäivä 2.2.2013, <http://www.taloussanommat.fi/tyo-ja-koulutus/2011/10/06/tasta-ei-toissa-puhuta-pelottaa-niin-ettei-suuta-saa-auki/201114242/139>.

Multanen, L., Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Lauttio, L-M. & Pahkin, K. 2004. Parempi työyhteisö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Muukkonen, H. 2011. Pidä tarpeeksi taukoja töissä. Hakupäivä 30.1.2013, <http://www.talouselama.fi/tyoelama/pida+tarpeeksi+taukoja+toissa/a2026830>.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttava askelta. Helsinki: Edita.

SPSS. 2013. Ohjelmistot & Ratkaisut. Hakupäivä 17.2.2013, <http://www.spss.fi/ohjelmistot-a-ratkaisut>.

Suutarinen, M & Vesterinen, P. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.

Taloussanomat. 2012. TTT-lehti: Kehno työhyvinvointi maksaa 30 miljardia vuodessa. Hakupäivä 3.2.2013, <http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2012/04/10/ttt-lehti-kehno-tyohyvinvointi-maksaa-30-miljardia-vuodessa/201227053/12>.

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

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojeluhallinto. 2010. Henkinen hyvinvointi työssä. Hakupäivä 23.11.2012, <http://www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointi>.

Työterveyslaitos. 2012a. Työuupumus. Hakupäivä 27.11.2012, http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/henkinen_kuormittuminen/tyouupumus/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2011b. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. Hakupäivä 2.2.2013, http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/Sivut/default.aspx.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

ZEF. 2013. Mikä ihmeen ZEF? Hakupäivä 17.2.2013, <http://www.zef.fi/fi/yritys/>.

TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2012

Kysely suoritettiin www-kyselynä ZEF Arviointikoneella. Alla oleva kyselylomake esittää kuitenkin kysymykset ja vastausvaihtoehdot kyselylomakkeen muodossa.

TAUSTATIEDOT

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Ikä: | 1. Alle 30 vuotta
2. 30 - 39 vuotta
3. 40 - 49 vuotta
4. 50 vuotta tai yli |
| 2. Työsuhteen kuvaus: | 1. Vakituinen
2. Määräaikainen
3. Osa-aikainen
4. Kutsutaan tarvittaessa |
| 3. Työsuhteen kesto: | 1. Alle vuosi
2. 1 - 2 vuotta
3. 3 - 5 vuotta
4. Yli 5 vuotta |

TYÖN KUORMITTAVUUS

- | | |
|---|---|
| 1. Pidän työstäni | 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina |
| 2. Työni on mielestäni riittävän monipuolista | 1. Kyllä
2. Ei, miksi ei? _____ |

3. Työni tuntuu liian raskaalta

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina

4. Voin vaikuttaa työaikoihini

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina

5. Työtä on enemmän kun ehdin annetussa työajassa tekemään

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina

6. Minulla on mahdollisuus pitää tarvittavat tauot työpäiväni aikana

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina

7. Pystyn rentoutumaan vapaa-ajallani ja ehdin palautumaan työstäni

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina

8. Koen raskaaksi siirtymisen eri työkohteiden välillä ja työskentelisin mieluummin yhdessä työkohteessa

1. Kyllä, miksi? _____
2. Ei
3. Työskentelen vain yhdessä työkohteessa

TERVEYS

1. Kuinka usein harrastat vapaa-ajan liikuntaa?

1. 2 kertaa viikossa tai useammin
2. Kerran viikossa
3. Muutaman kerran kuukaudessa
4. Hyvin harvoin tai ei koskaan

2. Koetko että työnantajan tarjoamat liikuntasetelit kannustaisivat liikkumaan säännöllisesti?

1. Kyllä, miksi? _____

2. Ei, miksi ei? _____

3. Kärsitkö tuki- ja liikuntaelinvaikeuksista?

(esim. selkä, niska, hartiat, polvet, kädet)

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan

2. Melko harvoin

3. Silloin tällöin

4. Melko usein

5. Hyvin usein tai aina

4. Koetko työnantajan tarjoaman fysioterapian tarpeelliseksi?

1. Kyllä, miksi? _____

2. Ei, miksi? _____

5. Onko työterveyshuolto mielestäsi hyvin järjestetty?

1. Kyllä

2. Ei, miksi? _____

3. Minulla ei ole kokemusta
työterveyshuollosta

TURVALLINEN TYÖSUHDE

1. Koen epävarmuutta työni jatkuvuudesta

1. Kyllä, miksi? _____

2. Ei

2. Minulla on huoli toimeentulostani

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan

2. Melko harvoin

3. Silloin tällöin

4. Melko usein

5. Hyvin usein tai aina

3. Koen että työpaikallani tapahtuu liian paljon muutoksia ja liian nopeasti

1. Kyllä, miksi? _____

2. Ei

4. Työturvallisuudesta huolehditaan riittävästi

1. Kyllä

2. Ei, miksi ei? _____

5. Olen havainnut vuoden 2012 aikana työpaikkakiusaamista tai -syrjintää

1. Kyllä, millaista? _____

2. Ei

TYÖYHTEISÖ

1. Työskentelen yksin enkä näe työkavereitani

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina

2. Koen itseni yksinäiseksi työyhteisössä

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina

3. Työpaikkani ilmapiiri on mielestäni hyvä

1. Kyllä
2. Ei, miksi ei? _____

4. Saan tarvittaessa tukea työkavereiltani ja esimieheltäni

1. Kyllä
2. Ei

5. Tiedonkulku on työyhteisössäni toimivaa

1. Kyllä
2. Ei, miksi ei? _____

6. Työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti

1. Kyllä
2. Ei, miksi ei? _____

7. Yhteisiä virkistyspäiviä / tapaamisia järjestetään riittävän usein

1. Kyllä
2. Ei

8. Mielipiteitä virkistyspäivistä?

- Mielipiteitä vuonna 2012 järjestelyistä virkistyspäivistä? Toiveita tuleviin tapaamisiin? Kuinka usein virkistyspäiviä tulisi järjestää?

TYÖN ARVOSTUS

1. Saan työstäni palautetta

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina

2. Saan kiitosta hyvin tehdystä työstä

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina

3. Palkkani on oikeudenmukainen

1. Kyllä
2. Ei, miksi ei? _____

4. Mielipiteeni ja kehittämisideani otetaan huomioon

1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
2. Melko harvoin
3. Silloin tällöin
4. Melko usein
5. Hyvin usein tai aina

5. Mielestäni kehityskeskustelu esimiehen kanssa olisi tarpeellista käydä vuosittain

1. Kyllä, miksi? _____
2. Ei, miksi? _____

OSAAMINEN JA KEHITTYMINEN

1. Voin oppia työssäni ja kehittää osaamistani

1. Kyllä
2. Ei, miksi ei? _____

2. Perehdytys uusiin työkohteisiin on riittävää

1. Kyllä
2. Ei, miksi ei? _____

3. Työpaikallani järjestetään mielestäni riittävästi koulutuksia

1. Kyllä
2. Ei. Millaisia koulutuksia toivoisit? _____

4. Oletko kiinnostunut työkierrosta?

- Väliaikainen työskentely toisen henkilön työkohteissa/työtehtävissä

1. Kyllä, miksi? _____

2. Ei, miksi? _____

Lisäkysymykset

1. Arvosana työnantajasta asteikolla 1-5

- 1=huonoin, 5=paras

1. 1

2. 2

3. 3

4. 4

5. 5

2. Suositteletko yritystä tuttavillesi työnantajana?

1. Kyllä, miksi? _____

2. En, miksi? _____

3. Näetkö itsesi töissä samassa yrityksessä kahden vuoden kuluttua?

1. Kyllä, miksi? _____

2. En, miksi? _____

4. Mitkä asiat työpaikallasi ovat mielestäsi erityisen hyvin?

5. Miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää?

6. Minkälaiset asiat tukevat työhyvinvointiasi?
