



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Työhyvinvointi Y-sukupolven opiskelijoiden näkökulmasta

Niemelä, Sini

2016 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointi Y-sukupolven opiskelijoiden näkökulmasta

Sini Niemelä
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2016

Sini Niemelä

Työhyvinvointi Y-sukupolven opiskelijoiden näkökulmasta

Vuosi 2016 Sivumäärä 58

Opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia, mitä Y-sukupolvi ajattelee työhyvinvoinnista ja miten sen ajatukset eroavat edeltävien sukupolvien ajatuksista. Tutkimuksen avulla haettiin vastauksia kysymyksiin, mitä työhyvinvoinnin osa-alueita Y-sukupolvi pitää tärkeänä ja mihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin Y-sukupolvi haluaa panostaa. Työelämään on siirtymässä ja jo osittain siirtynytkin nuorempi Y-sukupolvi. Tämän sukupolven on havaittu ajattelevan monesta asiasta hyvin eri tavoin kuin edeltävät sukupolvet. Nuori sukupolvi on myös kasvanut hyvin erilaisissa olosuhteissa kuin aikaisemmat sukupolvet.

Työhyvinvointi on laaja käsite ja työhyvinvoinnin kokemus on aina myös yksilöstä riippuvainen. Työhyvinvoinnin käsittelemisen helpottamiseksi sitä on mallinnettu. Tunnettuja mallinuksia ovat työhyvinvointitalo ja työhyvinvoinnin portaat. Työhyvinvoinnista voidaan tunnistaa eri osa-alueita, jotka ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen, asenteet arvot ja motivaatio, johtaminen, työyhteisö ja työolot. Kaikki osa-alueet vaikuttavat myös toisiinsa. Työhyvinvointi on yksilön sekä koko työyhteisön vastuulla. Työhyvinvointi tuottaa työntekijöille hyvinvointia, organisaatiolle parempaa tulosta, mainetta ja sitoutuneempaa henkilökuntaa.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoita edustamaan Y-sukupolven mielipidettä. Vastaaajajoukossa oli opiskelijoita liiketalouden sekä sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelmista. Työhyvinvointia tutkittiin yleisellä tasolla, ei ammattikohtaisesti. Vastauksia saatiin Y-sukupolven edustajilta sekä X-sukupolven edustajilta. X-sukupolven vastauksia käytettiin tutkimuksessa verrokkina Y-sukupolven vastauksiin.

Työhyvinvointiin liittyen Y-sukupolvi painotti terveystieteitä, hyvää johtamista, palautteen saamista ja sosiaalisia verkostoja. Loppujen lopuksi sukupolvien välillä ei löytynyt niin huomattavia eroja kuin ennalta oli olettavissa. Huomattavaa oli, että kysyttäessä asioiden tärkeyttä ja omaa motivaatiota, oli vastaajien oma motivaatio aina vähäisempää kuin asian painokerroin. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että nuoret vastaajat arvottavat työhyvinvoinnin vähemmän tärkeäksi kuin vanhemmat vastaajat.

Tutkimus antaa hyvän perustan sille, mitä tämän hetken Y-sukupolvi ajattelee työhyvinvoinnista ja millaiset asiat ovat tärkeitä. Tutkimuksen kysymyksiä olisi pitänyt rajata ja kohdentaa vielä enemmän, jotta olisi saatu tarkempia tuloksia. Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että työelämässä pitäisi entistä enemmän keskittyä hyvän työyhteisön rakentamiseen, motivoituneisiin työntekijöihin sekä hyvään johtamiseen. Tulevaisuudessa olisi hyvä etsiä niitä motivoituneita työntekijöitä, joilla saataisiin ihmiset arvostamaan työhyvinvointia ja toimimaan sen eteen.

Asiasanat: työhyvinvointi, työ, työyhteisö, Y-sukupolvi, johtaminen, kannattavuus.

Sini Niemelä

Work welfare on generation Y's perception

Year	2016	Pages	58
------	------	-------	----

The purpose of the thesis was to study what generation Y thinks of work welfare and how its thoughts differ from the thoughts of the preceding generations. The research searched answers for questions: What sectors of work welfare does generation Y consider important and what sectors of work welfare they want to invest in. Younger Y generation is moving and partly already moved to working life. It has been noticed that this generation thinks very differently of many things than the preceding generations. Young generation has also been raised under very different circumstances.

Work welfare is a wide concept and the experience of work welfare always depends on the individual. To facilitate the dealing with work welfare it has been modeled. Well-known models are work welfare house and work welfare stairs. Work welfare can be divided into sectors, which consist of the following: health and ability to function, competence, attitude values and motivation, leadership, work community and working conditions. All sectors have impact on each other. Individuals and whole work community are responsible for work welfare. Benefits of work welfare are well-being for employees, better results for the company, reputation and employees that are more committed.

The study was carried out as a quantitative study. Students of Laurea Polytechnic were selected to be the target group of the study to represent the opinion of generation Y. There were students from both business and health care and social services in the interviewee group. Work welfare was studied on a more general level. The answers were obtained from the representatives of generations Y and X. Generation X answers were used as a control subject.

In association with work welfare, generation Y emphasized health services, good management, receiving feedback and social networks. In the end the differences discovered were not as great as one might think in advance. Noticeable was the fact that when asked about importance of matters and own motivation, the interviewees' own motivation was always smaller than the weighting coefficient of the matter. The study also showed that young interviewees evaluate work welfare as less important than older interviewees do.

The study gives a good foundation to what generation Y thinks about work welfare and what kind of things they consider important. The questions of the study should have been more defined and focused so that more exact results could have been obtained. Based on the results it can be pointed out that one should concentrate on building of a good work community, on the motivation factors and on good management more than before. In the future, it would be good to look for those motivational factors with which the people would appreciate work welfare more and to work for it.

Key words: work welfare, work, work community, generation Y, management, profitability.

Sisälllys

1	Johdanto.....	6
1.1	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimusongelma	7
2	Tietoperusta	8
2.1	Y-sukupolvi	8
2.2	Työhyvinvointi	10
2.2.1	Terveys ja toimintakyky.....	15
2.2.2	Osaaminen.....	16
2.2.3	Asenteet, arvot ja motivaatio	18
2.2.4	Johtaminen.....	19
2.2.5	Työyhteisö	21
2.2.6	Työolot	22
2.3	Työn tuloksellisuus.....	23
3	Tutkimuksen toteutuksen kuvaus	24
3.1	Kvantitatiivinen tutkimus.....	25
3.2	Tutkimusaineiston keruu ja analysointi	26
4	Tutkimuksen tulokset	26
4.1	Terveys.....	27
4.2	Osaaminen.....	28
4.3	Arvot, asenteet ja motivaatio	31
4.4	Johtaminen.....	33
4.5	Työyhteisö	36
4.6	Työolot	40
4.7	Yleisesti työhyvinvoinnista	42
5	Johtopäätökset	43
5.1	Eettisyys ja luotettavuus.....	46
5.2	Jatkotutkimuksen aiheet	48
	Lähteet	49
	Kuviot	51
	Taulukot	52
	Liitteet.....	53

1 Johdanto

Lähes kaikille aikuisille, työikäisille ihmiselle työ on arkipäiväinen asia, johon kuuluu suuri osa ajasta. Työ tuo mukanaan toimeentulon, elämän sisältöä ja sosiaalisia suhteita. Nämä kaikki tuovat mukaan hyvinvointia. Työ voi myös uuvuttaa, sairastuttaa ja rajoittaa, jolloin hyvinvointi muuttuu pahoinvoinniksi. Työhyvinvointi on noussut koko ajan enemmän merkittäväm-pään asemaan ja siitä puhutaan myös mediassa paljon. Yritykset ovat alkaneet oivaltaa, kuin-ka tärkeä asia se on työntekijöiden sekä liiketalouden kannalta.

Tutkimusten mukaan työ on suomalaisille tärkeä arvoa. Työtä arvostetaan samalla merkitysas-teikolla kuin esimerkiksi perhettä, ystäviä, ja eläketurvaa. Työn käsitykset ja painotukset vaihtelevat sukupolvien välillä. Yhteistä on kuitenkin se, että työllä on kaikille voimakas mer-kitys. (Virtanen & Sinokki 2014, 10.) Ruotsalaiset työ- ja organisaatiopsykologit ovat toden-neet, että työn merkitys yhteiskunnassa muuttuu jatkuvasti. Työtä on ennen arvostettu uutte-rana raatamisena, jonka motiivina on ollut toimeentulo ja raha. Nykypäivänä tilanne on aivan toisenlainen. Työstä on tullut yksilöllinen itsensä toteuttamisen tapa. Nuoremmat työntekijät pitävät entistä tärkeämpänä työssä viihtymistä, haasteita ja mahdollisuuksia oppia uutta. Työllä on myös suuri yhteiskunnallinen merkitys. Ilman työntekoa yhteiskunta hajoaisi. Tästä-kin syystä ei ole yhdentekevää, miten ihmiset työssä viihtyvät ja mitä he siltä haluavat. (Vir-tanen & Sinokki 2014, 17; Virolainen 2014, 9.) Työhyvinvoinnin kehittämisen täytyy jokaisella työpaikalla perustua lainsäädäntöön, sopimukseen, hyviin käytäntöihin ja eettisiin periaattei-siin. Työnantajan tulee täyttää vähintäänkin kaikki lainsäädännön velvoitteet. Työhyvinvoin-nin näkökulmasta, parhaat työpaikat vievät asiat pidemmälle kuin lain velvoitteet vaativat. (Rauramo 2012, 18.)

Työhyvinvoinnin käsite on laaja, ja sitä on määritelty eri tavoin usealtakin taholta. Monet mieltävät vielä tänä päivänäkin työhyvinvointiin vain fyysisen hyvinvoinnin ja ergonomian. Tosiasiassa nämä ovat vain pieni osa siitä, mistä kattava työhyvinvointi koostuu. Työhyvin-vointi pitää parhaimmillaan sisällään niin fyysisen-, psyykkisen-, sosiaalisen-, kuin henkisen-kinhyvinvoinnin. Kaikki nämä osa-alueet liittyvät toisiinsa, eikä niitä voi irrottaa erikseen, vaan työhyvinvointia tulee käsitellä kaikki osa-alueet kattavana ilmiönä. Jos jollakin osa-alueella on puutteita, heijastuu ongelmia helposti myös muille osa-alueille. (Virolainen 2014, 11-12.)

Työhyvinvoinnin edistämisen vastuu jakaantuu yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnalle. Yhteiskunnan tulee tarjota mahdollisuudet työhyvinvoinnille, säätämällä lakeja ja tukien niitä toimia joilla vahvistetaan yksilöiden työkykyä, oppimista ja työnteon kannattavuutta. Organi-saatioissa johdolla on työhyvinvoinnistakin viime kädessä suurin vastuu. Yleensä lähiesimiehen toimilla on suuri merkitys työyhteisön hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin johtaminen on henkilös-

töjohtamisen ydinasioita ja työhyvinvoinnin tulee olla osana kokonaisjohtamista. Yksilön vastuulle jää pitää huolta omista elintavoistaan, noudattaa työpaikan sääntöjä sekä olla mukana rakentavassa hengessä luomassa työhyvinvointia. Yksilön kokemukseen työhyvinvoinnista vaikuttavat työpaikan lisäksi myös omat elintavat, terveys ja elämäntilanne. Positiivisen elämänasenteen omaavia ihmisiä eivät rasita pienet kuormitustekijät, yhtä paljon kuin pessimistisesti elämään suhtautuvia. (Rauramo 2012, 20; Virolainen 2014, 12.)

1.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimusongelma

Työelämään on siirtymässä ja osittain jo siirtynyt uusi Y-sukupolvi. Töiden luonne, tavat ja sen myötä työhyvinvointikin on muuttunut vuosien ja eri sukupolvien myötä. Nykyinen niin sanottu digisukupolvi tekee töitä hyvin erilaisissa olosuhteissa kuin aiemmat sukupolvet. Tämän uuden Y-sukupolven on havaittu olevan ajattelu- ja toimintamalleiltaan hyvinkin erilainen kuin vanhemmat, edeltävät sukupolvet. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 9-19.) Työhyvinvoinnin peruselementit ovat pysyneet samoina, mutta se miten uusi sukupolvi niitä arvostaa ja minkä nostaa tärkeimmäksi, on vielä pitkälti tutkimatonta. Vanhempien sukupolvien käsityksiä työhyvinvoinnista on ehditty tutkia jo paljonkin. Tämän vuoksi onkin tarkoituksellista selvittää mitä tämä uusi sukupolvi ajattelee työhyvinvoinnista ja miten nämä mahdolliset erot näkyvät. Tämän tiedon saamiseksi on keskeistä löytää vastaukset seuraaviin kysymyksiin, mitä työhyvinvoinnin osa-alueita Y-sukupolvi pitää tärkeänä ja mihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin Y-sukupolvi haluaa panostaa? Nämä kysymykset muodostavatkin tämän tutkimuksen tutkimusongelman. Tämän hetken ammattikorkeakoulu opiskelijat edustavat suurimmalta osaltaan juuri Y-sukupolvea, siksi heidät on valittu tämän tutkimuksen kohderyhmäksi.

Työn tavoitteena on tutkimuksen avulla saada tietoa miten työhyvinvointia tulisi kehittää tulevaisuudessa ja millaisiin osa-alueisiin tulisi panostaa, kun Y-sukupolvi astuu kokonaan työelämään. Tutkimuksen avulla pyritään mahdollisimman tarkkaan nostamaan työhyvinvoinnin osa-tekijöistä ne keskeiset elementit, joita Y-sukupolvi pitää tärkeimpänä. Tutkimuksen avoimilla kysymyksillä pyritään vielä löytämään sellaisia mahdollisia tekijöitä, joita ei muissa kysymyksissä nouse esille. Tekijöitä jotka mahdollisesti ovat uusia, Y-sukupolven mukana tulevia. Juuri tällaisten tekijöiden löytäminen olisi tärkeää, jotta tulevaisuudessa työhyvinvoinnissa keskittäisiin voimavaroja niihin seikkoihin jotka ovat tärkeitä. Tavoitteena on myös löytää ne eroavaisuudet, joissa Y-sukupolvi selvästi ajattelee edeltäjiinsä nähden toisin. Näiden tavoitteiden onnistuessa voidaan tuottaa uutta tietoa siitä, miten työhyvinvointia tulisi jatkossa kehittää ja johtaa.

2 Tietoperusta

Työhyvinvointi on hyvin laaja käsite ja sitä käsittelevät julkaisutkin ovat hyvin eri näkökulmista asiaa lähestyviä. Monissa teoksissa on keskitytty vain työhyvinvoinnin johonkin osa-alueeseen, kuten esimerkiksi psykologiaan tai ergonomiaan. Käsitteen laajuuden ja saatavilla olevan lähdeaineiston runsauden vuoksi on työssä jouduttu tekemään tarkkaa rajausta ja pyritty keskittymään vain työhyvinvoinnin keskeisiin asioihin. Opinnäytetyötä varten on etsitty työhyvinvoinnista sellaista tietoa, joka koskettaa jokaista työssäkävijää, työskentelyalasta riippumatta. Lähdemateriaalista onkin etsitty ne keskeiset osatekijät, jotka tuottavat työhyvinvointia yleisellä tasolla. Työssä esitellyt osatekijät ovat sellaisia, jotka on nostettu työhyvinvoinnin mallinnuksissa esille ja jotka toistuvat alan kirjallisuudessa laajasti. Näihin toistuvasti esille tullessiin asioihin on pyritty keskittymään myöskin tässä työssä ja antamaan painoarvoa. Opinnäytetyön tietoperusta tarkastelee käsitteitä Y-sukupolvi ja työhyvinvointi. Työhyvinvointi on jaettu vielä osioihin, jotka mukailevat Työhyvinvoinnin portaat- sekä Talomallia. Nämä samat osa-alueet toistuvat lähes poikkeuksetta aina, kun eri yhteyksissä puhutaan työhyvinvoinnista. Teoriassa pyritään myös selvittämään, miten Y-sukupolven on jo nyt havaittu käyttäytyvän ja mitä ajattelevan työelämästä. Y-sukupolvi on vielä melko tutkima- tonta ja sen vuoksi siihen käytetty lähdemateriaali on myös niukahko. Teoriaosuus kattaa myös työhyvinvoinnin kannattavuuden, joka on organisaatioiden, liiketoiminnan ja yhteiskun- nankin kannalta tärkeä osa työhyvinvointia. Teoriaosuuden jälkeen kerrotaan käytetystä tut- kimusmenetelmästä yleisellä tasolla, sekä syventyen siihen, miten tämän työn tutkimus on toteutettu. Tämän opinnäytetyön tutkimus on toteutettu määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena käyttäen lomakekyselyä. Vastaajina olivat Laurea-ammattikorkeakoulun Lohjan kampuksen opiskelijoita. Tulokset on esitelty sanallisesti sekä havainnollistaen diagrammeihin. Lopuksi on koostettu johtopäätökset ja pohdittu tutkimuksen luotettavuutta.

2.1 Y-sukupolvi

Työelämään on osittain tullut ja tulossa uusi sukupolvi eli Y-sukupolvi, joka on syntynyt 1980-2000-luvulla. Edeltäviä sukupolvia ovat veteraanit (v.1922- 1943), suuret ikäluokat (v.1943-1960) ja X-sukupolvi (v.1960-1980). Työmarkkinoilla tapahtuu 2010-luvulla suuri muutos, kun Y-sukupolven kuuluvien työntekijöiden osuus työvoimasta kasvaa merkittävästi. Uusi suku- polvi ajattelee ja käyttäytyy eri tavoin kuin edeltäjänsä. Tutkimusten mukaan koskaan aiem- min työelämään tuleva seuraava sukupolvi ei ole elänyt niin erilaisessa maailmassa, verrattu- na edeltävään sukupolveen kuin nyt. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 9-19.)

Y-sukupolvi on saanut vanhemmiltaan lapsuudessa paljon rohkaisua, tilaa ja huomiota. He ovat tottuneet myös palautteen saamiseen koulussa ja harrastuksissaan. Heitä on monin ta- voin siis jo pienestä pitäen rohkaistu itsensä ilmaisuun, vaikuttamiseen ja verkostoitumiseen.

Näitä piirteitä ja taitojaan he ovat nyt tuomassa myös työelämään. Y-sukupolvi uskaltaa esimerkiksi haastaa johtamisen, eikä pidä mitään itsestään selvytenä. Taloudellisesti monet Y-sukupolven lapset ovat saaneet elää aikaisempia sukupolvia vakaampaa elämää, eikä materiaalista puutetta ole ollut, vaikkakin suurin osa on elänyt lapsuuttaan 1990-luvun laman aikaan. Y-sukupolvi on syntynyt digimaailmaan. Siinä missä X-sukupolvelle aikanaan televisio oli tuttu, on nykyään Y-sukupolvelle Internet sama asia. Samoin sosiaalinen media on tälle sukupolvelle yhtä arkinen, kuin vanhemmalle väestölle sanomalehden luku ja radion kuuntelu. Erona on se, että Y-sukupolvi on myös tottunut vaikuttamaan ja kertomaan omat mielipiteensä, eri sosiaalisen median kanavissa. Y-sukupolvi on tätä taustaa vasten tottunut siirtymään eri vaihtoehtoista uusiin, toimivimpiin ratkaisuihin. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 19.)

Uusi sukupolvi haluaa ennen kaikkea toteuttaa itseään ja tehdä asioita jotka tuntuvat mielenkiintoisilta ja mielekkäiltä. Työn korkea status tai ansio ei ole oleellisin asia, vaan arvostus haetaan tekemällä asioita, joita arvostetaan omissa sosiaalisissa verkostoissa. Käsitys siitä, että nuoret eivät olisi valmiita tekemään töitä yhtä ahkerasti kuin vanhemmat sukupolvet, on väärässä. Nuorten koulutustaso on noussut ja etenkin korkeimmin kouluttautuneet nuoret haluavat saada vastinetta opinnoilleen työelämässä. Y-sukupolvi vain ottaa työn rennommin ja haluaa, että työn pitää olla hauskaa ja motivoivaa. Tämä johtaa helposti siihen, että vanhempi polvi luulee, etteivät nuoret tee töitä tosissaan. Uusi sukupolvi tekee töitä elämää varten eikä toisinpäin, niin kuin aiemmat sukupolvet ovat tehneet. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 20; Vesterinen & Suutarinen 2011, 121.)

Y-sukupolvelle työn merkitys on muuttunut, se ei ole enää itsearvoista. Aiemmille sukupolville työn merkitys on ollut enemmän velvollisuusetiikan mukaista ja hyvin keskeistä. Nuoret kiinnostuvat työhön velvollisuusetiikan sijaan mielekkyydellä ja sillä että työ tukee yksilön omia arvoja ja tarpeita. Y-sukupolvi haluaa työn tarjoavan mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen ja tarpeiden tyydyttämiseen. Työn pitäisi olla myös haastavaa ja mielekästä. Työtä ei myöskään pidetä enää vain toimeentulon saamisen ja uralla etenemisen välineenä. Pelkkä aineellinen palkka ja varmuus työn jatkumisesta, ei motivoi Y-sukupolvea. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 58.) ”Työstä pitää saada tyydytystä, onnistumisen kokemuksia ja työssä pitää voida kokea kehittymisen mahdollisuuksia. Y-sukupolvi korostaa myös sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä työyhteisössä. Hyvä työyhteisö ja mielekäs työ ovat tärkeitä.” (Vesterinen & Suutarinen 2011, 110).

Y-sukupolvelle on tärkeää voida toimia omalla tavallaan. He eivät sitoudu työnantajaansa, koska tietävät, ettei tämäkään sitoudu heihin. Työttömyyttä ei pidetä enää häpeällisenä vaan se on parempi vaihtoehto huonolle työlle. Työpaikkaa myös vaihdetaan usein ja tulevaisuuden suunnitelmat on tehty yleensä vain noin viideksi vuodeksi eteenpäin. Tästä huolimatta sukupolvi on valmis sitoutumaan oman arvomaailmansa mukaiseen yrityskulttuuriin. Työpaikalla

tulee olla kivaa, hyvä esimies ja mukava työilmapiiri. Raha tai hieno titteli eivät ole suurin motiivi vaan tyydytys tulee omasta osaamisesta. Palautteen saaminen niin esimiehiltä kuin kollegoilta on tärkeää. Itseluottamus on myös kova, nuoret haluavat nopeasti vastuullisia tehtäviä ja tasa-arvoista asemaa vanhempien kollegoiden kanssa. Asennetutkimukset ovat osoittaneet, että nuoret ovat aiempia sukupolvia yhteisöllisempiä. Tämä näkyy käytännöllisellä esimerkiksi internetissä, jonne nuoret tuottavat sisältöä ilmaiseksi. Vastineena on oman verkoston arvostus. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 120-121.)

Y-sukupolvi odottaa johtamiselta raameja, itsenäisyyttä, palautetta ja luottamusta. Käskyttäminen ja tiukka hierarkia ei sovi enää nykypäivään. Tästä huolimatta työllä tulee olla selvät raamit ja puitteet. Johdon tulee vaatia tuloksia ja tarjota haasteita, tässä oikean tasapainon löytäminen on tärkeää. Nuoret haluavat työhönsä itsenäisyyttä, johon vaatimukset ja vastuu liittyvät. Pitää olla mahdollisuus tehdä itsenäisiä ratkaisuja ja saada mahdollisuus ottaa kantaa yli oman työnkuvan. Palaute on itsestäänselvyys, sen tulee olla kahdensuuntaista ja nuoret haluavat, että heitä kuunnellaan. Oma mielipide on totuttu tuomaan esiin jo sosiaalisessa mediassakin. Luottamus ja avoimuus ovat toimivan työyhteisön ydintä. Luottamus on myös hyvän johtamisen perusta. (Kehusmaa 2011, 98.)

Y-sukupolvelle mielekäs työ tarkoittaa myös mahdollisuutta olla osallisena, vaikuttaa, toteuttaa uusia toimintatapoja ja tuottaa uusia ajatuksia. "Mielekäs työ syntyy siis työntekijöiden osallisuudesta muutoksen tekemiseen työn ytimessä." (Vesterinen & Suutarinen 2011, 61). Sukupolvesta riippumatta mielekäs työ on yksi tärkeä työhyvinvoinnin selittäjä. Työhyvinvointi on myös aina yksilökysymys ja merkitseekin sisällöltään eri asioita eri ihmisille ja yhteisöille. "Tämä näkyy erityisesti eri sukupolvien työhyvinvoinnille antamassa merkityksessä. Y-sukupolvelle se on mielekkään työn kokemus ja onnistuminen omien tavoitteiden saavuttamisessa." (Vesterinen & Suutarinen 2011, 61-64.)

2.2 Työhyvinvointi

Työnantajalle työhyvinvointi merkitsee kustannusten hallintaa, parempaa sitoutumista, ja loppu viimein hyvää tulosta. Työntekijälle työhyvinvointi merkitsee parempia työoloja, hyvää johtamista, mielekästä työtä, vaivatonta työntekoa ja myöskin terveellisyyttä ja turvallisuutta. Yhteiskunnalle työhyvinvointi merkitsee nykyisin työurien pidentymistä, maksukykyisiä veronmaksajia, vähäisempää syrjäytymistä ja työttömyyttä. Työhyvinvoinnilla ja työkykyisellä työvoimalla on suuri taloudellinen merkitys koko Suomen kansantaloudelle. Työkykyinen ja hyvinvoiva työvoima vaikuttaa kokonaistuottavuuteen sekä sairaus-, eläke- ja työttömyyskuluihin. (Seuri, Iloranta & Räsänen 2011, 155.)

Työhyvinvointi koostuu monesta eri osatekijästä kuten esimerkiksi työsuojelu, turvallisuus, työaika, työyhteisö, perhevapaat, johtaminen ja sosiaaliturvaan liittyvät asiat. Merkittävässä roolissa on myöskin työntekijä itse, omalla asenteellaan, tavoillaan ja elämäntilanteellaan. Työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne vaikuttaa myös pitkälti siihen, miten hän kokee työhyvinvointinsa. Työhyvinvoinnin rakentaminen ja edistäminen ovat johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteispeliä. Tässä mukana ovat myös henkilöstötoimi, työterveyshuolto, työsuojelu ja mahdolliset organisaation ulkopuoliset yhteistyötä tekevät asiantuntijat. (Työterveyslaitos 2009.) Työhyvinvoinnin puutteet voivat ilmentyä monella eri tavoin. Tavallisimmin arvioidaan sairauspoissaoloja, ennenaikaisille eläkkeille siirtymisiä, henkilöstön vaihtuvuutta ja tuotannon häiriöitä. Erilaiset työilmapiirikyselyt heijastavat myös työhyvinvointia, usein valitettavastikin juuri puutteiden kautta. Esiin nousee usein tiedonkulun ongelmia, puutteellista johtamista ja palkitsemisen vähyyttä. (Seuri ym. 2011, 155.)

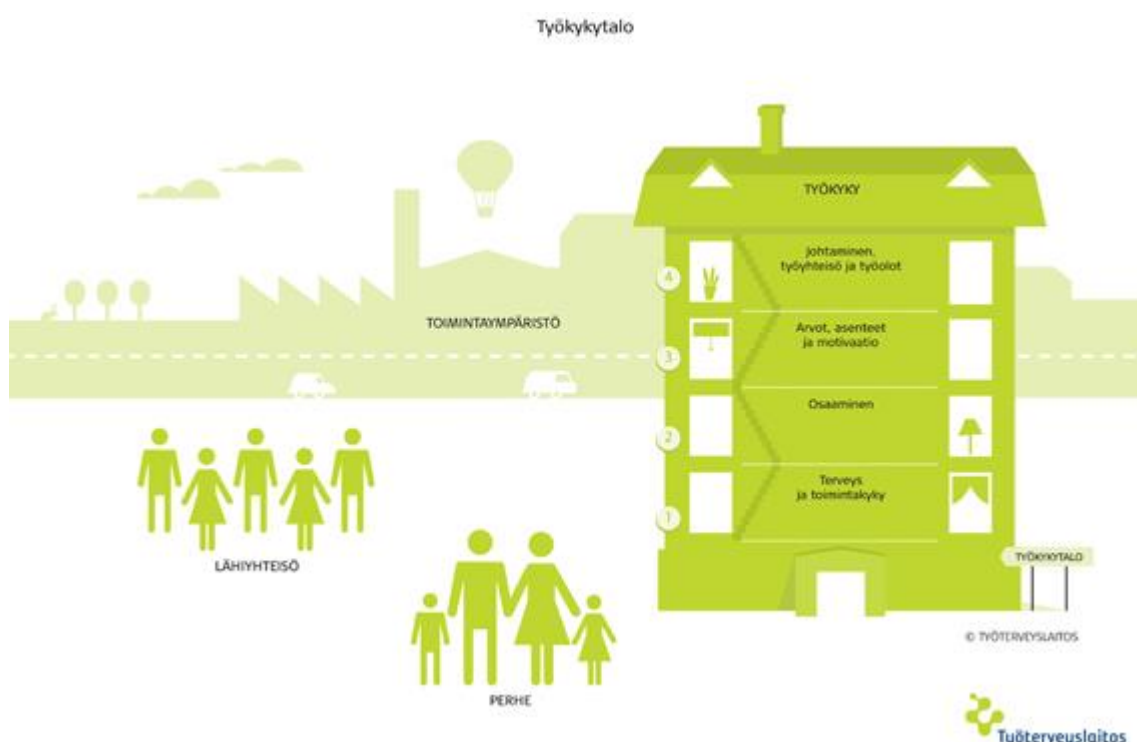
Työhyvinvointi käsittää kaikki ne elementit, joiden avulla työyhteisö sekä organisaatio onnistuvat tehtävässään eli työ tuottaa tulosta. Työhyvinvoinnin lähtökohta ja hyvin keskeinen osa on yksilön työkyky. Työkyky kuvastaa kaikkia työssä onnistumisen edellytyksiä, työntekijän voimavarojen sekä työn vaatimusten kannalta. Työn, vapaa-ajan ja levon tasapainosta muodostuu työhyvinvoinnin kokonaisuus. Työkyvyssä onkin kyse hyvin pitkälti voimavarojen ja työn tasapainosta sekä näiden yhteensovittamisesta. Työhyvinvoinnin ylläpito on mahdollista kaikissa työyhteisöissä, alasta ja ammatista riippumatta. Työhyvinvointi ei ole erillinen muusta työstä irrotettava osio, vaan selkeää ja arkista tekemistä osana pääasiallista työtä. Työhyvinvointiin panostaminen tuottaa entistä parempaa työssä jaksamista, ehkäisee työkyvyttömyyttä ja pidentää työuria. (Työturvallisuuskeskus 2011; Työterveyslaitos, 2014.)

Työhyvinvointi on hyvin laaja-alainen ja kokonaisvaltainen käsite ja siihen voidaankin liittää lähes kaikki yksilön ja organisaation toimintaan vaikuttavat asiat. Lähes kaikessa alan kirjallisuudessa ja verkkojulkaisuissa, joissa puhutaan työhyvinvoinnista kokonaisuutena nousevat kuitenkin esiin samat teemat. Nämä teemat on usein käsitelty ja havainnollistettu mallinnuksen avulla. Mallinnus selkeyttää ymmärrystä ja laajan asian käsittelyä. Mallinnus auttaa myös ymmärtämään miten eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Lähdeaineistossa yleisimmät mallinnukset olivat Talomalli, Työhyvinvoinnin portaat ja työhyvinvoinnin eri osa-alueiden rinnastus Maslowin tarvehierarkiaan.

Talomalli (Kuvio 1) on professori Juhani Ilmarisen luoma, Työterveyslaitoksella käytössä oleva mallinnus. Malli on tutkimuksiin perustuva yhteenvedo ja kuvastaakin selkeästi, miten eri vaihteista työhyvinvointi koostuu. (Työturvallisuuskeskus, 2014.) Jotta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin päästään, tarvitaan talon kaikkia kerroksia ja pihapiiriä. Talon perustana ja koko työhyvinvoinnin kivijalkana on terveys ja toimintakyky kerros, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä terveyden. Talomallissa toisessa kerroksessa on

osaaminen, joka muodostuu peruskoulutuksesta sekä ammatillisista tiedoista ja taidosta. Osaamisen päivittäminen ja niin sanottu elinikäinen oppiminen on tärkeää. Osaamisen merkitys korostuu nykypäivänä, kun uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisalueita syntyy jatkuvasti toimialasta riippumatta. Kolmas kerros talossa on arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa kohtaavat työntekijän yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen. Työkykyyn vaikuttaa paljon työntekijän asenteet, kun työ koetaan mielekkäänä se vahvistaa työkykyä. Tämä toimii myös päinvastoin, jos työ ei ole mielekästä vaan pelkästään pakollinen osa elämää, heikentää se työkykyä. Työntekijän eläkeasenne kuuluu myös tähän kerrokseen. Neljännessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Kerros kuvastaa työpaikkaa, työtä, organisaatiota ja työoloja konkreettisesti. Esimiestyö ja johtaminen ovat myös isona osana tätä kerrosta ja työhyvinvointia. Esimiehellä on vastuu ja velvollisuus huolehtia työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. (Työterveyslaitos, 2014.)

Työkykytalo pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset toimivat ja tukevat toinen toisiaan. Jokaista kerrosta tuleekin kehittää jatkuvasti. Työntekijä itse on vastuussa omista voimavaroistaan, kun taas esimiesten ja johtajien vastuulla on työolot ja itse työ. Työkykytalon ympärillä ovat perhe, sukulaiset ja ystävät, samoin kun yhteiskunnan rakenteet ja säännöt, myös nämä kaikki vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos, 2014.)



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin talomalli (Työterveyslaitos 2014)

Abraham Maslow julkaisi kehittämänsä tarvehierarkian vuonna 1954, teoksessaan *Motivation and Personality* (Kuvio 2). Teoria on yksi tunnetuimpia motivaatioteorioita, se yhdistetään

usein työhyvinvointiin, motivaatioon ja parhaiden mahdollisten tulosten tuottamiseen. Maslowin teorian mukaan ihmisillä on viidenlaisia tarpeita, joita voidaan kuvata hierarkkisesti. Maslowin teoriaa kuvataan pyramidilla, jota nousee ylöspäin porraskäytävältä. Pyramidissa alimmaisena ovat välttämättömät tarpeet, jotka ovat työhyvinvoinninkin kannalta vähimmäisvaatimuksia. Itsensä toteuttamisen tarve on pyramidin huipulla, joka voidaan saavuttaa vasta kun muut alemman tason tarpeet on tyydytetty. Tarve pitää sisällään halun oppia, kehittyä ja saavuttaa omat huippunsa. Alemman tason tarpeet ihminen pystyy täyttämään, mutta viimeinen ei koskaan täysin täyty. Kun oma huippu tavoitetaan, etsii ihminen tilalle uudet tavoitteet. (Proakatemia, 2014; Rope & Pyykkö 2003, 157.)

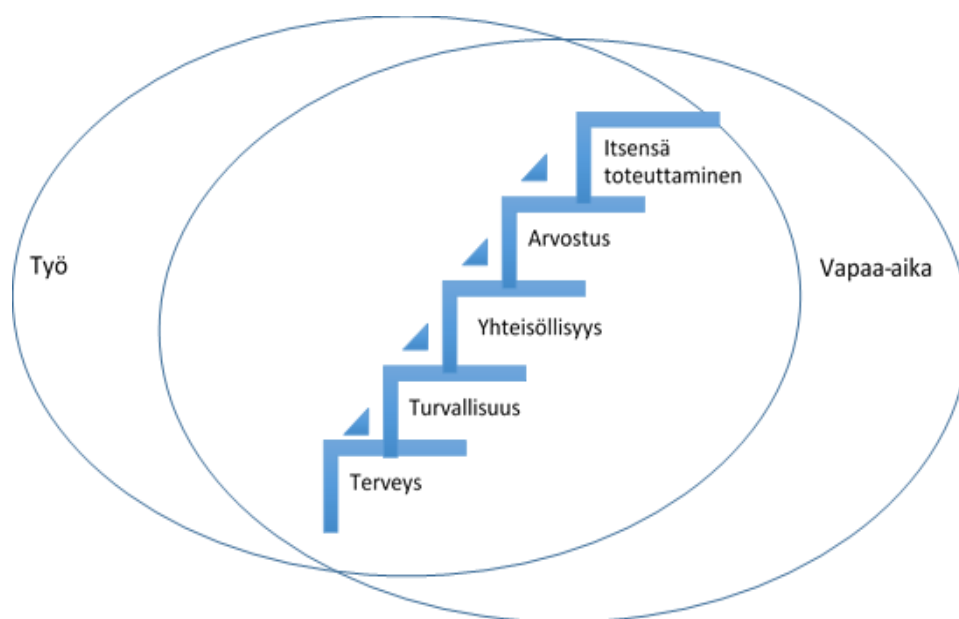


Kuvio 2: Maslowin tarvehierarkia (McLeod 2014)

”Työhyvinvoinnin portaat-malli on luotu vertailemalla ja hyödyntämällä jo olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja sekä teorioita sekä yhdistämällä niiden sisältöä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti.” (Kuvio 3) (Työturvallisuuskeskus 2015). Jokaiselle portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä yksilön, että organisaation näkökulmasta. Lisäksi joka portaalle on myös määritetty mittareita ja arviointimenetelmiä, ajatuksena että mallin avulla voi kehittää yksilön, työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvointia, porraskäytävältä. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Porrasmallin alin porraskäytävä on psykofysiologiset perustarpeet, jotka ovat myös Maslowin motivaatioteorian lähtöpiste. Perustarpeita ovat esimerkiksi nukkuminen, syöminen, juominen ja

ruumiinlämmön ylläpito. Fysiologiset perustarpeet ovatkin perustana ihmisen muille tarpeille. Esimerkiksi todella nälkäinen ei pysty ajattelemaan muuta kuin ruokaa. Tarpeet tyydytetään matalammasta tarpeesta korkeampaan. Kun näläntunne on tyydytetty, tulee muita korkeampia fysiologisia tarpeita. (Rauramo 2008, 30.) Toinen porras on turvallisuuden tarve, tähän sisältyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuuden tarve sekä terveyteen ja omaisuuteen, että rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus. (Rauramo 2008, 31.) ”Turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat luonteeltaan pääosin psykologisia ja koskettavat meitä yksilöinä yhteiskunnassa, työelämässä sekä perheessä, pari- ja muissa sosiaalisissa suhteissa.” (Rauramo 2008, 31). Monet ihmiset elävät aiheettomassa tai täysin aiheellisessä pelossa. Pelko on suuri este hyvinvoinnille ja haittaa kehitystä. Kolmantena portaana on yhteisöllisyys, joka pitää sisällään tunnepohjaiset suhteet, kuten ystävyys, seksuaalisen intimitetin sekä perhesuhteet. (Rauramo 2008, 31.) ”Enemmän kuin mitään muuta, ihminen kaipaa ystäviä, rakastettua, puolisoa tai lapsia.” (Rauramo 2008, 31). Tarve on kaksisuuntaista ja pitää sisällään niin rakkauden osoittamisen kuin vastaanottamisenkin. Toiseksi ylimpänä portaana on arvostus. Maslowin teorian mukaan ihmiset tarvitsevat arvostusta toisilta sekä itseltään itsekunnioitusta. (Rauramo 2008, 31.) ”Maslow uskoi, että ihminen haluaa jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa.” (Rauramo 2008, 32). Maslowin tarvehierarkia pitää sisällään myös tarpeen eettisiin elämyksiin ja itsensä toteuttamiseen. Itsearvostuksen osa-alueita ovat luonteen lujuus, tavoitteellisuus, riittävyden, kunnioituksen, riippumattomuuden ja vapauden tunteet. Ihmisillä on myös tarve saavuttaa mainetta, olla huomattu ja tärkeä. Arvostuksen tarpeen tyydyttäminen johtaa itsetunnon vahvistumiseen, mutta jos tarvetta ei pääse täyttämään johtaa se alemmuuden, avuttomuuden ja heikkouden tunteisiin. (Rauramo 2008, 32.) Tarvehierarkian ylin porras on itsensä toteuttamisen tarve. Tämä porras jakautuu älyllisiin sekä esteettisiin tarpeisiin. Tämän tarpeen ilmene-
misen muodot vaihtelevat paljon yksilöiden välillä. (Rauramo 2008, 33.) ”Tarve perustuu ihmisen haluun olla enemmän ja parempi, intohimon kokeilla ja ylittää rajojaan, löytää itseltään uusia kykyjä, puolia ja ulottuvuuksia, sekä nauttia älyllisistä haasteista, oivalluksista ja uuden oppimisesta, kehittymisestä ihmisenäkin.” (Rauramo 2008, 33).



Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus 2015)

2.2.1 Terveys ja toimintakyky

Työhyvinvointi on pitkälti myös yksilön kokemus asia. Siihen vaikuttaa työolosuhteiden lisäksi myös henkilön sen hetkinen elämäntilanne. Esimerkiksi pienet lapset, sairastaminen tai aviokriisi sekä moni muu tämän kaltainen asia vaativat työntekijältä paljon voimavaroja työn lisäksi. Nämä vaikuttavat yksilön työntekomahdollisuuksiin ja hyvinvoinnin kokemukseen. Työhyvinvointi edellyttää tasapainoa yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten kanssa. Yksilöstä riippuen, esimerkiksi vaikea tilanne kotioloissa voi heikentää työpanosta tai päinvastaisesti työstä tulee voimaannuttava voimavara. Ympäröivällä yhteiskunnallakin on oma merkityksensä työhyvinvointiin monellakin tapaa. Lainsäätäjien päätökset, esimerkiksi työkyvyttömyyden taloudellisesta turvasta ja eläkemahdollisuuksista vaikuttavat työntekijän halukkuuteen jatkaa työssä. Toisaalta taasen työntekijän varhaiseläkeperusteiset maksut vaikuttavat työntekijän haluun pitää työntekijä työssä eläkkeelle siirtymisen suosittelun sijaan. (Virtanen & Siinokki 2014, 154-155.)

Työhyvinvoinnin mallinnuksista ilmenee, että kaiken perustana voidaan pitää terveyttä. Työntekijän perusterveys vaikuttaa paljon työkykyyn, sairauspoissaoloihin ja hyvinvointiin. Terveelliset elintavat eli riittävä ja säännöllinen liikunta, terveellinen ruokavalio, tupakoimattomuus, kohtuullinen alkoholin käyttö, riittävä uni ja rentoutuminen tukevat terveyttä ja jaksamista. Terveellisillä elintavoilla jokainen voi vaikuttaa omaan työkykyynsä ja hyvinvointiin.

sa. Nykypäivänä mielenterveysongelmat ovat työelämässä suuri haaste. Noin joka viides suomalainen sairastaakin jossain vaiheessa elämäänsä masennusjakson. Pitkien sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden syitä ovatkin usein mielenterveyteen liittyvät sairaudet sekä tuki- ja liikuntaelin sairaudet. Sairauden vaikutus työntekijän työkykyyn, on myös pitkälti kiinni työtehtävien laadusta sekä työntekijän omasta motivaatiosta työskennellä. (Virtanen & Sinokki 2014, 197-200.)

Monet työnantajat ovat havahtuneet terveellisten elintapojen positiiviseen vaikutukseen työtä kohtaan. Tämä on saanut useat työnantajat panostamaan terveellisten elintapojen tukemiseen ja niihin kannustamiseen. Työnantaja käyttävätkin nykyisin vuositasolla liikuntaan noin 280 miljoonaa euroa. Työkykyä ylläpitävästä liikunnasta on siirrytty työhyvinvointia tukevaan ja virettä nostavaan toimintaan. Työnantajat tukevat taloudellisesti erilaisia liikuntamuotoja ja harrastuksia. Tällaisia tukimuotoja ovat esimerkiksi työpaikoille järjestetyt liikuntamahdollisuudet, liikuntakerhot ja kaikista suosituimpana liikuntasetelit. Liikuntasetelit ovat työnantajalle vaivattomia, työntekijä itse valitsee liikuntamuodon ja ajankohdan, näistä ei muodostu työnantajalle velvoitteita. Liikuntamahdollisuuksien lisäksi työnantajat tarjoavat nykyisin terveellisten elintapojen tukemiseen luentoja terveellisestä ruokavaliosta sekä erilaisia painonhallintaan ja tupakoinnin lopettamiseen tähtääviä ohjelmia. Näiden suurin haaste on saada kaikista heikkokuntoisimmat mukaan, juuri ne yksilöt joille kertyy eniten sairauspoissaoloja. Mukaan lähtemisen kynnyksiä voidaan madaltaa tuoden aktiviteetit lähelle, kuten esimerkiksi taukojumpan muodossa kahvitauolla tai kohdentamalla esimerkiksi painonhallintaryhmä vaikkapa tietyn ikäisille naisille. Työpaikoilla myös tieto terveellisistä elintavoista leviää nopeasti. Terveysten panostamisessa voi tulla myös sosiaalinen paine, poikkeavaa riskikäyttäytymistä ei välttämättä sallita, esimerkiksi tupakan polttoa karsastetaan. (Aalto 2006, 39; Manka 2011, 117; Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2011; Virolainen 2014, 166-168.)

2.2.2 Osaaminen

Osaamisen kehittäminen on elinikäinen prosessi. Ammatillisen koulutuksen jälkeen omaa osaamista tulee uudistaa ja päivittää. Työntekijöiltä odotetaan koko ajan laaja-alaisempaa osaamista. Ikääntyminen ei estä oppimista, tarvitaan vain erilaisia oppimiskeinoja. Vahva ammattiosaaminen vahvistaa itsetuntoa ja omien resurssien tehokasta käyttämistä. Työhyvinvoinnin yksi keskeinen tekijä on se, että työntekijä kokee osaavansa työnsä. Osaaminen voidaan jakaa ammattiosaamiseen, sosiaaliseen osaamiseen ja henkilökohtaiseen osaamiseen. Ammattiosaamisella tuotetaan lisäarvoa suhteessa tehtävään työhön. Sosiaalisella osaamisella tarkoitetaan valmiutta viestiä ja olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa eri tavoin ja eri kanavia hyödyntäen. Henkilökohtainen osaaminen perustuu itsetuntemukseen. Eri osaamislajit ovat riippuvaisia toisistaan ja tukevat toisiaan. (Suonsivu 2011, 48-49.)

Vallitsevan ajattelun mukaan jokainen on vastuussa omasta ja yhteisönsä osaamisen kehittämisestä. Kehittymistä tuetaan yrityksissä johtamisella ja eri toiminnoilla. Osaamisen kehittämisestä on tullut yrityksille joka päiväistä, palkkatyöhön rinnastettavaa toimintaa. Jokaisen on sitouduttava pitämään osaamisensa ajantasaisena ja yrityksen on sitouduttava tukemaan yksilöä tässä. (Viitala 2012, 182-183.) Oman osaamisen kehittäminen on tärkeä kilpailutekijä työmarkkinoilla, lisäksi se edistää työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia. Organisaatiossa tapahtuvan oppimisen voi jakaa pääryhmittäin, työssäoppimiseen, työnantajan järjestämään koulutukseen sekä omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen. Tärkeässä roolissa oppimisen kanalta ovat erilaiset työjärjestelyt, jotka mahdollistavat muilta oppimisen ja tiedon kulun. Oleellista on myös se, että työntekijät osaavat jakaa oppimaansa yhteiseen käyttöön, sekä luoda uutta tietoa yhdessä. (Rauramo 2008, 162-163.) ”Oppimisessa ei ole kyse koulutusohjelmasta ja sen suorittamisesta, vaan matkasta loppumattomalla kehityksen polulla, jossa ymmärryksen kehittyminen mahdollistaa uudenlaisen organisoitumisen ja johtamisen tarkastelun. Tästä seuraa uudenlaista toimintaa ja tekoja.” (Rauramo 2008, 163).

Sillä, kuinka mielekkääksi työntekijä kokee omat työtehtävänsä, on merkittävä vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen. Silloin kun työ koetaan mielekkääksi, se on myös voimavaratekijä ja vähentää erilaisten stressitekijöiden vaikutusta. Työn vaatimusten ja yksilön oman osaamisen tulee olla sopusoinnussa. Jos työn vaatimukset ovat liian vähäiset ja työ liian kuormittamatonta työntekijän osaamiseen nähden, johtaa tilanne ennen pitkää pitkästymiseen. Jos työntekijän oma osaaminen on vähäistä ja työn vaatimuksetkin pieniä, on lopputuloksena helposti passivoituminen. Työn vaatimusten ollessa suuret, mutta työntekijän osaaminen pientä, on työ liian kuormittavaa ja johtaa helposti uupumiseen. Optimaalinen tilanne on silloin, kun työntekijä saa työstään sopivan määrän haasteita ja kokee työssään hallinnan tunnetta. Tällöin työntekijä panostaa tavoitteiden täyttymisen eteen, oppien uutta ja ollen motivoitunut työstään. Huomattavaa on se, että kyseessä on aina subjektiivinen kokemus, siinä missä toinen työntekijä kokee työn sopivan haastavaksi voi se toiselle olla liian kuormittavaa. Kun työ tarjoaa sopivasti haasteita ja nautintoa eivät muut kuormitustekijät, kuten esimerkiksi ylityöt tai pienet ristiriidat, tunnu niin rasittavilta. Työpaikoilla olisi hyvä keskittyä siihen, että jokainen saa tehdä itselleen mielekkääksi kokemaansa työtä. Psykologi Mikael Csikszentmihalyi on luonut käsitteen joka kuvaa yksilön syventymistä itse tehtävään eli flow-tilasta. Sen aikana yksilö keskittyy itse tehtävään niin voimakkaasti, että tietoisuus muista asioista hetkeksi katoaa, kuten ajantaju, häly ja työstä saatava palkkio. Yksilö keskittyy vain itse tehtävään ja sen tuottamaan nautintoon. Flow-tila saavutetaan yleensä silloin kun yksilön kyvyt vastaavat annettuja haasteita ja yksilö on kiinnostunut tehtävästään. (Virolainen 2014, 83-86.)

”Työn imu on työhön liittyvää innostumista ja iloa kuvaava käsite. Sillä tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä.” (Työterveyslaitos, 2013). Työn imu on Flow-käsitteestä erillinen. Flow on hetkellinen, kun työn imu taas pysyvämpi tunne ja motivaatioti-

la, joka ei kohdistu mihinkään tiettyyn asiaan. Työn imua kuvaa kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Yleisellä tasolla työn imu on työstä nauttimista, intoa ja omasta työstä koettua ylpeyttä. Työn imulla on positiivisia vaikutuksia niin työntekijään kuin organisaatioon. (Virolainen 2014, 91-92.) ”Työn voimavarat, kuten vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki, hyvä ilmapiiri, innovatiivisuus, hyvä tiedonkulku ja läheinen organisaatiokulttuuri, ovat osoittautuneet joissain tutkimuksissa parhaiten työn imua selittäviksi tekijöiksi.” (Työterveyslaitos, 2013). Mitä enemmän työntekijä kokee työn imua, sitä vähäisempää on kokemus stressistä tai aikomukset vaihtaa työtä. Työn imuun kuuluvat myös proaktiivisuus, aloitteellisuus ja sitoutuneisuus. (Virolainen 2014, 91-92.)

2.2.3 Asenteet, arvot ja motivaatio

Työelämästä on tullut kovaa ja häikäilemätöntäkin. Tuottavuus, tehokkuus ja kilpailu on nostettu keskiöön, jossa työntekijä ihmisenä voi helposti unohtua. Ihmisellä on aina ihmisarvoa ja sen pitäisi olla tärkeämpää kuin hyötyarvo. Työelämässäkin ihmistä pitäisi kohdella ihmisarvon eikä vain hyötyarvon mukaan. Ihminen on ennen kaikkea persoona eikä vain osaamista, tietämystä ja pätevyyttä. Ihmisarvon vaatimus on sisäänrakennettua, jokainen haluaa olla merkityksellinen. Merkityksellinen työ, josta syntyy jotakin tulosta ja joka on palkitsevaa, on myöskin erittäin tärkeää. Tarvitaan myös työpaikan vuorovaikutusverkostoa ja koko työyhteisöä, josta pitäisi löytää oma paikka. Työskentelyalasta riippumatta työtä tehdään persoonana. (Hämäläinen 2005, 61-64.)

Jokainen haluaa mennä ja palata työstä positiivisella mielellä. Työhön kulutettu aika on merkittävä ja työn vaikutus elämänlaatuun on välitön. Yksilön oma asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan vaikuttaa hyvin paljon työhyvinvointiin. Asenteeseen taas vaikuttavat itse työ, johtamistapa ja koko työyhteisö. Mieluisalla työllä ja työkavereilla sekä oikeanlaisella johtamisella saavutetaan työhyvinvointia. (Virolainen 2014, 192-193.) Johtamistaitojen rinnalla on noussut käsite alaistaidot. ”Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijöiden halua ja kykyä toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla tukemalla työkavereitaan ja esimiestään omien varsinaisten työtehtävien hoitamisen ohessa.” (Virolainen 2014, 192). Alaistaidot koostuvat monesta eri tekijästä yhdessä. Alaistaitoihin vaikuttavat yksilön persoona, kyvyt ja motivaatio sekä yhteisölliset tekijät kuten ilmapiiri ja esimiestyö. (Työturvallisuuskeskus, 2011).

Arvot ohjaavat työyhteisössä päätöksiä ja käyttäytymistä. Arvot tukevat myös muutosprosesseja ja niiden avulla haetaan parannusta liiketoimintaan. Yrityksen arvoissa tulisi heijastua yrityksen historia, toimintaympäristö ja oman alan erityispiirteet. Koko henkilöstön tulisi olla yhdessä luomassa yrityksen arvoja. (Virtanen & Sinokki 2014, 179.) ”Työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä eettisiä arvoja ovat ainakin vastuullisuus, kaikkien hyvinvoinnista huolehtiminen, oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus, kohtuus, rakentava yhteistyö sekä kanssaihminen arvosta-

minen ja kunnioittaminen.” (Virtanen & Sinokki 2014, 179). Arvotyöskentelyssä tulee arvojen määrittämisen jälkeen myös tulkita arvot niin, että jokaisella on niistä yhteneväinen käsitys. Arvot eivät saa jäädä vain paperille listaukseksi, josta jokainen voi tehdä omat päätelmänsä. Tämän jälkeen arvot tulee tuoda osaksi arkipäiväistä työtä niin, että toimintatavat ja tavoitteet ovat yhteneväiset arvojen kanssa. Asetetut arvot muuntuvat todeksi, vasta kun ne on viety myös toiminnan tasolle. (Jabe 2010, 169-173; Virtanen & Sinokki 2014, 179.)

Ristiriitoja syntyy yleisimmin siitä kun yrityksen arvot eivät kohtaa työntekijän omien arvojen kanssa. Työpaikan arvot eivät saa kaventaa työntekijöitä, eivätkä ne saisi olla ulkopuolisia vaatimuksia. Ihmisen arkipäiväisiä työhön liittyviä arvoja voivat olla esimerkiksi tulokset, raha, täsmällisyys, oikeudenmukaisuus ja totuus. Talouselämä usein ruokkii yksilökeskeisyyttä, käydään kovaa kilpailua hinnalla millä hyvänsä. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että kovalla kilpailulla on haitallisia vaikutuksia. Yhteistoiminnalla on paljon suotuisampia vaikutuksia hyvinvointiin ja itseluottamukseen. Yhdessä tekeminen myös vähentää kilpailua. Työpaikoilla olisikin tärkeä olla arvoja, jotka tähtäävät yhteiseen toimintaan kuten esimerkiksi tasa-arvo, demokratia ja toisen ihmisen arvostaminen. (Jabe 2010, 171-172.) Työntekijällä on aina myös omat motiivinsa ja arvonsa, joiden vuoksi hän työtä tekee. Työn ja kulutuksen merkitys ovat kasvaneet ihmisten arkielämässä viimeisten vuosikymmenien myötä. Tietoteknologian vahva yleistyminen ja työelämän suorituspaineeet ovat kasvattaneet työn merkitystä. Työstä saatu palkka mahdollistaa kulutuksen, josta on tullut osa ihmisten identiteetin rakennusta. Työn merkitys voi vaihdella ääripäästä toiseen. Parhaimmillaan se on kutsumus ja elämäntehävä, toisessa ääripäässä se on vain välttämättömyys toimeentulon turvaamiseksi. (Rauramo 2008, 144-145.)

2.2.4 Johtaminen

Työhyvinvointi ja tuloksellisuus edellyttävät luottamusta esimiehiltä ja ylimmältä johdolta. Työhyvinvointi vaatii jatkuvia toimenpiteitä ja se tuleekin pitää osana strategista johtamista. Johto määrittää organisaation yleiset tavoitteet, toiminnan suunnan ja näille tarvittavat resurssit. Päätöksen tekijöillä on vastuu siitä, että henkilöresurssit ovat oikeassa suhteessa töiden määrään ja vaativuuteen. Johdon vastuulla on huolehtia esittelijänä, valmistelijana ja täytäntöön panijana, että organisaatiossa on edellytykset työhyvinvoinnille olemassa, ja että yhteiset lakisääteiset asiat ovat kunnossa kuten esimerkiksi tapaturmavakuutus. Keskijohdon vastuulla on ohjata työhyvinvointitoimintaa ja valvoa, että esimiehet toimivat sovitulla tavalla sekä heidän osaamisensa työhyvinvoinnin ja turvallisuuden johtamisessa on ajantasaista. (Työturvallisuuskeskus 2011.)

Esimiehen vastuulla on huolehtia, että työyhteisön hyvälle toiminnalle on kaikki edellytykset olemassa ja toiminta on tavoitteellista. Hänen tulee tuntea työympäristö ja tunnistaa sieltä

riskit ja haitalliset kuormitustekijät, jotka voivat vaarantaa työntekijöiden fyysistä tai psyykkistä terveyttä. Esimiehellä on haittatekijöiden poistamisesta myös oikeudellinen vastuu. Esimiehen työhön kuuluu myös työhyvinvointia edistävien toimien teko, kehittäminen ja seuranta. Esimies tekee työhyvinvointia koskevissa asioissa yhteistyötä työsuojelun, työterveyshuollon ja koko henkilöstön kanssa. Työturvallisuuslaki antaa selkeän pohjan toiminnalle. (Työturvallisuuskeskus 2011.) Esimies työskentelyllä on huomattava vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Joidenkin arvioiden perusteella johtamistyylin muutos on tärkein yksittäinen työhyvinvointiin liittyvä tekijä. (Virolainen 2014, 106.) ”Tutkimusten mukaan erityisesti keskitason ja alemman tason alaisten esimiesten johtamistyyllillä on vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin ja heidän kokemaansa stressiin. Demokraattinen, työntekijäkeskeinen, sopivasti vapauksia ja vastuuta antava oikeudenmukainen johtamistyyli, jossa johto keskustelee henkilöstön kanssa ja antaa henkilöstölle vastuuta omaan työhönsä liittyen, on havaittu työhyvinvoinnin kannalta toimivaksi johtamistyyliksi.” (Virolainen 2014, 106). Käskyttävä ja autoritaarinen johtamistyyli taasen heikentää organisaatioilmapiiriä ja työhyvinvointia. Tällaisessa johtamistyyllissä alaisille ei juurikaan anneta vapauksia taikka vastuuta. (Virolainen 2014, 106.)

Oikeudenmukainen, kannustava ja yhteistyökykyinen esimies ylläpitää ja luo työhyvinvointia. Esimiehen tehtävä on auttaa työntekijöitä onnistumaan ja hänen tulisi osoittaa arvostusta. Kaikki toivovat ja haluavat saada arvostusta työpaikan ihmissuhteissa, erityisesti esimieheltä tätä toivotaan. Esimiehen pitäessä kiinni lupauksistaan, kasvaa luottamus, joka on hyvän työyhteisön perusta. Arvostuksen myötä työntekijän halu kehittää työyhteisöä kasvaa. Arvostava esimies kiinnittää huomiota vahvuuksiin, onnistumisiin, kuuntelee ja on helposti lähestyttävä. Yksi tärkeimmistä esimiehen tehtävistä on myös innostuksen luominen, innostus edellyttää, että työntekijä kokee arvostusta ja voi luottaa esimieheensä. (Virtanen & Sinokki 2014, 148-149.)

”Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on työhyvinvoinnin ja työntuloksellisuuden edistämisen perusta. Palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset.” (Rauramo 2008, 140). Erilaisissa työtyytyväisyyskyselyissä ja barometreissä henkilökunnan vastauksissa nouseekin esille juuri palautteen saamisen riittämättömyys. Työhyvinvoinnin näkökulmasta katsoen tilanne on pahimmillaan silloin kun palautetta ei anneta lainkaan. Tällöin henkilö kokee itsensä merkityksettömäksi, joka johtaa tietenkin työhyvinvointi kokemuksen laskuun. Palautteen annolle on raivattava tilaa hektisessäkin työympäristössä, eikä sitä voi korvata sähköisellä viestinnällä. Molempien suuntaisella palautteella voidaan kehittää työtä, työoloja, toimintatapoja ja koko työyhteisöä. (Rauramo 2008, 140.) Yhtenä esimiehen apuvälineen myös työhyvinvoinnin kannalta on kehityskeskustelu. Keskustelussa työntekijällä on mahdollisuus antaa palautetta työstä, mahdollisista ongelmista ja esimiehen toiminnasta. Keskustelussa avautuu myös esimiehelle mahdollisuus rakentavaan palautteen antoon. Parhaimmillaan hyvässä kehityskeskus-

telu tilanteessa esimies ja alainen kohtaavat toisensa ihmisenä, eivät vain työrooleissa olijoina. Keskustelu kehittää työmotivaatiota, auttaa arvioimaan saavutettuja työtuloksia sekä asettamaan uusia tavoitteita. (Rauramo 2008, 141.)

2.2.5 Työyhteisö

Ihmisten olemassaolon ja toiminnan edellytyksenä ovat yhteisöllisyys ja erilaiset ryhmittymät. Liittyminen erilaisiin ryhmiin tulee ihmiselle luontaisesti kuten esimerkiksi perhe, ystävät, harrasteet, parisuhde, ja työ. Ihminen haluaa kokea itsensä huomatuksi, rakastetuksi, tarpeelliseksi, hyväksytyksi ja kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yksinäiselle ihmiselle työyhteisö voi olla ainut tällainen yhteisö. Työhön käytetään myös nykypäivänä paljon aikaa ja se ulottuu jopa vapaa-ajalle. Hyvällä työyhteisöllä on siis suuri merkitys ja se on yksi työhyvinvoinnin tekijöistä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oikeus ja samalla vastuu rakentaa hyvää ja toimivaa työyhteisöä, jossa toteutuu oikeudenmukaisuus, syrjimättömyys ja hyvä me-henki. Koko työyhteisön tulee sitoutua työolojen kehittämiseen. Kun ongelmia syntyy, tulee pyrkiä käsittelemään mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti. Ongelmien oikeanlainen ratkominen, luo turvallisuutta ja luottamusta sekä parantaa työnlaatua. Työyhteisöt ovat yleensä monimuotoisia, eli yhteisön jäsenissä on yhteneväisyyksiä, mutta myös eroavaisuuksia, tällaisia voivat olla esimerkiksi kansalaisuus, ikä, sukupuoli, koulutus ja kulttuuritausta. Kaikilla näillä on merkitystä myös työn tekemiseen. Yhteisössä on otettava jokaisen erilaisuus huomioon niin, että ketään ei syrjitä. Jokaista yksilöä tulee kohdella tasapuolisesti, jokaisen yksilön eroavaisuudet huomioiden. Tasapuolinen kohtelu ei ole samalla tavalla kohtelemista. Esimiehen ja koko työyhteisön vastuulla on synnyttää erilaisuuksia salliva ja hyödyntävä kulttuuri työpaikalle. (Hämäläinen 2005, 99-101; Virtanen & Sinokki 2014, 147.)

Työpaikan ilmapiiri muodostuu organisaatioilmapiiristä, esimiehen johtamistyylistä ja työnteekijöistä. Me-henkisyydellä ja töiden sujumisella voidaan hyvin mitata työyhteisön hyvinvointia. Luottamuksellinen ja avoin työilmapiiri työyhteisössä on huomattava hyvinvoinnin ja motivaation lähde. Kaikkien merkityksellisten suhteiden perustana on luottamus, jota voidaan pitää hyvän työilmapiirin yhtenä kivijalkana. Luottamus pohjautuu organisaation koko työyhteisön kulttuuriin, jossa esimiehen rooli on keskeinen. Jos esimieheen ei luoteta, ei häntä myöskään aidosti seurata. Esimies voi omilla toimillaan päivittäin rakentaa, mutta myös tuhoata luottamusta. Esimiehen ja johtajan kyky ja halu arvostuksen osoittamiseen ja luottamuksen ylläpitämiseen luovat henkilöstölle perusturvallisuuden tunteen, joka on tärkeä hyvinvoinnin rakennusaine. Arvostus ja luottamus mahdollistavat innostuksen ja oppimisen. Luottamus tuo mukanaan myöskin sitoutuneisuutta ja työn sujuvuutta, ihmiset antavat toisilleen työrauhan. Luottamus pohjautuu yhteisiin pelisääntöihin, jotka ovat kaikkien tiedossa. Päättöksiä tehdään yhdessä ja niissä pitäydytään, kunnes oikeasti päätetään niitä muuttaa. Luottamuksen syntymiseen tarvitaan aikaa ja kykyä pysähtyä olemaan läsnä toisen ihmisen elä-

mässä. Ihmiset kokevat työnsä olleen innostavaa ja palkitsevaa, juuri silloin kun mukana on ollut pieniä, aitoja kohtaamisia työtovereiden tai esimiehen kanssa. Ihmiselle syntyy näistä kokemukset, että on ollut tärkeä, tullut kuulluksi, eikä vain työntekijä vaan persoona. (Hämäläinen 2005, 99-101; Virtanen & Sinokki 2014, 147.)

Luottamukseen liittyy myös oleellisesti avoimuus. Avoimuus ilmenee vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa. Kuinka paljon esimerkiksi työntekijät ottavat osaa kokousten keskusteluihin. Avoimuutta kuvaa myös tavoitettavuus ja oikean informaation kulkeminen. ”Käyttäytymisen tasolla avoimuus tarkoittaa omien ajatusten ja mielipiteiden vapaaehtoista jakamista, rohkeutta puuttua epäkohtiin, suoruutta, johdonmukaista puhetta positiivisissa ja negatiivisissa asioissa, uskottavuutta, lupauksen ja tekojen yhteneväisyyttä sekä erilaisten ihmisten arvostamista.” (Virtanen & Sinokki 2014, 147). Jos luottamusta ei ole, ennakkoluulot ja uskomukset ottavat vallan. Luottamuksen puute näkyy työtavoissa, työkuultuurissa, ja työn laadussa. Rohkeus ilmenee siitä, miten työyhteisö pystyy kohtaamaan ongelmat ja erimielisyydet ja miten palaute annetaan ja otetaan vastaan. Työhyvinvoinnin yksi keskeinen taustatekijä on omaan työhön liittyvä autonomia eli mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön, kehittämiseen ja työskentely aikoihin. Tähän tarvitaan luottamusta esimieheltä sekä työyhteisön jäseniltä. Luottamus vapauttaa esimiehen voimavaroja, kun aikaa ei kulu niin paljoa ohjeistukseen, valvontaan ja organisointiin. Työntekijä joka nauttii luottamusta ja saa toteuttaa työssä itseään, tekee tuloksellisempaa ja parempaa työtä. (Virtanen & Sinokki 2014, 147.)

2.2.6 Työolot

Fyysinen työhyvinvointi on yksi työhyvinvoinnin näkyvimmistä osista. Tämä pitää sisällään fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen, työergonomian sekä hyvää työergonomiaa tukevat ratkaisut, kuten esimerkiksi työtuolin ja työn apuvälineet. Fyysisiin olosuhteisiin liittyy myös itse työympäristö ja sen siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet. Fyysisen työhyvinvoinnin merkitys korostuu luonnollisesti eniten fyysisissä työtehtävissä. Suositus on, että työn kuormitusta muutetaan niin, ettei rasitus ole yksipuolista. Työntekijä voi vaikuttaa tähän myös työnkierrolla, jolloin eri työtehtäviä vaihdellaan. Työtehtävien vaihtuvuudella on merkitystä myös psyykkiselle hyvinvoinnille, vaihtelusta mieli saa uutta ajateltavaa ja psyykinen kuormitus muuttuu. (Virolainen 2014, 17.)

Kunnolliset työolosuhteet tukevat työhyvinvointia merkittävästi. Kunnan olosuhteilla tarkoitetaan vähintäänkin perusvaatimusten täyttymistä. Työtä tehdään olosuhteissa, jotka ovat turvalliset, eikä työn tekeminen uhkaa terveyttä. Työn kuormitus on oikealla tasolla suhteessa työntekijän kykyihin, niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Työssä onnistumiselle ja sujuvuudelle on olemassa edellytykset. (Kehusmaa 2011, 113.) Työsuojelun tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä, sekä lisäksi ehkäistä työtapatur-

mia ja ammattitauteja. Näistä asioista on laissa annettu säädökset ja lait edellyttävät työnantajan ja työntekijöiden tekemään yhteistyötä työsuojeluasioissa. Työnantajan tulee nimetä työsuojelupäällikkö, joka edustaa työnantajaa ja järjestää työsuojelun yhteistoimintaa työpaikalla. Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu myös työolojen kehittäminen sekä toimenpiteisiin ryhtyminen mahdollisten puutteellisuuden poistamiseksi. Työntekijöitä työsuojeluasioissa edustaa työsuojeluvaltuutettu, jonka toimenkuvaan kuuluu mm. ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista työnantajalle ja tarvittaessa työsuojeluviranomaisille. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2011, 144-145.)

Työturvallisuudella pyritään työstä johtuvien terveyshaittojen ennaltaehkäisyyn. Työturvallisuudesta huolehtiminen on ensisijaisesti työnantajan vastuulla, mutta myös työntekijän tulee täyttää velvoitteensa. Työnantajan ja työntekijöiden on yhdessä toimittava työturvallisuuden ylläpitämiseksi, tästä on säädetty työturvallisuuslaissa. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että työolosuhteet ovat terveelliset ja turvalliset, niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Kehittyvien, teknisten ja muidenkin apuvälineiden käyttämisen tarvetta tulee arvioida jatkuvasti. Työturvallisuudesta huolehtimisessa on keskeistä muistaa myös työntekijöiden perehdytys sekä työtehtäviin että työpaikan oloihin. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2011, 146-147.)

Ihmisellä on luontainen tarve kokea turvallisuutta. Maslowin tarvehierarkiassakin turvallisuuden tunne on listattu yhdeksi ihmisen perustarpeeksi. Epävarmuus töiden jatkumisesta on uhka myös työhyvinvoinnille. (Virolainen 2014, 38.) Työelämässä työsuhteeseen liittyvä epävarmuus on kuitenkin lisääntynyt. Määrä-aikaisuudet ja osa-aikatyöt sopivat joidenkin elämäntilanteeseen, mutta useasti ne aiheuttavat turvattomuutta ja epävarmuutta. Irtisanomiset lisäävät mielenterveyden ongelmia niin irtisanotuilla kuin työpaikalle jäävillekin. Itse irtisanomistapahtumallakin on merkitystä, se tulisi tapahtua inhimillisesti ja esimiehellä tulisi olla hyvät valmiudet hoitaa irtisanomiset. Työelämässä ja koko yhteiskunnassa muutosten vauhti on kiihtynyt. Muutosvastarintaa vähentää se, että ihmiset saavat olla edes jossakin määrin mukana vaikuttamassa muutoksen toteutumiseen. (Rauramo 2004, 84-85.)

2.3 Työn tuloksellisuus

”Tosiasia on, että työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat organisaatiossa aikaan sekä välittömiä, että välillisiä talousvaikutuksia. Kun tuottojen ja kustannusten välinen suhde paranee, lisääntyy myös toiminnan kannattavuus. On monin tutkimuksin osoitettu, että ihmisiin investointi tuottaa samalla tavoin voittoa kuin muutkin investoinnit.” (Kehusmaa 2011, 81). Osa hyödystä saadaan suoraa tuottavuuden nousulla ja osa sillä, että yrityksen sairauspoissaolot vähenevät. Työhyvinvoinnilla voidaan myös vaikuttaa ammattitauti-, työtapaturma- ja työkyvyttömyyseläkekustannusten laskemiseen. Työhyvinvointi on tärkeä kilpailukeino, jonka avulla luodaan kestävää tuloskehitystä. Tutkimusten mukaa yritykset voivat saada monin ker-

taisen takaisin sen rahan, jonka ovat työhyvinvointiin sijoittaneet. (Kehusmaa 2011, 81.) Työterveyslaitoksen mukaan keskimäärin työhyvinvoinnista saatu hyöty on jopa kuusinkertainen panostukseen nähden. Käytännössä tämä tarkoittaa että yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuottaa yritykselle takaisin kuusi euroa erinäisinä hyötyinä. (Työterveyslaitos, 2015.) Työterveyslaitos on hyvin selkeästi havainnollistanut työhyvinvoinnin tuottavuutta kaavion avulla (Taulukko 1). ”Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat organisaatiossa aikaan sekä välittömiä että välillisiä talousvaikutuksia. Kun tuottojen ja kustannus välinen suhde parantuu, lisääntyy myös toiminnan kannattavuus.” (Työterveyslaitos, 2015).

Toimenpide	Vaikutus henkilöstöön	Välitön talousvaikutus	Välillinen talousvaikutus	Lopullinen talousvaikutus
Työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet	Voimavarainen	Sairaus ja tapaturmakulut vähenevät	Työn tuottavuus paranee	Kannattavuus lisääntyy
	Motivoitunut	Tehokas työaika lisääntyy	Työn laatu paranee	
	Sitoutunut	Yksilön tuottavuus kasvaa	Innovaatiot lisääntyy	
	Innovatiivinen			
	Haluaa olla töissä			

Taulukko 1: Työhyvinvoinnin talousvaikutukset (Työterveyslaitos 2015)

3 Tutkimuksen toteutuksen kuvaus

Työhyvinvointia voidaan mitata hyvin erilaisilla mittareilla. Henkilöstöä koskevan tiedon kerääminen ei itsessään riitä, vaan johdon tulee tulkita ja analysoida tietoa sekä pitää yllä seuranta. Säännöllisen seurannan avulla pystytään toteamaan kehityssuunta ja eri toimenpiteiden vaikutukset. Esimerkiksi jos halutaan työhyvinvoinnilla vaikuttaa tuottavuuteen, tulee seurata sekä sairaspöissaoloja sekä kannattavuuslukuja. Henkilöstöä voidaan mitata demograafisin suurein, osaamisen, ajankäytön, työsuhteen, terveyden, yhteisöllisyyden ja tuloksellisuuden mukaan. Hyviä mittareita työhyvinvoinnin tarkastelussa ovat etenkin sairaspöissaolot, työtapaturmatilastot, vaihtuvuus sekä asiakaspalautteet ja asiakastytyväisyystutkimukset. (Ojala & Ahonen 2003, 162-163.)

Henkilöstötutkimus on työväline, jonka avulla selvitetään henkilöstön mielipiteitä ja kehityksen kohteita. Tutkimusta voidaan suorittaa säännöllisesti, jolloin yritys saa käyttöönsä vertailudataa. Tutkimuksen suorittavat yleensä henkilöstöammattilaiset. Esimiehen rooli on tärkeä tulosten läpi käynnissä ja pohdinnassa, miten asioita tulisi kehittää tai parantaa. Esimiehen

tärkeä tehtävä on myös valvoa, että sovitut kehitettävät asiat viedään oikeasti loppuun asti ja käytäntöön. Kun kyselyt oikeasti tuottavat tulosta, koko työyhteisö kehittyy ja moniin epäkohtiin päästään puuttumaan, tämä taas suoraan kasvattaa työhyvinvointia. (Hyppänen 2007, 170-172.)

3.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus hyödyntää määrällisyyttä, määrien jakaumia, muutoksia ja eroja. ”Määrät ja niiden muutokset tiivistetään tunnusluvuiksi, ja ne analysoidaan useimmiten tilastollisesti, matemaattisiin malleihin vertaamalla ja matemaattisesti mallintamalla.” (Lindblom-Ylänne, Paavilainen, Pehkonen & Ronkainen 2011, 83). Tutkittava ilmiö muunnetaan mitattaviksi osiksi, esimerkiksi kyselylomakkeen kysymyksiksi. Kysymykset ja niihin saadut vastaukset muutetaan edelleen muuttujiksi, jotka saavat tiettyjä arvoja. Ennen tulosten analysointia vastaukset tallennetaan havaintomatriisiksi. (Lindblom-Ylänne ym. 2011, 83-84.) Määrällisessä tutkimuksessa aineistoa voidaan kerätä kyselylomakkeella, systemaattisella havainnoinnilla tai käyttämällä valmiita rekistereitä ja tilastoja. Kyselylomake on yleisin määrällisessä tutkimuksessa käytetty tiedonkeruu menetelmä. Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja itse lukee kysymykset, ja vastaa niihin kirjallisesti. Kyselylomake on vakioitu eli standardoitu kun kaikilta kysytään samat kysymykset. Kyselylomakkeella tehtävän tutkimuksen eduksi katsotaan, että vastaaja jää aina tuntemattomaksi, riskinä taasen on että vastaaja joukko jää pieneksi. Vastausten saanneissa voi myös tulla viiveitä. Viiveet ja mahdolliset uusintakyselyt hidastuttavat tutkimuksen tekoa. (Vilkkä 2007, 94-95.)

Varsinkin suurissa tutkimuksissa käytetään erilaisia otanta menetelmiä, jolloin saaduista vastauksista otetaan perusjoukkoa edustamaan vain tietty otos. Kokonaisotannassa koko perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen, tätä menetelmää käytetään etenkin pienissä tutkimusaineistoissa. (Vilkkä 2007, 52.) Kun tutkimusaineiston kerääminen on suoritettu, tutkimusaineisto käsitellään ja analysoidaan. Aineiston käsittelyssä lomakkeilta saatu tieto syötetään ja tallennetaan taulukoksi tietokoneelle niin, että sitä voidaan tutkia numeraalisesti. Vastausten joukossa voi olla puutteita, jos vastaajat ovat jostakin syystä jättäneet vastaamatta joihin kysymyksiin. Puuttuvat havainnot voidaan jättää kokonaan pois analyysistä tai käsitellä ne omana analyysinaan. (Vilkkä 2007, 106-108.) Määrällisessä tutkimuksessa tulosten analyysiin valitaan aina sellainen analyysimenetelmä, joka antaa parhaiten tietoa siitä mitä ollaan tutkimassa. Analyysitapaan vaikuttaa myös ollaanko tutkimassa yhtä muuttujaa vai kahden tai useamman muuttujan välistä riippuvuutta ja muuttujien vaikutusta toisiinsa. (Vilkkä 2007, 119.)

3.2 Tutkimusaineiston keruu ja analysointi

Tämän opinnäytetyön tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimusta varten on tehty kyselylomake, jonka kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan vastaajien näkemyksiä työhyvinvoinnin keskeisistä osa-alueista. Kysymyksissä painotettiin asioita, jotka olemassa olevan teorian mukaan ovat Y-sukupolvelle yleisesti tärkeitä, kuten esimerkiksi palautteen saanti. Kysymysten asettelussa käytettiin asenneasteikkoa, josta käytössä oli Likertin asteikko. Vastausta pyydettiin asteikolla 1-5, sen mukaan mikä vastasi parhaiten vastaajan omaa näkemystä asiasta. Näiden lisäksi mukana oli avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja sai vapaasti kertoa omin sanoin näkemyksensä asiasta. Kyselylomake oli vakioitu, kaikille vastaajille jaettiin saman sisältöinen kyselylomake. Valmiit kyselylomakkeet jaettiin opiskelijoille vastattavaksi, muutamilla eri oppitunneilla. Tutkimuksen kohderyhmäksi eli perusjoukoksi valikoitui Laurean Lohjan kampuksen opiskelijoita. Opiskelijat ovat suurimmaksi osaksi nuoria, Y-sukupolven edustajia. Nuorten lisäksi Lohjalla opiskelee myös vanhempien sukupolvien edustajia. Heitä tässä tutkimuksessa edustaa pieni joukko X-sukupolven vastaajia. Koska vastauksia saatiin kahdesta eri ikäryhmästä, voitiin eri ikäryhmien tuloksia verrata keskenään ja näin todeta mahdolliset eroavaisuudet nuorten ja vanhempien välillä. Opiskelijoita on kahdelta eri opiskelualalta, liiketalouden- sekä sosiaali- ja terveystieteiden alueilta. Tämä tuo tutkimukseen syvyyttä ja ottaa huomioon eriluontoisten töiden työntekijöiden näkökannan.

Palautuneet kyselylomakkeet jaettiin Y-sukupolven ja X-sukupolven edustajiin. Tämän jälkeen lomakkeista syötettiin Likertin asteikolla olleiden kysymysten tiedot sukupolven mukaan havaintomatriisiin. Tietojen syöttöjen jälkeen tiedot vielä tarkistettiin laskettiin, jotta käsittelyvaiheen virheitä välttyttäisiin. Tämän jälkeen valmiista havaintomatriiseista tehtiin pylväsdiagrammi esitykset, joiden avulla voidaan havainnollistaa mielipiteiden jakautuminen. Vastaukset on myös kirjoitettu auki analyysiksi. Avointen kysymysten vastaukset koostettiin ensin sukupolven mukaan omiksi tiedostoikseen. Näistä koostettiin tämän jälkeen opinnäytetyöhön analyysi, joka ottaa huomioon yleisimmin esille tulleet vastaukset.

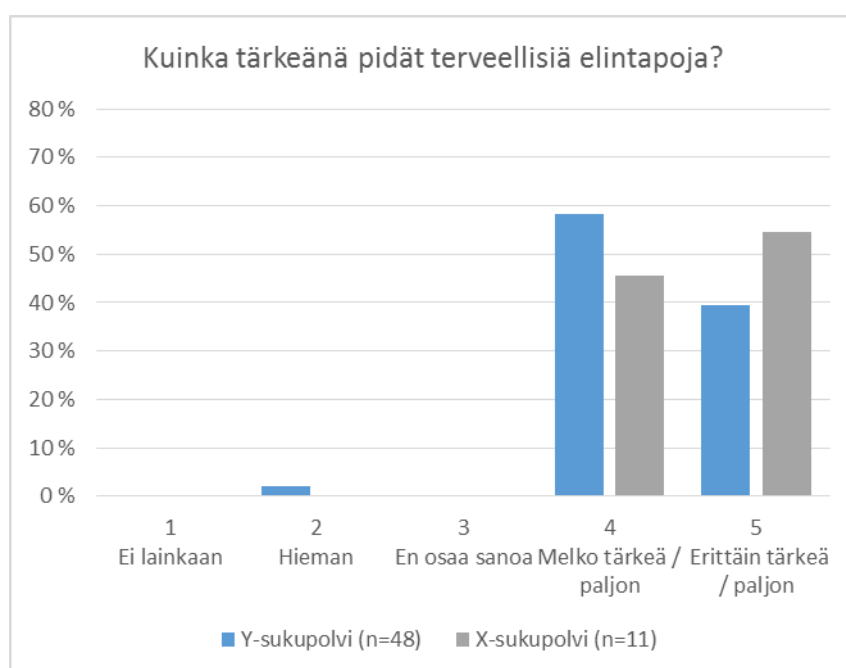
4 Tutkimuksen tulokset

Kyselylomakkeessa oli kysymyksiä joiden vastausmahdollisuus oli 1-5 välillä sekä avoimia kysymyksiä. Valinnaisten kysymysten tulokset on esitelty sekä sanallisesti, että havainnollistaen diagrammeja käyttäen. Diagrammeista voi jo nopealla silmäilyllä nähdä vastausten suunnan. Kyselylomakkeen avoimien kysymysten vastaukset on kirjattu keskittyen yleisimpiin vastauksiin. Yksittäisiin mielipiteisiin ei ole paneuduttu, eikä tuotu esille. Opinnäytetyön lopuksi on koostettu koko työstä vielä loppupohdinta. Tutkimukseen vastasi Y-sukupolvesta 32 naista ja 16 miestä, eli yhteensä 48 vastaajaa. Heidän ikäjakauma oli välillä 19-35 vuotta. X-

sukupolvesta vastaajia oli yhteensä 11, joista 9 naisia ja 2 miestä. Heidän ikäjakaumansa oli 36-50 vuotta. Kokonaisuudessaan vastauksia koko kyselyyn tuli 59 kappaletta.

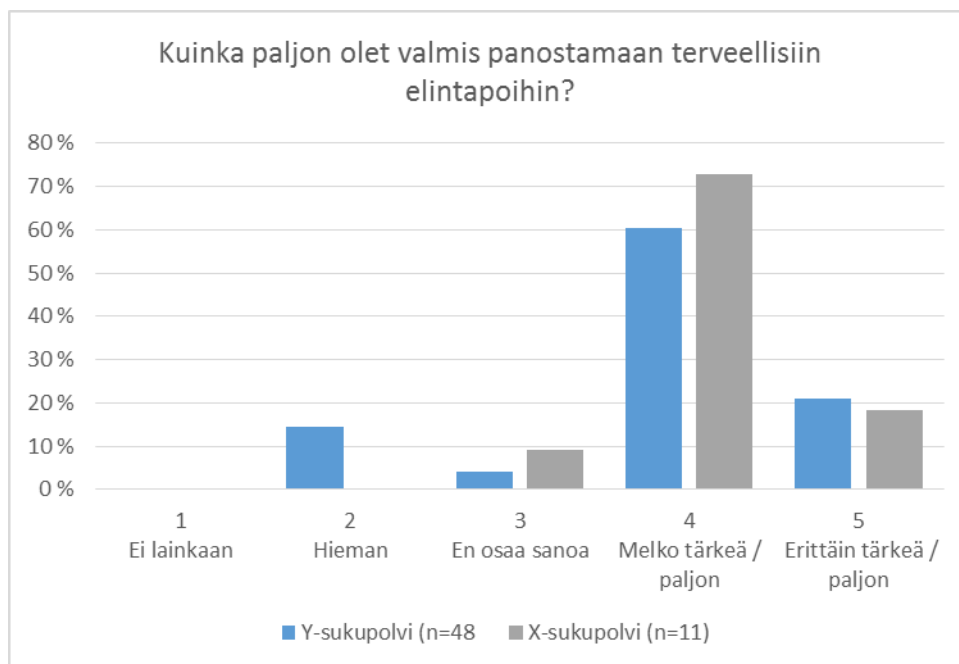
4.1 Terveys

Ensimmäisessä osiossa käsiteltiin terveyteen liittyviä kysymyksiä ja vastaajien omaa innokkuutta panostaa terveyteensä. Kysymykseen, kuinka tärkeänä pidät terveellisiä elintapoja (Kuvio 4), Y-sukupolvesta vain 2 % oli sitä mieltä, että hieman tärkeänä. Suurin osa piti melko tärkeänä 58 % tai erittäin tärkeänä 40 %. X-sukupolven mielipide oli hyvin yhteneväinen Y-sukupolven kanssa eli melko tärkeänä piti 45 % ja erittäin tärkeänä 55 %.



Kuvio 4: Kuinka tärkeänä pidät terveellisiä elintapoja?

Toisessa kysymyksessä kartoitettiin, kuinka paljon on valmis panostamaan terveellisiin elintapoihin (Kuvio 5). Y-sukupolvesta 15 % oli valmis panostamaan vain hieman. Suurin osa eli 60 % on valmis panostamaan melko paljon. Erittäin paljon valmiita panostamaan oli 21 %. En osaa sanoa vastasi 4 %. X-sukupolven panostaminen oli melko samankaltainen kuin nuorempien, melko paljon ovat valmiita panostamaan 73 % ja erittäin paljon 18 %. En on osaa sanoa vastasi 9 %. Vastaajat pitävät terveyttä tärkeänä työhyvinvoinninkin kannalta, mutta oma valmius panostaa asiaan ei ole yhtä korkealla.

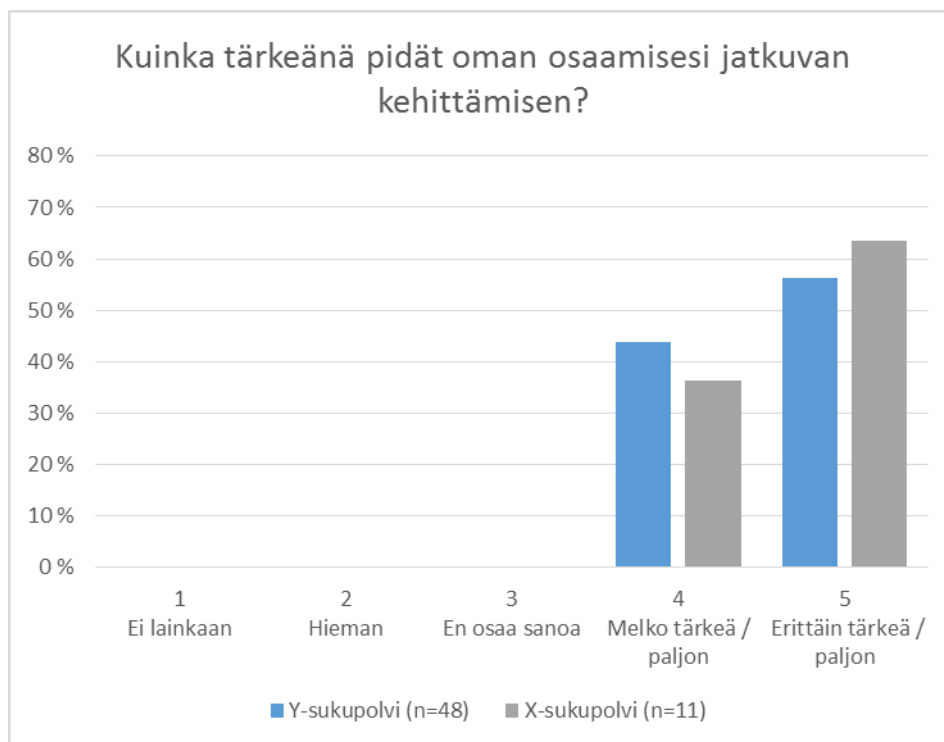


Kuvio 5: Kuinka paljon olet valmis panostamaan terveellisiin elintapoihin?

Terveyttä koskevana avoimena kysymyksenä kysyttiin, miten työhyvinvoinnin näkökulmasta haluaisit työpaikan tukevan terveyttä ja sen edistämistä. Vastauksissa nuorilla nousi selkeästi esiin kaksi eniten toivottua asiaa, jotka olivat panostus työterveyshuoltoon sekä työpaikan antama tuki liikunnalle, esimerkiksi liikuntasetelein. Työterveyshuollon merkitys on kiistatta suuri. Monet vastaajat toivoivat, että työterveyshuollossa heidät huomioitaisiin entistä paremmin, ja että työterveyshuollon tarjoamat palvelut olisivat laajemmat. Y-sukupolven vastaajilla, monella oli selkeästi halua edistää omaa terveyttään liikunnalla, johon toivottiin työnantajalta edes pienimuotoista tukea liikuntasetelein, virikesetelein, taikka muutoin osallistamalla liikuntamaksuihin tai tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia. X-sukupolven vastaajien vastaukset olivat selkeästi toisistaan eroavaisia, vaikka vastaajia oli huomattavasti vähemmän. Vanhempi sukupolvi painotti myös työterveyshuoltoa ja liikuntaa, näiden lisäksi esiin nousi monella toive työpaikan panostuksesta työpaikkaruokailuun.

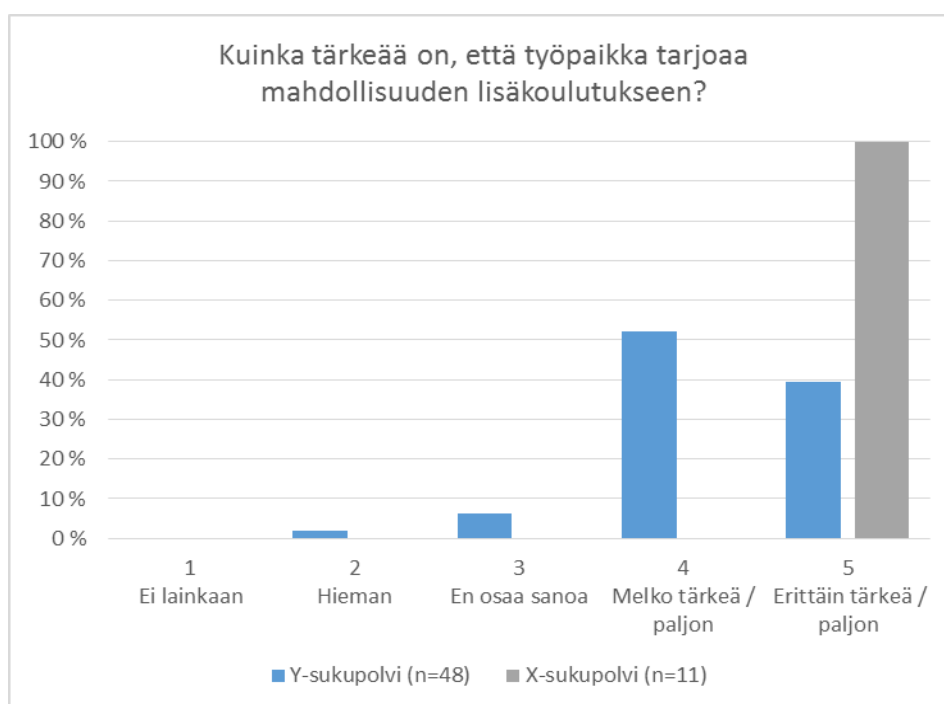
4.2 Osaaminen

Toisessa osiossa kartoitettiin osaamiseen liittyvien asioiden tärkeyttä ja vastaajien omaa halukkuutta panostaa näihin asioihin (Kuvio 6). Oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä pidettiin tärkeänä. Y-sukupolvesta asiaa piti 44 % melko tärkeänä ja 56 % erittäin tärkeänä. X-sukupolvesta 36 % piti melko tärkeänä ja 64 % erittäin tärkeänä.



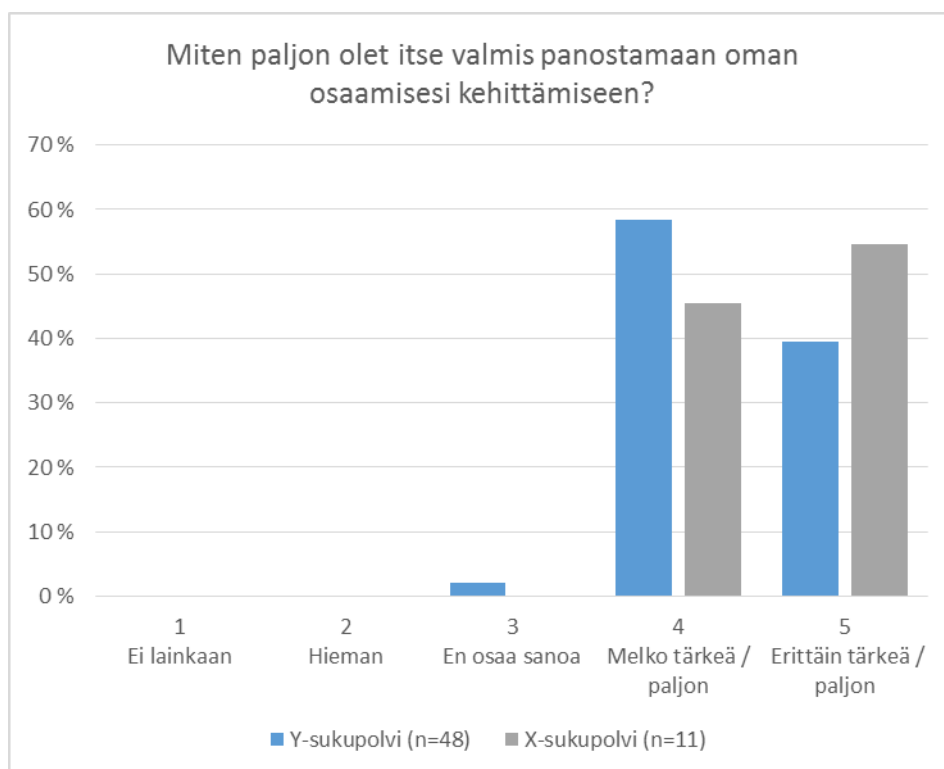
Kuvio 6: Kuinka tärkeänä pidät oman osaamisesi jatkuvan kehittämisen?

Työpaikan tarjoamaa mahdollisuutta lisäkoulutukseen ei Y-sukupolvi pitänyt yhtä yksimielisen tärkeänä kuin X-sukupolvi, joista kaikki (100 %) vastasivat, erittäin tärkeänä (Kuvio 7). Y-sukupolvesta 2 % piti hieman tärkeänä, 6 % ei osannut sanoa, 52 % piti melko tärkeänä ja 40 % erittäin tärkeänä.



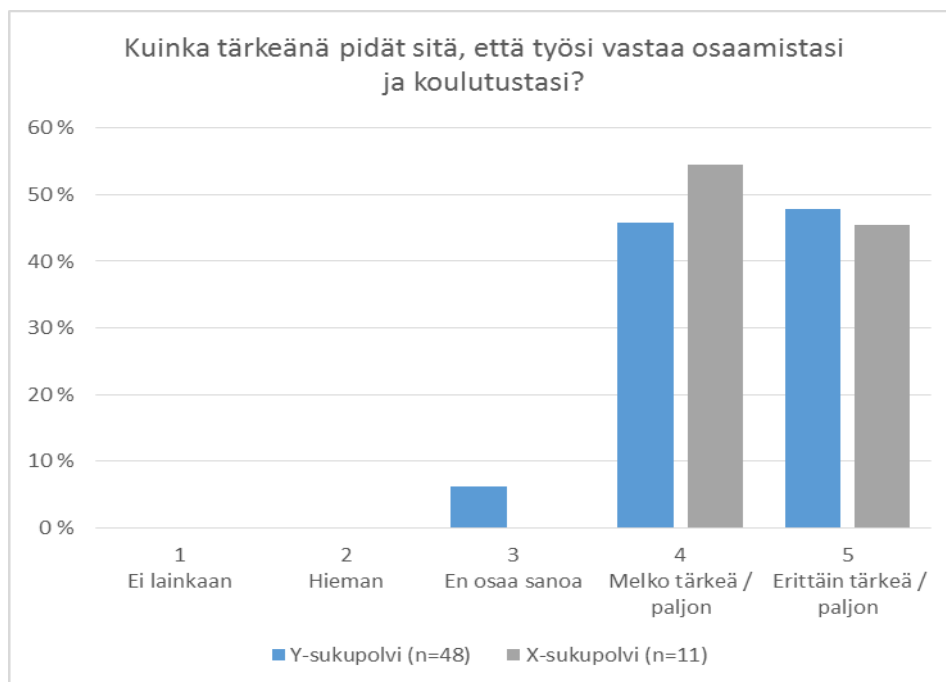
Kuvio 7: Kuinka tärkeää on, että työpaikka tarjoaa mahdollisuuden lisäkoulutukseen?

Halukkuutta oman osaamisen kehittämiseen oli Y-sukupolvella sekä X-sukupolvella, molemmilla melko tai erittäin paljon (Kuvio 8). Y-sukupolvesta vastasi 58 % melko paljon ja 40 % erittäin paljon. X-sukupolvesta 45 % vastasi melko paljon, 55 % erittäin paljon ja en osaa sanoa 2 %.



Kuvio 8: Miten paljon olet itse valmis panostamaan oman osaamisesi kehittämiseen?

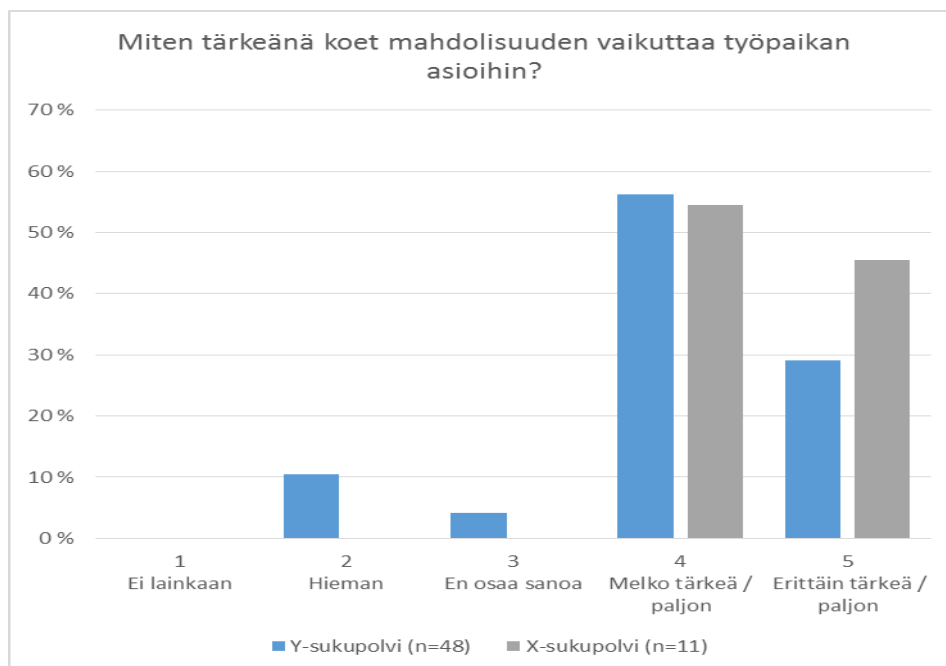
Tämän osion viimeisenä kysymyksenä oli, kuinka tärkeänä pidät sitä, että työsi vastaa osaamistasi ja koulutustasi (Kuvio 9)? Tähän vastasi Y-sukupolvesta 46 % melko tärkeänä ja 48 % erittäin tärkeänä. En osaa sanoa vastasi 6 %. X-sukupolvesta vastasi 55 % melko tärkeänä ja 45 % erittäin tärkeänä.



Kuvio 9: Kuinka tärkeänä pidät sitä, että työsi vastaa osaamistasi ja koulutustasi?

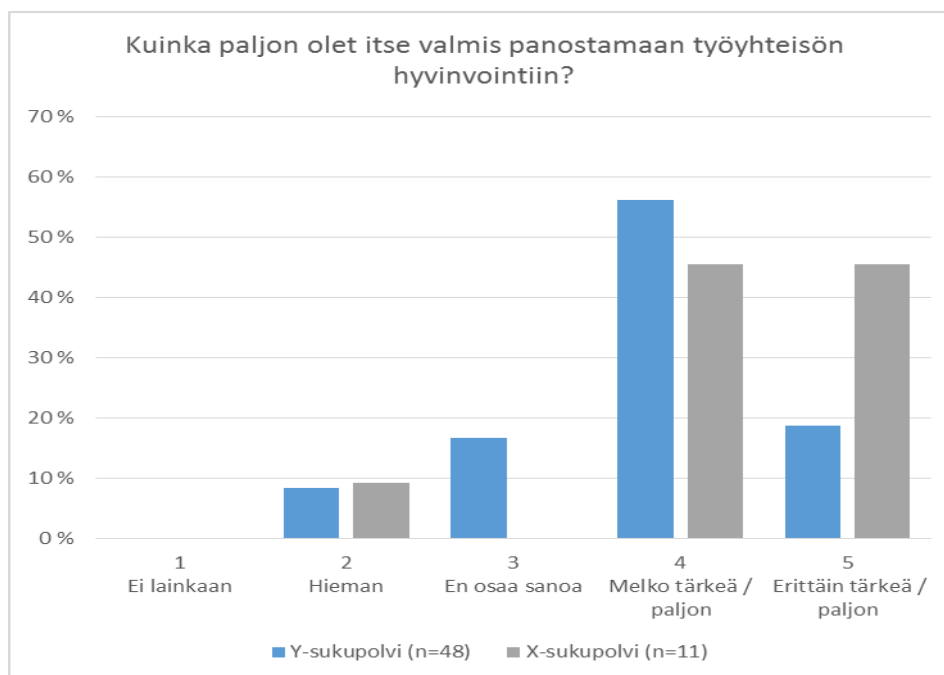
4.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Tässä osiossa kartoitettiin yksilön arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon liittyviä seikkoja. Mahdollisuutta vaikuttaa työpaikan asioihin (Kuvio 10), Y-sukupolvesta suurin osa eli 56 % piti melko tärkeänä. Erittäin tärkeäksi tämän nosti 29 % ja hieman tärkeäksi 10 %. En osaa sanoa vastasi 4 %. X-sukupolvi arvosti selkeämmin tämän tärkeäksi. Heistä 55 % piti melko tärkeänä ja 45 % erittäin tärkeänä.



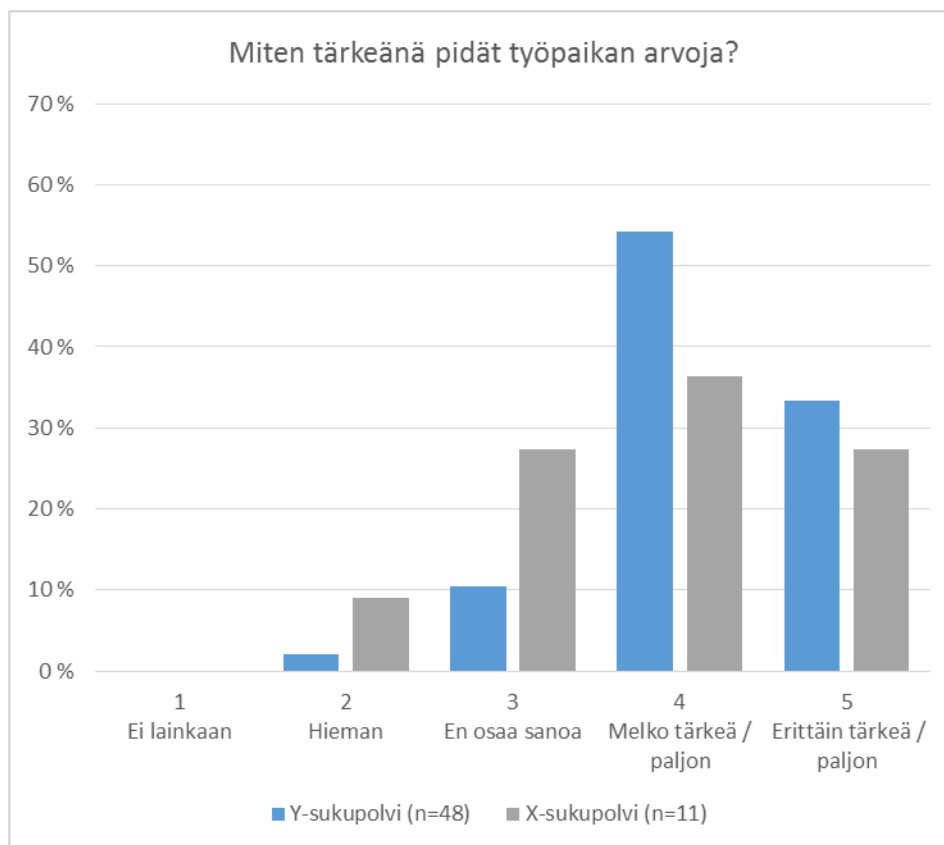
Kuvio 10: Miten tärkeänä koet mahdollisuuden vaikuttaa työpaikan asioihin?

Vastaajien mielipiteet hajosivat Y-sukupolvessa enemmän kun, kysyttiin heidän omaa motivaatiotaan työyhteisön hyvinvointiin panostamisessa, eli kysymykseen kuinka paljon olet itse valmis panostamaan työyhteisön hyvinvointiin (Kuvio 11). Tähän vastasi 8 % hieman, 56 % melko paljon, 19 % erittäin paljon ja jopa 17 % ei osannut sanoa mielipidettään. X-sukupolvessa tapahtui samankaltaista hajontaa, mutta hieman maltillisemmin. 45,5 % vastasi melko paljon, samoin 45,5 % erittäin paljon ja 9 % hieman.



Kuvio 11: Kuinka paljon olet itse valmis panostamaan työyhteisön hyvinvointiin?

Työpaikan arvojen tärkeyden arvosti Y-sukupolvesta (Kuvio 12) 33 % erittäin tärkeäksi, 54 % melko tärkeäksi, hieman tärkeäksi 2 % ja 10 % ei osannut sanoa. Kyselyssä haluttiin kartoittaa, kumpi on tärkeämpää, mielekäs työ vai korkeaa palkkaa? Nykytiedon mukaan Y-sukupolvi ei aseta rahalle yhtä suurta arvoa kuin mielekkäälle työlle. Tässä kuitenkin kyselylomakkeessa tapahtui virhe ja vastausvaihtoehtoina oli sama 1-5 vastaus asteikko kuin muissakin kysymyksissä. Monet vastaajat olivat kuitenkin vastanneet tähän, joko kirjoittamalla enemmän arvoitamansa vaihtoehdon taikka muutoin merkitsemällä sen (esimerkiksi alleviivaten). Y-sukupolvessa vastaajista 32 vastaajaa oli ilmaissut mielekkään työn, 2 vastaajaa palkan ja 2 vastaajaa molemmat. Kun taas X-sukupolvessa mielekkään työn vastasi 3 vastaajaa ja molemmat vastasi 2 vastaajaa. Jotta tähän kysymykseen olisi saatu täysin luotettava vastaus, olisi kysymysasettelussa pitänyt onnistua ja sulkea kokonaan pois vaihtoehto molemmat.

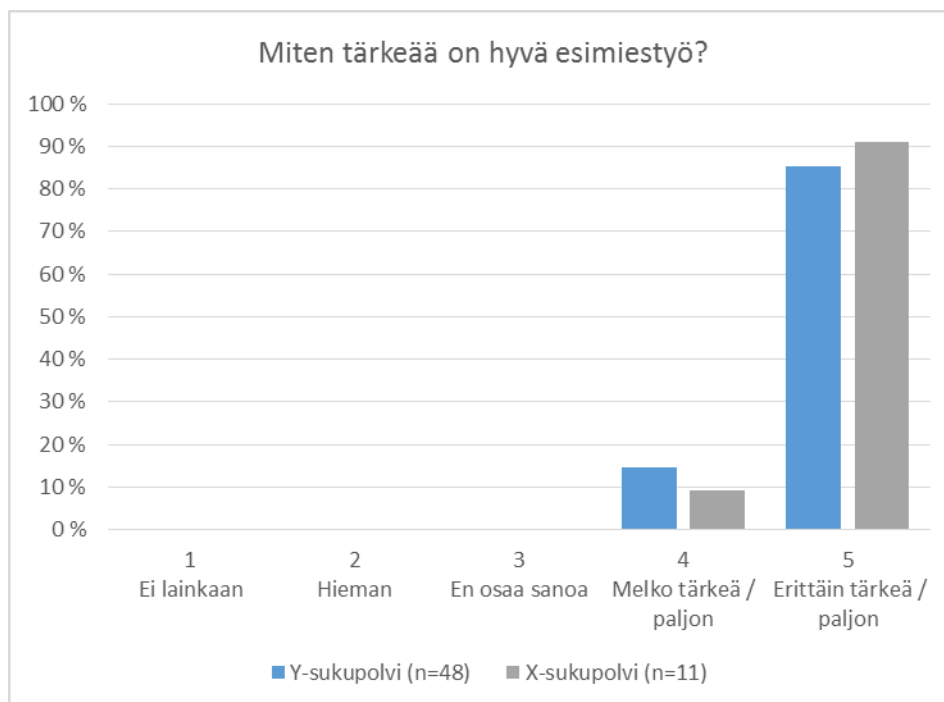


Kuvio 12: Miten tärkeänä pidät työpaikan arvoja?

Arvot, asenteet ja motivaatio- osuuden avoimena kysymyksenä oli, mitkä asiat motivoivat sinua työssäsi? Kysymyksen vastattiin runsaasti. Y-sukupolven ja X-sukupolven vastaukset olivat hyvinkin yhteneväisiä. Vastauksista nousi vahviten esille työkavereiden, hyvän työyhteisön, työn sisällön ja palkan merkitys. Näiden lisäksi paljon vastauksissa mainittiin myös hyvän johtamisen merkitys ja palautteen saannin tärkeys. Vastauksissa yhteensä nostettiin esille melkein kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet, joka kertoo siitä kuinka tärkeitä ne ovat ja kuinka paljon niillä asioilla voidaan saavuttaa jo työntekijöiden motivoinnissa.

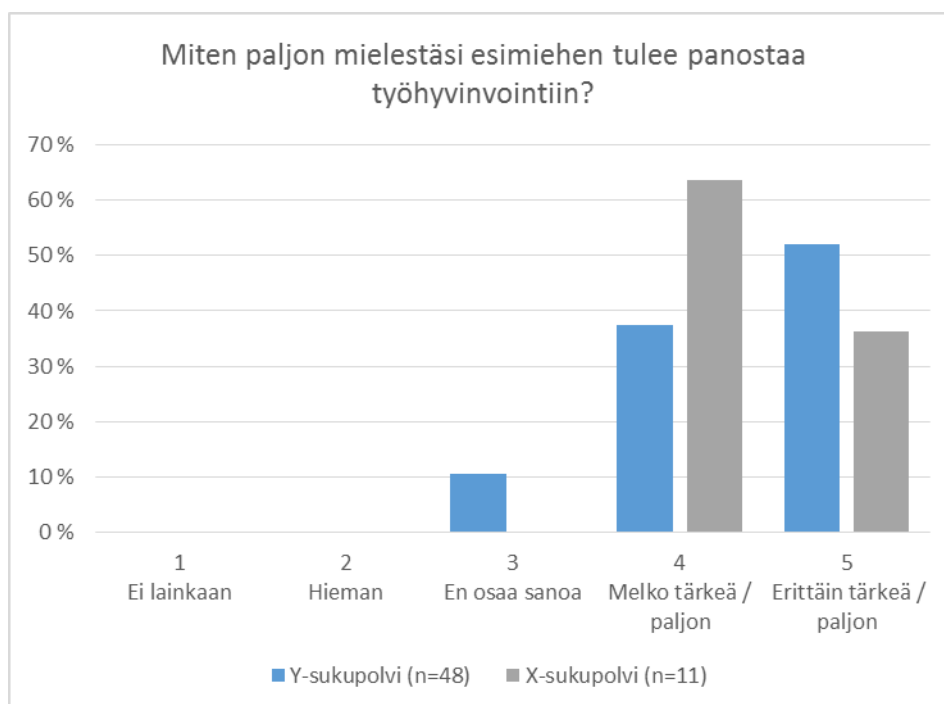
4.4 Johtaminen

Johtamista kartoitettiin kyselyssä keskittyen työhyvinvoinnin kannalta keskeisiin asioihin, esimiestyöskentelyyn ja palautteeseen. Hyvän esimiestyön tärkeyden nosti valtaosa molempien ikäryhmien vastaajista erittäin tärkeäksi (Kuvio13), Y-sukupolvesta 85 % ja X-sukupolvesta 91 %. Loput arvottivat sen melko tärkeäksi eli Y-sukupolvesta 15 % ja X-sukupolvesta 9 %. Huomattavaa on se, että koko kyselyssä mihinkään muuhun kysymykseen ei vastattu näin yksimielisesti eikä näin suuri vastaajajoukko arvottanut erittäin tärkeäksi. Tämä kuvastaa hyvin kuinka tärkeää hyvä esimiestyö on työhyvinvoinnille, ikäryhmästä riippumatta.



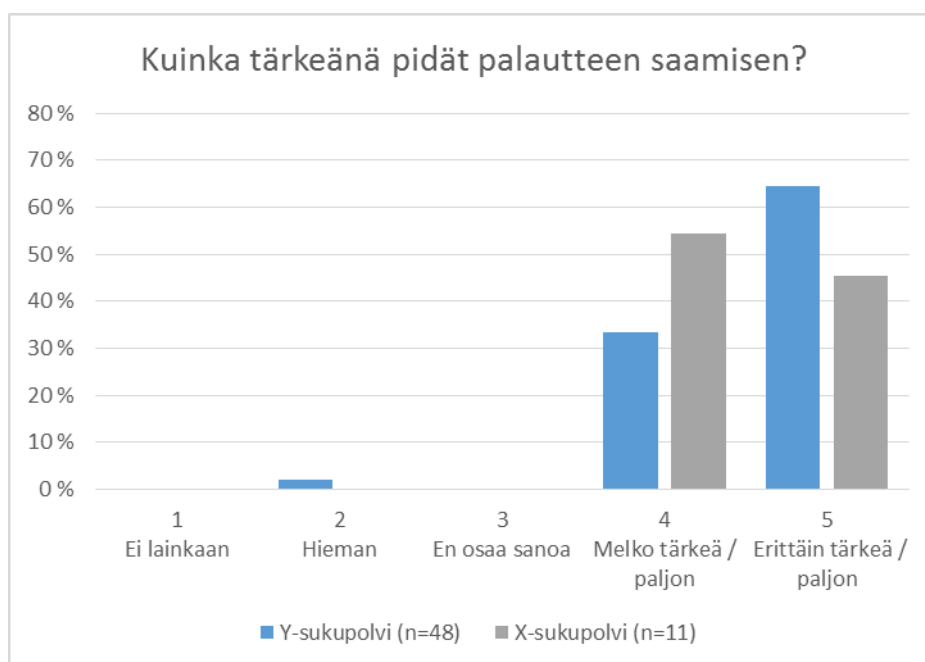
Kuvio 13: Miten tärkeää on hyvä esimiestyö?

Kysyttäessä kuinka paljon esimiehen tulee panostaa työhyvinvointiin mielipiteet kuitenkin jakautuivat (Kuvio 14). Y-sukupolven mielestä 52 % erittäin paljon, 38 % melko paljon ja 10 % ei osannut sanoa. X-sukupolvesta vastasi erittäin paljon 36 % ja melko paljon 64 %.



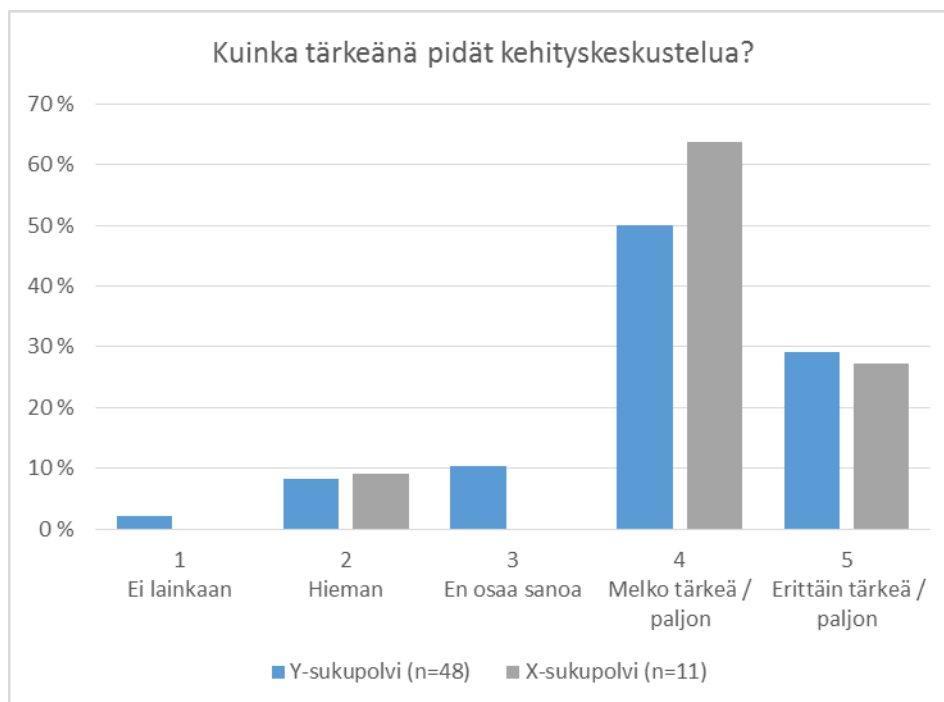
Kuvio 14: Miten paljon mielestäsi esimiehen tulee panostaa työhyvinvointiin?

Palautteen saamista piti Y-sukupolvesta erittäin tärkeänä (Kuvio 15) 65 %, melko tärkeänä 33 % ja hieman 2 %. X-sukupolvesta piti 45 % erittäin tärkeänä ja 55 % melko tärkeänä. Vastaa- jista itse palautetta antaa ja arvioi antavansa Y-sukupolvesta erittäin paljon vain 10 %, melko paljon 27 %, hieman 23 %, ei lainkaan 4 % ja jopa 35 % ei osannut sanoa. X-sukupolvesta erit- täin paljon vastasi 18 %, melko paljon 55 %, ei lainkaan 9 % ja 18 % ei osannut sanoa. Palaut- teen antamista ja saamista korostetaan työhyvinvoinninkin kannalta erittäin tärkeäksi. Pa- lautteen pitäisi työpaikalla olla monen suuntaista, niin esimieheltä alaisille kuin alaisilta esi- miehelle. Myöskin työntekijöiden keskinäinen palautteen anto on tärkeää.



Kuvio 15: Kuinka tärkeänä pidät palautteen saamisen?

Yksi kahdensuuntaisen palautteen anto kanava on onnistuneet kehityskeskustelut, jonka vas- taajat kuitenkin katsoivat vähemmän tärkeäksi kuin itse palautteen saannin (Kuvio 16). Kehi- tyskeskustelut arvioivat Y-sukupolvesta erittäin tärkeäksi 29 %, melko tärkeäksi 29 %, hieman tärkeäksi 8 %, ei lainkaan tärkeäksi 2 % ja en osaa sanoa- vastasi 10 %. X-sukupolvi piti kehi- tyskeskusteluja tärkeämpinä kuin nuoremmat, heistä erittäin tärkeänä piti 27 %, melko tär- keänä 64 % ja hieman tärkeänä 9 %.

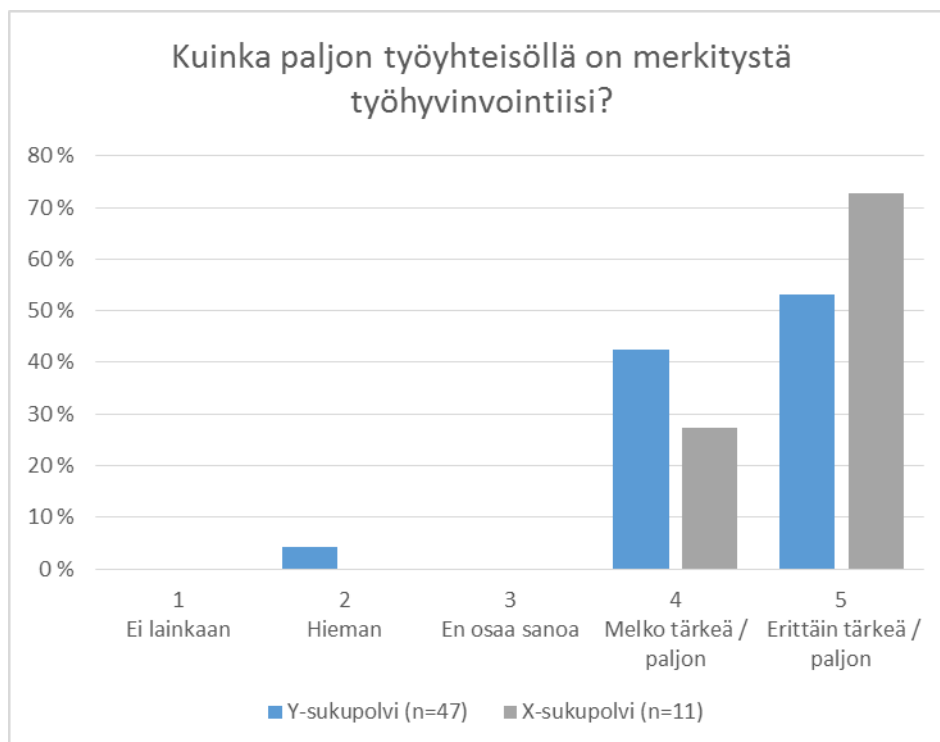


Kuvio 16: Kuinka tärkeänä pidät kehityskeskustelua?

Avoimena kysymyksenä oli, mitä odotat hyvältä johtamiselta? Kaikissa vastauksissa yhteensä listattiin melkeinpä kaikki hyvän johtajan ominaisuudet. Nuorten ja vanhemman ikäryhmän vastaukset eivät juurikaan eronneet toisistaan. Vanhemmat nostivat vastauksissaan nuoria selkeämmin esiin rehellisyyden tärkeyden. Muutoin vastauksissa odotettiin hyvältä johtajalta eniten, tasa-arvo, oikeudenmukaisuutta, palautteen antoa, sekä yleisesti hyviä sosiaalisia taitoja. Moni vastaaja nosti myös esiin sen tärkeyden, että johtavassa asemassa olevalla henkilöllä on itsellään korkea tietotaso työstä.

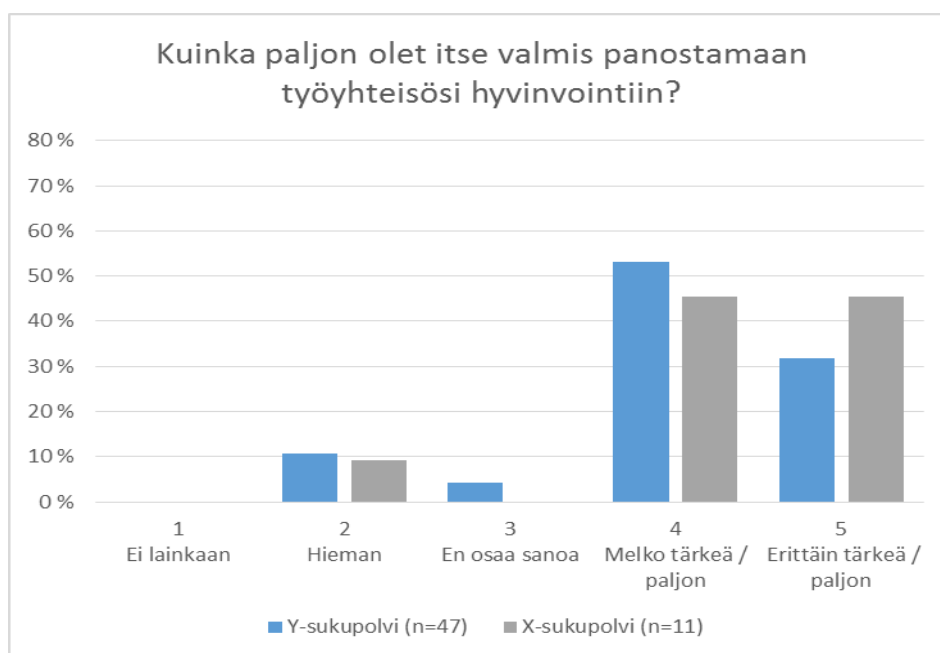
4.5 Työyhteisö

Työyhteisöön liittyvillä kysymyksillä kartoitettiin työpaikan ilmapiiriin ja aineettomien asioiden tärkeyttä ja panostus halukkuutta. Kysyttäessä kuinka paljon työyhteisöllä on merkitystä työhyvinvointiin, asetti X-sukupolvi selvästi enemmän painoarvoa työyhteisölle kuin nuoret (Kuvio 17). Nuorista erittäin tärkeänä piti 53 %, melko tärkeänä 43 % ja hieman tärkeänä 4 %. Vanhemmista erittäin tärkeänä piti 73 % ja loput 27 % melko tärkeänä.



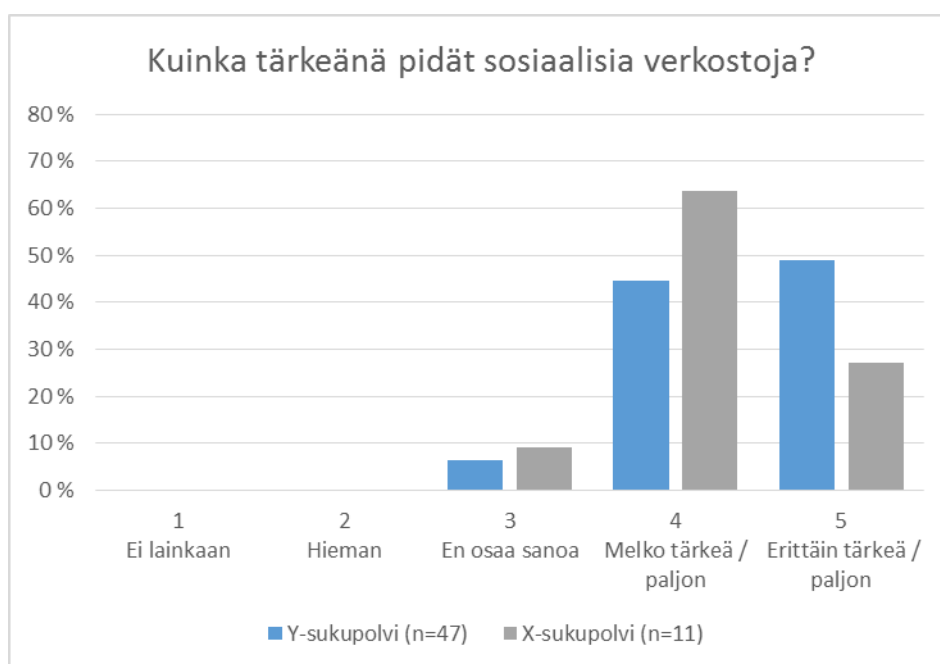
Kuvio 17: Kuinka paljon työyhteisöllä on merkitystä työhyvinvointiisi?

Työyhteisön hyvinvointiin itse oli kuitenkin valmiita panostamaan erittäin paljon molemmista ikäryhmistä pienempi joukko, kuin mikä arvioi työyhteisön merkityksen erittäin tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta (Kuvio 18). Y-sukupolvesta valmiita panostamaan erittäin paljon oli 32 %, melko paljon 53 %, hieman 11 % ja en osaa sanoa- vastasi 4 %. X-sukupolvesta valmiita panostamaan erittäin paljon oli 45,5 %, melko paljon 45,5 % ja hieman 9 %.



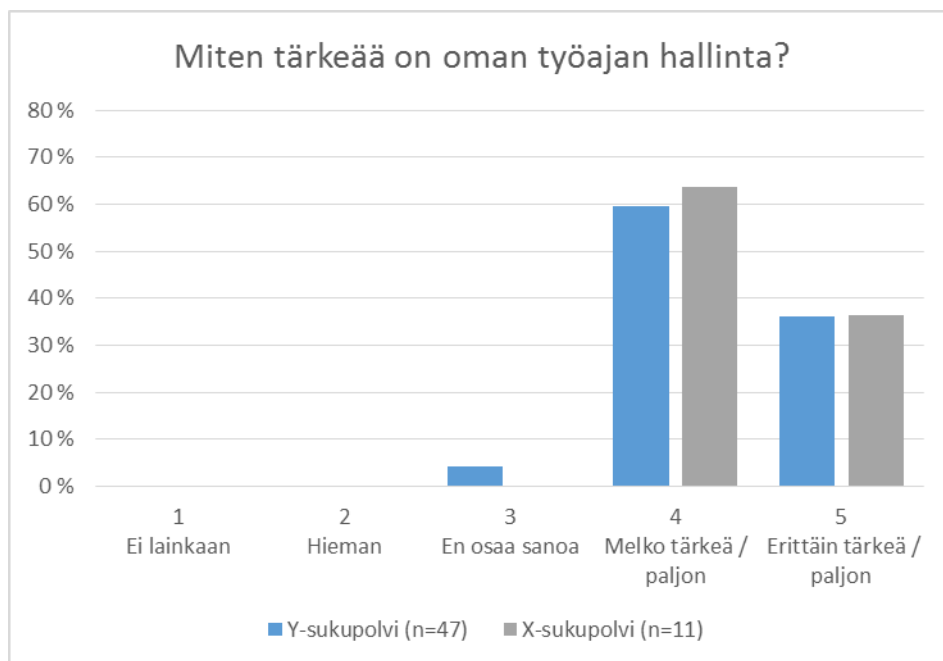
Kuvio 18: Kuinka paljon olet itse valmis panostamaan työyhteisösi hyvinvointiin?

Teoria tiedon mukaan Y-sukupolvi pitää sosiaalisia verkostoja erittäin tärkeinä ja asettaa ne tärkeämmäksi kuin esimerkiksi palkan. Tähän kyselyyn vastanneista kuitenkin tätä teoriaa vasten yllättäen alle puolet nuorista arvosti sosiaalisia verkostoja erittäin tärkeiksi (Kuvio 19). Y-sukupolvesta erittäin tärkeiksi asettivat sosiaaliset verkostot 49 %, melko tärkeiksi 45 %, ja en osaa sanoa vastasi 6 %. X-sukupolvesta 27 % piti erittäin tärkeinä, 64 % melko tärkeinä, ja en osaa sanoa vastasi 9 %.



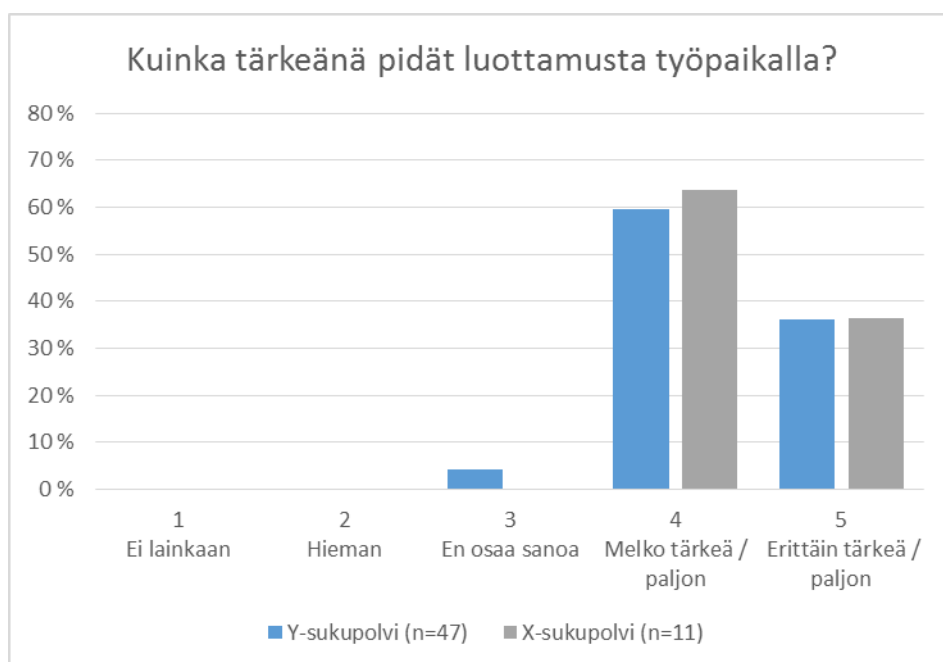
Kuvio 19: Kuinka tärkeänä pidät sosiaalisia verkostoja?

X-sukupolven on todettu arvostavan oman ajankäytön hallinnan mahdollisuutta ja liikkumavapautta. Työhyvinvoinnin kannaltakin tämä on teorian tiedon mukaan tärkeää ja tukee yksilön työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. Kyselyyn vastanneista nuoremmasta ikäryhmästä (Kuvio 20) vain 36 % piti oman työajan hallintaa erittäin tärkeänä, melko tärkeänä 60 % ja en osaa sanoa vastasi 4 %. Vanhemman ikäryhmän vastausjakauma oli hyvin samankaltainen, erittäin tärkeäksi arvotti 36 %, melko tärkeäksi loput 64 %.



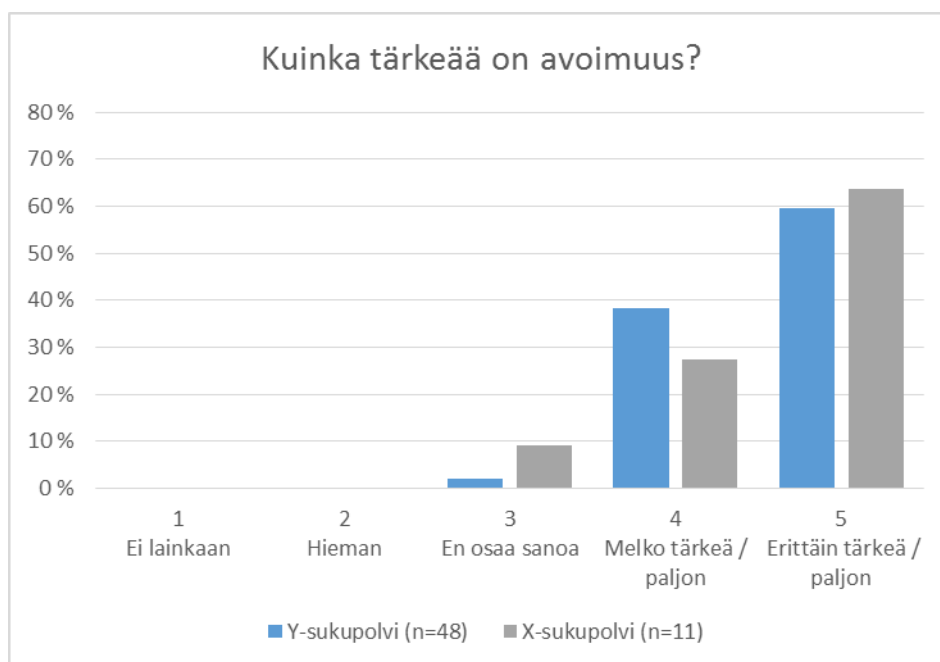
Kuvio 20: Miten tärkeää on oman työajan hallinta?

Luottamusta pidetään henkilöiden välisen toiminnan peruspilarina. Työyhteisöissä se on tärkeää niin työntekijöiden, esimies suhteen kuin koko organisaation toimintaankin liittyen. Kyselyyn vastanneet arvottivat myös molemmissa ikäryhmissä luottamuksen korkealle (Kuvio 21). Y-sukupolvesta erittäin tärkeänä piti 79 %, ja melko tärkeänä 21 %. X-sukupolvesta erittäin tärkeänä piti 73 % ja melko tärkeänä 27 %.



Kuvio 21: Kuinka tärkeänä pidät luottamusta työpaikalla?

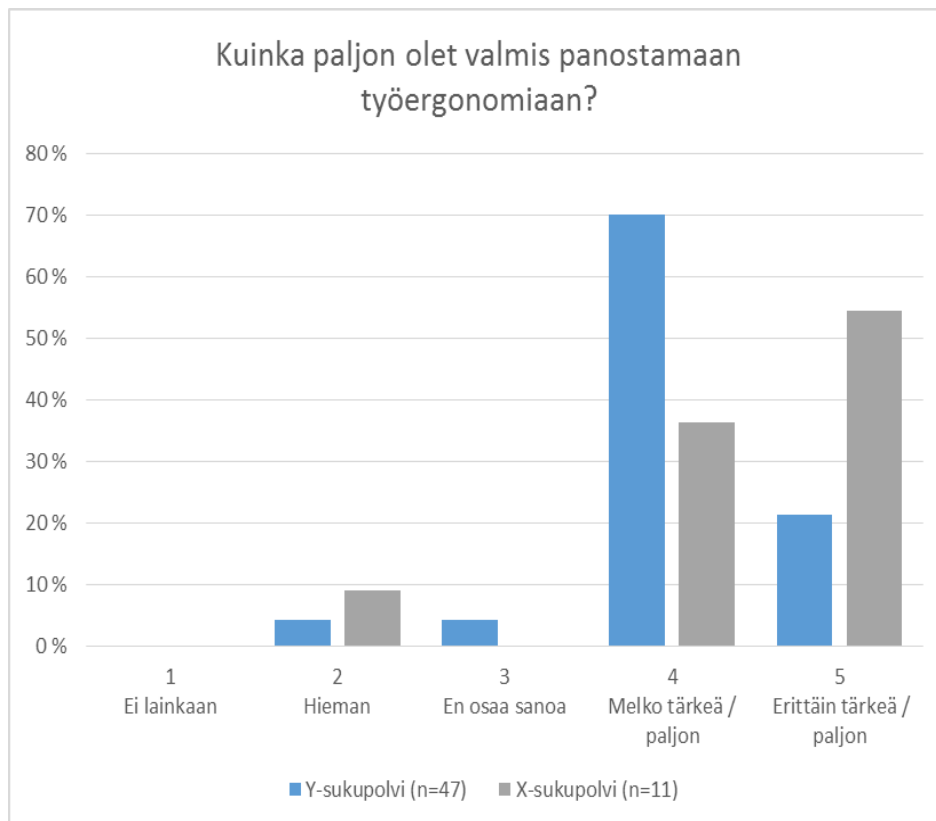
Avoimuus liittyy olennaisena osana luottamukseen. Avoin ja luottavainen ilmapiiri työyhteisössä tukee hyvää työhyvinvointia. Avoimuutta pidettiin tärkeänä, mutta ei ihan yhtä tärkeänä kuin luottamusta (Kuvio 22). Avoimuuden arvotti erittäin tärkeäksi nuorista 60 %, melko tärkeäksi % 38 ja en osaa sanoa vastasi 2 %. X-sukupolvesta erittäin tärkeänä piti 64 %, melko tärkeänä 27 % ja en osaa sanoa vastasi 9 %.



Kuvio 22: Kuinka tärkeää on avoimuus?

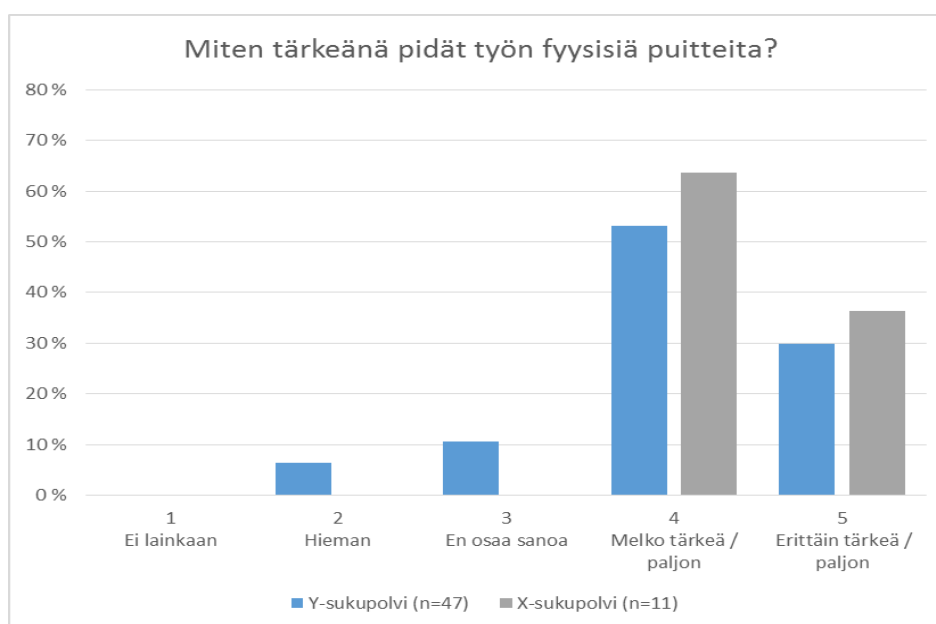
4.6 Työolot

Työoloista kysyttäessä kartoitettiin työn fyysisinä puitteita, eikä jo edellisessä aihepiirissä käsiteltyjä työpaikan ilmapiiriin vaikuttavia asioita. Työoloihin lasketaan mukaan myöskin työergonomia. Työergonomiaan työpaikka voi ja sen tulee antaa valmiudet ja ohjeet, mutta paljolti sen toteuttaminen jää itse työntekijän toteutettavaksi, kuten esimerkiksi ergonomiset työskentelyasennot. Kysyttäessä kuinka paljon vastaajat ovat itse valmiita panostamaan työergonomiaan (Kuvio 23), X-sukupolvi oli selvästi nuoria innokkaampi. X-sukupolvesta erittäin paljon oli valmiita panostamaan 55 %, melko paljon 36 % ja hieman 9 %. Nuorista erittäin paljon vastasi vain 21 %, melko paljon 70 %, hieman 4 % ja en osaa sanoa vastasi 4 %.



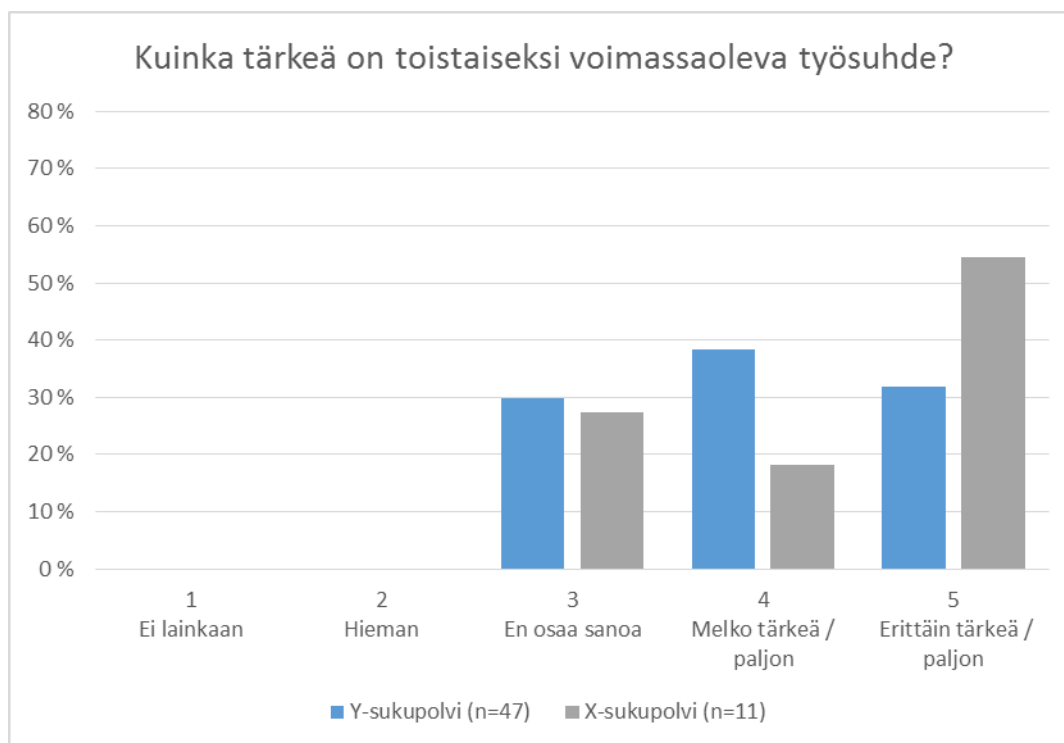
Kuvio 23: Kuinka paljon olet valmis panostamaan työergonomiaan?

Nuorten kohdalla vastaaja jakauma oli hyvin samankaltainen, kysyttäessä miten tärkeänä pidät työn fyysisiä puitteita (Kuvio 24). Nuorista 30 % piti erittäin tärkeänä, 53 % melko tärkeänä, hieman vastasi 6 % ja 11 % ei osannut sanoa. Vanhemmasta ikäryhmästä vastasi erittäin tärkeänä 36 % ja melko tärkeänä 64 %.



Kuvio 24: Miten tärkeänä pidät työn fyysisiä puitteita?

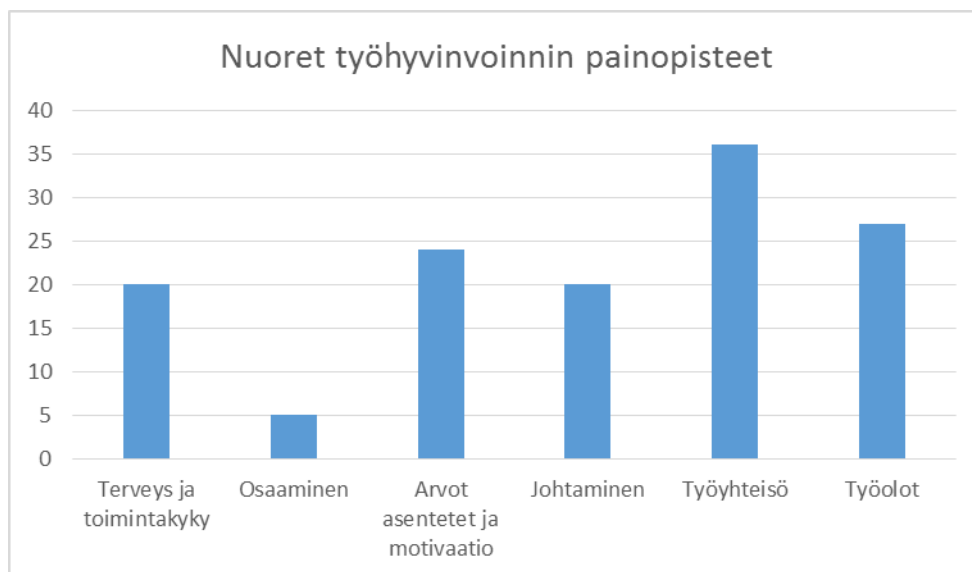
Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tuo monelle turvan tunnetta, mutta joitakin se sitoo liikaa. Y-sukupolven on havaittu haluavan vapautta ja arvostavan aikaisempia sukupolvia vähemmän sitoutumista työnantajaan. Y-sukupolven vastaajista 32 % piti toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta erittäin tärkeänä, 38 % melko tärkeänä. Yllättäen jopa 30 % vastasi, en osaa sanoa (Kuvio 25). X-sukupolvesta erittäin tärkeänä piti 55 %, melko tärkeänä 18 % ja heistäkin 27 % vastasi, en osaa sanoa.



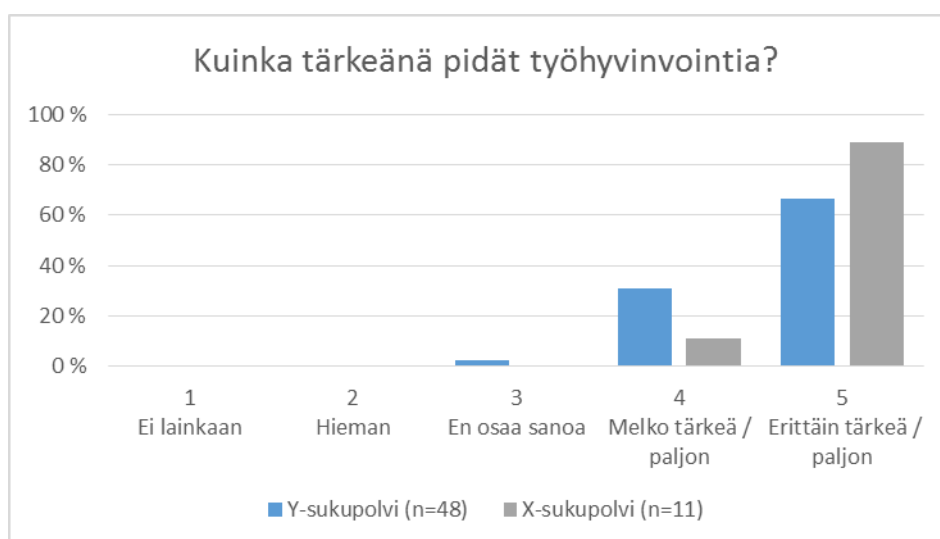
Kuvio 25: Kuinka tärkeä on toistaiseksi voimassaoleva työsuhde?

4.7 Yleisesti työhyvinvoinnista

Viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys, jossa pyydettiin luettelemaan viisi työhyvinvoinnin kannalta itselle tärkeää asiaa. Tähän kysymykseen saatujen vastausten pohjalta rakentui painopistealueet. Y-sukupolven tärkeimmiksi painopisteiksi nousivat (Kuvio 26) työyhteisö, työolot ja arvot, asenteet ja motivaatio. Työhyvinvointi on kiistatta hyvin tärkeää, niin yksilön hyvinvoinnin, työn tekemisen ja siinä onnistumisen, kuin yrityksen tuloksen kannalta. Hieman yllättäen nuorista vastaajista kuitenkin yleisesti työhyvinvointia piti erittäin tärkeänä (Kuvio 27) vain 67 %, melko tärkeänä 31 % ja en osaa sanoa vastasi 2 %. Vanhemmassa ikäryhmässä työhyvinvointi nähtiin tärkeämpänä, 89 % arvotti erittäin tärkeäksi ja loput 11 % melko tärkeäksi.



Kuvio 26: Nuorten työhyvinvoinnin painopisteet



Kuvio 27: Kuinka tärkeänä pidät työhyvinvointia?

5 Johtopäätökset

Työhyvinvointi on osa jokaisen työssäkäyvän arkipäivää. Jokainen työntekijä on myös omalla panoksellaan vaikuttamassa siihen miten työhyvinvointi toteutuu työpaikalla. Nykymailman kiristyvässä työtahdissa työhyvinvointi nousee entistä tärkeämmäksi. Sillä voidaan merkittävästi vaikuttaa yksilön hyvinvointiin, koko työyhteisöön sekä yritykseen kannattavuuteen ja maineeseen. Kyse ei siis ole vain yksittäisistä työhyvinvointipäivistä, vaan jokapäiväisen työn ohessa tapahtuvasta toiminnasta. Käsitteenä työhyvinvointi on niin laaja, että sitä on yritetty selkeyttää ja havainnollistaa paremmin mallintamalla. Mallinnoista käy myös selkeästi ilmi eri osa-alueet ja niiden rakentuminen toisistaan riippuvaisina. Yleisiä mallinnoita Suomessa ovat Työhyvinvointitalo-mallinnus ja Työhyvinvoinnin portaat-mallinnus.

Terveys on yksilön työhyvinvoinnin perusta, jonka pohjalle rakentuu muu hyvinvointi. Terveysteen vaikuttavat elintavat, tottumukset sekä elämäntilanne. Työnantajat ovat myös havainneet terveyden merkityksen ja työntekijöiden terveyteen on ryhdytty panostamaan. Työnantajat tukevat taloudellisesti työntekijöidensä liikkumista ja harrastuksia, esimerkiksi työpaikoille järjestetään liikkumismahdollisuuksia ja suosituimpana muotona ovat liikuntasetelien tarjoaminen. Kyselytutkimuksen mukaan suurin osa molemmista sukupolvista arvosti terveellisiä elintapoja, joko erittäin tärkeiksi tai melko tärkeiksi. Vastajat pitivät terveyttä tärkeänä työhyvinvoinninkin kannalta, mutta oma valmius panostaa asiaan ei ollut yhtä korkealla. Teorian mukaan yksilön omalla panostuksella terveyteen, on suora positiivinen ja tärkeä vaikutus työhyvinvointiin. Tässä on vielä selkeästi tehtäväkenttää, jotta ihmiset saadaan innostumaan mukaan pitämään huolta omasta terveydestään. Kyselyn tuloksien perusteella voi päätellä, että tieto terveyden tärkeydestä on jo kuitenkin saavuttanut ihmiset. Kyselyn vastaukset tukivat teoriaa myös siinä, että työnantajilta toivottiin tukea liikuntaan ja etenkin juuri liikuntaseteleihin. Varsinkin nuoret Y-sukupolven vastajat pitivät liikuntaseteleitä ja erinäisten liikuntapalveluiden tarjoamista tärkeänä. Nuoret nostivat myös työterveyshuollon tärkeään asemaan. Suomessa työterveyshuollon järjestäminen on lakisääteistä, ja työnantaja on velvollinen sen ainakin vähittäisvaatimuksin järjestämään. Tästä huolimatta joistakin vastauksista kävi ilmi, että tämä ei ole etenkään nuorille selvää. Työnantajien olisi hyvä myös panostaa lakisääteistä laajempiin työterveyspalveluihin, työntekijät arvostaisivat tätä. Näiden lisäksi myös toive terveellisestä työpaikkaruokailusta nousi hyvin monen vastaajan toiveissa esiin, etenkin vanhemmalla sukupolvella. Tämän asian tärkeys ei noussut teoriassa niinkään esille. Tulevaisuudessa olisikin siis hyvä, että työnantajat keskittyisivät tarjoamaan liikuntamahdollisuuksia, laadukasta ja kattavaa työterveyshuoltoa sekä mahdollisuuden terveelliseen työpaikkaruokailuun.

Työntekijän osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen on tärkeässä asemassa työhyvinvoinnissa. On myös tärkeää, että työntekijä tekee omaa osaamistaan vastaavaa työtehtävää. Tuolloin työ pysyy motivoivana ja johtaa parhaimmillaan työn imuksi kutsuttuun tilaan. Työntekijän osaamisen kehittäminen on yksilön omalla vastuulla, mutta myös työnantaja on vastuullinen tukemaan sitä. Olemassa olevan teorian mukaan nuoret pitävät oman osaamisen kehittämistä ja jatkuvaa oppista tärkeänä. Kaikki kyselytutkimuksen vastajat pitivät myös oman osaamisen kehittämistä, joko melko tai erittäin tärkeänä. Lähes kaikki vastajat myös olivat itse valmiita panostamaan omaan osaamiseensa. Mielenkiintoista oli se, että kaikki X-sukupolven vastajat pitivät erittäin tärkeänä sitä, että työnantaja tarjoaa lisäkoulutusmahdollisuuksia, kun taas nuorten vastaajien mielipiteet hajosivat selkeämmin. Voidaankin ajatella, että tässä on tapahtumassa murros ja nuoret eivät niin paljolti odota lisäkoulutusta työnantajalta suoraan, vaan hakeutuvat itse erinäisiin koulutuksiin. Vastajajoukko myös piti tärkeänä sitä, että työ vastaa omaa osaamista ja koulutusta. Tästä osiosta saadut vastaukset siis

mukailivat hyvin pitkälti teoriaa. Tosin olisi voinut odottaa teorian tiedon perusteella, että nuoret olisivat vielä selkeämmin erottuneet tässä ja lähes kaikki vastanneet osaamista koskeviin kysymyksiin vaihtoehdon erittäin tärkeä.

Arvot, asenteet ja motivaatio ohjaavat niin yksilön kuin koko organisaationkin toimintaa. Yksilölle on tärkeää merkityksellinen työ, joka tuottaa tulosta ja on palkitsevaa. Oman työnsä lisäksi tarvitaan työyhteisöä, jossa jokainen sen jäsen rakentaa työhyvinvointia. Nykypäivänä helposti pehmeämmät arvot jäävät tiukentuneessa työelämässä kovien arvojen jalkoihin. Organisaatiossa pitäisi olla luotuna omat arvot, joihin jokaisen työntekijän on helppo sitoutua. Työntekijää voi motivoida monet eri asiat, parhaimmillaan työ on kutsumus ja elämäntehtävä, jonka ainoana motiivina ei ole toimeentulo. Kyselytutkimuksen tulos antaa viitettä siitä, että nuoret pitävät arvoja jo hieman tärkeämpinä kuin vanhempi sukupolvi. Tässä onkin varmasti nähtävillä muutos, jonka arvojen esiin nostaminen tuo mukanaan.

Johtaminen on avainasemassa työhyvinvoinnin onnistumisessa. Organisaation johdon vastuulla on työhyvinvoinnista vastuun kantaminen. Työntekijöiden lähiesimies vaikuttaa yleensä eniten työyhteisön työhyvinvointiin. Esimiehen vastuulla on myös valvoa, että työolot ovat lainvaatimalla tavalla terveet ja turvalliset. Hyvä esimies nauttii työyhteisönsä luottamusta. Rakentavan palautteen antaminen on erittäin tärkeää, hyvä palautteenantokanava on säännöllisesti pidetyt kehityskeskustelut. Tutkimuksessa lähes kaikki vastasivat, että hyvä esimiestyö on erittäin tärkeää. Mielenpide siitä, kuinka paljon esimiehen tulee panostaa työhyvinvointiin, jakautuikin jo selkeämmin. Tässäkin valtaosa oli kuitenkin sitä mieltä, että paljon tai erittäin paljon. Palautteen saantia Y-sukupolvesta piti suurin osa erittäin tärkeänä, kun taas X-sukupolvesta suurin osa piti melko tärkeänä. Tämä tulos tukee teoriaa, jonka mukaan juuri nuoret painottavat palautteen saannin tärkeyttä. Hyvä johtaminen on työhyvinvoinnin onnistumisen kannalta tärkeää, vastaajat painottivat hyvän johtajan ominaisuuksina tasa-arvoisuutta, oikeudenmukaisuutta, palautteenantokykyä, sekä yleisesti hyviä sosiaalisia taitoja. X- ja Y-sukupolvien mielipiteet eivät juurikaan poikenneet toisistaan hyvän johtajan ominaisuuksissa.

Ihmiselle on luontaista kuulua eri yhteisöihin ja työyhteisö on eräs tällainen. Työyhteisössä jokaisella on vastuu ja oikeus työhyvinvoinnin rakentamiseen ja ylläpitämiseen. Työyhteisössä tulee ottaa huomioon jokaisen yksilön erilaisuus. Hyvän työyhteisön tärkeimpiä rakennusaineita ovat luottamus, avoimuus ja rohkeus. Työntekijöiden työhyvinvointiin on todettu suoraan vaikuttavan myös mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin, joka mahdollistaa paremmin työn yhdistämisen muuhun elämään. Suurin osa vastaajista piti erittäin tärkeänä työyhteisön merkitystä omalle työhyvinvoinnille, mutta melko paljon kuitenkin mielipiteet myös jakaantuivat. Teorian pohjalta olisi voinut olettaa, että vastaajajoukko olisi yksimielisemmin pitänyt työyhteisön merkitystä erittäin tärkeänä. Sosiaalisten verkostojen tärkeyttä nuoret pitivätkin odo-

tetusti X-sukupolvea tärkeämpänä, tämä tulos mukailee teoriaa. Yllättävä oli tulos taasen oman työajan hallinnan tärkeydestä, teorian perusteella olisi voinut odottaa, että tämä arvotettiin erittäin tärkeäksi, mutta valtaosa vastaajista piti sitä vain melko tärkeänä.

Fyysinen työhyvinvointi on yksi näkyvimmistä työhyvinvoinnin osioista. Se pitää sisällään työtilat, kuormituksen ja ergonomiset ratkaisut. Työolot pitää olla järjestetty niin, että ne ovat työntekijöille terveet ja turvalliset. Työnantaja on velvollinen toteuttamaan vähintäänkin lain vaatimat työsuojelu- ja turvallisuustoimet. Työntekijä on velvollinen omilla toimillaan tukemaan turvallisuutta työpaikalla. Turvallisuus on yksi ihmisen perustarpeista. Turvallisuuden tarpeeseen lukeutuu myös varmuus työn jatkuvuudesta, joka tuottaa turvan tunnetta työntekijöille. Nuoret pitivät ergonomiaa ja työn fyysisiä puitteita vähemmän tärkeinä, kuin vanhemmat vastaajat. Y-sukupolven teoretiedon mukaisesti, nuoret eivät arvostaneet toistaiseksi olevaa työsopimusta yhtä paljon kuin X-sukupolven edustajat. Tässä on selkeästi nähtävillä sukupolvien välillä muutos. Nuoret eivät enää samalla tavoin kaipaa välttämättä vakituista työsuhdetta, kuin aikaisemmat sukupolvet.

Loppujen lopuksi X ja Y-sukupolvien välillä ei löytynyt niin suuria eroavaisuuksia kuin ennalta olisi ollut odotettavissa. Y-sukupolvi painottaa selvästi työhyvinvoinnissa terveystalvueluita, hyvää johtamista, palautteen saamista ja sosiaalisia verkostoja. Teoretiedonkin mukaiset Y-sukupolven mukanaan tuomat muutosten suunnat ovat kuitenkin tutkimuksen tuloksissa jo havaittavissa. Mielenkiintoista oli, että kaikissa kohdissa joissa kysyttiin ensin asian tärkeyttä ja seuraavana omaa motivaatiota, vastaajat arvottivat asian tärkeyden tärkeämmäksi, kuin mitä oma motivaatio on asiaa kohtaan. Teoretiedon pohjaltakin voidaan todeta, että yksilöiden ja yhteisöiden omalla motivaatiolla on erittäin suuri merkitys työhyvinvoinnin onnistumiselle. Tulevaisuudessa olisikin hyvä pohtia niitä keinoja, joilla ihmisiä saataisiin aktiivisemmin motivoitua mukaan toimimaan tärkeiden asioiden hyväksi, niin yksilö kuin yhteisö tasollakin.

5.1 Eettisyys ja luotettavuus

”Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumavaraisia tuloksia. Toisin sanoen reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen.” (Vilkkä 2007, 149). Tutkimus on toistettavissa uudelleen ja tulos ei riipu tutkijasta. Kun näin voidaan menettellä, voidaan tutkimusta myös pitää luotettavana ja tarkkana. Reliabiliteettia tulisi arvioida jo tutkimuksen toteutus vaiheessa, sekä tutkimuksen jälkeen. Saatuja tuloksia ei tule yleistää tehdyn tutkimuksen ulkopuolelle. Tulokset ovat päteviä vain toteutetussa ajassa ja ympäristössä. Reliabiliteetilla arvioidaan ennen kaikkea tutkimuksen mittaukseen liittyviä asioita ja tutkimuksen toteutuksessa käytettyä tarkkuutta. Tarkkuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimus ei sisällä satunnaisvirheitä. (Vilkkä 2007, 149.) Tässä tutkimuksessa saatu otos edustaa vastanneiden ammattikorkeakoulun opiskelijoiden mielipidettä työhyvinvoinnista. Kokonais-

otos on 59 vastaajaa, joka mielestäni on tämän kokoiseen tutkimukseen edustava otos. Mukana on molempien sukupuolien edustajia, sekä molempien koulutusalojen opiskelijoita. Tutkimustulokset on syötetty Excel-taulukkoon havaintomatriisiksi, josta tulokset on analysoitu. Syöttövaiheessa tulokset on käyty kahdesti läpi ja tarkastuslaskettu, jotta satunnaisvirheitä olisi välttytty. ”Tutkimuksen validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata, sitä mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata.” (Vilka 2007, 150). Validiudella mitataan siis sitä, miten tutkija on onnistunut tutkimuksessa käytetyn teorian tuomisessa kyselylomakkeeseen ymmärrettävästi. Tutkimuksen validiutta voidaan pitää hyvänä, jos käsitteet ovat selvät ja systemaattisia virheitä ei ole. (Vilka 2007, 150.) Tässä tutkimuksessa käsitteet on pyritty avaamaan arkikielellä. Kysymyksistä suurin osa oli vastattavissa Likertin asteikolla 1-5, jolloin vastaaminen, sekä tulosten käsittely on luotettavaa. Tuloksissa kuitenkin oli viitteitä siitä, että kaikki vastaajat eivät välttämättä olleet ymmärtäneet kysymystä. Syitä tähän voi toki olla monia, kuten esimerkiksi käsitteiden vieraus tai se että vastaajat eivät ole paneutuneet kysymykseen.

Tarkoituksena oli selvittää mitä Y-sukupolvi ajattelee työhyvinvoinnista ja miten erot näkyvät verrattuna aiempiin sukupolviin, verrokkina oli X-sukupolvi. Tutkimuksella löydettiin ne työhyvinvoinnin osa-alueet, joita Y-sukupolvi painottaa eniten. Löytyi myös selkeitä yksittäisiä työhyvinvoinnin osatekijöitä, joita Y-sukupolvi pitää tärkeänä. Voitiin myös todeta, että nuorten mielipide ei eroa niin paljon vanhempien mielipiteestä, mitä olisi ennalta voinut odottaa. Opinnäytetyön tarkoitus siis saavutettiin ja tutkimusongelmaan löytyi vastauksia. Huomioitavaa on myös se, että työhyvinvointi on laaja ja hyvin yksilöriippuvainenkin käsite, siitä on hyvin vaikea saada yksiselitteisiä tuloksia. Työn tavoitteena oli tutkimuksen avulla saada tietoa miten työhyvinvointia tulisi kehittää tulevaisuudessa ja millaisiin osa-alueisiin tulisi panostaa. Selkeitä yksiselitteisiä kehittämisen kohteita ei löytynyt. Kehittämisen kohteita löytyy varmasti helpommin, kun tutkimus kohdennetaan koskemaan jotakin tiettyä organisaatiota, työyhteisöä tai toimialaa. Tutkimuksella kuitenkin löydettiin niitä keskeisiä elementtejä joita Y-sukupolvi pitää tärkeänä työhyvinvoinnissa ja tulevaisuudessa näihin panostamalla voidaan tuottaa entistä parempaa työhyvinvointia.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan hyvin haastava ja opettavainen. Itse koen työhyvinvoinnin erittäin mielenkiintoisena ja tärkeänä aiheena. Työhyvinvointi käsitteenä pitää sisällään niin paljon asioita, että teoriaosuutta varten piti hyvinkin laajasti tutustua asiaa käsitteleviin julkaisuihin. Itse työhön piti hyvin tiukasti rajata mukaan otettavat asiat. Itse kuitenkin opin aiheesta vielä paljon syvällisemmin ja ennen kaikkea laajemmin. Tutkimuksellinen työskentelytapa on itselleni vieraampi ja siksikin se oli haasteellinen. Opin kuitenkin paljon tutkimuksen tekemisestä ja tutkimusprosessista. Jos nyt lähtisin tekemään tätä opinnäytetyötä uudelleen, osaisinkin jo tehdä monta asiaa eritavoin, joten voin siksikin todeta että työ on opettanut paljon.

5.2 Jatkotutkimuksen aiheet

Työhyvinvointi on niin keskeinen ja kattava ilmiö, että sitä voisi varmasti tutkia loputtomiin. Sitä varmasti tullaan myös tutkimaan, niin kauan kuin tullaan tekemään töitäkin. Nuorempien sukupolvien ajatuksia työhyvinvoinnista, voisi vielä tutkia syvemmin eri aloilta. Nuorista vastaajista vain 67 % piti työhyvinvointia erittäin tärkeänä, kun taas X-sukupolvesta vastaava luku oli 89 %. Nuorten luku on melko alhainen, kun ajatellaan kuinka jokapäiväisestä asiasta on kyse. Olisikin hyvä selvittää miksi kaikki nuoret eivät arvota työhyvinvointia niin tärkeäksi? Jos tulevaisuudessa työhyvinvointia ei arvosteta, johtaa se ennen pitkää työpahoinvointiin. Selvitämällä tämä, löytyisi mahdollisesti myös syitä siihen, miksi monessa kohtaa jotakin osaluetta kyllä arvotettiin korkeallekin, mutta oma motivaatio asian hyväksi ei ollut yhtä korkea. Tärkeää olisi myös tutkia ja löytää ne motivointitekijät joiden avulla saataisiin ihmisten motivaatio samalle tasolle kuin asioiden tärkeys.

Tämän tutkimus tuloksen pohjalta voidaan todeta, että työelämässä pitäisi entistä enemmän keskittyä hyvän työyhteisön rakentamiseen, arvoihin, asenteisiin ja motivointitekijöihin sekä hyvään johtamiseen. Jos työyhteisöllä on hyvä johto, mitä todennäköisemmin se myös voi hyvin. Työntekijöitä tulisi kannustaa ja motivoida huolehtimaan omasta ja koko työyhteisön terveydestä. Avoimien kysymysten vastausten perusteella voidaan todeta myös, että työntekijät haluavat, että he tulevat kuulluksi ja heitä arvostetaan. Nämä ovat asioita, jotka hyvä johtaja huomioi, mutta jotka myös jokaisen työntekijän tulisi joka päivä huomioida suhteessaan kollegoihinsa. Tulevaisuuden työhyvinvointi tutkimuksessa olisikin tärkeää keskittyä kohdistetusti tutkimaan näitä osatekijöitä ja selvittää miten ne saataisiin toimimaan työyhteisöissä mahdollisimman hyvin.

Lähteet

Painetut lähteet

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Jyväskylä: WSOY.

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen. Helsinki: Edita.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Vantaa: Hansaprint.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Hämeenlinna: Tammi.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kauppakamari.

Lindblom-Yläne, S., Paavilainen, E., Pekonen, L., Ronkainen, S. 2011. Tutkimuksen voimasanat. WSOYpro.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOY.

Meincke, N & Vanhala-Harmanen, M. 2011. Esimiehen työsuhteopas. Jyväskylä: Bookwell.

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

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Bookwell.

Rope, T. & Pyykkö, M. 2003. Markkinointipsykologia: Väylä asiakasmieleiseen markkinointiin. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Otala, M & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: Bookwell.

Seuri, M., Iloranta, K & Räsänen, K. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki: Tietosanoma.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Bookpress.

Viitala, R. 2012. Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä. Porvoo: Edita.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Jyväskylä: Tammi.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Helsinki: Tietosanoma.

Virolainen, H. 2014. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD.

Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä.

Sähköiset lähteet

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L & Nuutinen, S. 2011. Luettu 13.5.2015 Hyvinvointia työyhteisöön.

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

Mcleod, S. 2014. Luettu 20.2.2016. Maslow's hierarchy of needs.

<http://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Proakatemia. 2014. Luettu 20.2.2016. Tarvehieraria ja kokonaisvaltainen työhyvinvointi.
<http://esseepankki.proakatemia.fi/tarvehierarkia-ja-kokonaisvaltainen-tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. 2009. Luettu 12.5.2015. Työyhteisön työhyvinvointi.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2013. Luettu 12.9.2015. Työn imu.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2014. Luettu 15.5.2015. Mitä työkyky on?
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2015. Luettu 15.2.2016. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus. 2011. Luettu 13.5.2015. Työhyvinvointia yhteistyöllä.
http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2014. Luettu 14.9.2015. Työhyvinvointia kaikille sukupolville.
http://www.tyoturva.fi/files/3770/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2015. Luettu 26.6.2015. Työhyvinvoinnin portaat-malli.
http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli

Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvoinnin talomalli (Työterveyslaitos 2014)	12
Kuvio 2: Maslowin tarvehierarkia (McLeod 2014)	13
Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus 2015).....	15
Kuvio 4: Kuinka tärkeänä pidät terveellisiä elintapoja?	27
Kuvio 5: Kuinka paljon olet valmis panostamaan terveellisiin elintapoihin?	28
Kuvio 6: Kuinka tärkeänä pidät oman osaamisesi jatkuvan kehittämisen?	29
Kuvio 7: Kuinka tärkeää on, että työpaikka tarjoaa mahdollisuuden lisäkoulutukseen?	29
Kuvio 8: Miten paljon olet itse valmis panostamaan oman osaamisesi kehittämiseen?	30
Kuvio 9: Kuinka tärkeänä pidät sitä, että työsi vastaa osaamistasi ja koulutustasi?	31
Kuvio 10: Miten tärkeänä koet mahdollisuuden vaikuttaa työpaikan asioihin?	31
Kuvio 11: Kuinka paljon olet itse valmis panostamaan työyhteisön hyvinvointiin?.....	32
Kuvio 12: Miten tärkeänä pidät työpaikan arvoja?	33
Kuvio 13: Miten tärkeää on hyvä esimiestyö?	34
Kuvio 14: Miten paljon mielestäsi esimiehen tulee panostaa työhyvinvointiin?	34
Kuvio 15: Kuinka tärkeänä pidät palautteen saamisen?	35
Kuvio 16: Kuinka tärkeänä pidät kehityskeskustelua?	36
Kuvio 17: Kuinka paljon työyhteisöllä on merkitystä työhyvinvointiin?.....	37
Kuvio 18: Kuinka paljon olet itse valmis panostamaan työyhteisösi hyvinvointiin?	37
Kuvio 19: Kuinka tärkeänä pidät sosiaalisia verkostoja?	38
Kuvio 20: Miten tärkeää on oman työajan hallinta?	39
Kuvio 21: Kuinka tärkeänä pidät luottamusta työpaikalla?	39
Kuvio 22: Kuinka tärkeää on avoimuus?	40
Kuvio 23: Kuinka paljon olet valmis panostamaan työergonomiaan?	41
Kuvio 24: Miten tärkeänä pidät työn fyysisiä puitteita?.....	41
Kuvio 25: Kuinka tärkeä on toistaiseksi voimassaoleva työsuhde?	42
Kuvio 26: Nuorten työhyvinvoinnin painopisteet	43
Kuvio 27: Kuinka tärkeänä pidät työhyvinvointia?	43

Taulukot

Taulukko 1: Työhyvinvoinnin talousvaikutukset (Työterveyslaitos, 2015.)	24
---	----

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake	54
-----------------------------	----

Y-sukupolven mielipide työhyvinvoinnista

Opinnäytetyössäni pyrin selvittämään Y-sukupolven eli nykypäivän nuorten mielipidettä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on laaja käsite, josta voidaan tunnistaa monta eri osa-alueita. Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat terveys, osaaminen, tunneperäiset tekijät (arvot, asenteet, motivaatio), johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työelämään on astumassa nyt uusi Y-sukupolvi, 1980 - 2000-luvuilla syntyneet. Tutkimusten mukaan uusi sukupolvi käyttäytyy ja ajattelee hyvin eritavoin kuin aikaisemmat sukupolvet.

Toivon, että käyttäisit hetken aikaasi ja vastaisit alla oleviin kysymyksiin. Kysymyksistä suurin osa on asteikolla 1-5 vastattavia, joissa riittää kun rastitat sen vaihtoehdon, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten. Joukossa on myös muutamia avoimia kysymyksiä, joihin toivon, että vastaat omin sanoin. Lomakkeeseen ei tarvitse laittaa nimeä, vastaukset käsitellään anonyymeinä.

Taustatiedot	
Ikä?	
Sukupuoli?	Nainen <input type="checkbox"/> Mies <input type="checkbox"/>

Terveys	1	2	3	4	5
	Ei lainkaan	Hieman	En osaa sanoa	Melko tärkeä / paljon	Erittäin tärkeä / paljon
Kuinka tärkeänä pidät terveellisiä elintapoja?					
Kuinka paljon olet valmis panostamaan terveellisiin elintapoihin?					
Työhyvinvoinnin näkökulmasta, miten haluaisit työpaikan tukevan terveyttä ja sen edistämistä? Kerro omin sanoin.					

Osaaminen	1 Ei lain- kaan	2 Hieman	3 En osaa sanoa	4 Melko tärkeä / pal- jon	5 Erittäin tärkeä / pal- jon
Kuinka tärkeänä pidät oman osaamisesi jatkuvan kehittämisen?					
Kuinka tärkeää on, että työpaikka tarjoaa mahdollisuuden lisäkoulutukseen?					
Miten paljon olet itse valmis panostamaan oman osaamisesi kehittämiseen?					
Kuinka tärkeänä pidät sitä, että työsi vastaa osaamistasi ja koulutustasi?					
Arvot, asenteet ja motivaatio	1 Ei lain- kaan	2 Hieman	3 En osaa sanoa	4 Melko tärkeä / pal- jon	5 Erittäin tärkeä / pal- jon
Miten tärkeänä koet mahdollisuuden vaikuttaa työpaikan asioihin?					
Kuinka paljon olet itse valmis panostamaan työyhteisön hyvinvointiin?					
Miten tärkeänä pidät työpaikan arvoja?					
Kumman koet tärkeämpänä mielekkään työn vai korkean palkan?					
Mitkä asiat motivoivat sinua työssä? Kerro omin sanoin.					

Johtaminen	1	2	3	4	5
	Ei lain- kaan	Hieman	En osaa sanoa	Melko tärkeä / paljon	Erittäin tärkeä / paljon
Miten tärkeää on hyvä esimiestyö?					
Kuinka tärkeänä pidät palautteen saamisen?					
Miten paljon mielestäsi esimiehen tulee pa- nostaa työhyvinvointiin?					
Kuinka tärkeänä pidät kehityskeskustelut?					
Kuinka paljon itse annat /arvioit antavasi pa- lautetta työpaikallasi?					
Mitä odotat hyvältä johtamiselta? Kerro omin sanoin.					

Työyhteisö	1 Ei lain- kaan	2 Hieman	3 En osaa sanoa	4 Melko tärkeä / paljon	5 Erittäin tärkeä / paljon
Kuinka paljon työyhteisöllä on merkitystä työhyvinvointiisi?					
Kuinka tärkeinä pidät sosiaalisia verkostoja?					
Kuinka paljon olet itse valmis panostamaan työyhteisösi hyvinvointiin?					
Kuinka tärkeänä pidät luottamusta työpaikalla?					
Kuinka tärkeää on avoimuus?					
Miten tärkeää on oman työntekijän hallinta?					

Työolot	1 Ei lain- kaan	2 Hieman	3 En osaa sanoa	4 Melko tärkeä / paljon	5 Erittäin tärkeä / paljon
Kuinka paljon olet valmis panostamaan työergonomiaan?					
Miten tärkeänä pidät työn fyysisiä puitteita?					
Kuinka tärkeä on toistaiseksi voimassaoleva työsuhde?					

Lopuksi	1 Ei lain- kaan	2 Hieman	3 En osaa sanoa	4 Melko tärkeä / paljon	5 Erittäin tärkeä / paljon
Kuinka tärkeänä pidät työhyvinvointia?					
Luettele viisi sinulle tärkeintä asiaa työhyvinvoinnin kannalta?	1. 2. 3. 4. 5.				
Heräsikö aiheeseen liittyen jotakin mieleesi, jota haluaisit kommentoida tai kertoa?					

KIITOS ajastasi!