

Roosa Siekkinen

**TYÖHYVINVOINTIKYSELY HONG KONG KOKKOLAN HENKI-
LÖSTÖLLE**

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Joulukuu 2016**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Joulukuu 2016	Tekijä/tekijät Roosa Siekinen
Koulutusohjelma Liiketalous		
Työn nimi TYÖHYVINVOINTIKYSELY HONG KONG KOKKOLAN HENKILÖSTÖLLE		
Työn ohjaaja Jorma Saloniemi	Sivumäärä 39+ 3	
Työelämäohjaaja Tarja Ihionu, Marko Ovaskainen		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät työyhteisön ilmapiiri, motivoiva ja hyvä johtaminen, sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointia voidaan kehittää esimerkiksi kehittämällä ammatillista osaamista ja työoloja työterveyshuollon avulla ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Hong Kong Kokkolan henkilöstön henkistä ja fyysistä työhyvinvointia ja millainen se on eri ikäryhmillä työpaikalla. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen avulla, kvantitatiivisella menetelmällä heinäkuussa 2016.</p> <p>Teoriaosuuden ensimmäisessä osassa käsitellään yrityksen johtamista ja sitä, mikä on esimerkiksi johdon rooli terveyden ja työhyvinvoinnin edistäjänä. Toisessa pääluvussa käsitellään työhyvinvoinnin teoriaa ja siinä paneudutaan henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Tämän jälkeen paneudutaan tutkimusosioon, jossa käydään ensin läpi yrityksen tiedot ja lyhyt teoria kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Lopuksi tutkimuksen tulokset analysoidaan ja tehdään johtopäätökset.</p> <p>Tutkimuksen perusteella henkilöstön työhyvinvointi on kohtalaisella tasolla ja tarkasteltujen ikäryhmien välillä on myös eroja eri tekijöissä liittyen henkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin.</p>		

Asiasanat Työhyvinvointi, johtaminen
--

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date December 2016	Author Roosa Siekkinen
Degree programme Business Administration		
Name of thesis WELL-BEING SURVEY TO HONG KONG KOKKOLA'S EMPLOYEES		
Instructor Jorma Saloniemi	Pages 39 + 3	
Supervisor Tarja Ihionu, Marko Ovaskainen		
<p>Abstract</p> <p>Well-being consists of work, safety, health and the whole work well-being. Work community, motivating and good leadership and employee's professional ability improve work well-being. To improve well-being the work place can improve professional ability and working conditions by occupational health care and activity which keep up the ability to work.</p> <p>This is a well-being survey which analyzes the store's employee's mental and physical conditions in their daily work and how much their age affects the results. This survey was carried out as a quantitative research in July 2016.</p> <p>First there is theory which includes company management and for example the role of a management group to improve health and work well-being. The next theory part continues with workplace well-being and that part includes mental and physical well-being. After that, the research, company and quantitative survey method are introduced. Finally, the results of the research are analyzed and conclusions are made. Based on the results, the employees' workplace well-being is quite good and age has a large meaning to the mental and physical workplace well-being.</p>		

<p>Key words Management, well-being</p>
--

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 YRITYKSEN JOHTAMISESTA	2
2.1 Johdon rooli terveyden ja työhyvinvoinnin edistäjänä.....	2
2.2 Henkilöstöjohtaminen	3
2.3 Työyhteisön kokonaisuuden rakentaminen johtajan näkökulmasta	4
2.4 Esimiehen rooli työhyvinvoinnissa	5
3 TYÖHYVINVOINTI.....	7
3.1 Maslowin motivaatioteoria.....	7
3.2 Maslowin ajattelusta työhyvinvointiin	9
3.3 Työntekijän motivaatio työssä.....	11
3.4 Fyysinen työhyvinvointi	13
3.4.1 Työterveyshuollon rooli	13
3.4.2 Työympäristö.....	14
3.5 Henkinen työhyvinvointi.....	15
3.5.1 Oman työn organisointi	16
3.5.2 Stressi työpaikalla.....	17
3.5.3 Hyvä työntekijä	18
4 TUTKIMUS JA SEN TULOKSET.....	19
4.1 Yrityksen esittely.....	20
4.2 Kvantitatiivinen tutkimus	20
4.3 Tulosten analysointi	20
5 POHDINTA.....	37
LÄHTEET	39
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Maslowin tarvehierarkia.....	10
KUVIO 2. Työhyvinvoinnin muodostuminen	15
KUVIO 3. Työntekijöiden ikä.....	21
KUVIO 4. Sukupuoli	21
KUVIO 5. Työympäristön siisteys	22
KUVIO 6. Työolojen turvallisuus	23
KUVIO 7. Työasennot	24
KUVIO 8. Terveys	25
KUVIO 9. Työterveyshuolto	26
KUVIO 10. Fyysinen terveys	27
KUVIO 11. Työmotivaatio	28
KUVIO 12. Työyhteisö	29

KUVIO 13. Tuen saaminen	30
KUVIO 14. Työn mielekkyys	31
KUVIO 15. Stressi	32
KUVIO 16. Itsetunto	33
KUVIO 17. Työntekijöiden väliset suhteet	34

1 JOHDANTO

Työ on parhaimmillaan ihmiselle keskeinen innostuksen ja hyvinvoinnin lähde. Toisaalta, pahimmillaan se kuluttaa ihmisen voimavarat ja terveyden. Oleellisinta on, että työ vastaa ihmisen edellytyksiä ja taipumuksia, ja että hän pystyy toteuttamaan itseään. Työn pitäisi olla myös sopivan kuormittavaa ja haasteellista, jotta mielenkiinto säilyy. Työn tarkoitus on siis tuottaa tekijälleen hyvinvointia, sekä henkistä että aineellista. Hyvinvointi on hyvin henkilökohtainen kokemus ja asia, jonka jokainen määrittelee omalla tavallaan. Kun henkilöstö voi hyvin niin henkisesti kuin fyysisestikin, vaikutukset heijastuvat suoraan työorganisaatioon ja näin tuloskin paranee. (Rauramo 2008, 9 – 11.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Kokkolan Hong Kongin henkilöstön fyysistä ja henkistä työhyvinvointia ja vertailla eri ikäryhmien työhyvinvointia. Työhyvinvointi tarkoittaa kokonaisvaltaista kokemusta, jossa työntekijä kokee työn olevan hänelle mielekästä ja sujuvaa. Työhyvinvointiin kuuluu sekä henkinen että fyysinen hyvinvointi.

Tutkimus toteutettiin heinäkuussa 2016 paperikyselyllä. Työhyvinvointikyselyyn kuului 15 kysymystä. Vastausvaihtoehdot olivat ”täysin samaa mieltä”, ”osittain samaa mieltä”, ”osittain eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. Näiden lisäksi kyselyyn kuului 3 avointa kysymystä, joihin henkilöstö pystyi vastaamaan halutessaan. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella menetelmällä. Henkilöstöön kuului sillä hetkellä 12 henkilöä, joista 10 palautti kyselyn. Näin ollen vastausprosentiksi saatiin noin 83%.

Ensimmäisessä pääluvussa keskitytään yrityksen johtamiseen, henkilöstöjohtamiseen ja johdon sekä esimiehen rooliin työhyvinvoinnissa. Seuraavassa pääluvussa keskitytään työhyvinvointiin kokonaisuutena, sen keskeisiin käsitteisiin sekä teoreetikko Abraham Maslowin motivaatioteoriaan. Työhyvinvoinnin osa-alueina läpi käydään henkinen ja fyysinen hyvinvointi sekä niihin liittyvät aihealueet kuten stressi, motivaatio, työterveys sekä työympäristö. Kolmannessa pääluvussa esitellään tutkimuksen kohteena ollut yritys ja tutkimuksen toteuttamistapa, jonka jälkeen kuviot ja tulokset analysoidaan. Opinnäytetyön viimeisenä osiona on tulosten johtopäätökset ja pohdinta.

2 YRITYKSEN JOHTAMISESTA

Yksinkertaisuudessaan johtajuus on asioiden johtamista ihmisten avulla. Johtajan on siis sekä oman itsensä että organisaationsa johtamisessa pystyttävä määrittämään tavoiteltavat asiat ja löydettävä oikeat henkilöt niitä toteuttamaan, mikä ei aina ole mikään helpoin asia toteuttaa.

Vuorovaikutteisuus on avainsana. Kun alaisten ja johtajan vuorovaikutus toimii, se parantaa huomattavasti työntekoa. Johtajan on tunnettava työympäristön ohella myös itsensä, jotta hän voisi luoda sitouttavia ja uskottavia visioita. Itsetuntemuksesta tuleekin varmasti johtajuuden tärkein taito. Kun henkilöllä on tarpeeksi hyvä itsetuntemus, hän pystyy luomaan merkityksen ja suunnan toiminnalleen. Johtaja siis tuntee itsensä ja omat arvonsa. (Jabe 2012, 6 – 7.)

Alaistaidoilla on paljon merkitystä, kun puhutaan yrityksen johtamisesta. Se vaatii johtajalta määrätietoista työtä sekä panostamista alaisiin sekä henkisen että fyysisen työhyvinvoinnin kautta. Ihmiset haluavat tehdä merkityksellistä työtä sekä saada sitä myös aikaan. Kun hyvinvointiin panostetaan, sillä saadaan pidettyä osaajat talossa ja samalla se myöskin nostaa yrityksen imagoa. (Jabe 2012, 6 – 7.)

Johtaminen on jaettu perinteisesti kahteen osaan: ihmisten johtamiseen ja asiajohtamiseen. Sanat tulevat englannin kielen sanoista management ja leadership. Asiajohtamisessa työntekijöiden motivointi, innostaminen, osallistaminen ja yleinen työhyvinvoinnista huolehtiminen eivät ole ensisijaisia johtajan tehtäviä. Nämä kaksi johtajuuden osaa pitäisi nähdä yhteen sulautuneena kokonaisuutena, koska muuten on vaarana, että toinen puoli korostuu toista enemmän. (Kaivola & Launila 2007, 44 – 45.)

2.1 Johdon rooli terveyden ja työhyvinvoinnin edistäjänä

Hyvinvointi on hallinnan, merkityksellisyyden ja elämänilon tunnetta. Kannustava johtaminen ja osaamisen kehittäminen auttavat saamaan tunteen, että työ on hallinnassa. Johtajan on oltava sanansa mukainen ihminen. Hänen on elettävä todeksi sitä, mistä hän puhuu ja oltava esimerkkinä muille. Työ- ja elinkeinoministeriö on tutkinut, että oikeudenmukaisuus on tärkein

työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, mikä ei ole ihmekään, sillä henkilöstö helposti katkeroituu, jos työyhteisössä on paljon epätasa-arvoista kohtelua. (Jabe 2012, 36.) Menestys luodaan sillä, että jokainen ottaa vastuuta tekemisistään ja auttaa muita menestymään, myös esimiestään. (Jabe 2012, 84.)

Psykososiaalinen työympäristö muodostuu työn organisoinnista, työn johtamisesta, viestinnästä, vuorovaikutuksesta ja yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. Työelämässä ja yhteiskunnassa viime vuosikymmeninä työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat lisääntyneet huomattavasti. Hyvän ilmapiirin vahvistaminen, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja kiireen hallinta ovat keskeisiä toimenpiteitä psykososiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. On tärkeää, että työyhteisön ylin- ja linjajohto ovat sitoutuneet työolojen kehittämiseen. Työhyvinvoinnin johtaminen on organisaation osaamispääomaa, laaja-alaista yhteistyötä sekä työyhteisön sosiaalista pääomaa. Totta kai hyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, mutta viime kädessä se on organisaation ylimmän johdon vastuulla. (Rauramo 2008, 146.)

Työyhteisö tarjoaa paljon mahdollisuuksia ja materiaalia kehittymiseen. Kaikilla työyhteisön jäsenillä on erilaisia lahjoja ja kykyjä, mutta myös puutteita ja ongelmia. Kehittämisen kohteena olisi ottaa jokaisessa työpaikassa mahdollisuudet käyttöön jokapäiväisissä asioissa esimiesten, alaisten, työtovereiden ja asiakkaiden kanssa. (Alaja 1999, 137.) Esimerkiksi kehityskeskustelut ovat luonnollinen osa palautejärjestelmää. Keskusteluista on hyötyä vain, jos ne edistävät sekä yksilöiden että työpaikan tavoitteita. Yksilön tavoitteiden pitää olla osa yrityksen visioista ja tavoitteista. Siten ne ovat osa johtamisjärjestelmää. Palkitsemistapoja ovat esimerkiksi ansiomerkit, muistamislahjat, kehittämisraha tai vuoden työtoveripalkinto. (Rauramo 2008, 157.)

2.2 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöjohtamiseen kuuluu osaamisen ylläpito, kehittäminen, henkilöstön hyvinvointi, kannustus, verkostoituminen sekä johdon ja alaisten suhteet. Henkilöstön johtamista pidetäänkin usein tärkeimpänä elementtinä omassa johtamistyössä. Tämä ei ole mikään yllätys, sillä henkilöstö on organisaation tärkein voimavara. (Nikkilä & Paasivaara 2007, 73.)

Vaikka johtajalla on iso rooli työhyvinvoinnissa, niin työyhteisön kaikki työntekijät ovat vastuussa omalta osaltaan yhteisön hyvinvoinnista. Esimerkiksi kahden henkilön välinen riita ei ole vain heidän välisensä asia, vaan se vaikuttaa helposti koko työyhteisöön. Ilmapiiri muuttuu helposti kireäksi koko työyhteisössä ja tällöin kenelläkään ei ole mukavaa työskennellä. Konfliktit olisi siis hyvä saada heti selvitettyä. (Nikkilä & Paasivaara 2007, 76.)

Henkilöstöjohtamisessa esimiehen tulisi kyetä johtamaan. Tätä tehdessään hän ei tietenkään voi pelkästään keskittyä kuuntelemaan esimerkiksi alaisten väsymystä tai keskinäisiä ristiriitoja, vaan hänen on kyettävä ajattelemaan koko työyhteisön kehittämistä. (Heiske 1997, 177.)

Henkilöstö koostuu yksilöistä, joilla jokaisella on oma osaamisensa, unelmansa, päämääränsä ja oma henkilökohtainen elämänsähistoriansa. Siksi hyvä henkilöstöpolitiikka ottaa huomioon yksilölliset vaihtelut jokaisen työntekijän eri elämäntilanteissa. Tämä tarkoittaa räätälöintiä ja joustoa työtehtävissä ja työajoissa mahdollisuuksien mukaan. Esimerkiksi joskus työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen voi olla hankalaa. Siksi työn ja perheen tai vapaa-ajan yhteensovittamista tukevat ratkaisut ovat työpaikoille merkittävä kilpailuvaltti ja imagotekijä taistelussa työvoimasta. (Rauramo 2008, 21.)

Henkilöstön hyvä työkyky edistää laatua, vaikuttavuutta ja työn sujuvuutta. Työkyvyn ylläpito ja työhyvinvoinnin edistäminen tulee nähdä osana organisaation jatkuvaa toimintaa ja sitä voidaan aktivoida myös erillisillä motivaatiota kohottavilla hankkeilla. Työolojen parantamiseen ovat apuna työterveyshuolto, työsuojelu- ja luottamushenkilöt. (Rauramo 2008, 25.)

2.3 Työyhteisön kokonaisuuden rakentaminen johtajan näkökulmasta

Haasteena on se, kuinka johtaja saa työyhteisön toimimaan kokonaisuutena mahdollisimman hyvin. On tärkeää rakentaa prosessia niin, että johtaja löytäisi ratkaisut joilla päästäisiin parhaisiin ratkaisuihin ja käytänteisiin. Ideaalein tilanne olisi, että työyhteisöstä saisi mahdollisimman vahvan ja yhteisöllisen. Yhteisöllinen tarkoittaa ryhmän henkistä tilaa, joka määrittää ihmisten käyttäytymisen toisiaan kohtaan. Tämä ei tapahdu heti, vaan se vaatii yhteisöltä pidemmän ajan, kun he ovat toimineet yhdessä. (Nikkilä & Paasivaara 2007, 111.)

Yhteenkuuluvuuden tunne tulee, kun myönteinen yhteisöllisyys vallitsee. Toimiva ryhmä mahdollistaa yksilöllisyyden ja hyväksyy, että jokainen yksilö on erilainen. Kielteisessä yhteisöllisyydessä vallitsee viha, epäluottamus, kateus ja katkeruus. Tällöin työote ei ole enää aktiivinen eikä innostunut ja työpaikalle tulo voi olla jopa ahdistavaa. (Nikkilä & Paasivaara 2007, 112).

Yhteisöllisen johtamisen perustana toimii luottamus. Luottamus syntyy yhteisesti jakamalla ja kokemalla ajatuksia, asioita ja osaamista. Avoimuutta vaaditaan työntekijöiden keskinäisissä suhteissa, henkilöstön ja johdon välillä, jotta luottamus syntyisi. Yhteisöllinen johtaminen on osaamisen johtamista. Osaamisen johtamisessa selvitetään, minkälaisia tarpeita on, jotta saavutettaisiin tavoitteet ja visiot. Toinen tärkeä asia on se, miten työntekijöiden osaamista osataan käyttää ja hyödyntää työpaikalla. (Kaivola & Launila 2007, 42 – 43.)

Arjen johtajuudessa pyritään siihen, että yhteisön näkemykset sekä arvot perustehtävistä sekä tulevaisuudesta voivat toteutua toiminnassa, ja että ne ovat yhteensopivat. Jokainen työntekijä siis ymmärtää oman työnsä merkityksen osana kokonaisuutta sekä tietää, mitä häneltä odotetaan. Eniten oppimista tapahtuu juuri käytännön työssä ja sitä kautta työkokemus tuo lisää varmuutta työotteeseen. (Rauramo 2008, 13.)

2.4 Esimiehen rooli työhyvinvoinnissa

Kaikkein eniten esimiestyö korostuu vaativissa ja hankalissa tilanteissa. Loukkaantumisia ja erimielisyyksiä tapahtuu jokaisessa työpaikassa. Siksi on olennaista, että asiat osataan käsitellä oikealla tavalla. Ne tulisi ottaa heti käsittelyyn ja ratkaista rakentavasti eikä siis lakaistamaton alle. (Jabe 2012, 56.) Hyvä johtaja ja esimies välittää alaisistaan, luo hyvän ilmapiirin ja pitää tärkeänä heidän fyysistä sekä henkistä hyvinvointiaan. Esimiehellä on tärkeä rooli olla esimerkkinä alaisilleen, sillä hänen oma tunteensa heijastuu välittömästi työntekijöille.

Esimies ei tietenkään saa unohtaa omaa hyvinvointiaan. Hänen ei tarvitse olla yksin ja hän voikin tarvittaessa aina tukeutua esimerkiksi kolleegaan. Ei pelkän esimiehen, vaan jokaisen työntekijän pitäisi muistaa syödä terveellisesti, nukkua kunnon yöunet sekä liikkua säännöllisesti. Jatkuva työstressikään ei tee ihmiselle hyvää. (Jabe 2012, 36 – 37.) Esimies on se, joka

luo puitteet, kannustaa, kunnioittaa, johtaa haluttuun suuntaan, antaa palautetta ja luo tunnelman. Jokainen työntekijä on oma yksilönsä, ja siksi tulisi muistaa kohdella jokaista arvostavasti. Se ei aina ole helppoa, mutta siihen jokaisen esimiehen on pyrittävä. Erilaisuus voi olla mitä tahansa: erilaiset luonteenpiirteet, ikä, kansallisuus tai esimerkiksi uskonto. Erilaisuus on kylläkin myös erittäin iso voimavara, kunhan sitä osataan hyödyntää oikein. (Jabe 2012, 62). Kukin ihminen on kehittynyt oman henkilöhistoriansa kautta ainutkertaiseksi eikä siis ole mahdollista ”myydä” omaa ajattelutapaa toisille. On selvää, että hyvinvointi on keskeinen tekijä siinä, kuinka innostunutta työporukka on, ja innostus on myös se, millä saadaan tuloksia aikaan. (Jabe 2012, 40.)

Nykypäivänä esimiehen tehtävänä on tukea työntekijöitä, eikä vain johtaa alaisiaan. Apu ja tuki pitäisi olla aina helposti saatavilla, jos ja kun työntekijä sitä esimieheltään tarvitsee. Hyvältä esimieheltä vaaditaan esimiestaitoja sekä alaisten ymmärtämistä. Jokaisella työntekijällä pitäisi olla tunne, että hän kuuluu työyhteisöön ja siellä on hyvä olla. Ymmärtävä esimies arvostaa toista ihmistä, sanoo ääneen, kun näkee toisessa jotain hyvää ja unohtaa latistavat lauseet. Me-henkeen kuuluu toisten huomiointi, kohteliaisuus ja ystävällisyys. Nämähän ovat perusasioita ihmisten välisessä kanssakäymisessä, mutta joskus ne ovat kateissa nykypäivän yhteisöissä, kuten koulussa tai työpaikalla. Myös toteuttamassani työhyvinvointikyselyssä toin ilmi väittämän, kokeeko työntekijä kuuluvansa työyhteisöön. Tämä tuo ilmi, vallitseeko ryhmässä yhteisöllisyys. (Kaivola & Launila 2007, 66 – 67.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on sujuvaa ja mielekästä terveyttä edistävässä, turvallisuudessa sekä työuraa tukevassa työyhteisössä ja työympäristössä. Työhyvinvointiin tarvitaan aina työnantajan ja työntekijöiden yhteinen tahtotila edistää ja tehdä parempi työelämä ja samalla luoda hyvä työpaikka. Työhyvinvoinnin kehittäminen on osa liiketoiminnan kehittämistä. Menestyvissä yrityksissä työntekijöiden työhyvinvointia edistetään, seurataan ja johdetaan. On oleellista, että työhyvinvointiin panostetaan jo ylimmässä johdossa, sillä se ei synny sattumalta. Työterveyslaitos on laskenut, että kun työhyvinvointia kehitetään, sen panostamisen hyöty on kuusinkertainen satsaukseen nähden. Tietenkin jokaisessa työyhteisössä on oma kulttuurinsa ja kehittäminen kohdistuu eri asioihin, mutta yhteisön henkinen ja fyysinen hyvinvointi ei saisi missään tapauksessa jäädä huomiotta. (Työterveyslaitos 2016.)

Hyvä olo ja hyvä työsuoritus kulkevat vierekkäin. Kun henkilöstö voi hyvin, myös yrityksen tulokset yleensä paranevat. Kaiken lisäksi yhä useammin hyvä työilmapiiri on myös työpaikan valinnan kriteeri. Ei siis ole yhdentekevää, kuinka henkilöstöstä pidetään huolta fyysisesti ja henkisesti. (Jabe 2012, 6 – 7.)

Työhyvinvointi kokonaisuudessaan parantaa työmotivaatiota, työtehoa, jaksamista ja työssä viihtymistä. Asioista uskalletaan puhua ja tiedonkulku ja vuorovaikutus paranevat. Myös terveysriskit vähenevät samoin kuin ammattitaudit ja työtapaturmat. Kaiken kaikkiaan työn tulokellisuus ja kannattavuus lisääntyvät. (Työterveyslaitos 2016.)

3.1 Maslowin motivaatioteoria

Humanistisen psykologian suuntauksen tärkein teoreetikko on Abraham Maslow, joka korosti yksilön kokonaisvaltaista näkemystä ja tutkimusta henkiseen kasvuun pyrkivästä ja luovasta ihmisestä. Maslowin mukaan ihmisen toiminnan tavoite on mahdollisuuksien ja omien kykyjen toteuttaminen. Hänen mukaansa ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena on itsensä toteuttamisen motiivi. Teorian mukaan on olemassa viisi tavoitetta eli perustarvetta. Niitä ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä

toteuttamisen tarve. Ihmiselle on tyypillistä halu ylläpitää tai saavuttaa näiden tarpeiden taustalla olevia olosuhteita. Siksi nämä perustavoitteet ovat hierarkkisen oletuksen mukaisesti toisistaan riippuvaisia. Esimerkiksi jos alimman tason tarve on tyydytetty, seuraavan tason tarve herää hallitsemaan tietoista elämää. Näin sillä hetkellä oleva vallitseva tarve hallitsee ihmisen käyttäytymistä, koska aikaisemmin tyydytetyt tarpeet eivät ole aktiivisia motivaatiotekijöitä. (Rauramo 2008, 29.)

Maslowin motivaatioteorian ensimmäisen portaan muodostavat fysiologiset tarpeet. Perustarpeita ovat tarve juoda vettä, nukkua, hengittää, syödä, ylläpitää ruumiinlämpöä, seksuaaliset tarpeet sekä tarve puhdistaa elimistöä aineenvaihdunnan avulla. Nämä tarpeet ovat perustana muille tarpeille. Jos kaikki tarpeet jäävät tyydyttämättä, fysiologiset tarpeet dominoivat ja muut väistyvät. Esimerkiksi työntekijä, joka on todella nälkäinen, ei kykene ajattelemaan mitään muuta kuin ruokaa. Kun kaikki tarpeet on tyydytetty, astuu uusi, korkeampi tarve kuvaan.

Toisena portaana on turvallisuuden tarve. Siihen sisältyvät fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, moraalinen ja psykologinen turvallisuus sekä omaisuuteen, rikoksien torjuntaan ja terveyteen liittyvä turvallisuus. Jokainen yksilö kokee omalla tavallaan turvallisuuden ja turvattomuuden. Pelko on merkittävä hyvinvoinnin ja kehityksen este tarvehierarkiassa. (Rauramo 2008, 30.)

Kolmas taso on rakkauden, yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve. Se liittyy sosiaalisuuteen ja käsittää tunnepohjaiset suhteet, kuten perhesuhteet, ystävyiden ja seksuaalisen intimitetin. Jos aikaisemmat tasot, joita olivat fysiologiset ja turvallisuuden tarpeet ovat tyydytettyjä, ihmisen tarve yhteenkuuluvuuteen, kiintymykseen ja rakkauteen aktivoituu. Ihminen kaipaa rakastettua, puolisoa, lapsia tai ystäviä usein enemmän kuin mitään muuta. Neljäs taso on arvostuksen tarpeen porras. Ihminen kaipaa osakseen itsekunnioitusta ja arvostusta toisilta. Maslowin mukaan ihminen haluaa haastaa ympäristöään, tuottaa uutta tietoa ja kehittää älykkyyttään. Kun arvostuksen tarve on tyydytetty, se vahvistaa ihmisen itsetuntoa.

Viimeisenä portaana Maslowin motivaatioteoriassa on itsensä toteuttamisen tarve. Tämä tarve rakentuu neljän edellisten tarpeiden päälle. Ihmisellä on halu päästä käyttämään koko olemassa olevaa potentiaaliaan, saavuttaa pitkäaikaiset unelmansa ja pyrkimys tulla ihmisenä paremmaksi. Itsensä toteuttamisen tarve jakautuu älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Ihminen haluaa kokeilla ja ylittää rajojaan, nauttia älyllisistä haasteista, löytää itsestään uusia kykyjä, oppia, kehittyä ja oivaltaa uusia asioita. Kun kaikki viiden portaan tarpeet on tyydytetty, ihmisen

ajatellaan olevan terveimmillään ja luovimmillaan niin fyysisesti kuin henkisesti. (Rauramo 2008, 31 – 32.)

3.2 Maslowin ajattelusta työhyvinvointiin

Työhyvinvointi on organisaatiossa monen tekijän summa. Siihen vaikuttavat esimiestoiminta, organisaation piirteet, työn hallinnan tunne, ilmapiiri sekä työntekijän näkemys työyhteisöstään. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus ovat yhteydessä toisiinsa ja niiden tulokset kertovat sen, että hyvinvoivat ihmiset tekevät yleensä hyvän tuloksen. Kun kehittämiseen käytetään paljon resursseja, ne tulevat yleensä moninkertaisina takaisin. Työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi, strategista suunnittelua ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvointi ei siis synny organisaatiossa itsestään, vaan se mahdollistuu työntekijöiden ja koko organisaation myönteisestä vuorovaikutuksesta (Tampereen Yliopisto 2016.)

Työhyvinvointia lisäävät työn tekemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, omaan työhön liittyvät vaikuttamismahdollisuudet ja kouluttautumismahdollisuudet, palaute ja keskinäinen luottamus (Kuntoutussäätiö 2016.)

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan työhyvinvointia sovellettuna Maslowin ajattelumalliin. Tarvehierarkia on psykologinen teoria, jonka Abraham Maslow julkaisi vuonna 1943. Teorian mukaan, jokaisella ihmisellä on perustarpeet ja sitä mukaa kun ne täyttyvät, ihminen hakee tyydytystä korkeammille tarpeilleen. (Tribe 2016.) Työhyvinvoinnin näkökulmasta tarvehierarkinen rakenne muodostaa taustan ja perustan työhyvinvoinnille ja sen rakentamiselle. Aivan kuten Maslowin ajattelussa, ensin rakennetaan alhaisempien tarpeiden mukaan työhyvinvoinnin perusasiat. Niiden jälkeen kehitetään lisäulottuvuuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi edelleen. Olen myöhemmin rinnastanut (KUVIO 1) Maslowin tarveajattelun suomalaiseen tulkintaan tarpeista ja työhyvinvoinnin tasoista.

Alimpana mallissa ovat fysiologiset tarpeet, jotka tarkoittavat työhyvinvoinnin näkökulmasta terveyttä, fyysistä kuntoa ja jaksamista. Toisella tasolla ajatellaan työpaikan henkistä ja fyysistä turvallisuutta, erityisesti työn jatkumisen turvallisuutta. Kolmatta tasoa eli läheisyyden tarpeita kuvastavat muun muassa työyhteisön yhteisöllisyys, työkaverit ja kuulumisen tunteminen työ-

tiimeihin. Neljäntenä merkityksensä työhyvinvoinnille antavat arvostamiseen liittyvät tekijät, kuten oman osaamisen sekä oman ammattitaidon arvostaminen ja ylipäättänsä oman työn arvostaminen. Korkeimmalla tasolla on oman työn ja osaamisen jatkuva kehittäminen.

Seuraavassa kuviossa (KUVIO 1) ovat yhdistettynä Maslowilainen ajattelu tarpeista ja niiden soveltaminen työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen. Vasemmalla puolella ovat Maslowin tarveajattelun viisi porrasta ja oikealla puolella taas ovat tarpeet sovellettuna työhyvinvointiin.



KUVIO 1. Maslowin tarvehierarkia (mukaiillen Rauramo 2008, 27)

Maslowin tarvehierarkian portaita on siis viisi. Mitä korkeammalle päästään, sitä parempi on ihmisen työhyvinvointi. Ihminen alkaa väistämättä vaatimaan korkeamman tason tarpeita, kun alemmat ovat tyydytty. Toiseksi ylimpänä ovat toisilta ihmisiltä saatu arvostus ja itsearvostus. Esimiehen ja työyhteisön osoittamaan arvostukseen vaikuttaa hyvin pitkälti se, miten jokainen ihminen arvostaa omaa työtään ja itseään. Perusedellytykset itsetunnon kehittymiselle ja säilyttämiselle ovat arvostuksen saaminen ja kokeminen. Jokaisen työntekijän työpanos tulisi ottaa huomioon ja työntekijöitä tulisi kohdella tasa-arvoisesti. Arvostuksen saamisen edellytyksenä on se, että kukin työntekijä on pätevä omalla alueellaan ja pystyy käyttämään tietojaan ja taitojaan. Näin tulee tunne, että omalla työllä on merkitystä. (Rauramo 2008, 143 – 144.)

Kun perusasiat ovat kunnossa, ihminen lähtee tavoittelemaan jotakin aivan muuta. Siinä tilanteessa raha ei ole enää se tärkein asia, vaan työn palkaksi saadaan iloa, energiaa ja hyödyllisyyden tunnetta. Kaikkein korkeimmalla työhyvinvointimallissa on itsensä toteuttamisen tarve eli työntekijän oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito. Eniten uusia asioita opitaan jokapäiväisessä työssä. Omat arvot ja ihanteet ovat päälimmäisenä, jolloin niitä lähdetään tavoittelemaan, jotta työhyvinvointi olisi huipussaan. Omaa työtään kuuluu arvostaa, sillä jokaisen työpanos on elintärkeää yritykselle.

Työllistyminen on todennäköisempää, kun työntekijä pitää huolta siitä, että oma ammattitaito vastaa nykytyöelämän ja tulevaisuuden haasteita. Työn pitää vastata yksilön ominaisuuksia ja olla sopivan haastavaa työhyvinvointia ajateltaessa. Sopivan haastava työ tarjoaa oppimiskokemuksia, aikaansaamisen tunteita, edistää motivaatiota, kehittymistä ja hyvinvointia. Työntekijän sisäinen palo työhön on se, johon tarvehierarkiassa pyritään työhyvinvoinnin kannalta. Työn jatkumisen turvallisuus on osa työhyvinvointia, samoin kuin työpaikan konkreettinen turvallisuus. Avoin ilmapiiri on myös tärkeä asia, ja ongelmista tulisi pystyä puhumaan avoimesti. Tietoa kuuluu jakaa, mikä puolestaan on oppimisen keskeinen perusedellytys. Mitä avoimemmin yhteisö toimii sisäisesti, sitä paremmin se kykenee saamaan kaikkien työntekijöiden voimavarat ja ideat käyttöön. Jokainen tekee virheitä, mutta niistä myös opitaan ja samalla uutta kokeilemalla voidaan kehittää jotakin uutta. Se on elinikäistä oppimista, jotta jokainen löytäisi sisäisen ”draivinsa”. (Rauramo 2008, 160 – 161; 169 – 170.)

Oman työn osaamisen jatkuva kehittäminen, oman ammattitaidon ja työn arvostus ja työyhteisön yhteisöllisyys, työkaverit ja tiimit ovat korkeimmalla työhyvinvointimallissa. Nämä ovat teorian mukaan tärkeimpiä tekijöitä, jotta työhyvinvointi olisi huipussaan, mutta itse opinnäytetyön tutkimuksessa toimeksiantajan toiveesta paneudun fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin, eli mallin alimpiin portaisiin.

3.3 Työntekijän motivaatio työssä

Motivaatio on dynaaminen ja samalla myös monimutkainen prosessi, jossa yhdistyvät ihmisen järkiperaisat ja tunteenomaiset tekijät, persoonallisuus sekä sosiaalinen ympäristö. Toisin sanoen se on toiminto, joka saa ihmiset tavoittelemaan ryhmän, itsensä tai yhteisönsä tavoitteita.

Esimerkiksi haasteellinen työ käynnistää motivaatioprosessin ja sen tuloksena on joko hyviä tai huonoja työtuloksia. Kun työntekijällä on voimakas motivaatio, hän sitoutuu toimintaan, keskittyy paremmin, suoriutuu tehtävistään laadukkaammin ja yrittää muita enemmän. (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 14 – 15.)

Kun työntekijä oppii uusia asioita työssään ja hän saa kokemusta, tulee hänestä vaikeasti korvattava yritykselle. Siksi yrityksen kannattaa pitää huolta jokaisen työntekijän hyvinvoinnista. Työntekijöiden oppiminen työssä lisää siis heidän arvoaan yritykselle. (Liukkonen ym. 2002, 78.)

Työntekijän itseohjautuvuus vaatii neljää ominaisuutta: tietoisuutta edistymisestä työssä, työn merkityksen tiedostamista, valinnan mahdollisuutta sekä kyvykkyyden tunnetta työtehtävien suorittamisessa. Edistymisen tunne tulee siitä, kun työntekijä tiedostaa pääsevänsä aina vain lähemmäksi työnsä tarkoitusta. Työn merkityksellisyys taas tulee siitä, kun henkilö kokee suorittavansa arvokkaita tehtäviä. Valinnan mahdollisuus antaa työntekijälle tunteen, että hän saa suorittaa tehtävän omasta mielestä mielekkäimmällä tavalla ja tuntee olevansa hyvä siinä. Toisin sanoen, kun työntekijä kokee onnistumisia työssään, hän kokee tekevänsä jotain merkityksellistä. Samoin tunne siitä, että työntekijällä on mahdollisuus valita oma tapansa tehdä töitä, johtaa parhaaseen tulokseen. Palautteen saaminen on myös ensiarvoisen tärkeää, sillä se motivoi jatkamaan töitä hyvällä motivaatiolla. (Liukkonen ym. 2002, 80)

Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, joka on suhteellisen pysyväluonteinen. Työntekijä, joka kokee työn imua, on työssään siihen uppoutunut, omistautunut ja tarmokas. Työhön uppoutumista kuvaa paneutuneisuus työhön, syvä keskittyneisyyden tila ja näistä koettu nautinto. Omistautuminen tarkoittaa työssä koettua innostusta, haasteellisuutta, ylpeyttä sekä sitä, että kokee työn merkitykselliseksi. Tarmokkuus on halua panostaa työhön, sinnikkyyttä, kokemusta energisyydestä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä. Työn imun peruskäsite on ammattilypeä ja myönteinen suhtautuminen omaan työhönsä. Se kannattelee kuormituksessakin, jos työntekijää arvostetaan, tuetaan ja työ on mielekästä. (Rauramo 2008, 16.)

3.4 Fyysinen työhyvinvointi

Koko toimintamme perusta on fyysinen energia. Aivojen ja koko elimistön toimintakyky on suoraan verrannollinen niiden saaman veden, hapen ja ravinteiden määrään. Kun hoidamme kehoamme, se vastaa siihen tuottamalla suuren määrän energiaa. Tärkeitä energiatason nostattajia ovat aktiivinen palautuminen ja arjesta irrottautuminen. Vaikka olisi kuinka mielenkiintoista työtä, ilman fyysistä energiaa ei ole mahdollista toimia. (Rytikangas 2011, 28.)

Jotta ihminen pysyisi terveenä, elimistö kaipaa kuormitusta ja haasteita. Tähän kuuluvat sekä lihakset, luut, hengityselimistö, aivot ja hermosto. Sopiva työkuormitus työntekijän kannalta edistää niin terveyttä kuin työkykyäkin. Kokonaiskuormitus muodostuu sekä vapaa-ajan että työn yhteisvaikutuksesta. Työntekijän elämässä vallitsee tasapaino, kun hän ehtii toipua työpäivän jälkeen tai pian sen päätyttyä rasituksesta, ja näin ollen pystyy viettämään virikkeellistä vapaa-aikaa. Hyvinvointi ja jaksaminen ovat suorassa yhteydessä siihen, miten monipuolista työ on, ja kuinka se on jaksotettu vaativampiin ja helpompiin tehtäviin. Tällä pyritään pitämään työvire hyvänä ja ehkäisemään voimakas väsymys työpäivän aikana. Riittävä unen saaminen on myös ratkaisevaa palautumisessa. (Rauramo 2008, 38.)

3.4.1 Työterveyshuollon rooli

Työterveyshuollon perinteisiä tehtäviä ovat hoitosuositukset, lääkinnälliset toimenpiteet, työkykyneuvottelut ja työkuuntoisuustarkastukset (Jabe 2012, 100). Työnantajan velvollisuus on järjestää lakisääteinen työterveyshuolto. Siihen kuuluvat Työturvallisuuskeskuksen mukaan terveysriskeihin perustuvat terveystarkastukset, ehdotusten tekeminen työkyvyn edistämisestä sekä työolojen parantamisesta, ensiapuvalmiuden ohjaus, työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistuminen ja työkyvyn heiketessä terveyden seuranta. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon ei siis kuulu esimerkiksi sairaanhoito automaattisesti, vaan työnantaja voi sopia työterveyshuollon palvelutoimittajan kanssa laajemmista palveluista. Monille työnantajille on tärkeää, että henkilöstö pääsee mahdollisimman nopeasti hoitoon, jotta jonottamisesta aiheutuvat kulut saataisiin minimoitua. (Kehusmaa 2011, 40 – 41.) Työhyvinvointikyselyillä voidaan selvittää, ovatko työterveyspalvelut henkilöstön mielestä riittävän hyvin toteutettuja.

3.4.2 Työympäristö

Jokaisen työpaikan pitäisi olla turvallinen ja ergonominen. Henkilöstön vastuulla on ohjeiden noudattaminen, havaituista vaaroista ilmoittaminen sekä omasta ja muiden työturvallisuudesta huolehtiminen. Varaston siisteys, oikeanlaiset työvaatteet ja työasennot ovat hyvä esimerkki tästä. (Jabe 2012, 132.)

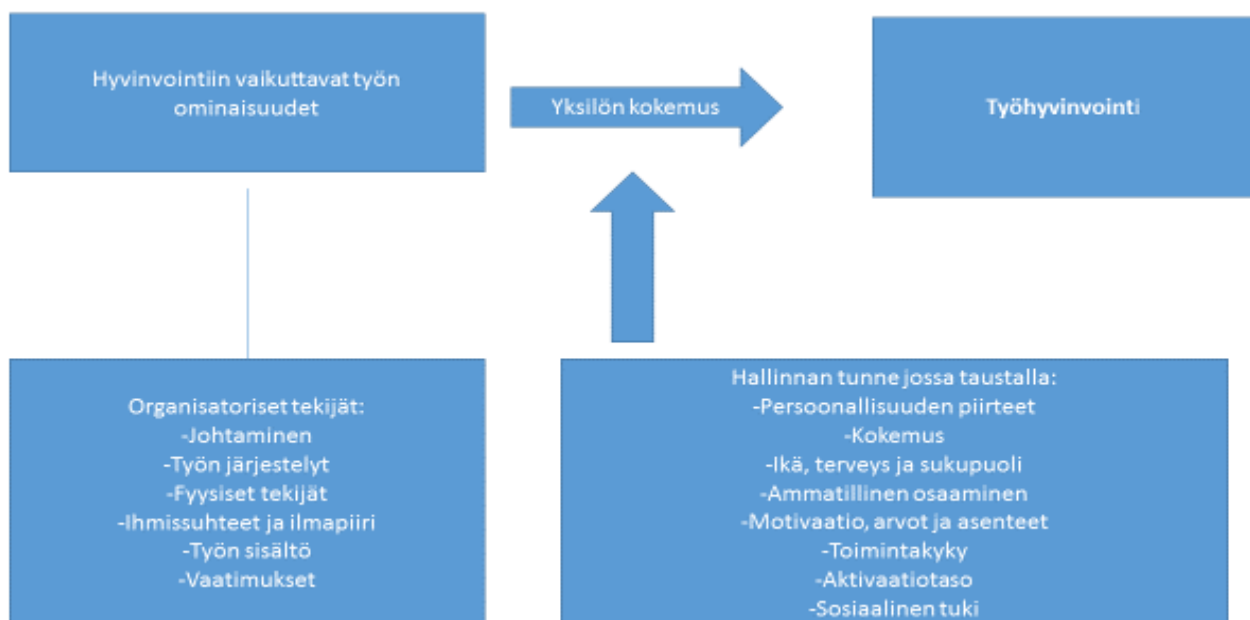
Työolosuhteiden pitää myös olla kunnossa. Näihin tekijöihin kuuluvat valaistus, sopiva lämpötila tai esimerkiksi työn vaikeusaste. Työn pitää olla sopivan haastavaa, jotta henkilöstön mielenkiinto pysyy yllä. Väärä valaistus ja lämpötila taas vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin negatiivisesti. Kun työpaikan kiinteistöön kuuluu myös ulkoalueita, myös sen siisteydellä on väliä. Tunnelma on ihan erilainen riippuen siitä, onko ulkona istutuksia ja esillepanoja, vai ränsistyneitä romuja. Vierailijalle ja työhön tulijalle piha-alueen sekä sisäosan ulkoasut kertovat hyvin paljon työyhteisöstä. Normaaliin työskentelyyn kuuluu fyysisen työympäristön seuraaminen ja siitä huolehtiminen. (Pessi 1999, 102 – 103.)

Monissa tutkimuksissa on todettu, että raskas ruumiillinen työ on yhteydessä selkävaivojen esiintyvyyteen. Siksi työasennot pitäisi olla jokaisella työntekijällä kunnossa. Esimerkiksi selkää säästävä nosto pitäisi suorittaa jalkojen vahvoja lihaksia hyödyntäen samalla pitäen selän mahdollisimman suorassa, taakka lähellä vartaloa, kiertoa välttäen ja jalat haara-asennossa. Merkitystä on myös työntekijän yksilöllisillä ominaisuuksilla, kuten ikä, ruumiinrakenne ja sukupuoli. Nostinkin asian esille yhtenä työhyvinvointikyselyn kysymyksenä, jossa henkilökunta vastasi näkemyksiään työasentoihin liittyen. Nostotyön suunnittelulla vähennetään turhaa kuormittumista ja vähennetään tapaturmavaaraa. Onneksi on olemassa erilaisia apuvälineitä, jotka helpottavat työpaikalla jokapäiväistä kuorman nostamista. Jokaisen työntekijän pitäisi tuntea omat rajansa, kuinka painavaa lastia uskaltaa nostaa, ja pyytää apukäsiä tarvittaessa apuun. (Rauramo 2008, 44 – 46.)

3.5 Henkinen työhyvinvointi

Työn ilo, aktiivisuus ja huumori ovat työhyvinvoinnin avainsanoja. Siksi harmiton huumori on työpaikoilla enemmän kuin tervetullutta. Stressi vähentyy, kun ihmiset levittävät iloa ja hyvää mieltä myös toisiinsa. (Jabe 2012, 86.) Yhteinen innostus synnyttää voimakkaan myönteisen ryhmätunteen ja sitä kautta työntekijät alkavat huolehtia toistensa kannustamisesta. Työntekijä saa omasta työstään innostusta ja iloa, kunhan hän itse selvittää omien innostuksiansa lähteen. Joillekin se voi olla esimerkiksi tietty työtehtävä, tai hauskat hetket työkaverin kanssa. (Liukkonen ym. 2002, 94.)

Työterveyslaitos määrittelee henkisen hyvinvoinnin olevan kokonaisvaltainen myönteinen kokemus niin työssä kuin elämässä ylipäätään. Sen tunnusmerkkejä ovat tyytyväisyys työhön ja elämään, myönteinen perusasenne, aktiivisuus, kyky sietää kohtuullisessa määrin vastoin käymisiä ja epävarmuutta, ja tietenkin myös oman itsensä hyväksyminen vahvuuksineen ja puutteineen. Hyvinvointi on ennen kaikkea sitä, kun ihminen omaa hyvän stressinsietokyvyn ja tiedostaa omat selviytymiskeinonsa. (Piili 2006, 159.) Seuraavalla kuviolla (KUVIO 2), minkälaisista asioista työhyvinvointi muodostuu.



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin muodostuminen (mukaillen Piili 2006,160)

Työhyvinvointi muodostuu kuvion 2 mukaan kahdesta päätekijästä, joita ovat työn ominaisuudet sekä yksilön kokemus. Työn ominaisuuksia, jotka vaikuttavat hyvinvointiin ovat organisatoriset tekijät, joita ovat koulutusmahdollisuudet ja urasuunnittelu, johtaminen, työn järjestelyt, ihmissuhteet ja ilmapiiri, työn sisältö itsessään ja työn vaatimukset. Toisena päätekijänä on yksilön kokemus, joka on hyvin henkilökohtainen ja jokaisella ihmisellä erilainen. Tähän vaikuttavat siis yksilön persoonallisuuden piirteet eli luonne, kokemus, ikä, terveys, sukupuoli, ammatillinen osaaminen, motivaatio, arvot, asenteet, toimintakyky, aktiivitaso eli ihmisen vireys ja sosiaalinen tuki. Nämä kaikki asiat ovat taustalla siihen, kuinka työhyvinvointi muodostuu.

3.5.1 Oman työn organisointi

Älykkäitä valintoja ei synny ilman käsitystä työn tarkoituksesta. Työtehtävät, joita työpaikoilla toteutetaan, ovat toimintakokonaisuuksia jotka tähtäävät yrityksen tarkoituksen toteuttamiseen. Psykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työympäristö, tapa jolla työ on organisoitu ja kasautuvat työtehtävät. Nämä ovat asioita, jotka kuormittavat helposti työntekijää. Toiminnan hidastuminen, töissä tapahtuvat virheet, ja muistamisen ongelmat ovat merkkejä liian kuormittavasta työstä. Työntekijöillä on usein liian monta projektia ja tehtävää samaan aikaan, jolloin työtehtävien organisoinnilla ja priorisoinnilla on erittäin iso merkitys. Työnjako pitää selvittää kunnolla, jotta yhteistyö toimii työpaikalla. (Jabe 2012, 76.)

Ajattelutavoilla on suuri merkitys motivaatioon, sillä jos koemme ja näemme edessämme vain ongelmia, työn kokee entistä stressaavampana. Ajatusmalleja on mahdollista muuttaa. Kun työntekijä määrittää jonkin asian ongelmaksi, voi hän vastaavasti miettiä, miten ongelman taustalla olevan haasteen voisi saavuttaa. Esimerkiksi syyllisten etsinnän sijaan tulisi keskittyä sankareiden etsintään, tai syiden pohtimisen sijaan etsimään mahdollisuuksia. Tietenkään ongelmia ei pidä vain unohtaa ja ”lakaista pöydän alle”, vaan hakea laajempaa näkemystä asioihin. SWOT-analyysi on yksi hyvä esimerkki, jota käytetään, kun suunnitellaan organisaation strategiaa. Analyysi auttaa näkemään asioiden eri puolia, joita ovat vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. (Liukkonen ym. 2002, 94.)

3.5.2 Stressi työpaikalla

Stressi ja uupumus ovat tiloja, joita monet työntekijät kokevat liiallisen työmäärän vuoksi. Tämä aiheuttaa sen, ettei aika tunnu riittävän kaikkeen ja tehtävät kasaantuvat. Tämä koskee työelämää, mutta on myös yhteiskunnallinen ongelma. Stressi ja työuupumus kuluttavat ihmistä voimakkaasti ja syvästi. Ne ovat aina isoja ongelmia, eikä niitä pidä sivuuttaa. Liika työmäärä ei ole ainut ongelma, sillä myöskin haasteiden tai kiinnostuksen puute vaikuttaa yksilön stressitilaan.

Työstressi syntyy, kun työn ja työntekijän välisessä suhteessa on ristiriita. Stressaantuneen ihmisen elimistö on jatkuvassa hälytystilassa ja oireita voivat olla muun muassa väsymys, ahdistus, univaikeudet ja keskittymishäiriöt. Psykkisen kuormituksen aiheuttajia taas ovat esimerkiksi työtehtävien yksipuolisuus, heikko tiedonkulku, kireät aikataulut ja tehoton johtamistapa. Stressiä siis koetaan, kun työpaikan pelisäännöt eivät ole selvät ja ydintoimintoihin on sitä kautta vaikea keskittyä. Työhyvinvointikyselyssä työntekijöiltä kysyttiin, kokevatko he stressiä työssään. On mielestäni tärkeää tietää, onko työntekijöillä stressiä, ja siten selvittää siihen johtaneet syyt. Näin ollen esimies pystyy tarpeen tullen auttamaan ja työpaikalla voidaan tehdä järjestelyjä, jotta stressi ei ainakaan pahenisi.

Työuupumuksen ja stressin ennaltaehkäisyä toimii työolosuhteiden kehittäminen. Siihen kuuluu ensinnäkin työn sisältö, jonka täytyy olla sopivan kuormittavaa ja palkitsevaa. Lisäksi tulisi huolehtia, että toimintatavat ovat kunnossa ja vuorovaikutus toimii, eikä pidä unohtaa yksilöllisiä tekijöitä, joita ovat osaaminen, terveys ja voimavarat. (Rauramo 2008, 59.)

Mitä enemmän ihminen ajattelee stressiä ja kiirettä, sitä enemmän ihminen yleensä niitä kokee. Hyvä keino vähentää kiirettä ja stressiä elämässä ovat yksinkertaiset mielen harjoitukset. Työmäärä ja stressi eivät sinänsä katoa mihinkään, mutta ihmisen oma suhtautuminen niihin muuttuu. Pitää vain osata hiljentää mieli, ja keskittyä tietoiseen läsnäoloon. Työpäivän päätteeksi nukkumaan mennessä ihminen helposti ryhtyy ajattelemaan työasioita, kuten päivän tapahtumia, tekemisiä tai tekemättä jättämiä. Tästä syystä unen laatu ja nukkuminen kärsivät automaattisesti. Työasiat pitäisi jättää työpaikalle, eikä jäädä niitä murehtimaan. Esimerkiksi työn organisoinnilla saadaan aikaan se, ettei työpäivän päätteeksi jää epävarmaa tunnetta tehdyistä asioista, vaan voi huoletta lähteä viettämään vapaa-aikaa. Oman mielen harjoittaminen ja valmentaminen on hiukan samanlaista "treenaamista" kuin fyysisenkin kunnan kehittäminen. Nämä molemmat vaativat sekä pitkäjänteisyyttä että kärsivällisyyttä. Tätä voi harjoittaa muun

muassa keskittymällä olemaan tietoisesti läsnä ja tarkkailemalla itseään sekä omia ajattelu- ja toimintamalleja. Nukkuminen onnistuu myös paljon paremmin, kun ihminen valmentaa tietoisesti omaa mieltään. (Rytikangas 2011, 20 – 21.)

3.5.3 Hyvä työntekijä

Hyvä työntekijä on yhtä hyvä kaveri sekä esimiehelleen että työkavereilleen. Se on suhde, jossa luotetaan ja uskotaan molemminpuolisesti. Kumpikin osapuoli antaa tilaa toisen erilaisuudelle ja arvostaa toista. Itsekunnioitus ja itseluottamus ovat myös suuressa osassa. Työntekijän pitää luottaa itseensä ja työhönsä. Arvostus omaa työtään kohtaan on tärkeää ja työntekijän pitäisi ottaa vastuuta omasta toiminnastaan. Näin syntyy myös halu kehittää omaa työyhteisöään ja ammattitaitoaan. Työhyvinvointikyselyssä kysyinkin, kokeeko työntekijä olevansa hyvä työssään. Tämän päivän työelämässä tarvitaan taitoja, joita ovat rohkaiseminen ja kanssaihminen innostaminen. Kun toisen ihmisen oma usko hiipuu, silloin tarvitaan toisen kollegan rohkaisua ja innostamista. (Kaivola & Launila 2007, 74 – 75.)

Hyvä työntekijä omaa työyhteisötaidot, joihin kuuluvat avoin kommunikaatio, tahto luoda ja edistää yhteistä hyvää, tapa suhtautua muihin ja työhön sekä kyky ilmaista rakentavasti oma mielipide ja viedä asioita eteenpäin. Ihmiset ovat erilaisia ja jokainen tekee työnsä omalla tavallaan, joten siihen pitää vain osata suhtautua oikein ja sopeutua. Pitää muistaa, ettei kukaan ole täydellinen eikä sitä voi odottaa tai vaatia keneltäkään, ei edes itseltään. Kaiken kaikkiaan ”hyväksi työntekijäksi” oppiminen on prosessi, jossa yksilö hankkii taitoja, tietoa, kontakteja ja kokemuksia, jotka johtavat yksilön muutokseen oppimisessa. (Rytikangas 2011, 110.)

4 TUTKIMUS JA SEN TULOKSET

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli tutkia Hong Kong Kokkolan myymälän henkilöstön henkistä ja fyysistä työhyvinvointia. Tutkimuksessa taustakriteerinä toimi henkilöstön ikä, jonka mukaan heidät jaettiin kahteen ryhmään.

Tutkimus toteutettiin heinäkuussa 2016 siten, että kyselylomakkeet jätettiin taukuhuoneen pöydälle, jolloin jokainen työntekijä sai vastata kyselyyn silloin kun hänelle itselleen sopi. Kun työntekijä oli vastannut työhyvinvointikyselyyn, hän laittoi sen suljettuun kirjekuoreen, josta hain sitten kaikki vastauslomakkeet kerralla. Vastausaikaa annoin neljä viikkoa. Kyselyyn vastasi 10 työntekijää, jolloin vastausprosentiksi saatiin noin 83%.

Kyselylomake koostui neljästä osasta. Ensimmäisenä vastaaja vastasi taustakysymyksiin, eli kysymykset 1 ja 2, jotka olivat henkilön sukupuoli ja ikä. Valitsin ikäjaon 18 – 24 ja 25 – 60, koska näin sain vertailuryhmistä mahdollisimman tasavertaisen kokoiset. Vanhemman ikäryhmän skaala oli laajempi, mutta vain sen takia, että henkilöllisyys pysyisi anonyymina. Sen jälkeen vastaaja vastasi kysymyksiin 3 – 15, joihin oli mahdollisuus rastittaa neljästä vaihtoehdosta yksi. Vastausvaihtoehdot olivat ”täysin eri mieltä”, ”osittain eri mieltä”, ”osittain samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Väittämät oli jaettu vielä kahteen osioon. Kysymykset 3 – 8 liittyivät fyysiseen työhyvinvointiin ja seuraavat kysymykset 9 – 15 henkiseen työhyvinvointiin. Viimeisessä osiossa oli kolme avointa kysymystä, joihin vastaaja sai halutessaan vastata. Kysymykset olivat ”mitä mielestäsi työhyvinvointi tarkoittaa?”, ”mitkä asiat parantavat työhyvinvointia?” ja ”mitkä puolestaan vähentävät?”. Tutkimusaineisto käsiteltiin taulukkolaskentaohjelmalla Microsoft Excel.

Kysymykset valikoituivat hyvin pitkälle toimeksiantajan toiveista siten, että perehtyisin erityisesti fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin.

4.1 Yrityksen esittely

Hong Kong on erikoistavarataloketju. Yhtiö on perustettu vuonna 1989 ja yhtiön omistavat Hong Kong avainhenkilöt sekä yksityiset suomalaiset sijoittajat. Suomesta löytyy 26 tavarataloa, joista viimeisin tavaratalo avattiin huhtikuussa 2016 Helsingin Itäkeskuksessa sijaitsevaan Kauppakeskus Lanternaan. Myymälän valikoimaan kuuluu muun muassa kalastustarvikkeita, työkaluja sekä kodin, puutarhan ja vapaa-ajan tuotteita. Valikoima on laaja, sillä siihen kuuluu sesongista riippuen 25 000 – 30 000 tuotetta. Konsernin kokonaisliikevaihto oli vuonna 2013 noin 131 miljoonaa euroa (2/2013 päättynyt tilikausi). Konsernissa työskentelee tällä hetkellä noin 600 työntekijää. Kokkolan tavaratalo avattiin huhtikuussa 2014. Kokkolan myymälän myymäläpäällikkönä toimii Tarja Ihionu ja myymälänhoitajana Antti Hyvönen. (Hong Kong 2016.)

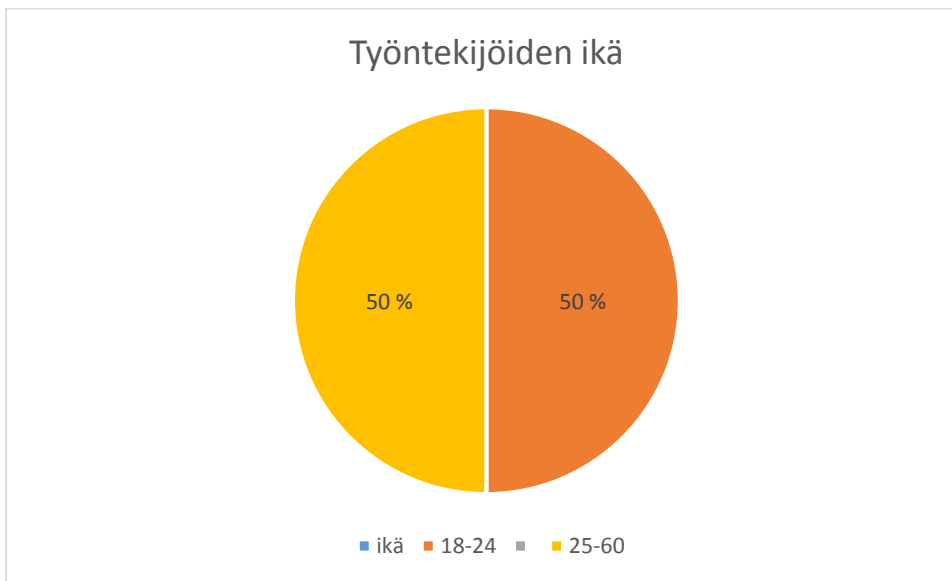
4.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus on tekijöiden eli muuttujien mittaamista, niiden suhteiden välisten vuorovaikutusten laskemista ja tekijöiden esiintymisen määrällistä laskemista. Kvantitatiivisen tutkimuksen yleisin tiedonkeruumenetelmä on kyselylomake, jota käytettiin myös tässä opinnäytetyössä. Määrällisessä tutkimuksessa tutkittavan ilmiön tekijät muutetaan muuttujiksi, joita käsitellään tilastollisin menetelmin. Tämä edellyttää, että tutkimuksen tekijän on tunnettava muuttujat, jotka vaikuttavat ilmiöön. Tutkimus pyrkii yleistämään. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ilmiöön kuuluvista havaintoyksiköistä kerätään tutkimustietoa kyselylomakkeella. Tässä tapauksessa työhyvinvointia mitattiin kyselyn avulla. Otoksen vastaajien, eli tässä tutkimuksessa henkilökunnan, edellytetään edustavan perusjoukkoa. (Kananen 2011, 17.)

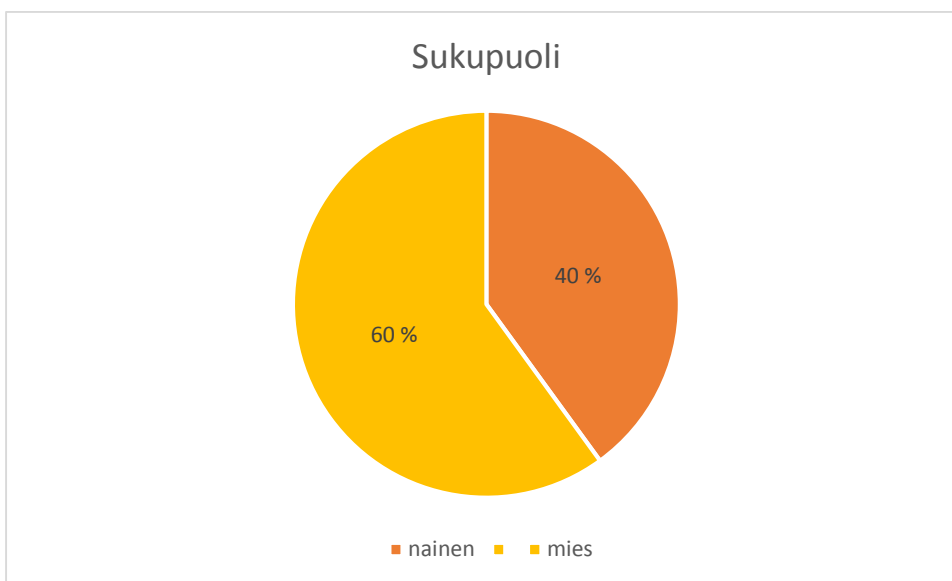
4.3 Tulosten analysointi

Kyselyyn vastasi 10 henkilöä ja tulosten analysointiin käytettiin Microsoft Excel-taulukkolaskentaohjelmaa, jonka avulla lomakkeen tuloksista tehtiin taulukoita ja kaavioita. Vastaajat jaettiin kahteen ryhmään: 18 – 24 -vuotiaat ja 25 – 60 -vuotiaat. Näiden ryhmien vastauksia myös vertailtiin keskenään.

Ensimmäisenä kysymyksenä (Kysymys 1 ja 2) kysyttiin vastaajan ikää ja sukupuolta.



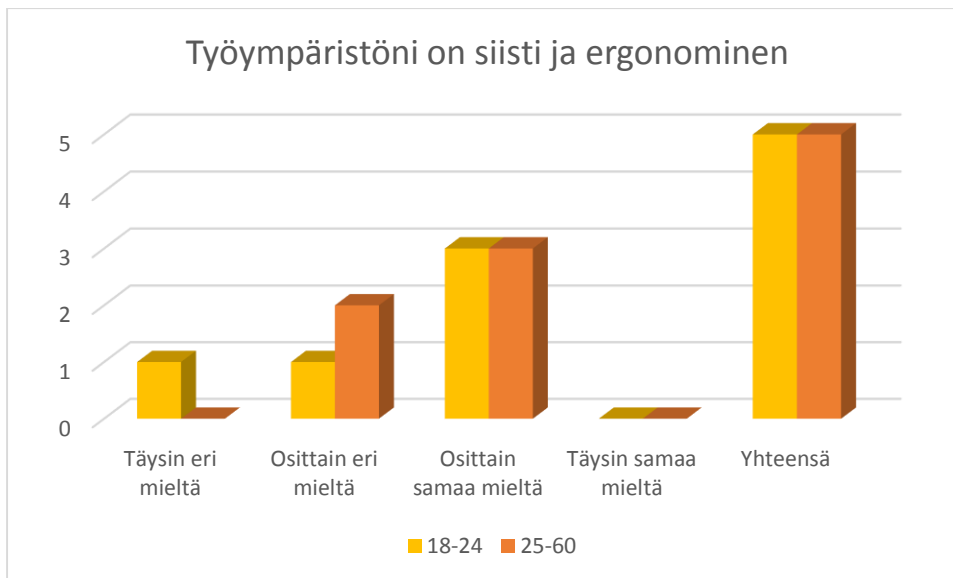
KUVIO 3 Työntekijöiden ikä



KUVIO 4 Sukupuoli

Tuloksista käy ilmi, että vastaajista 50% oli 18 – 24 -vuotiaita ja 50% 25 – 60 -vuotiaita. Sukupuolijakaumasta tehty ympyrädiagrammi kertoo vastaajista 60% olleen miehiä ja 40% naisia.

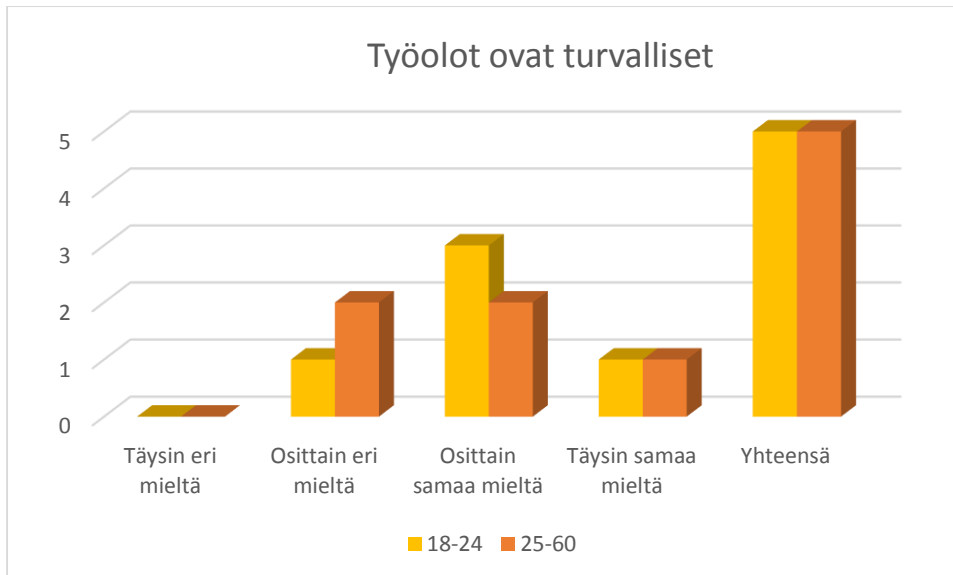
Seuraavana työhyvinvointikyselyssä oli väittämiä koskien fyysiseen työhyvinvointiin. Ensimmäinen väittämä (Kysymys 3) oli ”työympäristöni on siisti ja ergonominen”



KUVIO 5 Työympäristön siisteys

Kuviosta 5 käy ilmi, että 18 – 24 -vuotiaista 3 vastasi olevansa osittain samaa mieltä siitä, että työpaikan ympäristö on siisti ja ergonominen, yksi osittain eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä. 25 – 60 -vuotiaista kolme oli osittain samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä. Kuten huomataan, kummankin ryhmien näkemykset asiasta olivat lähellä toisiaan. Työympäristöllä on yllättävän suuri merkitys työhyvinvoinnissa. Jos työpaikalla on sotkuista, ei myöskään mieli toimi oikein, ja työnteko kärsii. Tulosten perusteella työympäristön siisteydessä on kehitettävää.

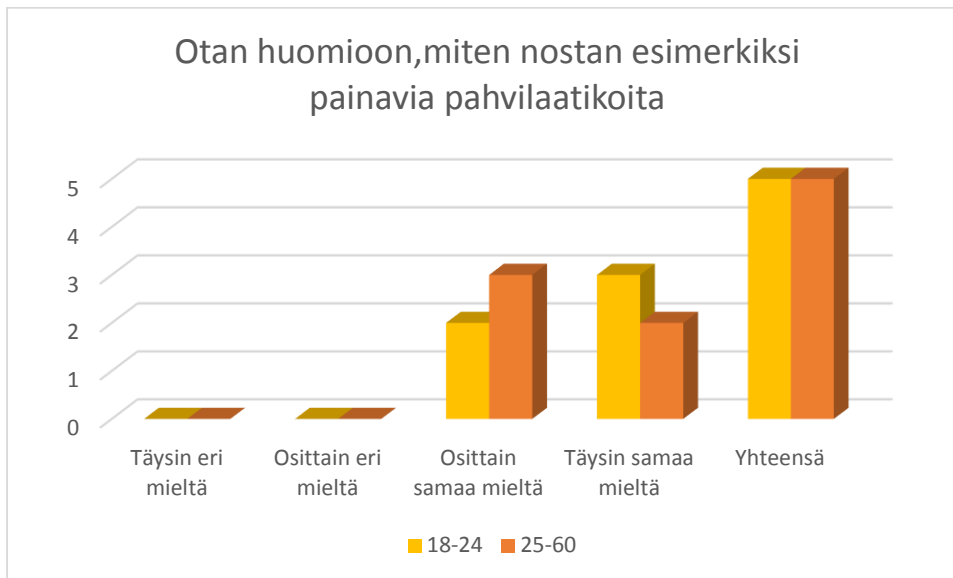
Kysymyksellä 4 kartoitettiin työolojen turvallisuutta. Väittämä oli ”työolot ovat turvalliset”.



KUVIO 6 Työolojen turvallisuus

18 – 24 -vuotiaista kolme oli osittain samaa mieltä, yksi täysin samaa mieltä ja yksi osittain eri mieltä siitä, että työolot ovat turvalliset. 25 – 60 -vuotiaista kaksi oli osittain samaa mieltä, yksi täysin samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä. Tulosten perusteella työolojen turvallisuudesta kysyttäessä tuli siis hajontaa. Suurin osa henkilöstöstä on sitä mieltä, että työolot ovat turvalliset. Työolojen pitäisi olla aina turvalliset, jotta työtapaturmilta vältyttäisiin ja kaikilla olisi turvallista työskennellä.

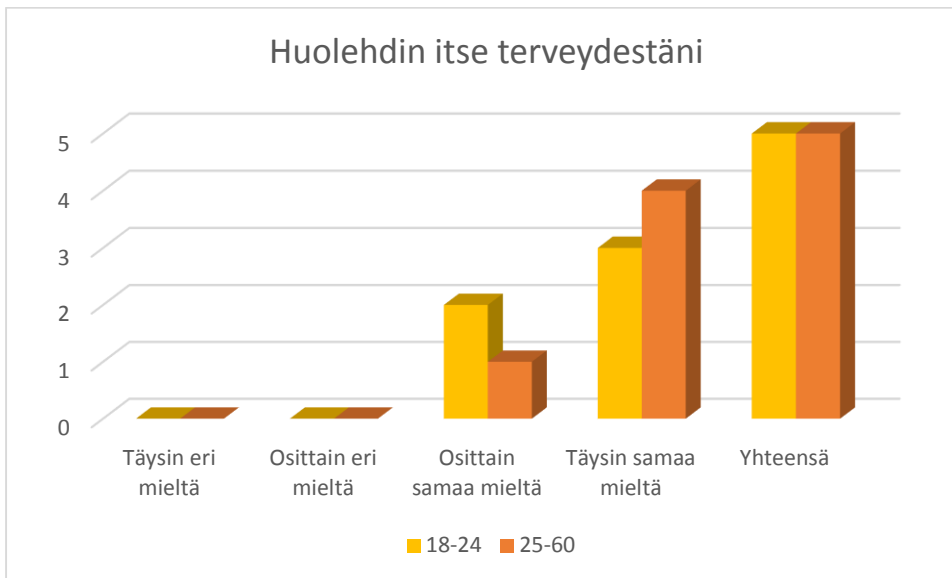
Kysymyksessä 5 kartoitettiin henkilöstön asenne työasentoja kohtaan. Väittämä oli ”otan huomioon, miten nostan esimerkiksi painavia pahvilaatikoita.”



KUVIO 7 Työasennot

Tulosten perusteella 18 – 24 -vuotiaista kolme oli täysin samaa mieltä ja kaksi osittain samaa mieltä siitä, että ryhmä huomioi, miten he nostavat esimerkiksi painavia pahvilaatikoita. 25 – 60 -vuotiaista kaksi oli täysin samaa mieltä ja kolme osittain samaa mieltä. Työasentoihin liittyvä väittämä oli tuloksien perusteella yksipuolinen. Kumpikin ryhmä oli osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että työntekijänä kiinnittää huomiota siihen, miten nostaa esimerkiksi painavia pahvilaatikoita. Turvalliset työasennot ovat tärkeää huomioida, jotta työtapa-turmilta vältytään ja näin ennaltaehkäistään esimerkiksi tulevia selkävaivoja.

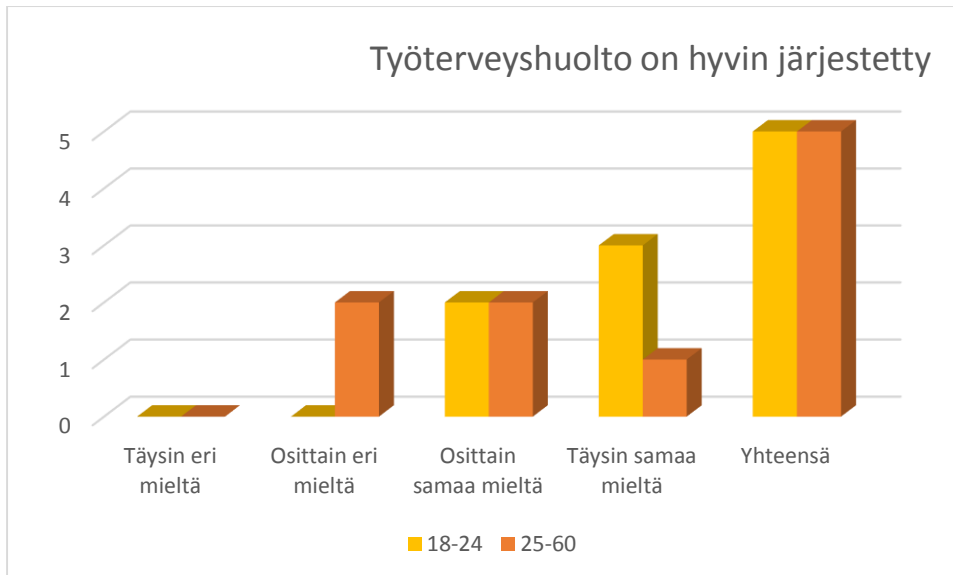
Seuraavana kysyttiin henkilöstön mielipiteitä heidän omasta terveydestä huolehtimisestaan. Väittämä 6 oli ”huolehdi itse terveydestäni”.



KUVIO 8 Terveys

18 – 24 -vuotiaista kolme oli täysin samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä. 25 – 60 -vuotiaista neljä oli täysin samaa mieltä ja yksi osittain eri mieltä. Kummastakin ikäryhmästä suurin osa siis oli täysin samaa mieltä siitä, että he huolehtivat terveydestään. Työnteko rasittaa, jos oma terveys ei ole kunnossa.

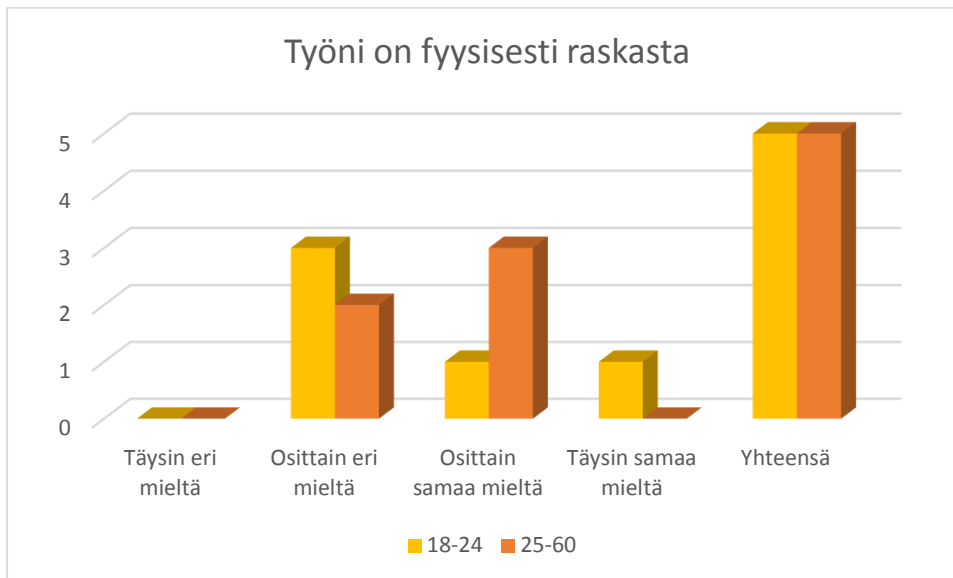
Seuraavassa kysymyksessä aiheena oli työterveyshuollon toimivuuden kartoittaminen ja väittämä 7 oli ”työterveyshuolto on hyvin järjestetty”.



KUVIO 9 Työterveyshuolto

18 – 24 -vuotiaista kolme oli täysin samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä siitä, että työterveyshuolto on hyvin järjestetty. 25 – 60 -vuotiaista yksi oli täysin samaa mieltä, kaksi osittain samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä. Tuloksista voidaan päätellä, että nuoremman ikäryhmän mielestä työterveyshuolto on hyvin järjestetty, kun taas vanhemmassa ikäryhmässä hajonta on suurempaa ja heidän mielestään siinä olisi kehitettävää.

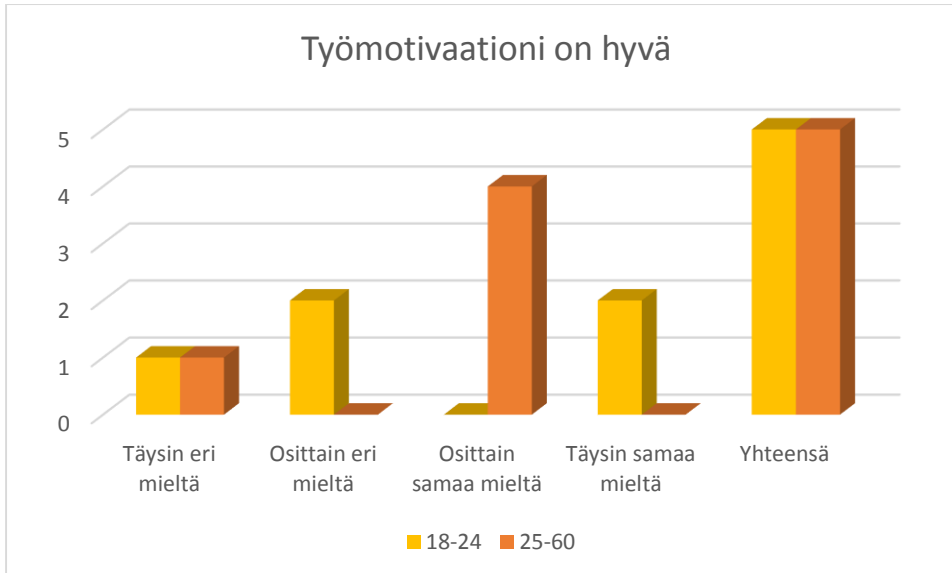
Seuraavaksi kartoitettiin henkilöstön näkemystä työn fyysisestä raskaudesta ja väittämä 8 oli ”työni on fyysisesti raskasta”.



KUVIO 10 Fyysinen terveys

18 – 24 -vuotiaista kolme oli osittain eri mieltä, yksi osittain samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä siitä, että työ on fyysisesti raskasta. 25 – 60 -vuotiaista taas kolme oli osittain samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä. Suurin osa nuoremmasta ikäryhmästä oli osittain eri mieltä siitä, että työ olisi fyysisesti raskasta. Vanhemmasta ikäryhmästä taas suurin osa oli osittain samaa mieltä siitä, että työ on fyysisesti raskasta. Tulokset vahvistavat sen, että ikä vaikuttaa työntekoon siten, että vanhemmat kokevat työnsä raskaammaksi kuin nuoret. Nuori työntekijä jaksaa usein huomattavasti enemmän työtä, joka on myös fyysistä.

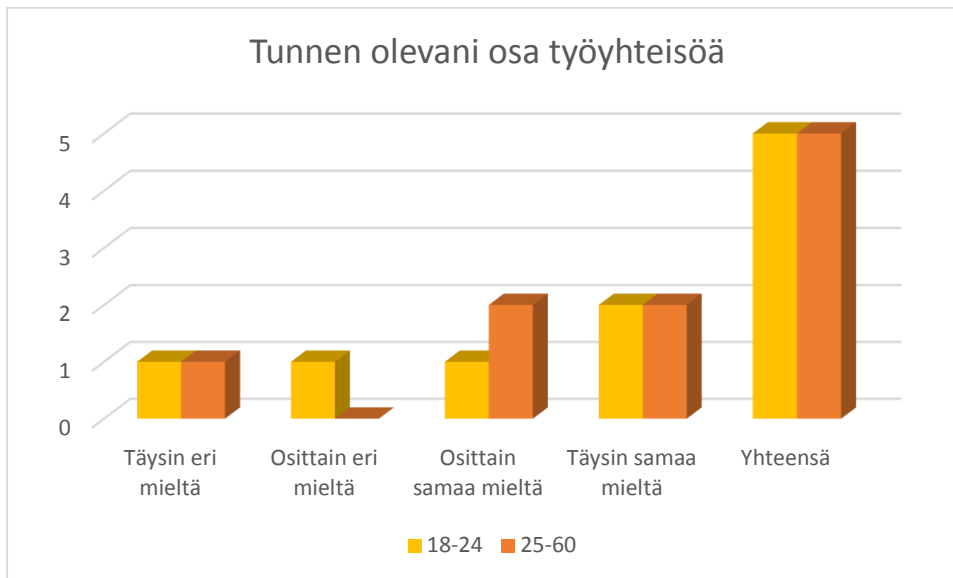
Työhyvinvointikyselyn seuraavat väittämät koskivat henkistä työhyvinvointia ja väittämä oli ”työmotivaationi on hyvä”. Seuraavassa kuviossa on esitetty tulokset henkilöstön työmotivaatiosta.



KUVIO 11 Työmotivaatio

Tulosten perusteella 18 – 24 -vuotiaista kaksi oli täysin samaa mieltä, kaksi osittain eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä siitä, että ryhmän työmotivaatio on hyvä. 25 – 60 -vuotiaista neljä oli osittain samaa mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Työmotivaatiota koskevan väittämän kohdalla tuli mielestäni yllättävän paljon hajontaa. Vanhempi ikäryhmä oli osittain samaa mieltä siitä, että työmotivaatio on hyvä. Nuoremmissa ikäryhmässä 40% oli täysin samaa mieltä, mutta samasta ikäryhmästä 40% oli osittain eri mieltä. Kaiken kaikkiaan vanhemmalla ikäryhmällä on kyselyn mukaan parempi työmotivaatio.

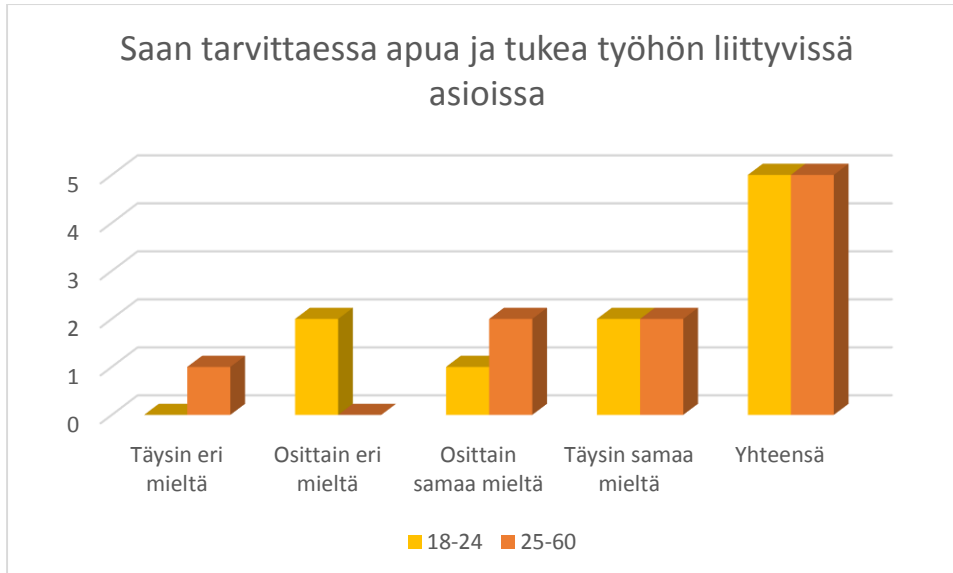
Alla olevassa kuviossa on esitetty tulokset kysymyksestä 10, jonka aiheena oli työyhteisöllisyyden kartoittaminen ja väittämä 12 oli ”tunnen olevani osa työyhteisöä”.



KUVIO 12 Työyhteisö

Tuloksien mukaan 18 – 24 -vuotiaista kaksi oli täysin samaa mieltä, ja loput kolme joko osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että ryhmä tuntee olevansa osa työyhteisöä. 25 – 60 -vuotiaiden tulokset jakautuvat niin, että kaksi oli täysin samaa mieltä, kaksi osittain samaa mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Hajontaa tuli siis kummassakin ikäluokassa. Yhteisöllisyys on erittäin tärkeää, ja se on suoraan yhteydessä motivaatioon ja töissä viihtymiseen. Kokonaisuutena suurin osa henkilöstöä koki tuntevänsa olevansa osa työyhteisöä.

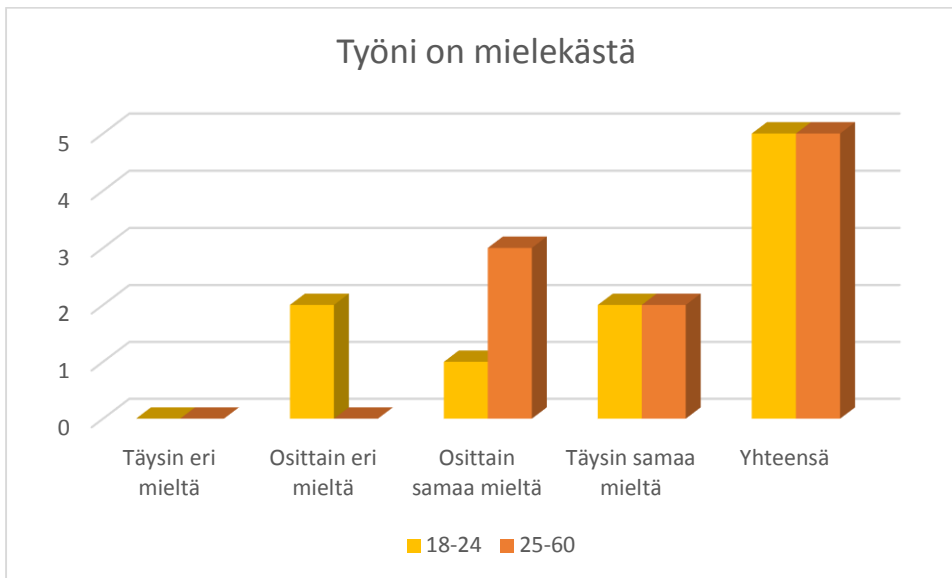
Seuraavana kartoitettiin henkilöstön mielipide tuen saamisesta työssä ja väittämä 11 oli ”saan tarvittaessa apua ja tukea työhön liittyvissä asioissa”.



KUVIO 13 Tuen saaminen

Tulokset kertovat, että 18 – 24 -vuotiaista kaksi oli täysin samaa mieltä, yksi osittain samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä siitä, että he saavat tarvittaessa apua ja tukea työhön liittyvissä asioissa. Vanhemmassa ikäryhmässä tulokset menivät niin, että kaksi oli täysin samaa mieltä, kaksi osittain samaa mieltä ja yksi täysin eri mieltä. Vanhempi ikäryhmä siis koki enemmän saavansa apua ja tukea tarvittaessa, kun taas nuoremmissa ikäryhmässä oli hyvin erilaisia vastauksia. Osa kokee olevansa täysin samaa mieltä, kun taas osa on eri mieltä. Avun ja tuen pyytäminen voi joillekin olla hankalaa, mutta työyhteisössä jokaisella pitäisi olla tunne, että oli ongelma mihin liittyvä hyvänsä, hän saa siihen apua ja tukea tarvittaessa.

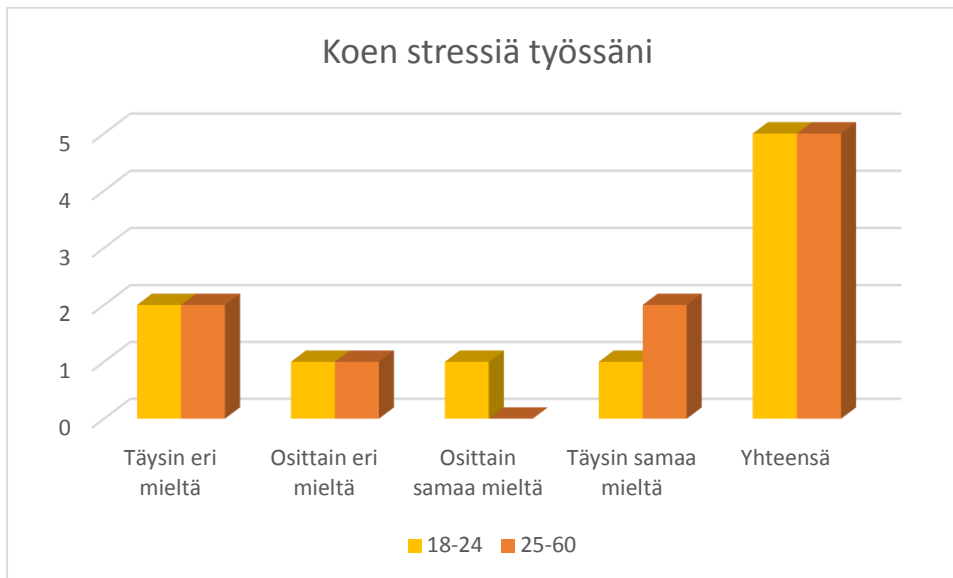
Seuraavana vuorossa oli työn mielekkyyden kartoittaminen ja väittämä 12 oli ”työni on mielekäs”.



KUVIO 14 Työn mielekkyys

Tulosten mukaan nuoremasta ikäryhmästä, eli 18 – 24 -vuotiaista kaksi oli täysin samaa mieltä, yksi osittain samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä siitä, että työ on heidän mielestään mielekäs. Vanhemmasta ikäryhmästä kaksi oli täysin samaa mieltä ja kolme osittain samaa mieltä siitä, että työ on mielekäs. Tulosten perusteella suurin osa piti työtä mielekkäänä kahta ihmistä lukuun ottamatta. Kuten jo aiemmin totesin, työn mielekkyys on suorassa yhteydessä motivaatioon ja siihen, kuinka viihtyy töissä. Toisin sanoen, jos työ ei ole työntekijän mielestä mielekäs, henkinen työhyvinvointi nähdään yleensä hyvin negatiivisessa valossa.

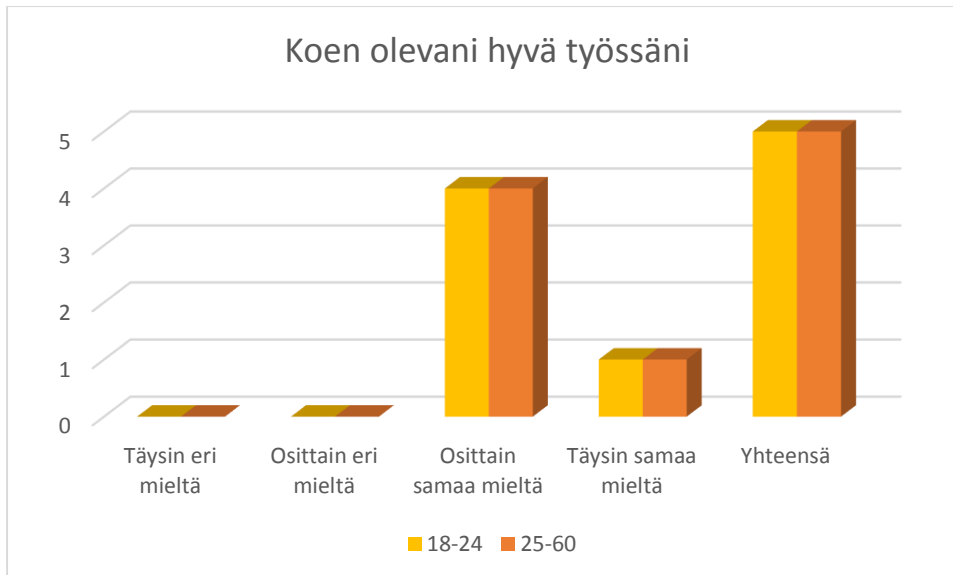
Seuraavassa kuviossa on esitetty tulokset kysymyisestä, jonka aiheena oli työntekijöiden stressin kartoitus. Väittämä 13 oli ”koen stressiä työssäni”.



KUVIO 15 Stressi

18 – 24 -vuotiaista kaksi oli täysin eri mieltä ja loput kolme joko osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että kokee työssään stressiä. 25 – 60 -vuotiaista kaksi oli täysin eri mieltä, yksi osittain eri mieltä ja kaksi täysin samaa mieltä. Stressiin on monia syitä. Siihen vaikuttavat muun muassa työntekijän siviilielämä, työn määrä ja työn kuva. Kyseilyn mukaan nuoremman ikäryhmän vastaukset jakautuivat jokaiselle vaihtoehdolle, eli stressiä on siis havaittavissa. Vanhemmassa ikäryhmässä stressiä ei koeta niin paljon, osa vastaajista vastasi myös kokevansa stressiä.

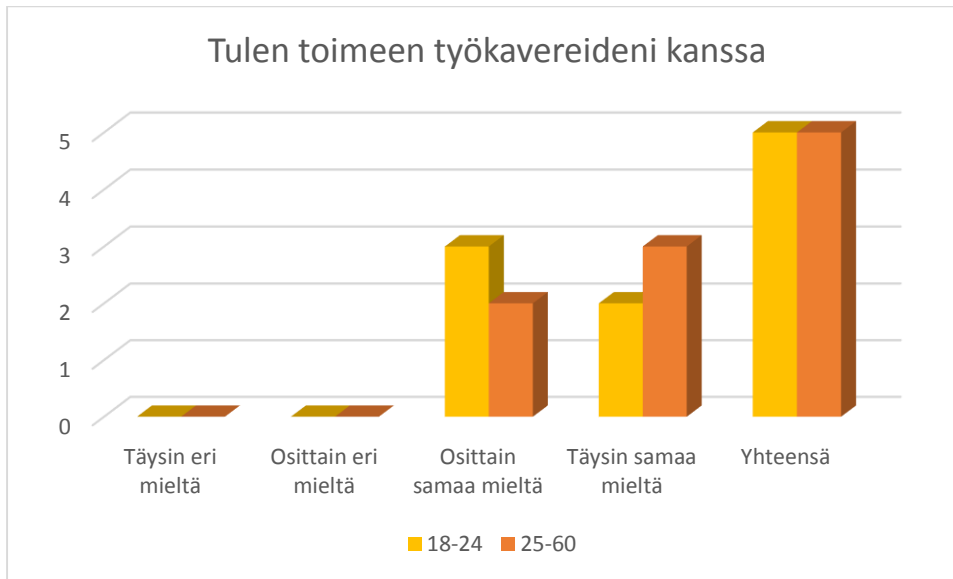
Seuraavassa kuviossa on esitetty työntekijöiden mielipiteet heidän itsetunnostaan ja siitä, kokevatko he olevansa hyviä työssään. Väittämä 14 oli ”koen olevani hyvä työssäni”.



KUVIO 16 Itsetunto

18 – 24 -vuotiaista neljä oli osittain samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä siitä, että kokee olevansa hyvä työssään. 25 – 60 -vuotiaista myöskin neljä oli osittain samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä. Tulos kertoo, että molemmat ikäryhmät vastasivat samalla tavalla. Kummastakin ryhmästä kaikki vastasivat, että he kokevat olevansa osittain tai täysin samaa mieltä. Tulosten perusteella voidaan siis sanoa, että sekä nuoremmalla että vanhemmalla ikäryhmällä on hyvä itsetunto ja he kokevat olevansa hyviä työssään.

Seuraavassa kuviossa käsitellään työntekijöiden välisiä suhteita. Väittämä 15 oli ”tulen toimeen työkavereideni kanssa”.



KUVIO 17 Työntekijöiden väliset suhteet

18 – 24 -vuotiaista kaksi oli täysin samaa mieltä ja kolme osittain samaa mieltä siitä, että hän tulee toimeen työkavereiden kanssa. 25 – 60 -vuotiaista kolme oli täysin samaa mieltä ja kaksi osittain samaa mieltä. Kyselyn tulokset kertovat, että kummassakin ikäryhmässä vastaajat kokivat, että he tulevat toimeen työkavereiden kanssa. Tämä on todella tärkeää työssä viihtymisen kannalta.

Avoimet kysymykset

Työhyvinvointikyselyn viimeisessä osassa oli tehtävänä vastata kolmeen avoimeen kysymykseen. Kysymykset olivat "Mitä työhyvinvointi mielestäsi tarkoittaa?", "Mitkä asiat parantavat työhyvinvointia?", ja "Mitkä puolestaan vähentävät sitä?". Näillä kysymyksillä hain näkemystä, kuinka hyvin työntekijät tuntevat käsitteen "työhyvinvointi" ja mitkä asiat heille ovat niitä, jotka vaikuttavat omaan työhön, ja sen mielekkyyteen. Myös avoimien kysymysten vastaukset on jaettu kahteen ryhmään, 18 – 24 -vuotiaat ja 25 – 60 -vuotiaat. Seuraavana avoimet kysymykset sellaisenaan, kuin ikäryhmät ovat vastanneet.

Ensimmäiseen kysymykseen, joka oli "Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?" nuorempi ikäryhmä vastasi seuraavalla tavalla:

- "kykenee töihin niin henkisesti kuin fyysisesti"
- "siihen kuuluu kaikki hyvinvointiin, terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät asiat. Myös mm. työn ja työpaikan mielekkyys → ja taas siihen liittyvä ilmapiiri töissä"
- "töissä on hyvä olla"
- "töissä on mukava olla"
- "sitä että miten homma skulaa"
- "työturvallisuus, työntekijän henkinen ja fyysinen terveys"

Vanhempi ikäryhmä vastasi ensimmäiseen kysymykseen "Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?" seuraavalla tavalla:

- "että kaikilla on hyvä olla töissä"
- "hyvä ilmapiiri työpaikalla"
- "Töihin on hyvä tulla ja töitä tekee mielellään, voi luottaa esimieheen ja turvautua kollegoihin"
- "Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän kannalta sitä, miten hän subjektiivisesti kokee työympäristön vaikuttavan psyykkis-fyysisesti omaan jaksamiseensa"
- "miten hyvin työssä voidaan niin henkisesti kuin fyysisestikin, yksilö ja yhteisö"

Toinen avoin kysymys oli, että "mitkä asiat parantavat työhyvinvointia?". Nuorempi ikäryhmä vastasi siihen seuraavilla asioilla:

- "työkaverit"
- "ilmapiiriä parantavat toiminta (esim. tyky). Terveystestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen. Työturvallisuuden huolehtiminen"
- "Omat fyysiset, psyykkiset tarpeet toteutuvat työssä ja sen ulkopuolella, työporukan hyvä ryhmähenki, se että saa olla luova ja toteuttaa itseään, irtisanoutuminen oikealla hetkellä"

-”Työpaikan siisteys, työergonomia, hyvät työkaverit, jotka auttavat, jos itsellä raskas homma, kunnollinen työterveys, työnantajan pitäisi järjestää fyysisen kunnon ja hieronnan ylläpitoa, positiivisuus”

Vanhemman ikäryhmän vastaukset toiseen kysymykseen olivat saman suuntaisia, mutta hiukan erilaisia. Heidän vastauksiaan olivat:

- ”hyvä työilmapiiri, selkeät ohjeet mitä kaikki noudattaa, hyvät käytöstavat toisille, rehellisyys ja yhteistyö!”
 ”työyhteisön yhteistyö, yksilö, motivaatio sekä tiedonkulku”,
 ”hyvä ilmapiiri”,
 ”avoimet keskustelut, virkistyspäivät tai muut yhteiset tapahtumat”,
 ”hyvä ryhmähenki, fyysisesti sopuuhainen työ, huumoripitoinen ilmapiiri, vaihtelevat työtävät, luottamus muihin ja tasa-arvoisuus”

Kolmas avoin kysymys oli jatkoa edelliseen, ja siinä kysyttiin, ”Mitkä asiat puolestaan vähentävät työhyvinvointia?”. Nuorempi ikäryhmä oli sitä mieltä, että sitä vähentävät seuraavat asiat:

-”huonot työasennot mm. huonot tuolit, joissa ryhti ei pysy hyvänä tai laatikoita nostetaan selkä kaarella. Negatiivinen asenne”
 -”huonot työkaverit”
 -”huono johtajuus, heikko ryhmähenki”
 -huono johtaminen, huono ilmapiiri, turvallisuuden yms. laiminlyöminen”

Kolmanteen avoimeen kysymykseen vanhempi ikäryhmä vastasi puolestaan seuraavalla tavalla:

-”stressaava työ, vuorovaikutuksen puutteellisuus, vaarallinen työ, jatkuva kiire, huono fyysinen kunto, kahvin puute tauolle tullessa”
 -”selän takana puhuminen, jos ei kerro, kun asiat painavat tai askarruttavat”
 -”epätasa-arvoinen kohtelu, suosiminen, vähättely ja syrjiminen”

5 POHDINTA

Tämän työhyvinvointikyselyn perusteella voidaan päätellä, että Hong Kong Kokkolan henkilöstön iällä on merkitystä siihen, kuinka työhyvinvointi koetaan työpaikalla. Kahden valitun ikäryhmän tuloksissa oli paljon vaihteluita, mistä itse olin yllättynyt. Kyselyn perusteella kummatkin ikäryhmät tuntevat olevansa osa työyhteisöä ja tulevat keskenään toimeen työkavereiden kanssa, mikä on mielestäni hieno asia. Työssä viihtyminen ja hyvä työyhteisö ovat merkityksellisiä tekijöitä ja vaikuttavat myönteisesti ilmapiiriin. Kun töissä on mukavaa, eivät pienetkään vastoinkäymiset tunnu niin pahalta. Kumpikin ikäryhmä myös kokee olevansa hyviä työssään ja pitävänsä terveydestään huolta. Tämä kertoo hyvästä itsetunnosta ja luottamuksesta itseensä. Ihmisen fyysisen puolen on oltava myös kunnossa, jotta työmotivaatio olisi korkealla. Kyselyn perusteella myös työasennot ovat hallussa kummallakin ikäryhmällä.

Kumpikin ikäryhmä on osittain samaa mieltä siitä, että työympäristö on siisti ja ergonominen. Myymälässä olisi siten hyvä kiinnittää huomiota siisteyteen. Työolot koetaan turvalliseksi, paitsi pieni osa koko ryhmää oli tästä osittain eri mieltä. Kenelläkään ei saisi olla turvaton olo työpaikalla. Jokainen pystyy omalta osaltaan vaikuttamaan turvallisuuteen pitämällä oikeanlaisia työvaatteita ja kenkiä, varsinkin jos työskentelee varaston puolella. Nuoremman ikäryhmän mukaan työterveyshuolto on kunnossa, kun taas vanhemmassa ikäryhmässä on enemmän hajontaa. Nuoremman ikäryhmän vastausten perusteella he eivät koe työn olevan fyysisesti raskasta, kun taas vanhempi ikäryhmä kokee, että se on raskasta. Vaikka väite on stereotyyppinen, tämä tulos osoittaa iän vaikuttavan fyysiseen kuntoon ja siihen, kuinka raskaaksi työ koetaan.

Työmotivaatio osoittautui jakavan mielipiteitä. Vanhemmalla ikäryhmällä on parempi motivaatio, johon jokaisella työntekijällä on oma motiivinsa. Se voi olla palkkaus, työn haastavuus tai esimerkiksi työilmapiiri. Osa nuoremasta ryhmästä koki työmotivaation olevan suhteellisen huono, kun taas osa koki sen olevan hyvällä mallilla. Kehitysehdotuksena tähän toimivat esimerkiksi erilaiset kannustimet. Jokainen työntekijä koki saavansa apua ja tukea tarvittaessa. Nuoremmassa ikäryhmässä mielipiteet jakautuivat enemmän ja osa ei kokenut saavansa apua. Avoin keskustelu ja ilmapiiri kehittäisivät tätä osa-aluetta. Samoin työn mielekkyyden osalta nuoremmat eivät olleet yhtä tyytyväisiä kuin vanhemmat. Tuloksista voidaan myös päätellä, että nuoret kokevat stressiä enemmän kuin vanhempi ikäryhmä.

Kaiken kaikkiaan työhyvinvointi Hong Kong Kokkolan henkilöstöllä on kohtalaisen hyvällä tasolla. Vaikka tutkimuksen vastaajien lukumäärä oli pieni, antoi se silti kokonaiskuvan henkilöstön hyvinvoinnista ja mahdollisti myös ikäryhmien välistä vertailua. Työhyvinvointia voitaisiin kehittää esimerkiksi työkykyä ylläpitävällä toiminnalla eli TYKY-toiminnalla. Tämä tuli ilmi myös henkilöstön vastauksista siihen, kuinka työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Työpaikalla voitaisiin järjestää erilaisia virkistystapahtumia, sillä yhdessä tekeminen rentouttaa ilmapiiriä ja sitä kautta parantaa työhyvinvointia. Erilaiset kehityskeskustelut työntekijän ja esimiehen välillä olisivat myös hyvä tapa kerätä lisää tietoa kehittämisen kohteista työpaikalla sekä omassa työssä. Kehityskeskustelut hyvin toteutettuna lisäävät motivaatiota, lisäävät sitoutumista, selkiyttävät rooleja sekä luovat positiivista ilmapiiriä.

Minulle oli alusta asti selvää, että haluan tehdä työhyvinvoinnista opinnäytetyön. Kiinnostuin aiheesta työhyvinvointia koskevan opintojakson myötä. Haasteena oli rajata opinnäytetyön aihe, sillä itsessään työhyvinvointi on todella laaja käsite. Tein yhteistyötä Hong Kongin myymäläpäällikön Tarja Ihionun kanssa, jonka jälkeen suunnitelmat selkenivät.

Opinnäytetyö onnistui aikataulullisesti hyvin ja sovitussa ajassa. Loppusyksyn kiireet vaikuttivat hiukan opinnäytetyön tekemiseen, mutta asioiden priorisointi auttoi asiaan. Tutkimus suunniteltiin toteutettavaksi kesällä 2016 ja silloin se myös saatiin tehtyä. Henkilöstö vastasi kyselyyn sovitussa ajassa, jolloin pystyin aloittamaan opinnäytetyön ajoissa. Ongelmia ei sinänsä tullut missään vaiheessa, sillä ohjeet olivat selkeät ja samoin myös aihealue. Kaiken kaikkiaan tutkimuksen ja opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoista.

LÄHTEET

- Alaja, K. 1999. Mahdollisuuksien työyhteisö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Heiske, P. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi? Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Jyväskylä: Likes työelämäpalvelut Oy.
- Nikkilä, J. & Paasivaara, L. 2007. Arjen johtajuus. Rutiinijohtamisesta tulkintataitoon. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Pessi, Y. 1999. Työilmapiiri. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Piili, M. 2006. Esimiestyön avaimet. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rytikangas, I. 2011. Kehity ja jaksaa tiimissä. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hong Kong 2016. <http://www.hongkong.fi/fi/info/konserni/> viitattu 28.9.2016.
- Työterveyslaitos 2016. http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen_kehittaminen/Tyopaikan_tyohyvinvoinnin_ratkaisut/Documents/tyohyvinvointi_yhteinen_asia.pdf viitattu 31.10.2016.
- Tampereen yliopisto 2016. Saatavissa: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhy-opas.pdf>. Viitattu 15.11.2016.
- Kuntoutussäätiö 2016. Saatavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf viitattu 15.11.2016.
- Tribe 2016. Saatavissa: <http://www.tribe.fi/keho-ja-mieli/tarvehierarkia-tyoelamassa/>. Viitattu 16.11.2016.

Työhyvinvointikysely Hong Kong Kokkolan henkilöstölle.

Tämä on työhyvinvointikysely osana Centria ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutukseen kuuluvaa opinnäytetyötä.

Kyselyn täyttämiseen menee noin 5-10 minuuttia. Kyselyn kaikki vastaukset ja taustatiedot käsitellään nimettöminä.

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Taustatiedot:

1. Sukupuoli? _____

2. Ikä? _____

Rastita mielestäsi sopivin vaihtoehto

Fyysinen työhyvinvointi

3. Työympäristöni on siisti ja ergonominen

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

4. Työolot ovat turvalliset

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

5. Otan huomioon miten nostan esimerkiksi painavia pahvilaatikoita

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

6. Huolehdin itse terveydestäni

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

7. Työterveyshuolto on hyvin järjestetty

Täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

8. Työni on fyysisesti raskasta

Täysin samaa mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

Henkinen työhyvinvointi

9. Työmotivaationi on hyvä

Täysin samaa mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

10. Tunnen olevani osa työyhteisöä

Täysin samaa mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

11. Saan tarvittaessa apua ja tukea työhön liittyvissä asioissa

Täysin samaa mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

12. Työni on mielekästä

Täysin samaa mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

13. Koen stressiä työssäni

Täysin samaa mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

14. Koen olevani hyvä työssäni

Liite 1/3

Täysin samaa mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

15. Tulen toimeen työkavereideni kanssa

Täysin samaa mieltä

osittain eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

Avoimet kysymykset:

Mitä mielestäsi työhyvinvointi tarkoittaa?

Mitkä asiat parantavat työhyvinvointia?

Mitkä puolestaan vähentävät?

Kiitos vastauksistasi!