

Henkilöstöetujen vaikutus työhyvinvointiin

Case: Yöpuu Yhtiö Oy

Tiitta Rantanen

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2020

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Restonomi (AMK), Matkailu- ja palveluliiketoiminta

Tekijä(t) Rantanen, Tiitta	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Maaliskuu 2020
	Sivumäärä 35	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Henkilöstöetujen vaikutus työhyvinvointiin Case: Yöpuu Yhtiöt Oy		
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja palveluliiketoiminta		
Työn ohjaaja(t) Henna Siltanen		
Toimeksiantaja(t) Yöpuu Yhtiö Oy, Katriina Pilppula		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Yöpuu Yhtiö Oy, johon kuuluvat Hotelli Yöpuu ja Hotelli Verso Jyväskylässä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka Yöpuu Yhtiöiden tämänhetkiset henkilöstöedut vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkittiin, mitä etuja henkilöstö käyttää ja mitä ei, ja kuinka henkilöstö etuudet kokee. Tutkimusongelmaiksi muotoutui henkilöstöetujen varojen kohdistaminen ja etujen vaikutus työhyvinvointiin Yöpuu Yhtiö Oy:ssa.</p> <p>Tutkimusote opinnäytetyössä oli kvantitatiivinen, eli määrällinen. Tutkimuksen aineisto kerättiin Webropol-sovelluksessa tehdyllä kyselylomakkeella. Kyselyn kohteena oli Yöpuu Yhtiö Oy:n henkilöstö, työntekijöitä heillä on 77. Toimeksiantaja jakoi kyselyn työntekijöille. Aineistoa kerättiin 12.12.2019 - 15.1.2020 välisenä aikana, ja vastauksia saatiin yhteensä 42.</p> <p>Tutkimuksen tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin, joten työn voidaan katsoa onnistuneen. Jatkotutkimuskohteena voisi olla laaja-alaisempi työhyvinvointitutkimus ja kuinka luontoisedut vaikuttavat työhyvinvointiin.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset ja johtopäätökset ovat salassapidettäviä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Henkilöstöedut, työhyvinvointi, kulttuuri- ja liikuntaselvit, luontoisedut, työhyvinvoinnin osatekijät		
<p>Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)</p> <p>Liitteet 1,2,3 ja 4 ovat salassa pidettäviä, jotka on poistettu julkisesta työstä. Salassapidon perusteena on julkisuuslain 621/1999 24§, kohta 17, yrityksen liike- tai ammattisalaisuus. Salassapito-aika kymmenen (10) vuotta, salassapito päättyy 23.3.2030.</p>		

Author(s) Rantanen, Tiitta	Type of publication Bachelor's thesis	Date March 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 35	Permission for web publication: x
Title of publication How do employee benefits impact on work well-being Case: Yöpuu Yhtiö Oy		
Degree programme Tourism and Hospitality Management		
Supervisor(s) Siltanen, Henna		
Assigned by Yöpuu Yhtiö Oy, Katriina Pilppula		
Abstract <p>The study was assigned by Yöpuu Yhtiö Oy that includes Hotel Yöpuu and Hotel Verso in Jyväskylä. The aim of the study was to investigate how the current employee benefits affect the employees' work well-being. It was studied what benefits the employees use, what they do not use, and how the employees perceive the benefits. The research problem turned out to be the allocation of employee benefit funds and their effect on work well-being at Yöpuu Yhtiö Oy.</p> <p>The research approach in the thesis was quantitative. The research data was collected through a Webropol survey. The subject of the survey was the employees of Yöpuu Yhtiö Oy. They have 77 employees. The client distributed the survey to the employees. The data was collected between 12.12.2019 - 15.1.2020, and a total of 42 responses were received.</p> <p>The results of the study answer the research questions, so the work can be considered successful. The subject of further research could be a wider work well-being study, and how fringe benefits affect work well-being.</p> <p>The results and conclusions of the thesis are confidential.</p>		
Keywords/tags (subjects) Employee benefits, well-being at work, culture and exercise vouchers, fringe benefits, components of well-being at work		
Miscellaneous (Confidential information) The attachments 1,2,3 and 4 are restricted and deleted from the public thesis. The grounds for confidentiality by the Act on the Openness of Government Activities 621/1999 24§ section 17, the secret of profession of the company. Confidentiality lasts ten (10) years and ends in 23.3.2030.		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimusasetelma	4
2.1	Tutkimuksen tavoite	4
2.2	Toimeksiantaja Yöpuu Yhtiö Oy	5
2.3	Tutkimusote ja -menetelmät.....	6
2.4	Tulosten analysointi	7
2.5	Luotettavuusvarauma	9
3	Työhyvinvointi.....	11
3.1	Työhyvinvoinnin osatekijät.....	13
3.2	Työkyky	16
3.3	Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	18
3.4	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	18
4	Henkilöstöetuudet.....	19
4.1	Luontoisedut.....	23
4.2	Kulttuuri- ja liikuntaselvit.....	23
5	Henkilöstöetujen vaikutus työhyvinvointiin	24
6	Tutkimustulokset.....	29
7	Pohdinta.....	30
	Lähteet	32
	Liitteet.....	35
	Liite 1. Tutkimustulokset (salassa pidettävä)	35
	Liite 2. Johtopäätökset (salassa pidettävä).....	35
	Liite 3. Kyselylomake henkilökunnalle (salassa pidettävä).....	35
	Liite 4. Saatekirje (salassa pidettävä).....	35

Kuviot

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kuvaus Maslowin tarvehierarkian avulla.....	14
Kuvio 2. Työkykytalo.	17
Kuvio 3. Täydentävät henkilöstöedut.....	22
Kuvio 4. Palkitseminen on osa toiminnan kokonaisuutta	25
Kuvio 5. Palkitsemisen kokonaisuus.	26
Kuvio 6. Maslowin tarvehierarkia.....	27
Kuvio 7. Vastaajien ikäjakauma (%).....	29
Kuvio 8. Kuinka kauan työskennellyt Yöpuu Yhtiö Oy:ssa (%).....	29
Kuvio 9. Vastaajien työtehtävät (n)	30

Taulukot

Taulukko 1. Palkitsemisen kokonaisuuden nelikenttä	26
--	----

1 Johdanto

Työntekijöiden työhyvinvoinnin perustana ovat työterveyshuolto, työturvallisuus, työyhteisön ilmapiiri, työhyvinvoinnin johtaminen sekä yksilöiden suorituskyky ja osaaminen. Työhyvinvointi kattaa ihmisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kunnon. Yritys menestyy silloin, kun työyhteisö voi hyvin. (Joki 2018, 176.) Työ on suuri osa yksilön elämää ja siksi myös keskeinen hyvinvoinnin lähde. Se mahdollistaa toimeentulon sekä rytmittää elämää ja tuo mukanaan sosiaalisia suhteita. Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat niin yksilön persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttyminen, henkilökohtaiset arvot kuin tavoitteellinen toiminta. Työssä käyvien ihmisten hyvinvointi koostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. (Rauramo 2012, 10.)

Henkilöstöedut ovat yleisesti organisaation itse päättämiä terveyttä ja viihtyvyyttä vahvistavia liitännäispalveluita. Ne helpottavat työn ja yksityisen elämän yhteensovittamista. Organisaation on järkevää tarjota vain sellaisia etuja, jotka parhaimmillaan vastaavat niin organisaation, kuin henkilöstön tarpeita ja mielenkiinnon kohteita. (Kauhanen 2010, 204.) Organisaatio voi tarjota henkilöstölleen etuja ja mahdollisuuksia harrastus- sekä vapaa-ajan toimintaan. Virkistys- ja harrastustoimintaa on esimerkiksi liikuntaharrastuksen tukeminen rahallisesti esimerkiksi liikuntaseteleillä. (Joki 2018, 172.) Henkilöstöetu ei yleisesti ole rahallinen, ja se sisältää laajan valikoiman eri asioita, joita yleisesti kutsutaan esimerkiksi luontoiseduiksi, lisiksi ja alennuksiksi. (White & Druker 2000, 152.)

Tämä opinnäytetyö liittyy Yöpuu Yhtiö Oy:n henkilöstöetuihin ja siihen, miten ne vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin. Toimeksiantajalla on tällä hetkellä monia etuja, joita se tarjoaa työntekijöillensä: kuntosali, hieronta, Smartum-setelit, virkistyspäivät, kehonhuoltotunti, henkilökunta-alennukset sekä Yöpuu Yhtiö Oy:n yhteisöyhteistyökumppaneiden ostoedut. Opinnäytetyössä selvitetään, mitä nykyisistä eduista käytetään ja mitä ei, sekä mitä hyötyjä henkilöstö kokee niistä saavansa. Lisäksi selvitetään mahdollisia kehitysideoita tulevaisuutta varten.

2 Tutkimusasetelma

2.1 Tutkimuksen tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitä tämänhetkisiä henkilöstöetuja Yöpuu Yhtiö Oy:n työntekijät käyttävät sekä kuinka henkilöstöedut vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimuksen kohteena ovat hotelli Yöpuun sekä Verson työntekijät. Toimeksiantaja haluaa tietää, mitä sen tarjoamia etuja työntekijät jo käyttävät ja mitä he haluaisivat lisää. Nykyisiä henkilöstöetuja ovat kuntosali, hieronta, kehonhuolto-tunti kerran viikossa, Smartum-setelit, henkilökunta-alennukset, Yöpuu Yhtiö Oy:n yhteistyökumppaneiden ostoedut sekä muutaman kerran vuodessa järjestettävät virkistyspäivät.

Opinnäytetyöni tutkimusongelma on henkilöstöetujen varojen kohdistaminen ja etujen vaikutus työhyvinvointiin Yöpuu Yhtiö Oy:ssa. Opinnäytetyöllä haetaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

-Mitä henkilöstöetuja käytetään/ei käytetä?

-Miten henkilöstöedut vaikuttavat työnhyvinvointiin?

-Ovatko työntekijät tyytyväisiä henkilöstöetuuksiin?

Työ on merkittävä toimeksiantajalle, sillä se käyttää henkilöstöetuihin noin 250 euroa vuodessa työntekijää kohden. Tästä syystä toimeksiantaja haluaa tietää, ovatko edut rahan arvoisia ja kuinka kohdistaa etuihin käytetyt kustannukset tehokkaammin. Yöpuu Yhtiö Oy:lle ei ole aiemmin tehty vastaavaa tutkimusta, joten tieto, joka tutkimuksesta saadaan, on uutta ja merkittävää toimeksiantajalle. Tutkimuksen kyselylomaketta toimeksiantaja voi hyödyntää myös tulevaisuudessa.

2.2 Toimeksiantaja Yöpuu Yhtiö Oy

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Yöpuu Yhtiö Oy, joka on perustettu vuonna 2016. Yöpuu Yhtiö Oy toimii Jyväskylässä, ja se vastaa Boutique Hotelli Yöpuun ja sen yhteydessä sijaitsevan Ravintola Pöllöwaarin sekä Hotelli Verson ja Verso baarin toiminnasta. (Yöpuu Boutique Hotelli n.d)

Hotelli Yöpuu

Jyväskylän keskustassa sijaitseva Boutique Hotelli Yöpuu on perustettu vuonna 1988, Esa ja Sirkku Arolan toimesta. Nykyisille omistajilleen, Katriina Pilppulalle ja hänen aviomiehelleen Ari Pärnäselle hotelli siirtyi vuonna 2006. Hotellista ja ravintolasta haettiin luoda suomalainen yritys kansainväliselle asiakaskunnalle. Neljän tähden Boutique Hotelli Yöpuussa on 26 huonetta: kaksi sviittiä, 13 kahden hengen huonetta ja 11 yhden hengen huonetta. Jokainen huone on sisustettu eri tavalla eri teeman mukaisesti, mikä tekee huoneista uniikkeja ja erilaisia. Esimerkiksi yhdessä huoneista on Alvar Aalto -teema ja yhdessä Marimekko-teema, jotka erityisesti korostavat suomalaisuutta. Hotellin alakerrassa toimii fine-dining-ravintola Pöllöwaari. (Yöpuu Boutique Hotelli n.d)

Hotelli Verso

Hotelli Verso aukesi Jyväskylän keskustan Kauppakadulle keväällä 2016. Hotelli Verso on yksilöllinen urbaanhotelli, jossa jatkuvat samat perinteet, joita Hotelli Yöpuussa on aina vaalittu. Asiakkaiden kuunteleminen ja palvelukulttuuri ovat sen toiminnan kulmakivet. Hotelli Versossa on 128 huonetta, ja hotellipalveluiden lisäksi Verso tarjoaa kokous- ja juhlapalveluita. Hotelli Verso on ainutlaatuinen yhdistelmä kaupungin sykkettä ja inhimillisiä kohtaamisia. Hotelli Verson yhteydessä sijaitsee myös Verso Urban Bar&Kitchen. (Hotelli Verso n.d)

2.3 Tutkimusote ja -menetelmät

Työssä käytetään tutkimusotteena kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta, sillä aiheesta on jo aikaisempaa tietoa sekä tutkimuksia. Tutkimusaineisto kerätään sähköisellä kyselylomakkeella, sillä sähköisellä kyselyllä saavutetaan vastaajat paremmin. Kyselyllä selvitetään, kuinka paljon henkilöstöetuja käytetään, miten ne vaikuttavat työhyvinvointiin ja mitä uutta työntekijät haluavat. Kyselylomaketta toimeksiantaja haluaa hyödyntää myös tulevaisuudessa. Kysely tehdään Webropol-sovelluksessa, josta se jaetaan Yöpuu Yhtiö Oy:n käyttämässä työntekijöiden intrassa. Tutkimus suoritetaan kokonaistutkimuksena, eli kysely jaetaan koko Yöpuu Yhtiön henkilökunnalle. Yöpuu Yhtiöllä on työntekijöitä 77. Tutkimuksen kyselylomake pyrittiin muokkaamaan mahdollisimman yksinkertaiseen muotoon, jotta siihen olisi helppo vastata. Kysymykset laadittiin mahdollisimman yksinkertaisiksi, kohtuullisen mittaisiksi, ja ne pyrittiin laittamaan loogiseen järjestykseen. Kyselyssä on strukturoitujen ja suljettujen kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, jotta saatiin selville työntekijöiden oma rehellinen näkemys tutkittavasta asiasta.

Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää tutkittavan ilmiön muuttujien sekä tekijöiden tuntemista etukäteen. Kvantitatiivinen tutkimus yleistää, mikä tarkoittaa sitä, että pienen otoksen vastaajien oletetaan edustavan koko perusjoukkoa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa korostetaan tiedon perustelua, luotettavuutta, yksiselitteisyyttä sekä objektiivisuutta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mitataan ja pyritään tuottamaan yleistettävää tietoa. Kvantitatiivinen tutkimus pystytään tekemään vasta sitten, kun tutkittava ilmiö on tarpeeksi täsmentynyt ja tarpeeksi hyvin määritetty. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa lasketaan määriä, joten tutkimustuloksista odotetaan määrällistä tietoa, eli lukuja. (Kananen 2011, 12-18.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tietoa kerätään kysymyksillä, joko strukturoiduilla kysymyksillä eli kysymyksillä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot, tai avoimilla kysymyksillä, jossa vastaaja saa vapaasti kirjoittaa vastauksensa. Kysymysten toimivuus riippuu monista tekijöistä, esimerkiksi ymmärtääkö vastaaja kysymykset oikein, onko

vastaajalla kysymysten edellyttämä tieto, haluaako vastaaja antaa kysymyksiin liittyvän tiedon ja ovatko kysymykset yksiselitteisiä. Kysymykset ovat tutkimuksen raaka-aineita, ja niistä riippuu myös tutkimuksen luotettavuus. (Mts. 2011, 30.)

Tutkimus suoritettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Kysely tehtiin Webropol-sovelluksessa, josta se jaettiin nettilinkkinä Hotelli Yöpuun sekä Hotelli Verson työntekijöiden intrassa. Kyselyssä oli strukturoituja kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, jotta saatiin mahdollisimman laaja kuva aiheesta. Kyselyssä oli 13 kysymystä, ja ne pyrittiin laatimaan yksinkertaiseen muotoon, jotta niihin olisi helppo vastata. Lomake pyrittiin laatimaan mahdollisimman loogiseen järjestykseen. Kyselyä edelsi saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, kuinka kauan kyselyn vastaamiseen menee sekä se, että tutkimuksen tulokset käsitellään anonymisti. Kysely oli auki 10.12.2019 - 15.1.2020 välisen ajan. Alun perin kyselyn oli tarkoitus olla auki 10 päivää. Vähäisen vastausprosentin vuoksi kyselyä päätettiin jatkaa joulukuun 2019 loppuun asti. Joulun kiireen ja pyhien vuoksi vastausprosentti oli kuitenkin edelleen pieni, joten vastausaikaa pidennettiin vielä 15.1.2020 asti, jotta saatiin mahdollisimman monelta työntekijältä vastaus kyselyyn. Silti vastauksia saatiin vain 42 kappaletta, mikä laskee perusjoukon melko pieneksi.

2.4 Tulosten analysointi

Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on selvittää määriä, riippuvuuksia ja syyseuraussuhteita. Tilastollisessa päättelyssä lähdetään siitä, että tutkimuksen tulokset voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa, josta kyseiset havaintoyksiköt on poimittu. Tutkimuksesta saatujen tulosten tilastolliset jakaumat toistuvat ja näin vastaavat perusjoukon jakaumia. Tilastollisessa päättelyssä kerrotaan vain tutkimusongelman kannalta oleelliset jakaumat, joita käytetään tulosten yleistämiseksi koko perusjoukkoon. Yksinkertaisin tapa esittää tulokset ovat esittää ne prosentteina taulukoissa, jolloin jakauman oletetaan vastaavan koko perusjoukkoa. Yksinkertaisimmillaan yleistäminen tarkoittaa sitä, että jos otoksen perusteella 10 % vastaajista aikoo hankkia esimerkiksi puhelimen, myös vastaava määrä perusjoukosta aikoo hankkia puhelimen. (Kananen 2011, 85-86.)

Tutkimustulosten yksinkertaisin esitystapa suorien jakaumien ohella on ristiintaulukointi. Kun suorassa jakaumassa tarkastellaan yhtä muuttujaa, ristiintaulukoinnissa tarkastellaan kahta muuttujaa samaan aikaan, ristikkäin. Ristiintaulukoinnilla voidaan nähdä, onko muuttujien välillä säännönmukaisuuksia. Näin selvitetään, kasvavatko vai pienenevätkö toisen muuttujan arvot, kun toinen muuttuja kasvaa tai pienenee. (Kananen 2010, 106-107.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa halutaan tietää asioiden välisiä riippuvuussuhteita, ja niiden löytäminen mahdollistaa asioihin vaikuttamisen. Kahden muuttujan välistä suhdetta pystytään mittaamaan ristiintaulukoinnilla sekä erilaisilla tunnusluvuilla. Ristiintaulukoinnilla tarkastellaan samanaikaisesti kahta muuttujaa ja halutaan selvittää, onko muuttujien välillä riippuvuutta vai onko kyse sattumasta. Ristiintaulukoinnissa kiinnitetään huomiota lukujen kasvuun ja pienenemiseen jonkin muuttujan suhteen. Jos toisen muuttujan kasvaessa toinenkin muuttuja kasvaa, asioiden välillä voidaan arvella olevan riippuvuus. (Kananen 2011, 77-82, 87.)

Havaintoyksikköjen riittävä määrä kvantitatiivisessa tutkimuksessa riippuu tilanteesta. Perussääntönä pidetään vähintään sataa (100) havaintoa, mutta on kuitenkin tilanteita, jossa populaatio jää pienemmäksi. Alle 50 havainnon populaatiot voidaan tutkia aina ilman otantaa, mutta kun havaintoarvot jäävät vähäisiksi, tilastollisten testien luotettavuus laskee. Tilastotieteessä 20 – 30n vastausprosentit ovat riittämättömiä antamaan luotettavaa tietoa tutkimusongelmasta. (Kananen 2010, 102.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen analysointimenetelmäksi yleistäminen ja ristiintaulukointi käyvät hyvin, sillä selvitetään, kuinka iso osa työntekijöistä on tyytyväisiä henkilöstöetuuksiin ja kuinka etuudet vaikuttavat yleisesti työhyvinvointiin yrityksessä. Yöpuu Yhtiö Oy:llä on 77 työntekijää, ja 42 vastasi kyselyyn. Kyselyn vastausprosentti on 55 %. Perusjoukko ja vastausprosentti on kohtuu suuri, joten yleistämällä saadaan luotettavia tuloksia. Ristiintaulukoinnilla saadaan selville eri muuttujien riippuvuuksia, analysoinnissa verrataan miten henkilöstöedut vaikuttavat eri ikäryhmien työhyvinvointiin ja miten etujen käyttö eroaa ikäryhmittäin. Analysoinnissa verrataan myös, kuinka työskentelyaika Yöpuu Yhtiössä vaikuttaa henkilöstöetujen käyt-

töön ja siihen, kuinka ne vaikuttavat työhyvinvointiin. Näin toimeksiantaja saa relevanttia dataa siitä, kuinka moni työntekijä käyttää henkilöstöetuuksia, mitä niistä on tällä hetkellä käytetty eniten, mitkä jääneet vähemmälle käytölle ja mitä voisi muuttaa. Näin toimeksiantaja pystyy tulevaisuudessa kohdistamaan henkilöstöetuuksiin käytettyjä varoja paremmin ja tehokkaammin.

2.5 Luotettavuusvarauma

Tutkimuksen tarkoitus on saada mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkittavasta aiheesta. Tätä mitataan reliabiliteetilla ja validiteetilla, jotka molemmat tarkoittavat luotettavuutta. Validiteetti tarkemmin tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa tutkitaan ja mitataan tutkimusmenetelmän kannalta oikeita asioita. Reliabiliteetti sen sijaan tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä. Tutkimuksen luotettavuus tulee ottaa huomioon jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Jos tämä jää tekemättä, jää tutkimuksen luotettavuus usein heikoksi. (Kananen 2011, 118-119.)

Reliabiliteetti, tarkoittaa tutkimuksesta saatujen tulosten pysyvyyttä sekä toistettavuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että jos tutkimus toistetaan, saadaan uudestaan samat tulokset. Näin, saadut tulokset eivät johdu sattumasta, vaan ovat pysyviä. Mittarin reliabiliteetti saattaa olla korkea, mutta silti mittari voi olla väärä. Näin ollen, reliabiliteetti ei takaa validiteettia. Reliabiliteetissa on kaksi osatekijää: stabiliteetti ja konsistenssi. Mittarilla saattaa olla korkea reliabiliteetti, mutta ilmiö muuttuu ajan mukana. Stabiliteetti mittaa sitä, kuinka mittari pysyy ajassa. Konsistenssi tarkoittaa yhtenäisyyttä ja vastaa siitä, että mittarin tekijät mittaavat samaa asiaa. (Mts. 2011, 119-120.)

Validiteetti sen sijaan mittaa tutkimuksen pätevyyttä. Validiteetti kertoo, mittaako tutkimus oikeaa asiaa ja onko mittari tarkka. Mittari on validi silloin, kun se mittaa mitä sen kuulukin mitata. Tutkimuksen validiteetti varmistetaan niin, että tutkimuksessa käytetään oikeaa tutkimusmenetelmää, oikeaa mittaria sekä mitataan oikeita asioita. Validiteetin mittauksessa erotetaan useita eri alalajeja, näistä tärkeimpinä sisäinen validiteetti ja ulkoinen validiteetti. Sisäinen validiteetti tarkoittaa syy-seuraus-

suhdetta ja ulkoinen validiteetti tarkoittaa tulosten yleistettävyyttä. Yleistettävyys on tutkimuksessa kunnossa, jos tutkimuksen otos vastaa populaatiota. (Mts. 2011, 121.)

Opinnäytetyössä ei ole järkevää lähteä toistamaan tutkimusta reliabiliteetin todistamiseksi, riittää, että tutkimuksen vaiheet on dokumentoitu ja tutkimuksen ratkaisut perusteltu. Opinnäytetyön validiteetin pohdinta voidaan jättää koskemaan sisäistä ja ulkoista validiteettia, sillä näiden summana saadaan kokonaisvaliditeetti. Sisäisen validiteetin toteutumisen arviointi on lähestulkoon mahdotonta, sen sijaan sisäistä validiteettia pienentäviä tekijöitä pystytään poistamaan dokumentoimalla tutkimusprosessi mahdollisimman tarkasti, sekä määrittelemällä käsitteet tarkasti teoriaan pohjautuen. (Mts. 2011, 123-124.)

Tämän opinnäytetyön tutkimus on kokonaistutkimus, sillä koko populaatio on helposti saavutettavissa sähköisellä kyselylomakkeella. Sisäistä validiteettia tarkastellessa, tässä opinnäytetyössä on huomiota kiinnitetty oikeanlaisten mittareiden ja muuttujien käyttöön sekä perehtymällä teoriaan. Tutkimuksessa on otettu huomioon käsitteiden sekä teorian yhteneväisyyttä, sekä hyödynnetty aiempia tutkimuksia.

Tämän opinnäytetyön tutkimus tehtiin sähköisellä kyselylomakkeella, ja tulokset käsiteltiin anonymisti. Vastauksista eikä tutkimuksen tuloksista pysty tunnistamaan yksittäisiä vastaajia. Perusjoukko tutkimuksessa jäi alle sataan (77) ja tästäkin kyselyyn vastasi vain 42. Vastausajan pidentämisellä yritettiin vielä saada suurempi vastausmäärä, mutta tästä huolimatta vastauksia ei kertynyt enempää. Tähän tutkija ei voinut vaikuttaa, joten tulokset analysoitiin vastausmäärästä huolimatta. Tulosten ristiintaulukointi osaltaan osoittautui hankalaksi alhaisen vastaajamäärän vuoksi, joten ristiintaulukointia tehtiin vain niiltä osin miltä saatiin järkeviä tuloksia. Luotettavuus siis osaltaan laskee vastauskadon vuoksi. Vastausprosentti kyselyssä oli 55%, joten tuloksia pystytään yleistämään luotettavasti. Muilta osin tutkimus eteni suunnitellusti, tutkimuksen eri vaiheet dokumentoitiin asianmukaisesti sekä teoriaan pohjautuen.

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä erittäin laaja, ja siihen liittyy monia osatekijöitä. Työhyvinvoinnin yksinkertainen määrittäminen on hankalaa, sillä se riippuu paljon siitä, kuinka yksilö sen itse kokee. Siihen miten yksilö kokee työhyvinvoinnin, vaikuttaa moni tekijä; esimerkiksi työpaikka, työyhteisö, elämäntilanne ja elämänasenne. Joten jokainen elämäntilanteesta riippumatta kokee työhyvinvoinnin eri lailla, ja tämä myös muuttuu sitä mukaa kun yksilön elämä muuttuu. Aiheesta on tehty aikojen saatossa monia erilaisia määritelmiä ja malleja, joissa kuitenkin monet samat tekijät toistuvat.

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin turvalliseksi, terveelliseksi sekä tuottavaksi työksi, jossa työntekijät ovat ammattitaitoisia, sekä organisaatiota johdetaan hyvin. Työntekijät kokevat työn mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja työ tukee työntekijän elämäntilannetta. Työhyvinvointi on niin työnantajan kuin työntekijän vastuulla, ja työhyvinvoinnin kehitys tapahtuu aina yhteistyössä työntekijöiden ja esimiesten kanssa. Muita työhyvinvoinnin ylläpitämiseen liittyviä keskeisiä toimijoita ovat luottamusmiehet, työsuojeluhenkilöstö sekä työterveyshuolto. Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa, ja syntyy pääosin työn arjessa. Sitä ei saavuteta irrallisilla terveystempauksilla, vaan sen edistäminen ja saavuttaminen vaatii pitkäjänteisyyttä. Se kohdistetaan niin henkilöstöön, työympäristöön, työprosesseihin, työyhteisöön kuin johtamiseen. (Työhyvinvointi n.d)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostaa työ sekä sen mielekkyys yksilölle, yksilön terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisää motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa oleellisesti työssä jaksamiseen, ja työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja siihen sitoutuminen kasvaa, ja näin myös sairauspoissaolojen määrä laskee. Työhyvinvoinnin edistäminen tehdään yhdessä ja se on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. Työnantaja huolehtii työympäristön turvallisuudesta, johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijän vastuulle jää oman työkyvyn ja ammatillisen osaamisen ylläpito. (Työhyvinvointi n.d)

Käsitteenä työhyvinvointi on hyvin laaja ja monitahoinen. Arkikielessä työhyvinvointi ymmärretään usein työssä viihtymisenä ja jaksamisena. Työntekijä itse voi kokea työhyvinvoinnin olevan oma kokemus työergonomiasta, terveysongelmista ja työilmapiiristä. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 104.)

Ainoastaan henkilöstö, joka voi hyvin, pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan ja kehittymään, sekä tuottamaan uusia parempia ratkaisuja ja innovaatioita. Esimerkiksi henkilö, jolla ei ole riittävä osaaminen työhön, ei toimi niin tehokkaasti sekä väsy työhönsä nopeasti, sillä ei luota omaan suoritukseensa tarpeeksi. Tästä voi sen sijaan seurata väsymyksen, osaamattomuuden sekä turhautumisen kierre, josta pahimmillaan seuraa tuottavuuden aleneminen, luovuuden katoaminen sekä suurempi riski sairastumisiin ja tapaturmiin. (Viitala 2013, 212.)

Työn imu on vahvasti yhdistettävissä työhyvinvointiin. Työn imu tarkoittaaakin maksimaalista hyvinvointia töissä. Kun työntekijä kokee työn imua, hän saa mielekkäitä sekä tarpeeksi haastavia ja vaihtelevia työtehtäviä, joissa hänen oma osaamisensa korostuu. Työn imua kokeva työntekijä nauttii työstään, eikä usein edes huomaa olevansa töissä. (Työhyvinvointi – miten voit edistää omaa työhyvinvointiasi n.d)

Viime aikoina on alettu ymmärtämään, että työhyvinvoinnissa pelkästään riskitekijöiden, sairaspöissaolojen, stressin ja uupumisen selvittäminen ei riitä, vaan tarvitaan ymmärrystä siitä, mikä työntekijöille tuottaa mielekkyyttä ja voimaantumista työssään. Kun yksilö voi käyttää työssään omia vahvuuksiaan sekä työolosuhteet mahdollistavat työstä innostumisen ja siinä kehittymisen, puhutaan työn imusta. Työn imua tukee monipuoliset sekä haastavat työtehtävät, tuki ja arvostus, vaikutusmahdollisuudet sekä hyvä johtaminen. Henkilö, joka kokee työn imua, on terveempi ja aikaansaavampi sekä suhtautuu myönteisesti työpaikkaansa. (Viitala 2013, 212-213.)

Työhyvinvoinnin puute voi maksaa yrityksille huomattavan paljon. Kustannuksia aiheutuu esimerkiksi poissaoloista sekä sairauskäyntien lisääntymisestä ja henkilöstön vaihtuvuudesta. Työstressi ja työuupumus aiheuttaa yritykselle sairauspöissaoloja sekä työn laadun heikentymistä. (Joki 2018, 177.)

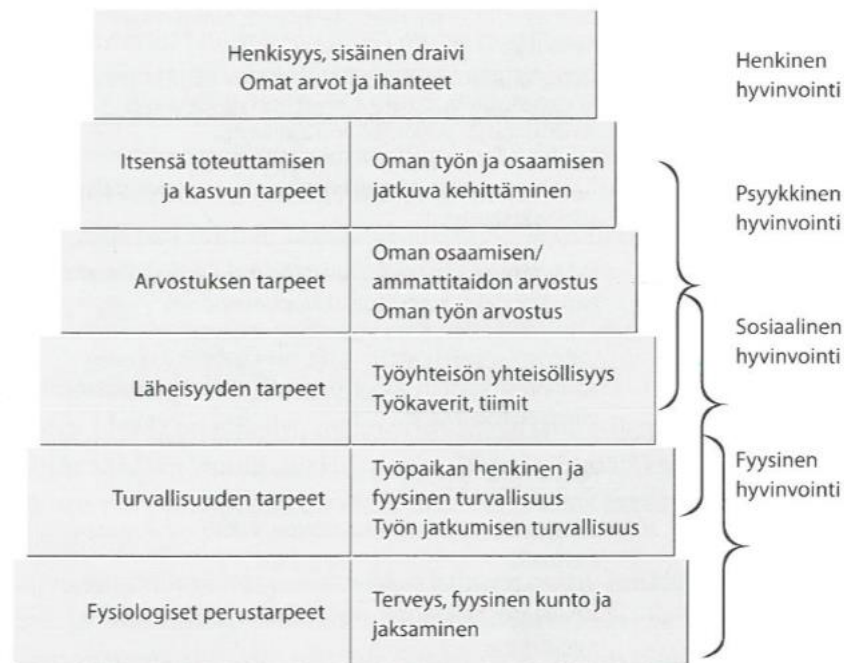
3.1 Työhyvinvoinnin osatekijät

Manka käyttää kirjassaan voimavaralähtöistä mallia kuvaamaan työhyvinvointia. Siinä organisaation toimintatavat sekä kulttuuri muodostavat perustan työhyvinvoinnille. Työn sisältö ja työhön vaikuttamismahdollisuudet liittyvät myös oleellisesti; työn pitää olla tarpeeksi monipuolista, josta voi oppia uutta ja jossa pystyy vaikuttamaan työn tavoitteisiin. Näistä muodostuu organisaation rakennepääoma. Isona tekijänä on myös sosiaalinen pääoma, johon vaikuttaa johtamisen laatu sekä työpaikan työilmapiiri. Johtamisen tulisi olla kannustavaa ja osallistavaa. Näiden lisäksi työhyvinvointiin oleellisesti liittyy psykologinen pääoma, joka sisältää henkisen ja fyysisen terveyden. (Manka 2016, 76-77.)

Harri Virolaisen mukaan työhyvinvointi on kokonaisvaltaista. Työhyvinvointi on monille hyvin yksipuolinen käsite ja monet ajattelevat, että se sisältää ainoastaan fyysistä hyvinvointia. Näin asia ei kuitenkaan ole, vaan fyysinen osuus on vain pieni osa työhyvinvointia, johon kuuluu monta eri osa-aluetta. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa; puute yhdessä osa-alueessa heijastuu nopeasti myös muihin osa-alueisiin, minkä vuoksi työhyvinvointia tulee käsitellä kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvoinnin edistäminen sen sijaan jakautuu Virolaisen mukaan kolmen tekijän kesken; yhteiskunnan, työorganisaation sekä työntekijän. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda puitteet työhyvinvoinnille säätämällä lait ja tukemalla organisaatioiden toimintaa niin, että se edistää kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Organisaatio sen sijaan on vastuussa työpaikan turvallisuudesta, työntekoa koskevien lakien noudattamisesta sekä miellyttävän työympäristön rakentamisesta. Yksilön vastuulle jää omista elintavoista huolehtiminen, sekä työpaikan sääntöjen noudattaminen. (Virolainen 2012, 11-12.)

Työhyvinvointi on fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen tasapainon tila, jossa yksilö on kokonaisuus. Suutarinen ja Vesterinen (2010, 24-25.) kertovat kirjassaan, kuinka Ojala ja Ahonen (2005) ovat johtaneet tästä yhden työhyvinvoinnin mallin, jossa yksilön työhyvinvointi on rinnastettu Abraham Maslowin tarvehierarkiaan. Alla

olevasta kuviosta (Kuvio 1.) näkyy, että Maslowin hierarkian mukaan alempien tasojen tarpeiden täytyy olla tyydytettynä, ennen kuin voidaan alkaa tyydyttää ylemmän tason tarpeita.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kuvaus Maslowin tarvehierarkian avulla. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24.)

Alimmaisena ovat fysiologiset perustarpeet ja turvallisuuden tarpeet, jotka voidaan työhyvinvoinnissa luokitella fyysiseen hyvinvointiin. Fysiologiset perustarpeet sekä turvallisuuden tarpeet sisältää niin yksilön fyysisen kunnon ja terveyden, kuin työpaikan fyysisen ja henkisen turvallisuuden. Töitä pitää olla mahdollista tehdä turvallisissa työolosuhteissa, sellaisessa työilmapiirissä, jossa ei suvaita kiusaamista ja jossa voi luottaa työn jatkumiseen. Maslowin tarvehierarkiassa seuraavina tasoina ovat läheisyyden ja arvostuksen tarpeet. Ne voidaan työhyvinvoinnissa rinnastaa sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat työn sisäiset sekä ulkopuoliset ihmissuhteet. Psyykkiseen hyvinvointiin luetaan yksilön oman ammattitaidon ja osaamisen arvostaminen. Viidennellä tasolla Maslowin tarvehierarkiassa on itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, jotka voidaan rinnastaa yksilön psyykkiseen hyvinvointiin yksilön pyrkimyksenä kehittää omaa osaamistaan ja työtään. Tässä tasolla korostuu myös luovuus sekä yksilön halu saavuttaa asetetut pää-

määrät. Maslowin hierarkian päälle voidaan vielä lisätä yksi taso, henkisyys ja sisäinen draivi. Se pitää sisällään yksilön omat arvot ja motiivit sekä oma sisäinen energia, jotka ohjaavat yksilön sitoutumista asioihin. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24-25.)

Fyysinen työhyvinvointi

Virolainen kirjoittaa, että fyysinen työhyvinvointi on näkyvä osa työhyvinvointia, ja pitää sisällään fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomian, kuten työasennon sekä työvälineet kuten työpöytä ja -tuoli. Fyysiseen työolosuhteeseen vaikuttaa niin työpaikan siisteys, lämpötila ja melu kuin työvälineet. Työn fyysinen hyvinvointi on tietenkin erilaista eri aloilla. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykinen työhyvinvointi

Psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alue pitää sisällään työn stressaavuuden, työpaineet sekä työpaikan työilmapiirin. Psyykkisellä työhyvinvoinnilla on nykyään iso vaikutus sairauspoissaoloissa, sekä työssä viihtymisessä. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy myös olennaisesti se, että työntekijä kokee työnsä mielekkääksi. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ edistää työntekijän mielenterveyttä. On tärkeää, että työntekijällä on myös mahdollisuus ilmaista tunteita ja mielipiteitään työpaikalla. (Virolainen 2012, 18-19.)

Stressi vaikuttaa lähes jokaiseen yksilöön jossain vaiheessa uransa aikana. Stressiä voi aiheuttaa esimerkiksi yksilön oman elämän haasteet, esimerkiksi perheongelmat ja sairaudet, kuin myös työtehtävät ja työn vaatimukset, esimerkiksi työtehtävien vaikeus ja huonot resurssit työn toteutukseen, sekä näiden kahden tekijän yhdistelmä. Stressi voi vaikuttaa yksilöön niin henkisesti, fyysisesti, sosiaalisesti kuin myös yksilön käytökseen. (Macintosh & Burton 2019, 85.)

Macintosh ja Burton (2019, 91.) kertoo kirjassaan, kuinka Godbeyn & Couragen (1999) mukaan eräästä tutkimuksesta on selvinnyt, että työstressioireita voidaan hoitaa lisäämällä yksilön päivittäistä liikuntaa sekä hyödyntämällä tasapainoista ja ravitsevaa ruokavaliota. Macintosh ja Burton myös kertoo, että Nelsonin (2015) mukaan auttamalla työntekijöitään käsittelemään stressiä, esimerkiksi liikunnan, meditaation

ja oman ajan avulla, työnantaja voi estää työympäristön kasvamisen liian stressaantuneeksi. Tämän tuloksena, monet organisaatiot tarjoavat työntekijöilleen etuja, esimerkiksi jäsenyyttä salille, rentouttavia terapia- hetkiä työpaikalla sekä kannustavat työntekijöitä olemaan aktiivisia.

Oili Kettusen väitöskirjan mukaan työnantajien tulisi pitkäjänteisesti tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Kettusen mukaan liikunnan lisääminen auttaa eniten niitä työntekijöitä, joiden työkyky on heikentynyt ja stressi korkealla. Kettusen tutkimukseen osallistuneiden liikunta-aktiivisuus lisääntyi ja sillä oli positiivinen vaikutus stressioreiden vähenemiseen. (Autio 2015.)

Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön kesken. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikalla voi vapaasti keskustella työkavereiden kesken, ja heitä on helppo lähestyä. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy myös työkaveriin tutustuminen ihmisenä, tämä luo yhteisöllisyyttä työyhteisöön. (Virolainen 2012, 24.)

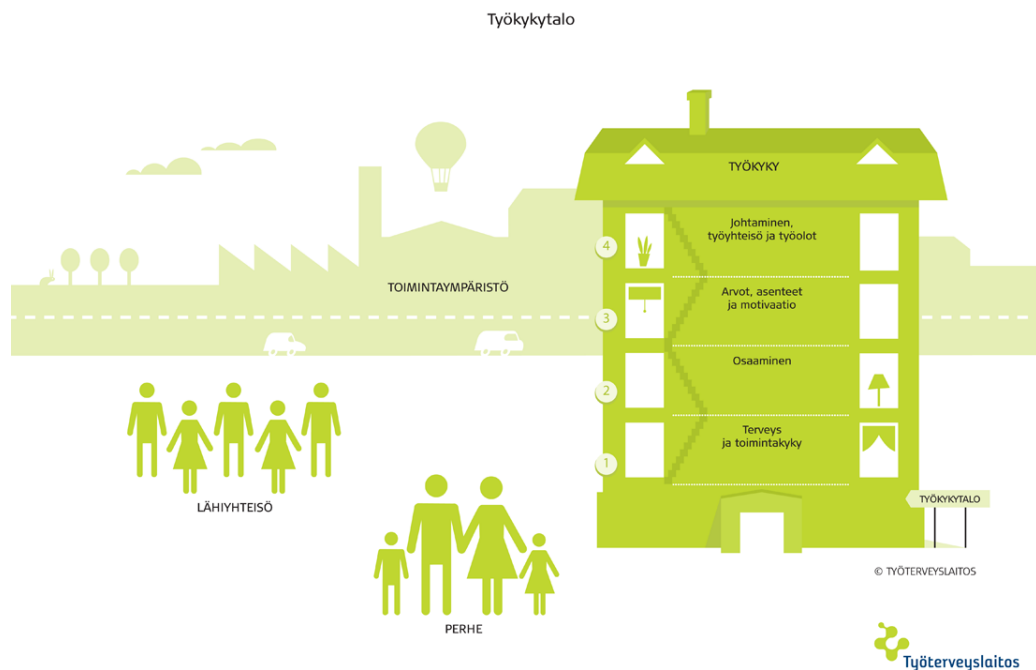
Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa oleellisesti työpaikan ilmapiiri ja me-henki. Me-henki kuvastaa yhteisöllisyyden tunnetta, ja sitä pyritään luomaan erilaisilla työyhteisön yhteisillä tapahtumilla. (Ojala & Ahonen 2003, 201.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy oleellisesti se, että työntekijöillä on työkavereita, joiden seurassa viihtyy, heillä on hyvä suhde työnantajan kanssa sekä he saavat tukea työyhteisöltä. Sosiaalista työhyvinvointia tukee myös tunne siitä, että kuuluu työyhteisöön. (Cooper & Chen 2014, 20.)

3.2 Työkyky

Työkyky ja työn kuormittavuus ovat termejä, jotka edeltävät työhyvinvointia. Työntekijän työkykyyn vaikuttaa yksilön terveys sekä työpaikan turvallisuus, kuten monet muut fyysiset sekä psyykkiset tekijät. Työkykyä on kuvattu alla olevassa kuviossa (Ku-

vio 2.) työkykytalo- mallilla. Työkykytaloissa korostuvat elementit ovat terveys, osaaminen, motivaatio, asenteet ja arvot sekä työ, työyhteisö ja organisaatio. (Työkykytalo n.d)



Kuvio 2. Työkykytalo. (Ilmarinen, Työterveyslaitos n.d)

Työkyky tarkoittaa yksilön voimavarojen ja työn välistä tasapainoa ja yhteensopivuutta. Kun kaikki työkykytalon kerrokset tukevat toisiaan, työkykytalo toimii. Kerroksia tuleekin kehittää jatkuvasti työelämän aikana, ja tavoitteena on turvata kerrosten yhteensopivuus yksilön sekä työn muuttuessa. Yksilön omat asenteet vaikuttavat paljon työkykyyn; jos työ koetaan mielekkäänä sekä tarpeeksi haasteellisena, työkyky vahvistuu. Jos taas työ tuntuu pakolliselta osalta yksilön elämää, eikä vastaa tämän odotuksia, työkyky heikentyy. Työntekijä on itse suurimmassa vastuussa omista voimavaroistaan, kun taas työnantajan vastuulle jää työkykytalon neljäs kerros, eli työ ja työolot. Eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden, esimerkiksi työterveyshuolto, yhteistyö saavuttaa parhaan tuloksen työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. (Työkykytalo n.d)

3.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Kun organisaatio haluaa kehittää yksilöiden työhyvinvointia, on kannattavaa järjestää kehityskeskusteluita, joissa jokainen työntekijä saa äänensä kuuluviin, ja saa mahdollisuuden vaikuttaa työpaikan käytäntöihin ja toimintaan. Onnistunut perehdytys työhön lisää myös huomattavasti työhyvinvointia. Esimiestasolla työhyvinvoinnin edistäminen lähtee palvelevasta johtamisesta, jossa esimies on johtaja, joka edistää työntekijöiden jatkuvaa kehittymistä, ja on oikeudenmukainen ja rehellinen. (Työhyvinvointi – miten voit edistää omaa työhyvinvointiasi n.d.)

Työhyvinvoinnin kehittämisohjelmilla on todettu olevan työilmapiiriä parantava vaikutus. Ohjelman tulee kuitenkin olla monipuolinen, ei yhteen asiaan keskittyvä, ja siinä pitää olla yhteys työterveyshuoltoon. Yksittäiset tyky- ja ulkoilupäivät saattavat myös kannustaa aloittamaan liikuntaharrastuksen. Yksilö itse voi kehittää työhyvinvointia omalla toiminnallaan, ja näin vaikuttaa työilmapiiriin. Avoimuus ja huumori ratkaisee monia ongelmia. Omasta kunnosta huolehtiminen on myös yksilön omissa käsissä. Liikunnalla on monia positiivisia vaikutuksia elimistöön; liikkuminen vahvistaa lihaksia, luita sekä muita ihmisen kudoksia. Liikunta hidastaa elimistön rappeutumista sekä ehkäisee ylipainoa. Liikunta myös lisää henkistä suorituskykyä. Liikunnalla yleisesti, sekä ergonomisilla toimenpiteillä, pystytään vaikuttamaan yksilön työkykyyn ja hyvinvointiin huomattavasti. Kun työntekijällä on suorituskyky kohdillaan, riittää hänellä energiaa työn tekoon ja palautumiseen sekä itsestä huolehtimiseen. Työkään ei kuormita liikaa. Energisenä muistaa myös huomioida työyhteisön muut jäsenet, joten työilmapiirikin paranee. (Aalto 2006, 16-17.)

3.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnista tehdyistä tutkimuksista tulee ilmi, että työhyvinvointiin vaikuttaa johtamisen lisäksi monet tekijät; työn sisältö, työolosuhteet, työyhteisön ilmapiiri, osaaminen työssä sekä työntekijän omat elämäntavat. Johtaminen on kuitenkin työhyvinvoinnin kannalta merkittävä asia, koska sillä pystytään vaikuttamaan kaikkiin näihin tekijöihin. Johtamisella on yhteys työilmapiiriin, työn sisältöön ja työympäristöön, sillä hyvä johtaminen luo puitteet näiden onnistumiselle. Hyvä johtaminen on

jaettua. Silloin kaikki työntekijät ovat sitoutuneita päämääriin, sekä pääsevät vaikuttamaan asioihin, jolloin heistä tulee osa työyhteisöä. Tärkeää työhyvinvoinnin kannalta on se, että esimies keskustelee alaistensa kanssa, ja ottaa heidän mielipiteensä huomioon. Tämä on keskustelevaa johtamista. Kun työntekijöiden tarpeet otetaan huomioon, ja heidän annetaan tuoda mielipiteensä julki, näin myös työmotivaatio kasvaa. Hyvä vuorovaikutus esimiehen ja alaisten välillä lisää luottamusta ja avoimuutta. (Juuti & Vuorela 2015, 23-24.)

Kun yrityksessä on luottamukseen pohjautuva johtamistyyli, työntekijöillä on korkeampi itsemääräämisoikeus ja esimiesten tarpeeton valvonta on alhaista. Työ antaa työntekijöille vapautta, itsenäisyyttä, valtaa oman työn suunnitteluun, vapauden tehdä valintoja sekä itse valita tehtävien suorittamiseen käytetyt menetelmät. (Kuvaas 2017.)

Terve johtaminen on sellaista johtamista, joka ottaa huomioon sekä yrityksen tuloksellisuuden, että sen vaikutukset henkilöstön hyvinvointiin. Terve johtaminen vähentää henkilöstökustannuksia ja näin lisää työn tuottavuutta. (Aura & Ahonen 2016, 27-28.)

4 Henkilöstöetuudet

Henkilöstöetuuksilla tarkoitetaan työnantajan tukemia verottomia sekä verollisia henkilöstöetuja, joita ovat esimerkiksi liikunnan ja kulttuurin tukeminen sekä lounasetu. Liikunnan ja kulttuurin tukeminen on tärkeä osa strategisen hyvinvoinnin toteuttamisessa. Liikunnan merkitys työkyvylle on todistettu monissa tutkimuksissa, joten sen tukeminen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää. (Aura & Ahonen 2016, 96.)

Henkilöstöeduilla pyritään lisäämään esimerkiksi työpaikan houkuttelevuutta, antamaan hyvä työnantajakuva, helpottamaan työn ja vapaa-ajan sujumista ongelmitta sekä edistämään työntekijän terveyttä ja turvaa. Henkilöstöedut ovat osa palkitsemisen kokonaisuutta, jota voidaan myös sanoa inhimilliseen pääomaan panostamiseksi.

Etuja voidaan myös tarjota eri tavoilla, riippuen työntekijän asemasta tai työtehtävistä. (Hakonen, N & Hakonen, A & Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2014, 148.)

Henkilöstöedut jaetaan lakisääteisiin etuihin, täydentäviin etuihin sekä luontoisetuihin. Lakisääteisiä etuja organisaatiossa ovat työterveyshuolto sekä vuosilomat – tiettyyn tasoon asti. Täydentävät edut vaihtelevat eri organisaatioiden välillä, näitä on esimerkiksi työmatkakuljetus, työvaatteet tai vaikka ilmainen kahvi työaikana. Luontoisedut ovat palkkaan verrattavia tuloja, joihin verohallinto määrittää verotusarvon. Luontoisedut koostuvat mistä tahansa hyödykkeestä, minkä työnantaja antaa työntekijälle. Tällaisia ovat esimerkiksi työauto, ateriaetu, puhelinetu tai asunto. (Mts 2014, 149.)

Monet verovapaat edut, esimerkiksi liikuntaetu, täytyy tarjota kaikille työntekijöille. Luontoisedut sen sijaan voi tarjota vaan tietyille henkilöille, jos yritys niin haluaa. Tässä rajan vetäminen siihen, kuka kuuluu minkäkin henkilöstöedun piiriin, on hankalaa. (Mts 2014, 173.)

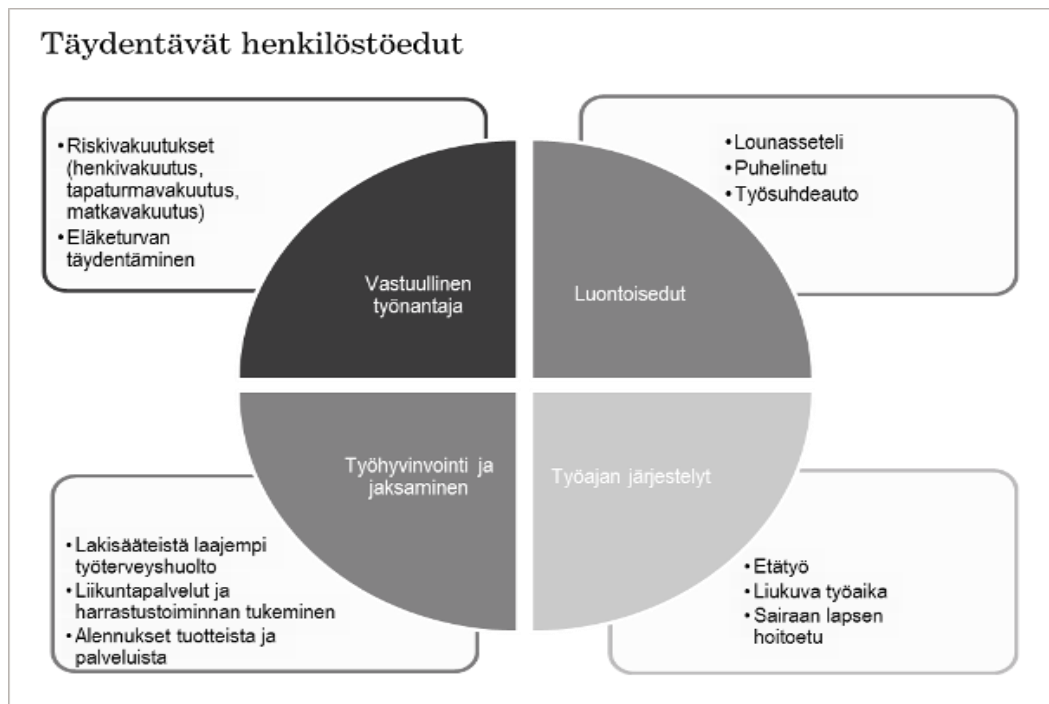
Työnantajalle verovapaita henkilöstöetuja on kohtuullinen työnantajan järjestämä työterveyshuolto, henkilökunta-alennus työpaikan tavaroista tai palveluista, merkkipäivälahja tai muu vastaava, joka on saatu muuna kuin rahana, työnantajan järjestämä virkistys- tai harrastustoiminta, esimerkiksi liikunta- tai kulttuuritoiminta, joka on enintään 400 euroa vuodessa, sekä työnantajan järjestämä yhteiskuljetus asunon ja työpaikan välisellä matkalla. Virkistys- ja harrastustoiminnassa edellytyksenä on, että etu on vain työntekijät käytössä. Jotta henkilökunta-alennus on verovapaa, sen on oltava kohtuullinen sekä tavanomainen. Yleisesti, se voi olla yhtä suuri kuin jälleenmyyjille sekä parhaille asiakkaille annettu alennus. (Mattinen 2019, 46-61.)

Työnantajan järjestämä kohtuullinen virkistys- ja harrastustoiminta on verovapaa etu, eikä siinä ole tiettyä euromääräistä rajaa, kunhan kustannukset ovat kohtuullisia ja toiminta on työnantajan järjestämää. Virkistys- ja harrastustoiminta on työnantajan silmällä pitävää, koko henkilöstön viihtyvyyttä ja suorituskykyä parantavaa toimintaa, joka myös ylläpitää työpaikan ihmissuhteita. Työnantajan järjestämä liikunta

on myös verovapaata, tähän sisältyy esimerkiksi oikeus käyttää työnantajan kuntosalia tai muita urheiluun käytettäviä tiloja, sekä mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämään ohjattuun liikuntaan, jossa työnantaja on palkannut liikunnanohjaajan. Työnantaja voi verovapaasti palkata ohjaajan omiin tiloihinsa, hankkia työntekijöille kausikortteja urheilu- sekä kulttuuritapahtumiin sekä esimerkiksi järjestää yhteisiä teatterikäyntejä työntekijöille. Työnantajan järjestämä hieronta on myös verovapaa etu, niin kauan kun kustannukset ovat kohtuullisia. Työnantaja voi esimerkiksi kustantaa työpaikalle hierojan, tai tehdä hierojan kanssa sopimuksen henkilökunnan käynneistä. (Mts 2019, 68-70.)

Työntekijälle edut voivat esimerkiksi olla työpaikassa pysymisen syy, kannustaa yhteisöllisyyteen, viestiä yrityksen arvostuksesta työntekijää kohtaan, helpottaa elämää ja työntekoa. Edut saattavat myös kannustaa huolehtimaan terveydestä ja liikkumaan enemmän. Edut tarjoavat turvaa niin sairauden, työkyvyttömyyden sekä tapaturman sattuessa. On suositeltavaa, että organisaatio käy edut läpi aika ajoin, jotta varmistetaan, että edut ovat toimivia ja tarpeellisia, ja että mitään ei puutu. (Hakonen ym. 2014, 149-150.)

Henkilöstöeduilla voidaan vaikuttaa kustannustehokkaasti työntekijöiden kokonaispalkitsemiseen ja työssä viihtymiseen. Työnantajan tuesta on rahallista hyötyä, sillä kaikki käyttävät erilaisia palveluita ja harrastavat vapaa-ajalla joka tapauksessa. Työnantajan näkökulmasta oikein valituilla eduilla saadaan parannettua työkykyä ja motivaatiota. Jotta eduista on hyötyä, on niistä viestittävä tehokkaasti. Kun edut on kategorisoitu, voi niistä laittaa esimerkiksi organisaation intraan yksinkertaisen kuvan. Alla olevassa kuviossa (Kuvio 3.) henkilöstöetuja määritellään neljän eri kategorian mukaan; Vastuullinen työnantaja, luontoisedut, työhyvinvointi ja jaksaminen ja työajan järjestelyt. (Henkilöstöedut hajallaan? Kokoa kompakti nelikenttä, 2015.)



Kuvio 3. Täydentävät henkilöstöedut. (Henkilöstöedut hajallaan? Kokoa kompakti henkilöstö, 2015.)

Vastuullisen työnantajan kategoriaan kuuluu riskivakuutukset, sekä eläketurvan täydentäminen. Nämä ovat myös lakisääteisiä henkilöstöetuja. Luontoisetuihin kuuluu esimerkiksi lounasseteli, puhelinetu sekä työsuhdeauto. Työhyvinvointiin ja jaksamiseen kuuluu laajempi työterveyshuolto, liikunta- ja kulttuuripalvelut ja muun harrastuksen tukeminen sekä henkilökunta-alennukset. Työajanjärjestelyihin kuuluu etätyö, liukuva työaika sekä sairaan lapsen hoidon järjestäminen. (Mts. 2015.)

Henkilöstöeduissa ongelmaksi nousee se, että henkilöstö ei aina osaa arvostaa kaikkia annettuja etuja siihen nähden, kuinka paljon ne organisaatiolle kustantaa. Tämän takia työnantajan on hyvä tietää, mitä henkilöstö arvostaa, ja mihin etuihin kannattaa panostaa ja mitä jättää pois. Organisaation on myös hyvä miettiä, mistä eduista saa eniten vastinetta. Esimerkiksi kattavampaan työterveyshuoltoon panostaminen voi olla erittäin kannattava investointi, jos sen avulla pystytään vähentämään sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. (Kauhanen 2009, 119.)

4.1 Luontoisedut

Luontoisedut ovat muuta kuin rahana maksettavaa etua työntekijälle. Luontoisedut ovat monesti jatkuvia, tai säännöllisesti toistuvia. Luontoisetuja on esimerkiksi puhelinetu, autoetu, ateriaetu, asuntoetu ja työsuhdematkalippu. Luontoisetu, kuten rahapalkka, on myös veronalaista palkkaa. Luontoisetu voidaan antaa työntekijälle vapaana etuna, tai siitä voidaan periä korvaus työntekijältä. (Työsuhdeasiat N.d)

Luontoisetuja työnantaja voi antaa joko sellaisenaan, tai periä niistä rahallisen korvauksen. Luontoisetuja ovat kaikki työnantajan palkansaajalle antamat hyödykkeet, jotka perustuvat työsuhteeseen. Näitä on esimerkiksi asuntoetu sekä puhelinetu. Puhelinetu on etu, jos matkapuhelinta saa käyttää työpaikan puheluiden lisäksi myös yksityispuheluihin. Edun arvo vuonna 2014 oli 20€/kuukausi. Muita yleisiä luontoisetuja on ravintoetu, jonka voi järjestää joko työpaikkaruokalassa tai lounasetteleinä. Lounasetu on yleisesti arvostettu henkilöstöetu, joka edistää henkilöstön hyvinvointia. Autoetu on myös luontoisetu, ja se voi olla joko vapaa autoetu, tai auton käyttöetu. (Hakonen ym. 2014, 163-165.)

4.2 Kulttuuri- ja liikuntasetelit

Liikuntapalveluihin liittyvät edut ovat yksi yleisimmistä eduista, joista työnantajalla on päätäntävalta. Liikuntaseteli on verovapaa etu, ja sen puitteissa organisaatio pystyy tarjoamaan monenlaisia mahdollisuuksia liikunnan harjoittamiseen. Yritykselle liikunta/kulttuurisetelit ovat arvonnlisäveroton maksuväline sekä vähennyskelpoinen menoerä. (Hakonen ym. 2014, 159-160.)

Liikunta- ja kulttuuri setelit kannustavat työntekijöitä liikkumaan enemmän, ja monille jo liikuntaa ja kulttuuria harrastavalle se on mieleinen etu. Seteleitä voi käyttää esimerkiksi konsertissa, taidenäyttelyssä ja teatterissa, mutta juoma- ja ruokakulttuuri ei kuulu samaan kategoriaan. Jotta kulttuuri- ja liikuntasetelit ovat verovapaa henkilöstöetu, sen tulee olla työnantajan valitsema tai järjestämä. Työnantaja voi myös rahoittaa henkilökuntakerhon toimintaa, esimerkiksi kerhoja, retkiä tai tanssia.

Kerhossa voi olla lähes mitä tahansa toimintaa, kunhan se on kaikkien työntekijöiden käytössä. (Mts 2014, 160.)

Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta on verovapaa etu 400 euroon asti vuodessa. Työntekijät omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta tarkoittaa sitä, että työnantaja järjestää edun työntekijöille, jotka käyttävät sen itse valitsemanaan ajankohtana, joko työnantajan valitsemassa paikassa, ja itse valitsemassaan paikassa. Työnantaja tekee sopimuksen palveluntarjoajan kanssa, ja maksaa edun kustannukset, tai ainakin osan niistä joko suoraan, tai sopimalla tietyn maksuvälineen käyttämisestä. Etu voidaan järjestää esimerkiksi kohdennetuilla maksuvälineillä, esimerkiksi liikuntaan ja kulttuuriin tarkoitettuilla seteleillä. Etu on tarkoitettu vain työntekijän omaan liikuntaharrastukseen, eikä sitä voi käyttää esimerkiksi perheen kesken. Edun enimmäismäärä verovapaasti on 400 euroa vuodessa, ja sisältää sekä liikunta- että kulttuuritoiminnan. (Mattinen 2019, 71-72.)

Yksi esimerkki liikunta- ja kulttuuriseteleistä on smartum-setelit. Smartumin verkostoon kuuluu lähes 12 000 harrastuspaikkaa, joissa voi käyttää maksuna smartum-seteleitä. Edulla on monia erilaisia käyttöpaikkoja, joten ne sopivat kaikille. (Smartum Liikunta- ja kulttuurietu antaa henkilöstöllesi mahdollisuuden harrastaa juuri sitä, mikä saa heidät syttymään N.d)

5 Henkilöstöetujen vaikutus työhyvinvointiin

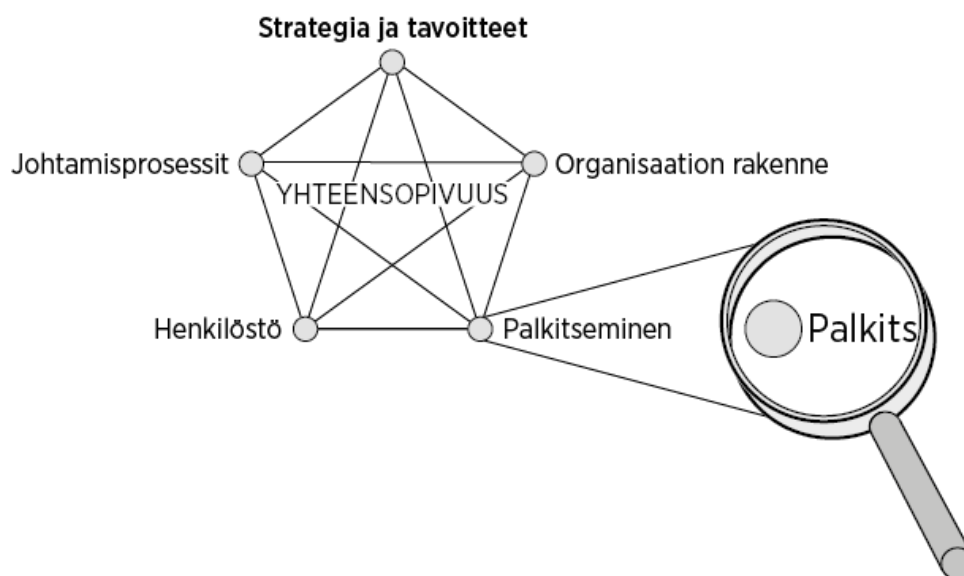
Henkilöstön palkitseminen tukee yrityksen menestystä, ja pitää sisällään niin suoran palkitsemisen (rahapalkka) kuin epäsuoran palkitsemisen (henkilöstöedut). Epäsuora palkitseminen pitää sisällään verolliset luontoisedut sekä muut verottomat henkilöstöedut. (Kauhanen 2010, 116-120.)

Henkilöstön palkitseminen tuottaa henkilökohtaisten mielekkäiden kokemusten ohella myös myönteisiä vaikutuksia koko yksikköä tai organisaatiota kohten. Se tuottaa halutunlaista henkilökuntaa, sitoutumista ja innostusta työtä kohtaan, parempia työsuorituksia, osaamisen kehittämistä, yhteistyötä, rehellisyyttä, työrauhaa, hyvän

työnantajakuvan ja se parantaa työelämän laatua sekä tuottaa henkilöstölle arvostuksen kokemuksia. Palkitseminen toimivuus tarkoittaa monia siihen liittyviä myönteisiä vaikutuksia, ja henkilöstön sekä esimiesten tyytyväisyyttä järjestelmään. (Hakonen ym. 2014, 279.)

Henkilöstön näkökulmasta, palkitsemisen tulee olla oikeudenmukaista. Palkitseminen on henkilöstölle myönteinen asia, ja hyvinvointi niin taloudellisesti kuin työilmapiirin kannalta pääsee kehittymään myönteiseen suuntaan, kun palkitsemisjärjestelmä on oikeudenmukainen ja yhteistoiminnallinen. (Ahokas, Hakonen, Hänninen, Kopra, Mäkinen, Neuvonen & Suokas 2011, 11.)

Koko toiminnan kokonaisuutta kuvaa esimerkiksi alla oleva kuvio (Kuvio 4.) tähtimalli. Tähtimallissa palkitseminen on osa toiminnan kokonaisuutta, yhtä lailla kuin henkilöstön osaaminen. (Mts 2014, 290.)



Kuvio 4. Palkitseminen on osa toiminnan kokonaisuutta. ((Lawler 1996) Hakonen ym. 2014, 290.)

Organisaation kaikkien johtamisvälineiden tulisi tukea toisiaan ja myös organisaation strategiaa ja tavoitteita. Näin saavutetaan yhteensopivuus. Jos se jää organisaatiossa puuttumaan se hämmentää ja aiheuttaa epäilyksen, ettei organisaatio olekaan toisissaan. (Mts 2014, 290.)

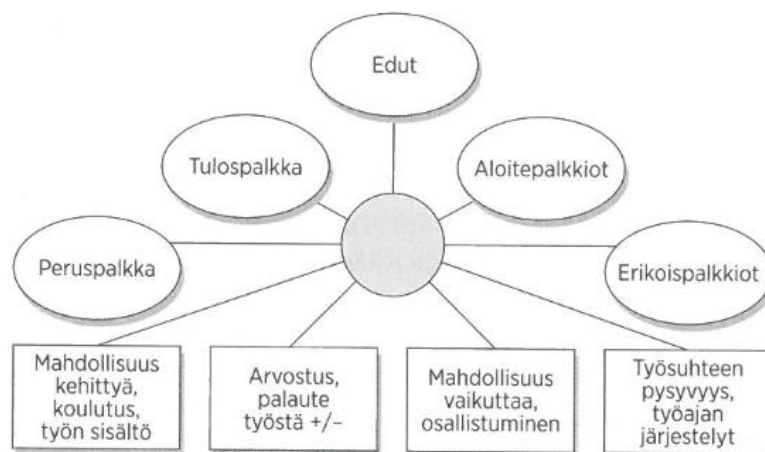
Palkitsemisen käsite on laaja, Rantamäki, Kauhanen ja Kolari (2006, 16.) on jaotellut ne neljään ryhmään, jotka näkyvät alla olevasta taulukosta. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Palkitsemisen kokonaisuuden nelikenttä. (Rantamäki ym. 2006, 16.)

1) Työ ja tapa toimia	2) Kasvu ja kehittyminen
3) Henkilöstöedut	4) Rahallinen palkitseminen

Ensimmäiseen ryhmään ”työ ja tapa toimia” kuuluu asiat joihin työpaikalla törmää päivittäin, esimerkiksi työn sisältö ja esimiestyö. Toiseen ryhmään ”kasvu ja kehittyminen” kuuluu yksilön osaamisen kehittyminen ja työuran rakentaminen. Kolmannen ryhmään kuuluu henkilöstöedut. Henkilöstöedut viestivät, että organisaatio välittää henkilöstöstään ihmisinä. Parhaimmillaan henkilöstöedut helpottavat työn ja arjen yhteensovittamista. Neljäs ryhmä on rahallinen palkitseminen, joka pitää sisällään palkan ja palkkiot. (Mts 2006, 16.)

Palkitsemisen kokonaisuus on aineellista sekä aineetonta. Alla olevasta kuviosta (Kuvio 5.) näkyy, että se pitää sisällään peruspalkan, tulospalkan, aloitepalkkiot, erikoispalkkiot ja edut. (Hakonen, N & Hakonen, A & Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2014, 36.)

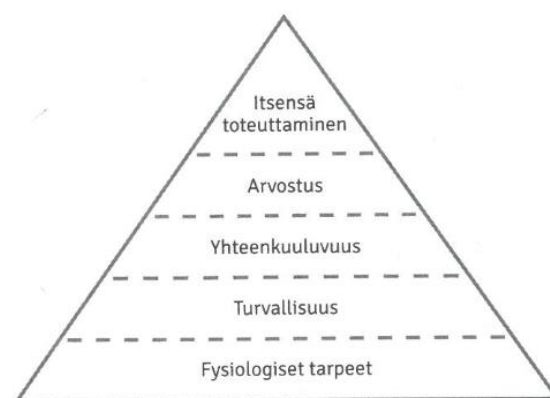


Kuvio 5. Palkitsemisen kokonaisuus. (Hakonen ym. 2014, 36.)

Edut ovat Suomessa osaltaan lakien ja työehtosopimusten määrittelemiä. Lähivuosina joustavat ja valinnaiset edut ovat tulleet mukaan. Eduilla pyritään työpaikan houkuttelevuuden lisäämiseen, helpottamaan työn ja arjen sujuvuutta sekä edistämään työntekijän terveyttä ja turvaa. Edut täyttävät kaikki palkitsemiselle asetetut kriteerit, ja ovat osa palkitsemisen kokonaisuutta. Ne voidaan ajatella myös panostuksena inhimilliseen pääomaan. (Mts. 2014, 148.)

Palkitsemisen avulla työpaikat pyrkivät motivoimaan työntekijöitään tehokkaampaan työskentelyyn ja keskittymään enemmän työnantajan toivomiin asioihin. Organisaation tulee kuitenkin ymmärtää motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, jotta pystytään rakentamaan hyvin toimivia palkitsemistapoja. (Hakonen & Nylander 2015, 135.)

Yksi ensimmäisistä motivaatioteorioista on Maslowin tarvehierarkia. Tällä on jo vuosikymmeniä pyritty ymmärtämään motivaatiota sekä työmotivaatiota. Maslowin tarvehierarkia vastaa kysymykseen ”mikä meitä motivoi”. Vastaus tähän on, että kaikkia motivoi samojen tarpeiden tyydyttäminen. Teorian mukaan ihmisten toimintaa ohjaa hierarkkisesti viisi tarvetta, jotka ovat fysiologiset, turvallisuuteen liittyvät, rakkautteen ja yhteenkuuluvuuteen liittyvät, itsetuntoon sekä itsensä toteuttamiseen liittyvät tarpeet. Näitä kuvataan monesti alla olevassa kuviossa (Kuvio 6.) näkyvällä pyramidimallilla. (Mts 2015, 141.)



Kuvio 6. Maslowin tarvehierarkia. (Hakonen & Nylander 2015, 142.)

Pyramidikuviossa ylimmällä tasolla on itsensä toteuttaminen. Maslowin teorian mukaan yksilöt ovat motivoituneita tyydyttämään ensin alemmilla tasoilla olevat tarpeet. Tämän jälkeen he pystyvät alkamaan tavoittelemaan ylemmillä tasoilla olevia tarpeita. Organisaatioissa Maslowin tarvehierarkian yhteys palkitsemiseen on selkeä. Esimerkiksi rahallisella palkitsemisella voidaan motivoida, kun työntekijä tarvitsee rahaa tyydyttääkseen fysiologisia ja turvallisuuteen liittyviä tarpeita, esimerkiksi ruokaa tai asunnon hankkimista. Aineettomalla palkitsemisella sen sijaan voidaan tukea hierarkian korkeammalla tasolla olevia tarpeita kuten itsensä toteuttamista. Aineeton palkitseminen on esimerkiksi koulutus- tai kehittymismahdollisuudet työpaikalla. (Mts 2015, 141-154.)

Palkitsemisen kokonaisuus tukee henkilöstön hyvinvointia, kun se on toimiva ja kohdennettu oikein. Henkilöstöedut osana palkitsemista tukevat työhyvinvointia, sillä työntekijät arvostavat tunnetta työsuhteen pysyvyydestä sekä muista eduista. Kun organisaatio huolehtii, että työpaikan olosuhteet ja työpaikan henki on hyvässä kunnossa, se tukee henkilöstön työssä jaksamista. (Rantamäki & Kauhanen & Kolari 2006, 33-34.) Kun työnantaja luo turvallisen työilmapiirin ja tarjoaa työntekijöilleen henkilöstöetuja, kuten esimerkiksi jäsenyyttä salille ja työterveyshuollon, voi työnantaja näin parantaa työntekijöidensä terveyttä, joka laskee sairaslomien määrää. Näin työnantaja panostaa työntekijöidensä terveyteen. (Fringe Benefits N.d)

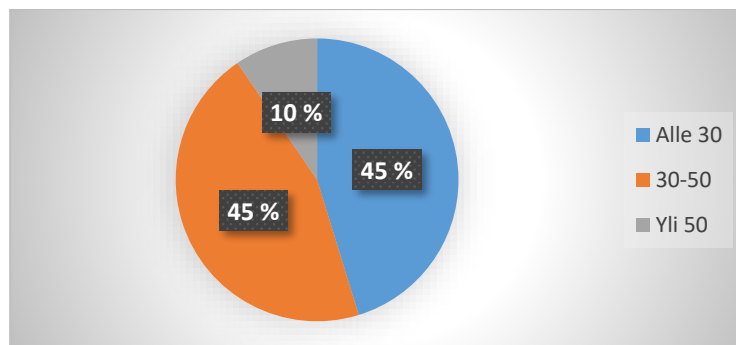
Teoriasta pääteltynä henkilöstöeduilla voidaan vaikuttaa merkittävästi henkilöstön työhyvinvointiin. Maslowin tarvehierarkian alimmat tasot saadaan tyydytettyä liikunnalla ja muilla henkilöstöeduilla. Henkilöstön palkitseminen, ja henkilöstöedut palkitsemisen osana, vaikuttaa työyhteisöön huomattavasti. Liikunta parantaa yksilön fyysistä jaksamista sekä auttaa hallitsemaan stressin oireita. Myös hieronta ja muut liikunta- ja kulttuuriedut vaikuttavat positiivisesti yksilön hyvinvointiin. Sosiaalista hyvinvointia voidaan parantaa järjestämällä työyhteisön kesken tapahtumia, jossa työyhteisö pääsee yhteisöllistymään. Työyhteisön yhteisöllisyys on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta.

6 Tutkimustulokset

Tutkimuksen tulokset esitetään tutkimuskysymysten järjestyksessä. Tuloksia analysoitiin Excel-taulukko-ohjelmassa, jossa laskettiin prosenttiosuuksia ja jossa tulokset koottiin havainnollisiksi taulukoiksi ja jakaumiksi. Ristiintaulukointia tehtiin Webropolin SPSS-ohjelmalla, josta ne vietiin Excel-ohjelmistoon taulukoiden tekoa varten.

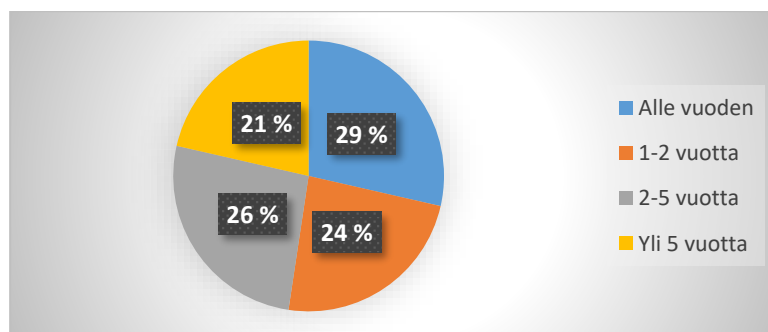
Vastaajien taustatiedot

Aluksi avataan taustatietoja vastaajista. Kyselyyn vastasi yhteensä 42 henkilöä, joista 33 oli naisia ja 9 miehiä. Alle 30-vuotiaita vastaajista oli 45 %, 30-50-vuotiaita 45 % ja yli 50-vuotiaita 10 %. (Kuvio 7.)



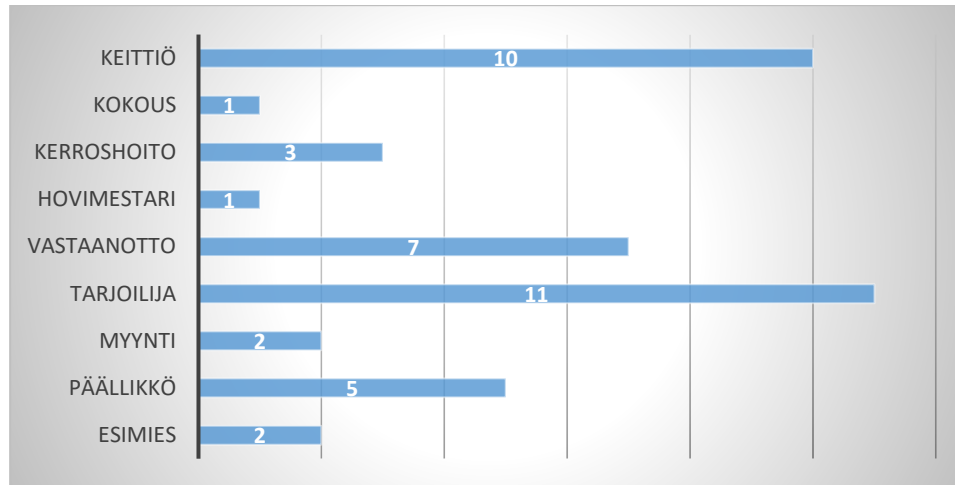
Kuvio 7. Vastaajien ikäjakauma (%)

Työkokemusta Yöpuu Yhtiö Oy:ssa oli 12 henkilöllä (29 %) alle vuoden, 10 henkilöllä (24 %) 1 - 2 vuotta, 11 henkilöllä (26 %) 2 - 5 vuotta sekä lopuilla yhdeksällä vastaajalla (21 %) yli 5 vuotta. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Kuinka kauan työskennellyt Yöpuu Yhtiö Oy:ssa (%)

Vastaajien työtehtävät selviävät alla olevasta kuviosta (Kuvio 9.) Työtehtäviä vastaajilla oli kahdeksaa erilaista.



Kuvio 9. Vastaajien työtehtävät (n)

Esimiehen ja päällikön asemassa työskenteli seitsemän vastaajaa, keittiötehtävissä työskenteli 10 vastaajaa, tarjoilijana 11 vastaajaa, hotellin vastaanotossa seitsemän vastaajaa, kerroshoidossa kolme, myynnin parissa kaksi, vastaajista yksi oli hovimestari ja yksi kokoustyöntekijä. (Kuvio 9.)

Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset ovat salassapidettäviä.

7 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka Yöpuu Yhtiö Oy:n henkilöstöedut vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin ja mitä etuja työntekijät käyttävät. Tutkimus tehtiin työntekijöiden näkökulmasta, ja tutkimuksen lopputuloksena saatiin tietoa siitä, miten henkilöstö itse henkilöstöedut kokee. Voidaan katsoa, että työ onnistui, sillä tutkimuksen lopputulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksesta selvisi arvokasta tietoa itse toimeksiantajalle, ja sitä pystytään hyödyntämään myös tulevaisuudessa. Tutkimuksesta saatiin selville, mitä henkilöstö-

etuja käytetään ja ollaanko niihin tyytyväisiä. Toimeksiantajalle jää työstä myös kyselylomake, jota voi hyödyntää tulevaisuudessa, kun selvitetään henkilöstöetujen käyttöä. Työ valmistui suunnitellussa ja tutkija itse on työn lopputulokseen tyytyväinen, sillä tutkimuksella saavutettiin se, mitä lähdettiin hakemaan. Myös toimeksiantaja oli tyytyväinen työn tuloksiin.

Tutkimusprosessi eteni suunnitellun mukaisesti, lukuun ottamatta aineiston keruuta, jossa aineiston keruu-aikaa piti pidentää vähäisen vastausmäärän vuoksi. Siltikään tutkimusaineistoa ei kertynyt niin paljon kuin oli ajateltu. Myös tutkimuksen luotettavuus hieman heikkenee, sillä populaatio jäi odotettua pienemmäksi eikä ristiintaulukointia voitu kaikilta osin toteuttaa. Vastausprosentti oli 55 %, joka riittää tulosten luotettavaan yleistämiseen, joten tutkimuksen tulokset ovat luotettavia.

Opinnäytetyön tulokset heijastuvat aiempiin tehtyihin tutkimuksiin sekä pohjautuvat vahvasti teoriaan. Henkilöstön palkitseminen ja henkilöstöedut osana palkitsemisen kokonaisuutta ovat yhteydessä työhyvinvointiin, ja opinnäytetyön tutkimuksen tulokset kertovat saman yhteyden.

Jatkotutkimusaiheena voisi esimerkiksi olla laajempi tutkimus henkilöstön työhyvinvoinnista ja mikä vaikutus luontoiseduilla on työntekijöiden työhyvinvointiin. Jatko-tutkimuksena voisi tutkia myös, miten eri työtehtävissä toimivien näkemykset eroavat työhyvinvoinnista ja kuinka henkilöstöedut vaikuttavat näkemyksiin.

Lähteet

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas – Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOY.

Ahokas P., Hakonen N., Hänninen J., Kopra V., Mäkinen J., Neuvonen J. & Suokas J-P. 2011. Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät. Jyväskylä: JTO-palvelut

Autio, R. 2015. Liikunta vaikuttaa dramaattisesti työhyvinvointiin – työnantajan ei kannattaisi pihistellä kuntoilukuluissa. Viitattu 18.2.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-7847158>

Cooper, C. & Chen, P. 2014. Wellbeing: a Complete Reference Guide, Work and Wellbeing. John Wiley & Sons, Incorporated.

Fringe Benefits. N.d. Artikkelin Corporate Finance Institute:n sivuilla. Viitattu 12.2.2020. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/compensation/fringe-benefits/>

Hakonen, N. & Hakonen, A., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2014. Palkitse taitavammin – Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro.

Hakonen, A. & Nylander, M. 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hotelli Verso. N.d. Hotelli Verson kotisivut. Viitattu 13.01.2020. <https://www.hotelliverso.fi/fi/22/me>

Hotelli Yöpuu. N.d. Hotelli Yöpuun kotisivut. Viitattu 13.01.2020. <https://www.hotelliyopuu.fi/>

Hotelli Yöpuu. N.d. Me nyt ja ennen. Viitattu 13.01.2020. <https://hotelliyopuu.fi/fi/170/me-nyt-ja-ennen,%20https://hotelliyopuu.fi/fi/2/huoneet>

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uud. p. Helsinki: Kauppakamari.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.
- Kuvaas, B. 2017. Trust-based leadership works. Artikkelin Norwegian Business School-sivulla. Viitattu 09.01.2019
<https://www.bi.edu/research/business-review/articles/2017/03/trust-based-leadership-works/>
- Macintosh, E. & Burton, L. 2015. Organizational Behaviour in Sport Management. United States Of America: Human Kinetics.
- Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.
- Mattinen, K. 2019. Henkilökuntaedut käytännönläheisesti. 4. uud. p. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 02.12.2019. [https://kauppakamaritieto.fi/ammattikirjasto/teos/henkilokuntaedut-kaytannonlaheisesti-2019#kohta:Henkil\(\(f6\)kunta-edut\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)nl\(\(e4\)heisesti](https://kauppakamaritieto.fi/ammattikirjasto/teos/henkilokuntaedut-kaytannonlaheisesti-2019#kohta:Henkil((f6)kunta-edut((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)nl((e4)heisesti)
- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. 2.uud.p. Bookwell: Porvoo.
- Smartum Liikunta- ja kulttuurietu antaa henkilöstöllesi mahdollisuuden harrastaa juuri sitä, mikä saa heidät syyttymään. Artikkelin Smartum.fi sivustolla. Viitattu 10.12.2019. <https://www.smartum.fi/tuotteet/smartum-liikunta-ja-kulttuurietu/>
- Työhyvinvointi. N.d. Artikkelin työterveyslaitoksen sivuilla. Viitattu 24.09.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työhyvinvointi. N.d. Artikkelin Sosiaali- ja terveysministeriön sivuilla. Viitattu 24.09.2019. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Työhyvinvointi – miten voit edistää omaa työhyvinvointiasi. N.d. Artikkelin Suomen mielenterveys Ry:n sivuilla. Viitattu 11.12.2019.
<https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ty%C3%B6hyvinvointi-miten-voit-edist%C3%A4%C3%A4-omaa-hyvinvointiasi>
- Työkykytalo. N.d. Artikkelin työterveyslaitoksen sivuilla. Viitattu 8.11.2019
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työsuhdeasiat. N.d. Artikkelel Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry:n sivuilla. Viitattu 16.12.2019. <https://www.yty.fi/tyosuhdeasiat/palkkaus/luontoisedut.html>

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita Publishing.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

White, G. & Druker, J. Reward Management. A critical text. 2000. London & New York: Routledge

Liitteet

Liite 1. Tutkimustulokset (salassa pidettävä)

Liite 2. Johtopäätökset (salassa pidettävä)

Liite 3. Kyselylomake henkilökunnalle (salassa pidettävä)

Liite 4. Saatekirje (salassa pidettävä)