

Määräaikaisen työsuhteen vaikutukset työntekijän hyvinvointiin vähittäiskaupan alalla

LAB-ammattikorkeakoulu
Tradenomi, Yritysjuridiikka
2021
Eliisa Komi

Tiivistelmä

Tekijä(t) Komi, Eliisa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 40	Valmistumisaika 2021
Työn nimi Määräaikaisen työsuhteen vaikutukset työntekijän hyvinvointiin vähittäiskaupan alalla		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Ohjaavan opettajan nimi, titteli ja organisaatio Tarja Muikku, lehtori, liiketalous		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä käsiteltiin määräaikaisen työsuhteen vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin vähittäiskaupan alalla. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten vähittäiskaupan alalla työskentelevät määräaikaiset työntekijät kokevat määräaikaisuuden vaikuttavan heidän hyvinvointiinsa.</p> <p>Tutkimuksen teoriaperusta käsitteli määräaikaista työsuhdetta ja työnhyvinvointia. Teoriaperustassa määriteltiin määräaikaisen työsuhteen perusteita, päättymistä ja ketjuttamista. Hyvinvoinnista pohdittiin fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Opinnäytetyössä esiteltiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten työntekijää, esimiestyötä, organisaatiota ja työyhteisöä. Työhyvinvoinnin osa-alueista käsiteltiin terveyttä, turvallisuutta, yhteisöllisyyttä, arvostusta ja osaamista. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella ja teemahaastattelulla.</p> <p>Tutkimus toi esille, että määräaikaiset työntekijät halusivat työsuhteensa olevan vakituinen. Työsuhteen muodolla on keskeinen merkitys työntekijöiden työmotivaatioon. Esimiehen vuorovaikutuksella ja työntekijöiden tasapuolisella kohtelulla on merkittävä vaikutus määräaikaisen työntekijän viihtymiseen työssään ja työhyvinvointiin.</p>		
Asiasanat Määräaikainen työsuhde, työhyvinvointi, vähittäiskaupan ala		

Abstract

Author(s) Komi, Eliisa	Type of Publication Thesis, UAS Number of Pages 40	Published 2021
Title of Publication The effects of a fixed-term employment relationship on the well-being of the employee in the retail sector		
Name of Degree Degree Programme in Business Administration		
Name, title and organization of the supervising teacher Mrs Tarja Muikku, Lecturer, Business Administration		
Abstract <p>The thesis considers the effects of fixed-term employment on the well-being of the employee. The objective of the research is to investigate how temporary workers working in the retail sector feel that fixed-term employment affects their well-being.</p> <p>The theoretical basis of the research defines the concepts of fixed-term employment and well-being at work. The grounds for termination and chaining of the fixed-term contracts are presented. Physical, mental and social aspects of well-being are discussed. The thesis presented factors that affect well-being, such as the employee himself or herself, managerial work, organization and work community.</p> <p>Some areas of well-being at work are related to health, safety, communality, appreciation and competence. The research data was collected through a questionnaire and thematic interviews. The study reveals that temporary employees would like their employment to be permanent. The form of the employment plays a key role in the motivation of the employees to work. The interaction of the supervisor and the equal treatment of employees have a significant impact on the comfort and well-being of the fixed-term employee at work.</p>		
Keywords Fixed-term work, well-being at work, retail sector		

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset kyselylomake

Liite 2. Haastattelukysymykset teemahaastattelu

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Tutkimuksen tavoite, rajaukset ja tutkimuskysymykset	1
1.3	Tutkimusmenetelmä	2
1.4	Työn teoreettinen viitekehys	3
2	Määräaikainen työsuhde.....	4
2.1	Määräaikaisen työsuhteen perusteet	4
2.2	Määräaikaisen työsuhteen päätyminen.....	4
2.3	Määräaikaisen työsuhteen ketjutus.....	5
3	Työhyvinvointi.....	7
3.1	Työhyvinvointi käsitteenä.....	7
3.2	Fyysinen hyvinvointi.....	7
3.3	Psyykinen hyvinvointi.....	8
3.4	Sosiaalinen hyvinvointi	9
4	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	10
4.1	Työntekijä	10
4.2	Esimiestoiminta	11
4.3	Organisaatio	12
4.4	Työyhteisö	12
5	Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	14
5.1	Terveys.....	14
5.2	Turvallisuus	15
5.3	Yhteisöllisyys.....	15
5.4	Arvostus	16
5.5	Osaaminen	17
6	Tutkimuksen toteutus.....	19
6.1	Teemahaastattelu ja lomakekysely	19
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	19
7	Tutkimustulokset kyselylomakkeen perusteella.....	21
7.1	Työsuhteen muoto	21
7.2	Yksityiselämä.....	23
7.3	Työpaikka	26
7.4	Vuorovaikutus.....	27
7.5	Tasa-arvoinen kohtelu	30

7.6	Koulutus ja edut.....	32
8	Tutkimustulokset haastattelun perusteella	34
8.1	Työsuhteiden lukumäärä.....	34
8.2	Määräaikaisuuden peruste.....	34
8.3	Eteneminen työsuhteessa.....	34
8.4	Työnantajan ja työyhteisön tuki.....	35
8.5	Tulevaisuuden suunnittelu	35
8.6	Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi	35
8.7	Työpaikan epäkohdat	36
9	Johtopäätökset ja pohdinta	37
	Lähteet	38

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Työ on ihmiselle paljon enemmän kuin vain toimeentuloa. Parhaimmillaan se voi olla keskeinen hyvinvoinnin sekä innostuksen lähde. Pahimmillaan työ voi viedä työntekijän terveyden ja kuluttaa voimavarat loppuun. Yksilön kannalta on tärkeää osata tunnistaa, missä määrin työ vastaa omia edellytyksiä ja taipumuksia. (Rauramo 2012, 8.)

Työ on ihmiselle väylä uusille asioille, mahdollisuus ilmaista itseään sekä toteuttaa sosiaalisia tarpeitaan perusasioiden ollessa kunnossa. Terveys ja turvallisuus toimivat hyvinvoinnin perustana. Menestyvissä, kasvavissa ja kestävämpään kehitykseen pyrkivissä organisaatioissa on aitoa välittämistä henkilöstön kesken sekä ymmärrystä toisiaan kohtaan. Niissä rohkaistaan työntekijöitä saavuttamaan omat tavoitteensa. (Rauramo 2012, 9.)

Kokonaisvaltainen henkinen kasvu edistää sekä yksilön omaa hyvinvointia että parantaa myös työn tuloksellisuutta. Työn ohessa henkistä kasvua tapahtuu harrastuksissa, ihmissuhteissa, opinnoissa ja elämän kokemuksissa. Kaikista niistä on hyötyä myös työelämässä. Siksi työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on tärkeä osa hyvinvointia ja työn tuottavuutta. (Rauramo 2012, 9.)

Vähittäiskauppa on kuluttajia palvelevaa kauppaa. Kuluttajat näkevät vähittäiskaupan parhaiten toimipaikkoina eli myymälöinä. Vähittäiskauppa on sidottu vahvasti sen toimipaikkaan, mutta ketjuuntumisen yleistymisen vuoksi kuluttajat kohtaavat samoja myymälöitä eri paikkakunnilla ja eri maissa. Samoja hyväksi havaittuja tuotteita ja palveluita on laajennettu useisiin eri kauppapaikkoihin. Vaikka ketjuliiketoiminta on yleistynyt, edelleen suuri osa vähittäiskaupan yrityksistä on itsenäisiä ketjuuntumattomia yrityksiä. (PAM 2015.)

Findikaattorin (2020) mukaan Suomessa työskenteli keskimäärin 2 220 000 palkansaaja vuonna 2019. Näistä määräaikaisia palkansaajia oli 350 000. Pam (2020) on selvittänyt, että vähittäiskaupan alalla työskenteli 131 000 määräaikaista palkansaajaa. Tämä tarkoittaa sitä, että vähittäiskaupan alla työskenteli kolmasosa määräaikaisista palkansaajista.

1.2 Tutkimuksen tavoite, rajaukset ja tutkimuskysymykset

Työsopimuksia on monia erilaisia. Yleisimpiä niistä ovat toistaiseksi voimassa olevat eli vakituiset, osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. Määräaikaisia työsuhteita solmitaan lähes joka alalla. Se on yleinen työsuopimuksen muoto, jos tarvitaan sijaisia tai kausityöntekijöitä. Tässä tutkimuksessa halutaan selvittää, miten määräaikaisessa työsuhteessa olevat

työntekijät kokevat määräaikaisuuden vaikuttavan heidän hyvinvointiinsa. Tutkimus on rajattu koskemaan vähittäiskaupan alan työntekijöitä, jotka työskentelevät Etelä-Karjalassa.

Päätutkimuskysymyksen avulla pyritään saamaan tutkittavasta aiheesta kokonaiskuva, ja lisäkysymysten avulla syvennetään aihetta ja selvennetään käsitteitä. Päätutkimuskysymyksenä on

1. Miten määräaikainen työsuhde vaikuttaa vähittäiskaupan alalla työskentelevien työntekijöiden hyvinvointiin?

Tämän päätutkimuskysymyksen lisäksi opinnäytetyössä selvitetään vastaukset myös seuraaviin alakysymyksiin:

1. Mitkä ovat määräaikaisen työsuhteen perusteet?
2. Miten määräaikainen työsuhde päätetään?
3. Mitä tarkoittaa määräaikaisen työsuhteen ketjutus?
4. Mitä kuuluu työhyvinvoinnin osa-alueisiin?
5. Millaiset tekijät vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin?
6. Mitä kuuluu fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen sekä henkiseen hyvinvointiin?

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tässä tutkimuksessa käytetään kahta eri tutkimusmenetelmää: kvalitatiivista eli laadullista ja kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään silloin, kun ilmiötä ei ole aikaisemmin tutkittu tai ilmiöstä halutaan syvälinen näkemys (Kananen 2014, 17). Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa on kuvata ilmiötä, ymmärtää sitä sekä antaa tulkintaa tutkittavasta asiasta. Tutkimuksessa pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. (Kananen 2014, 18.) Tutkimuksessa on aina jokin tutkimusongelma ja siihen halutaan löytää ratkaisu. Tutkimusongelma voidaan ratkaista erilaisilla tutkimusmenetelmillä. (Kananen 2014, 20.)

Opinnäytetyössä käytetään tutkimusongelman ratkaisemiseksi teemahaastattelua ja kyselylomaketta. Yleisimmin laadullisessa tutkimusmenetelmässä käytetään aineiston keräämiseen erilaisia haastatteluja (Kananen 2014, 71). Haastattelujen vastauksien perusteella pyritään rakentamaan aiheesta kokonaiskuva (Kananen 2014, 72–73). Teemahaastattelu on yleisimpiä tiedonkeruumenetelmiä laadullisessa tutkimusmenetelmässä (Kananen 2014, 76). Teemahaastattelussa edetään ennalta valittujen teemojen ja niihin liittyvien

tarkentavien kysymysten varassa. Sen avulla pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen ongelman ratkaisemiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.)

Aineistoa voidaan kerätä myös kyselyllä (Hirsjärvi ym. 2018, 193). Määrällisessä tutkimuksessa kyselylomaketta pidetään yleisimpänä tutkimusaineiston keruumenetelmänä (Vilkkä 2021, 94). Kyselytutkimuksen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Kyselymenetelmää pidetään tehokkaana, koska sillä säästetään tutkijan aikaa ja vaivannäköä. (Hirsjärvi ym. 2018, 195.) Kyselylomake on helppo jakaa suurelle määrälle ihmisiä yhdellä kertaa ja yleisesti siihen vastaavien henkilöiden henkilöllisyys jää tuntemattomaksi (Vilkkä 2021, 94).

1.4 Työn teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön keskeisinä käsitteinä ovat määräaikainen työsuhde ja työhyvinvointi. Teoria-perusta jaetaan kahteen eri osaan, joista toinen käsittelee määräaikaista työsuhdetta ja toinen hyvinvointia.

Määräaikaisesta työsuhteesta löytyy paljon tietoa, lakeja, asetuksia, työehtosopimuksia, ja siitä on tehty monia eri opinnäytetöitä. Tässä opinnäytetyössä käsitellään määräaikaista työsuhdetta yleisesti sekä kerrotaan, ja millaisia perusteita on solmia määräaikainen työsuhde. Tässä opinnäytetyössä käsitellään myös sitä, miten määräaikaisen työsuhteen voi tarvittaessa päättää ja mitä tarkoitetaan määräaikaisen työsuhteen ketjutuksella.

Toisena keskeisenä käsitteenä on työhyvinvointi. Siitäkin löytyy laajasti tietoa, ja sitä on tutkittu esimerkiksi pro gradu -tutkielmissa ja opinnäytetöissä terveyslaitoksen ja sosiaali- ja terveystieteiden toimista. Opinnäytetyö käsittelee hyvinvoinnin eri osa-alueita sekä sitä, mitkä tekijät vaikuttavat hyvinvointiin, ja mitä tarkoitetaan fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella hyvinvoinnilla.

2 Määräaikainen työsuhde

2.1 Määräaikaisen työsuhteen perusteet

Työsopimuslakia (2001) sovelletaan työsopimuksen tekemiseen. Se määrittelee työsopimuksen ehtoja sekä työnantajan ja työntekijän vastuita ja velvollisuuksia. Työsopimus voidaan solmia joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaiseksi. Pääsääntöisesti työsopimus solmitaan toistaiseksi voimassa olevaksi. (Paatenoja 2019, 31.) Määräaikainen työsuhde voidaan solmia ainoastaan, jos sille on jokin perusteltu syy tai työntekijä itse haluaa solmia työsopimuksen määräaikaiseksi. Määräaikainen työsopimus voidaan solmia ainoastaan, jos kyseessä on työ, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Työsopimusta tehdessä on oltava tiedossa, ettei työtä ole tarjolla määräajan päättyessä tai sovittu työ saadaan valmiiksi. (Paatenoja 2019, 39.)

Perusteltuna syynä työn määräaikaisuudelle voi olla rajoitetun kestoisen projekti, yksinomaan tietyinä vuodenaikana tehtävä työ, pitkäaikaistyöttömyys sekä kysynnän vakiintumattomuus tai sijaisuus. Sallittuna pidetään myös määräaikaista työsuhdetta loppuunmyynnin ajaksi. Määräaikaisen työsuhteen solmiminen on siis mahdollista, jos työnantaja pystyy esittämään minkä tahansa työhön liittyvän tai työnantajan toimintaan liittyvän objektiivisen seikan, joka ei synnytä pysyvän työvoiman tarvetta. Määräaikaisen työsuhteen peruste täytyy olla selvillä työsopimusta solmittaessa. (Paatenoja 2019, 40–41.)

Työsopimuslaki (2001) antaa mahdollisuuden palkata pitkäaikaistyöttömän työsuhteeseen ilman erityisiä perusteluita. Pitkäaikaistyötön henkilö on ollut edellisen 12 kuukauden ajan yhtä jaksoisesti työtön työnhakija. Tällaisia työllistämissopimuksia voidaan tehdä vuoden aikana enintään kolme tai niiden yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää yhtä vuotta (PAM 2020).

Työnantajalla tulee olla työsopimuslain edellyttämä peruste määräaikaiselle työsopimukselle, jos työnantaja haluaa palkata pitkäaikaistyöttömän vuotta pidemmäksi ajaksi tai työntekijän kanssa tehtävät työsopimukset eivät muutoin vastaa säännöksessä asetettuja rajoituksia. Jos työntekijällä on useita määräaikaisia työsopimuksia, työnantajalla tulee olla määräaikaisuudelle perusteltu syy ennen kuin ensimmäinen työsopimus solmitaan, mikä ei ole laissa tarkoitettu työllistämissopimus. (PAM 2020.)

2.2 Määräaikaisen työsuhteen päättyminen

Määräaikainen työsuhde kestää vain tietyn, ennalta määritetyn ajan, kun taas toistaiseksi voimassa olevalle työsuhteelle ei ole määritelty päättymisaikaa. Määräaikainen työsuhde päättyy, kun työsopimuksessa oleva määräaika umpeutuu. (Paatenoja 2019, 45.)

Työantajalla on velvollisuus tarjota työtä työntekijälle, ja työntekijällä on velvollisuus tehdä sitä sopimuksen ollessa voimassa (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 68).

Määräaikaista työsuhdetta ei periaatteessa voi irtisanoa sen voimassaoloaikana, mutta työsopimus voidaan purkaa, jos sille löytyy purkamisperuste (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 69). Tällaisina purkamisperusteina voidaan pitää työntekijän tai työnantajan työsuhteessa määrättyjen velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä (Työsopimuslaki 55/2001, 8 §1). Jollei työsopimukselle ole purkamisperusteita, työnantaja ja työntekijä sitoutuvat noudattamaan työsopimusta sen keston ajan. Vaikkei työtä olisikaan tarjolla, se ei oikeuta päättämään määräaikaista sopimusta. Määräaikaiseen työsuhteeseen voidaan kuitenkin lisätä koeaika tai irtisanomista koskeva ehto. Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen ilman siihen oikeuttavaa syytä on sopimusrikkomus. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 69.)

Jos määräaikainen työsopimus on laadittu viittä vuotta pidemmäksi aikaa, työsopimuslain 6§:n mukaan viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä se voidaan irtisanoa samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Toisin sanoen viiden vuoden jälkeen sopimuksesta se muuttuu irtisanomisenaikaiseksi. Määräaikaisessa työsopimuksessa oleva alkuperäinen määräaika on edelleen voimassa, mutta sopimus voidaan päättää toisen osapuolen tahdosta samalla lailla kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 69.)

Määräaikainen työsopimus päättyy, kun työsopimukseen kirjattu määräaika umpeutuu tai jokin sopimuksen mukainen päättymisperuste toteutuu. Työnantajan ei tarvitse tehdä työntekijälle suhteen päättymisestä päättymisilmoitusta, jos työsopimuksen päättymisaika on sidottu kalenteriaikaan tai työntekijä on tietoinen sopimuksen päättymisajankohdasta. Määräaikainen työsuhde päättyy tällöin ilman irtisanomisaikaa määräajan umpeutuessa ja työn tullessa valmiiksi. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 70.)

Työantajalla on siinä tapauksessa ilmoittamisvelvollisuus työsuhteen päättymisestä, jos työntekijä ei ole tietoinen, milloin määräaika umpeutuu. Tällöin työnantajan tulee välittömästi kertoa työsuhteen päättymispäivä työntekijälle, kun hän on saanut sen tietoonsa. Säännös koskee varsinkin tilanteita, joissa työsopimuksen kesto riippuu määrätyn työn tai työkokonaisuuden valmistumisesta tai sijaistettavan henkilön töihin paluusta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 70.)

2.3 Määräaikaisen työsuhteen ketjutus

Määräaikaisia työsuhteita ei voida solmia peräkkäin ilman perusteluja (PAM 2020). Toistuvien määräaikaisten työsuhteiden solmiminen peräkkäin on kielletty, jos niiden lukumäärä tai yhteenlaskettu kesto osoittaa, että työvoiman tarve olisi pysyvää. Toisin sanoen, mitä

useampi määräaikainen työsuhde solmitaan peräkkäin, sitä vahvempana voidaan pitää pysyvän työvoiman tarpeesta. Työntajan säännönmukaisten työtehtävien teettäminen eri henkilöillä määräaikaisissa työsuhhteissa on sopimuslain vastaista. (Paatenoja 2019, 43.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia edesauttavat motivoiva ja hyvä johtaminen, työyhteisössä vallitseva kannustava ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi auttaa työntekijöitä jaksamaan työssä ja saavuttamaan parempia tuloksia. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja tulokset paranevat, työntekijät ovat sitoutuneempia työhön ja sairauspoissaolot vähenevät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on koko työyhteisön yhteinen asia, ja se kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijöille. Työnantajan tulee huolehtia työympäristön riittävästä turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta. Työntekijällä on oma vastuu työkyvyn ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä. Jokainen henkilöstön jäsen pystyy vaikuttamaan työpaikan ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Työhyvinvointi on monen eri tekijän muodostama kokonaisuus. Se syntyy yleisesti työn arjessa. Työhyvinvointia ei voida saavuttaa erillisillä terveystempauksilla, vaan se syntyy pitkäjänteisellä ja sitkeällä toiminnalla. Se voi kohdistua henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. (Työterveyslaitos 2021b.)

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista edellytystä toimia hänelle merkityksellisissä asioissa ja välttämättömissä jokapäiväisen elämän toiminnoissa. Ihmisen toimintakyky on riippuvainen ympäristössä tapahtuvista kielteisistä ja myönteisistä vaikutuksista. Hyvä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja niitä tukeva ympäristö auttavat ihmisiä voimaan paremmin, löytämään oman paikkansa yhteiskunnassa, jaksamaan työelämässä ja selviytymään arjesta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

3.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan fyysisiä edellytyksiä, joilla ihminen pystyy selviytymään arjen tehtävistä. Näitä ominaisuuksia ovat lihasvoima ja -kestävyys, kestävyyskunto, nivelten liikkuvuus, kehon asennon ja liikkeiden hallinta sekä koordinoiva keskushermoston toiminta. Fyysinen toimintakyky voidaan huomata kykynä liikkua sekä liikuttaa itseään. Eri-laiset aistitoiminnot esimerkiksi näkö ja kuulo ovat myös osa fyysistä toimintakykyä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Työtehtävät voivat sisältää erilaisia fyysistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Tällaisia tekijöitä voivat olla työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttäminen. Tilanteeseen ja työntekijään nähden kuormitus voi olla sopivaa ja edistää terveyttä, mutta työn liiallinen kuormitus voi aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle. Liiallinen fyysinen kuormitus voi aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Näiden vaivojen ennaltaehkäisy auttaa työntekijöitä jaksamaan työssä paremmin ja parantaa elämänlaatua. Työn kuormittavuus tulisi olla sopivaa työntekijän terveyttä ja toimintakykyä ajatellen. (Työsuojelu 2021.)

Tutkimuksissa on osoitettu, että paremmassa fyysisessä kunnossa olevat työntekijät suoriutuvat työstään paremmin ja myös nauttivat elämästään enemmän kuin huonossa kunnossa oleva työntekijät. Huonossa fyysisessä kunnossa olevat henkilöt alisuoriutuvat työstään useammin kuin paremmassa fyysisessä kunnossa olevat. (Virolainen & Virolainen 2016, 14.) Työntekijöiden fyysisestä hyvinvoinnista voidaan pitää huolta esimerkiksi laatimalla työsuojelun toimintaohjelma, kartoittamalla työpaikalla olevat riskit, pitämällä yllä pelastussuunnitelmaa ja tarjoamalla henkilöstölle liikuntaetuja fyysisen kunnan ylläpitämiseksi (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24).

3.3 Psyykinen hyvinvointi

Kohtuullinen henkinen vahvuus ja arjen kestävyys kuuluvat henkiseen hyvinvointiin. Hyvin järjestetty työ ei koettele työntekijän jaksamista liikaa, ja palautuminen työstä onnistuu työpäivän kuluessa sekä vapaa-ajalla. Puhutaan psyykkisestä kuormituskestävyydestä ja palautumiskyvystä. (Kallio & Kivistö 2013, 59.)

Psyykinen toimintakyky tarkoittaa voimavaroja, joiden avulla ihminen pystyy selviytymään arjen haasteista ja kriisitilanteista. Psyykinen toimintakyky vaikuttaa elämäntapaan, mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Psyykkisen toimintakyvyn osa-alueisiin kuuluvat myös persoonallisuus ja selviytyminen sosiaalisessa ympäristössä. Kyky tehdä harkittuja päätöksiä ja realistisen luottavainen suhtautuminen tulevaisuuteen ja ympäröivään maailmaan ovat osa hyvää psyykkistä toimintakykyä. Psyykkiset kuormitustekijät liittyvät työhön ja sen sisältöön. Työntekijän itsensä lisäksi psyykkiseen kuormittuneisuuteen vaikuttavat työolot sekä psyykkistä kuormitusta mahdollisesti lieventävät tekijät kuten liikunta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseksi ovat keskeisessä roolissa työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet sekä hyvän työilmapiirin vahvistaminen. Monipuolinen työ, tauotus ja jaksotus vaativammista työtehtävistä helpompiin ovat tärkeässä

roolissa hyvinvointia ajatellen. Näin pyritään ehkäisemään väsymystä ja pitämään työvi-
reyttä yllä. (Rauramo 2012, 55.)

3.4 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen toimintakyky koostuu yksilön, sosiaalisen verkoston, ympäristön, yhteisön ja yhteiskunnan välisistä vuorovaikutussuhteista. Tämän toimintakyvyn piirteet tulevat esiin erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, sosiaalisena aktiivisuutena ja osallisuuden kokemuksina. Sosiaaliset kuormitustekijät näkyvät yleensä työn kannalta olennaisessa vuorovaikutuksessa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työyhteisössä pystytään keskustelemaan ja toimimaan yhdessä koko henkilöstön kanssa. Hyvää työilmapiiriä on helpompaa luoda silloin, kun työyhteisön jäsenet tuntevat toinen toisensa ja uskaltavat lähestyä toisiaan. Hyvää työilmapiiriä vahvistaa lämminhenkinen sosiaalinen kohtaaminen, jossa jokaista työntekijää ja heidän mielipiteitään arvostetaan. Avoimen keskusteluilmapiirin avulla saadaan luotua luottamusta työyhteisössä. (Virolainen 2012, 24–25.)

4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

4.1 Työntekijä

Työelämässä tapahtuvat muutokset edellyttävät työntekijöiltään sopeutumiskykyä sekä kykyä toimia itsenäisesti muutoksen keskellä (Manka & Manka 2016, 158). Työntekijöiltä vaaditaan itseluottamusta ja uskoa omiin kykyihinsä toimia menestyksekkäästi. Ihminen, jolla on hyvä itseluottamus, asettaa itselleen korkeampia tavoitteita ja ottaa haasteita vastaan. Itseensä luottava työntekijä on sisäisesti erittäin motivoitunut, tekee parhaansa päästäkseen tavoitteeseensa ja jatkaa eteenpäin vaikeuksista huolimatta. (Manka & Manka 2016, 161.)

Työntekijältä vaaditaan myös toiveikkuutta, optimismia ja sitkeyttä. Työntekijän ollessa toiveikas hän haluaa saavuttaa asettamiaan tavoitteitaan ja löytää tarpeen mukaan erilaisia vaihtoehtoisia reittejä niiden saavuttamiseksi. Toiveikas työntekijä pystyy toimimaan itsenäisesti. (Manka & Manka 2016, 162.) Optimistinen työntekijä suhtautuu työtehtäviinsä positiivisesti ja odottaa tulevaa. Tällainen työntekijä epäonnistuu harvemmin optimistisuutensa takia. (Manka & Manka 2016, 164.) Sitkeä työntekijä on joustava eikä lannistu vastoin käymisten ilmetessä. Tällaista piirrettä arvostetaan työelämässä. (Manka & Manka 2016, 167.)

Elämänhallinnan tunteella tarkoitetaan kykyä selviytyä erilaisista haasteista, joita yksilö ja ympäristö asettavat. Siihen on liitetty uskomus siitä, että ihminen ei ole ainoastaan kohtalon armoilla, vaan hän voi itse vaikuttaa omilla ponnisteluillaan elämäänsä. Hallinnan tunne sisältää sellaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja, joiden avulla ihmisellä on mahdollisuus käsitellä ongelmiaan itsenäisesti ja tavoitteellisesti. Hallinnan tunne on yhteydessä koettuun stressiin, työn hallintaan, terveyteen, tyytyväisyyteen elämässä, sopeutumisstrategioihin, varhaista eläköitymistä koskeviin ajatuksiin, sosiaalisiin verkostoihin ja tukeen sekä sairauspoissaolojen määrään. (Manka 2010, 15.)

Kasvumotivaatiolla tarkoitetaan ihmisen halua kehittyä jatkuvasti ja oppia uusia asioita. Ihminen, joka haluaa kehittyä, näkee positiivisemmin ympäristönsä verrattuna henkilöön, joka on menettänyt kiinnostuksensa oppia uusia asioita. (Manka 2010, 15.)

Jokaisesta ihmisestä löytyy valtavasti potentiaalia. Useimmat ihmiset eivät hyödynnä omaan potentiaaliaan työelämässä. Keskeisenä elementtinä potentiaalin hyödyntämisessä pidetään työntekijän mielessä olevia voimavaroja. Kun työntekijä alkaa hyödyntämään mielessään olevia voimavaroja, hän huomaa pystyvänsä tekemään asioita, joita piti aiemmin mahdottomana. (Virolainen & Virolainen 2016, 9.)

4.2 Esimiestoiminta

Hyvä esimiestoiminta sisältää kaksi eri ulottuvuutta. Ihmisten johtaminen (leadership) sisältää alaisten tasapuolisen kohtelun, kuuntelemisen ja luottamuksen rakentamisen. Suorituksen johtaminen (management) sisältää tavoitteiden asettamista, ohjaamista ja neuvontaa sekä palautteiden antamista työsuorituksista. Molemmilla ulottuvuuksilla on todettu voimakkaita vaikutuksia ihmisten suorituksiin ja hyvinvointiin. (Manka 2010, 18.)

Esimiehen tehtäviin kuuluu vastata työyhteisön hyvinvoinnin mahdollistavista toimenpiteistä. Hänen tehtävänsä on huolehtia siitä, että työn kuormittavuus on jokaiselle sopivaa. Esimies on tärkeässä roolissa haitallisen kuormittavuuden ennalta ehkäisemisessä ja siitä selviytymisessä. Hänen tulee yhdessä työntekijöiden kanssa tunnistaa erilaiset kuormitustekijät, olla tietoinen työyhteisön kuormittavuudesta ja tarpeen tullen puuttua tilanteeseen. (Rauramo 2012, 63.)

Johtaminen on sosiaalinen tapahtuma, mikä tapahtuu ihmisten kohdatessa toisensa. Aina se ei tapahdu esimieheltä työntekijöihin päin, vaan kuka tahansa voi tietotaitonsa avulla hallita tilannetta. Johtaminen on parhaimmillaan jaettuna toisten kanssa. Johtamisen tulisi olla tavoitteellista muttei liian käskyttävää tai esimieskeskeistä. Koska ihmiset ovat erilaisia, he odottavat johtamiselta myös erilaisia asioita. (Rauramo 2012, 130.)

Työpaikalla kaikkien ihmisten tulisi tuntea tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti. Eri asemassa työskentelevien ihmisten välisten arvostus- ja valtasuhde-erojen tulisi olla pieni. Tasa-arvoisuus on aidon yhteistyön yksi edellytys. Tasa-arvoisuuden kokeminen tarkoittaa sitä, että kaikki työntekijät tuntevat itsensä kohdelluksi samanarvoisesti kuin toiset. Esimies on avainasemassa siinä, että työntekijät tuntevat itsensä tasa-arvoisiksi. (Tarkkonen 2012, 31.)

Hyvä työkäyttäytyminen on jokaisen oma valinta. Käytöstavat työelämässä perustuvat normaaleihin käytöstapoihin, joissa tervehditään, kiitetään ja tarpeen tullen pyydetään anteeksi. Hyvä työkäyttäytyminen lisää mielekkyyttä työn tekemiseen ja parantaa työyhteisön toimivuutta ja työpaikan ilmapiiriä. Huonoon työkäyttäytymiseen ja huonoon työilmapiiriin puuttuminen on esimiehen tehtävä. Puuttumattomuus antaa luvan käyttäytyä toisia kohtaan huonosti ja altistaa työntekijät epätasa-arvoiselle kohtelulle. (Työturvallisuuskeskus 2021.) Jos esimies käyttäytyy työpaikalla sopimattomasti, työntekijät voivat ottaa yhteyttä työpaikkansa luottamusmieheen. Luottamusmiehen tehtävänä on edistää yhteistyötä työnantajan ja henkilöstön välillä (Pro 2021).

Kun työsuhde jatkuu pidempään, on luonnollista, että työntekijälle järjestetään kehityskeskustelu. Kehityskeskustelut ovat yleisesti tunnettu ja arvostettu johtamisen työkalu. Oikein käytettynä siitä on paljon hyötyä. (Leskinen & Hult 2010, 106.)

4.3 Organisaatio

Tavoitteellisesti toimiva organisaatio tuntee visionsa, strategiansa ja arvonsa. Visiolla tarkoitetaan tahtotilaa, johon organisaatiota halutaan suunnata vuosien tähtäyksellä. Strategiat ovat valintoja, joiden avulla pyritään ohjaamaan toimintaa visiota kohti. Kaikille työyhteisön jäsenille tulisi olla selvää, miten omalla toiminnalla päästään lähemmäksi yhteisiä tavoitteita. Arvot kertovat siitä, mitkä asiat työyhteisössä ovat tärkeitä ja luotetaanko siihen, että jokainen pyrkii tekemään parhaansa. (Manka 2010, 17.)

Jokaisen organisaatiossa työskentelevän henkilön tulisi olla onnellinen. Henkilöstön kehittämisessä onnellisuus on keskeinen periaate. Henkilöstön kehittämisessä tulee panostaa myös kiitollisuuteen. Kiitollisuuden lisääntymisessä henkilöstö tuntee olevansa kiitollinen tekemäänsä työtä kohtaan. (Virolainen & Virolainen 2016, 110–111.)

Työhyvinvoinnilla on vaikutusta organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisö tekevät turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työntekijät ja työyhteisö kokevat työn olevan mielekäästä ja palkitsevaa. (Työterveyslaitos 2021a.)

Organisaatiossa työntekijöiden tulisi olla esimiesten kanssa tasavertaisia kumppaneita. Työntekijöiden tulisi tietää työstään enemmän kuin esimiehet, jotta he olisivat organisaatiossa hyödyllisiä. Työntekijöiden pitäisi pystyä johtamaan itse itseään ja kantamaan omista päätöksistään seuraukset. Kuitenkin on tärkeää, että jokaisessa organisaatiossa työskentelee henkilö, jolla on lopullinen valta asioista ja joka kantaa lopullisen vastuun päätöksistä. (Sistonen 2008, 19–20.)

4.4 Työyhteisö

Työyhteisössä hyvä henki saavutetaan toisten työn arvostamisella, avoimuudella, auttamishalulla, onnistumisella ja luottamuksella. Ne eivät kuitenkaan riitä, vaan jokainen ihminen haluaa tehdä tärkeää ja merkityksellistä työtä. Työn tuloksellisuutta voidaan lisätä työn kehittämisellä, suunnittelulla ja järjestämisellä sekä mieltämällä tavoitteet kaikkien yhteiseksi vastuuksi. (Manka 2010, 18.)

Hyvässä työyhteisössä työntekijä pystyy vaikuttamaan omaa työtään koskeviin tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Kannustearvolla tarkoitetaan työn sisällön monipuolisuutta ja uusien asioiden oppimismahdollisuuksia. Ulkoiset palkkiot käsittelevät työstä saatua korvausta. Kun työntekijä hallitsee työnsä, syntyy hänelle työnhallinnan tunne. Se vähentää stressiä, sairastamista ja motivaation puutetta. (Manka 2010, 18.)

Toisiaan tukevassa työyhteisössä työntekijät ymmärtävät työyhteisön yhteiset tavoitteet ja haluavat työskennellä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Työyhteisössä on tärkeää, että työyhteisöön kuuluvat jäsenet voivat luottaa toisiinsa ja siihen, että he saavat tukea ja apua tarvittaessa. Avoimessa työyhteisössä ongelmakohtista pystytään puhumaan, ja ne voidaan ratkaista yhdessä. (Kehusmaa 2011, 116.)

5 Työhyvinvoinnin osa-alueet

5.1 Terveys

Terveyttä kutsutaan elämän voimavaraksi, jota voidaan kasvattaa ja kuluttaa. Terveyspääomaa kerätään koko elämän ajan. Tämänhetkinen terveys perustuu kaikkeen siihen, mitä on aikaisemmin tapahtunut. Jokapäiväisillä valinnoilla pystytään vaikuttamaan tulevaisuuden terveydentilaan. (Duodecim terveyskirjasto 2021.)

Terveyteen panostaminen on terveyteen sijoittamista sekä tietoista voimavarojen kasvattamista ja terveyden taustatekijöihin vaikuttamista. Työpaikoilla tämä tarkoittaa kaikkea toimintaa, jonka tarkoituksena on lisätä työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä sekä vähentää työhön liittyviä sairauksia ja työtapaturmia. Suurin osa yleisistä hyvinvointia haittaavista sairauksista olisi ennaltaehkäistävissä, paremmin hallittavissa ja peräti parannettavissa terveellisillä elintavoilla ja työelämää kehittämällä. (Rauramo 2012, 26–27.)

Hyvät elämäntavat edistävät terveyttä. Terveellinen ruokavalio, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholinkäytössä, liikunta ja riittävä lepo ovat hyvinvoinnin ja terveyden perusta. Fyysisesti paremmassa kunnossa olevat työntekijät palautuvat nopeammin ja riski sairastumisille vähenee. Hyvinvointiinsa ja terveyteensä panostavat työntekijät voivat kokonaisvaltaisesti paremmin ja menestyvät yleensä paremmin työssään. (Leskinen & Hult 2010, 40.)

Työterveyshuoltolain (2008) 1§:n mukaan työnantajan tulee järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto ja huolehtia työterveyshuollon sisällöstä sekä toteuttamisesta. Työterveyshuolto on osa työssäkäyvien ihmisten perusterveydenhuoltoa. Sen tavoitteena on edistää terveellisen ja turvallisen työympäristön sekä hyvin toimivan työyhteisön aikaansaamista. (Rauramo 2012, 38.)

Työterveyshuolto voidaan järjestää monella eri tavalla. Yrityksellä voi olla oma tai usean yrityksen kanssa yhteinen työterveysasema. Yritys voi ostaa palvelut lääkärikeskukselta, terveyskeskukselta tai toisen yrityksen työterveysasemalta. (Ojala & Ahonen 2005, 199.) Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu tuottaa sairauksia ehkäiseviä ja hoitavia sekä työkykyä ylläpitäviä toiminnan palveluja. Työterveyshuolto arvioi ja seuraa työoloja työpaikkakäynteillä ja niiden yhteydessä suoritettujen mittausten ja arviointien avulla. Työterveyshuolto on mukana työpaikan työterveys- ja turvallisuusriskien arvioinnissa ja niitä seuraavien toimenpiteiden ja ohjeistuksien suunnittelussa. (Rauramo 2012, 38.)

5.2 Turvallisuus

Työturvallisuutta säätelee työpaikoilla työturvallisuuslaki. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, turvata työntekijöiden työkyky sekä ylläpitää ja ehkäistä työtapaturmia (Työturvallisuuslaki 2002, 1§). Tarkkosen (2012) mukaan työturvallisuus on yksi työhyvinvoinnin perustarpeista. Työturvallisuuden puutteet ilmenevät usein työtapaturmina ja niiden aiheuttamina toiminnan keskeytyksinä, ergonomian puutteista aiheutuvina ammattitautena, työn aikana tapahtuvina matkatapaturmina sekä virheinä, vaaratilanteina ja materiaalivahinkoina. (Tarkkonen 2012, 59.)

Työturvallisuutta täytyy tarkastella uudelleen suhteessa työn muutokseen. Työturvallisuus on yksi tärkeimmistä edellytyksistä sille, että työn tekeminen on sujuvaa ja se koetaan mielekkääksi. Työturvallisuus on myös tärkeä osa työhyvinvoinnin toteutumista. Työympäristöä muutettaessa täytyy tarkastella toimintatapoja niin, että työturvallisuus toteutuu niissä tilanteissa, joissa organisaation toimintatavat muuttuvat. Kaikki tehdyt muutokset vaikuttavat työturvallisuuden toteutumiseen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 64.)

Työympäristöissä esiintyy useasti vaaratekijöitä, joilla on vaikutusta ihmisen psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Työssä esiintyvien vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen ja niistä syntyvien riskien arviointi on työturvallisuuslain velvoittamaa toimintaa työpaikoilla. Riskien arvioinnin lähtökohtana on tunnistaa ihmisen terveydelle haitallisia tekijöitä työympäristössä ja työolosuhteissa. (Rauramo 2012, 74.)

Työväkivalta on vakava ongelma. Sen kasvamisen taustalla on osittain ammattirakenteiden muutos. Työntekijöiden määrä on vähentynyt teollisuuden aloilla, mutta kasvanut palvelualalla ja terveydenhuollossa. Teollisuuden aloilla työväkivalta on harvinaisempaa, kun taas palvelualalla ja terveydenhuollossa työväkivallan mahdollisuus on todennäköisempää. Työväkivallan uhan mahdollisuus on otettava huomioon työpaikan riskien arvioinnissa sekä tehtävä toimenpiteet sen ehkäisemiseksi. (Rauramo 2012, 89–90.) Työpaikalla esiintyvä väkivalta voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna ja pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana, kuten tönimisenä, kiinnipitämisena, lyömisenä ja potkimisena (Työsuojelu 2021).

5.3 Yhteisöllisyys

Toimivassa työyhteisössä on asetettu yhteinen päämäärä ja tavoite, johon pyritään yhteistyöllä. On tärkeää, että jokainen työntekijä tietää vastuunsa ja sen, mitä häneltä odotetaan työssä. Hyvässä työyhteisössä toimintatavat on yhdessä sovittu ja päätökset tehdään

läpinäkyvästi. Lisäksi johtaminen on oikeudenmukaista ja tasapuolista. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työyhteisön ihmissuhteet ovat keskeinen osa henkilöstön työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä ihmisenä ja omana itsenään. Jokaisella on oikeus tulla kohdelluksi hyvin. Avoin ja yhteistyökykyinen työyhteisö kykenee tuloksekkaampiin suorituksiin työelämässä. (Rauramo 2012, 105.)

Hyvä ja toimiva työyhteisö rakentuu pitkälti luottamuksen varaan. Luottamus mahdollistaa avoimuuden työyhteisössä. Avoimuus näkyy vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa. Käyttäytymisen tasolla avoimuus on omien ajatusten ja mielipiteiden jakamista toisten työntekijöiden kanssa, rohkeutta puuttua epäkohtiin, johdonmukaista puhetta positiivisista ja negatiivisista asioista sekä erilaisten ihmisten arvostamista. (Rauramo 2012, 106.)

Huono työilmapiiri estää työyhteisöä toimimasta yhdessä ja jakamasta osaamistaan. Työyhteisössä vallitseva huono ilmapiiri saa parhaat osaajat hakemaan muualle töihin paremman ilmapiirin toivossa. Yrityksen imago kärsii huonosta työilmapiiristä eikä se houkuttele uusia osaajia hakemaan yritykseen. (Ojala & Ahonen 2005, 94.)

5.4 Arvostus

Työyhteisön ja esimiehen osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se, miten jokainen arvostaa itseään ja työtään (Rauramo 2012, 124). Arvostuksen näyttäminen ja osoittaminen nostaa yhteisöllisyyden ja yhteistyön tuloksia paremmalle tasolle työyhteisöissä. Losadan ja Heaphyn (2004) tiimien menestyksestä tehdyt tutkimukset osoittavat, että suurimmat erot tiimien välillä havaittiin kommunikaatiossa. Menestys ja korkea suoritustaso johtuivat tasa-vertaisesta vuoropuhelusta ja myönteisestä puhetavasta toisia kohtaan. Huippumenestyvässä tiimissä kyseltiin toisten jäsenten mielipiteitä moninkertaisesti enemmän kuin keskinäisesti menestyvässä. Huonosti menestyvässä tiimissä oli aikaa jakaa omia mielipiteitään muiden kanssa, mutta ei kuunnella toisia. (Rauramo 2012, 128.)

Palkitseminen on tehokas tapa näyttää työntekijälle arvostusta. Yleensä palkitseminen tapahtuu silloin, kun työntekijä onnistuu työtehtävässään. Työtehtävässä onnistumisesta annettava palaute on useimmille ihmisille tärkeä osa palkitsemista. (Leskinen & Hult 2010, 108.) Työntekijöille voidaan maksaa tulospalkkiota. Tulospalkkion avulla kannustetaan henkilöstöä suoriutumaan paremmin ja sitoutumaan yritykseen (Työoikeusjuristit 2018).

Positiivisen ja rakentavan palautteen saaminen ja antaminen ovat työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden kannalta erittäin tärkeitä. Palaute auttaa mahdollistamaan oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, työn mielekkyyden ja onnistumisen

kokemisen. Paras tunnustus työstä on välitön, tilannekohtainen, oikeudenmukainen ja saajan arvostama palaute. (Rauramo 2012, 136.)

Työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna ikävin tilanne on sellainen, jossa palautetta ei anneta laisinkaan. Tällöin ihminen voi kokea itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi. Työn vaatimusten ja tehokkuuden lisääntyessä luontevalla palautteen antamiselle jää vähemmän aikaa ja siihen ei panosteta tarpeeksi. Tärkeää kuitenkin olisi antaa palautetta, jotta työtä ja toimintatapoja voitaisiin kehittää paremmaksi. Työtä koskevaa keskustelua olisi syytä lisätä kasvokkain tapahtuvaksi sähköisen viestinnän sijaan. Yhteisissä tilanteissa sekä kahdenkeskisissä kohtaamisissa olisi syytä varata aikaa palautteen antamiselle, jotta siitä saataisiin luonteva osa kanssakäymistä. (Rauramo 2012, 136.)

Kehityskeskustelut ovat useissa yrityksissä osa palautejärjestelmää, työn tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin seurantaa sekä työn ja osaamisen kehittämistä (Rauramo 2012, 140–141). Kehityskeskusteluissa työntekijä saa mahdollisuuden kertoa omia näkemyksiään työtehtävistään, työtehtävistään suoriutumisesta, mielenkiinnon kohteistaan työelämässä ja tulevaisuuden suunnitelmista. Palautteen antaminen on keskusteluiden arvokkaimpia asioita. Myönteinen palaute kannustaa. Rakentavasti annettu palaute koetaan osoituksena luottamuksesta. (Suomen lakimiesliitto 2010, 1–4.)

5.5 Osaaminen

Osaaminen ja tieto ovat tärkeitä asioita yrityksissä. Niitä pitää kasvattaa, vaalia ja hyödyntää työnteossa. (Ojala & Ahonen 2005, 158.) Osaaminen on sekä yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden että yhteiskunnan kilpailukyvyyn perustana. Tämä edellyttää jatkuvasti uuden tiedon luomista ja asettaa kaikille organisaatioissa työskenteleville henkilöille haasteita. Oppimisen edistämiseksi on tärkeää korostaa työssä tapahtuvaa oppimista ja oppimisen liittymistä kaikkeen päivittäisesti tapahtuvaan toimintaan. (Rauramo 2012, 146.)

Oman osaamisen ylläpitäminen ja jatkuva kehittäminen ovat ihmisen itsensä kannalta merkittäviä kilpailutekijöitä työmarkkinoilla. Oman osaamisen ylläpitäminen ja jatkuva kehittäminen edistävät työn hallintaa, hyvinvointia ja jaksamista. Elinikäinen oppiminen mahdollistaa erilaisia valmiuksia elää muuttuvassa maailmassa ja yhteiskunnassa. Oman ammattitaidon vastaaminen nykytyöelämän ja tulevaisuuden haasteisiin auttaa työllistymisessä. Yleissivistävällä koulutuksella on merkittäviä vaikutuksia työllistymisen kannalta. (Rauramo 2012, 146.)

Suurin osa työhön liittyvästä oppimisesta tapahtuu työpaikoilla. Koulutuksen merkitys on vähäinen organisaation strategisen osaamisen kannalta. Tärkeämpää oppimisen kannalta ovat työjärjestelyt, jotka mahdollistavat kehittymään asiantuntijaksi. Työelämä vaatii

asiantuntijuutta ja monella alla ammattitaitovaatimukset ovat korkeat. Monia töitä saatetaan tehdä lyhyitä pätkiä. Tämä on haastavaa osaamisen kehittymisen kannalta. Työssä tarvittavan osaamisen ja koulutuksen lisäksi olisi suotavaa tehdä yhteistyötä ja jakaa opittuja taitoja ja tietoja kaikkien yhteiseen käyttöön. On viisasta tehdä yhteistyötä, jotta yksilön ammatillinen ja organisaation osaaminen voidaan yhdistää. (Rauramo 2012, 151.)

Työelämässä suurin osa oppimisesta tapahtuu osana päivittäistä toimintaa, vaikka mielikuvat oppimisesta perustuvatkin koulutukseen ja opintosuorituksiin (Kauppalehti 2014). Tärkeänä osana organisaation osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä on ikääntyvien työntekijöiden tietojen, taitojen ja kokemusten jakaminen sekä yhdistäminen. Organisaation on tärkeä varmistua siitä, että ikääntyvien työntekijöiden jäädessä eläkkeelle kilpailuetu ja menestystekijät eivät katoa. Kun merkittävä osa henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle, työpaikat joutuvat kilpailemaan nuoresta ja osaavasta työvoimasta. Samaan aikaan on pidettävä huolta siitä, että työssä olevat työntekijät jaksavat entistä pidempään työelämässä. (Rauramo 2012, 152.)

Muuttuva maailma, yhteiskunta ja työelämä asettavat haasteita uuden oppimiselle. Kilpailukyvyyn ylläpitäminen edellyttää oman osaamisen jatkuvaa päivittämistä kouluttautumisen avulla. (Rauramo 2012, 153.) Työ, joka on tekijälleen tarpeeksi haastavaa, tarjoaa oppimisen kokemuksia, oivalluksia, motivaatiota ja kehittymistä työssä. Motivaatio työn tekemiseen mahdollistaa uuden oppimista ja työn tekemisen iloa. Oppimista edistää myös se, että työ vastaa työntekijän ominaisuuksiin, arvoihin ja tavoitteisiin. Työhyvinvoinnin ja työn tuoksellisuuden kannalta on tärkeää, että työntekijä oppii suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään, työympäristöään ja työtapojaan. (Rauramo 2012, 156.)

6 Tutkimuksen toteutus

6.1 Teemahaastattelu ja lomakekysely

Tutkimuksen toteutukseen käytettiin teemahaastattelua ja lomakekyselyä. Lomakekyselyn kysymyksiä laadittiin teoriaperustan pohjalta. Kysely haluttiin pitää lyhyenä ja tiiviinä, jotta mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Lomakekyselyä jakoi Palvelualan ammattiliitto PAM sekä EEKOO. Muilla kyselyyn kysytyillä toimijoilla, esimerkkinä Citymarket, ei ollut pitkäaikaisia määräaikaisia työntekijöitä. Osa-aikaisuus on yleisempää vähittäiskaupan alalla kuin määräaikaisuus (PAM 2020).

Teemahaastattelun avulla syvennettiin tutkittavaa aihetta. Haastatteluun valittavat henkilöt olivat lähtökohdaltaan erilaisia. Henkilöt, jotka osallistuivat haastatteluun, valittiin iän, sukupuolen ja kokemuksen mukaan. Haastateltaville lähetettiin tutkimuskysymykset ennen haastattelua. Näin he saivat aikaa valmistautua haastatteluun rauhassa ja miettiä, mitä tulisivat vastaamaan. Haastattelutilanteessa haastattelu nauhoitettiin, jotta voidaan analysointivaiheessa tarkistaa haastateltavien vastaukset.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta arvioidaan yleensä validiteetin (pätevyys) ja realibiliteetin (luotettavuus) avulla. Näitä menetelmiä käytetään määrällisessä tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.) Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus muodostavat yhdessä kokonaisluotettavuuden (Vilka 2021, 194).

Pätevässä tutkimuksessa ei saa olla systemaattisia virheitä. Tällä tarkoitetaan sitä, millä tavalla tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen ja kysymykset. Validiutta tarkastellaan jo kyselyä tehtäessä. (Vilka 2021, 193.) Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Jos kysely toistetaan saman henkilön kohdalla, saadaan sama tulos tutkijasta huolimatta. (Vilka 2021, 194.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston luotettavuuden arviointi on hankalampaa kuin määrällisessä tutkimuksessa. Tutkija päättää laadullisessa tutkimuksessa tutkittavat, mitä heiltä kysytään ja mitä jätetään kysymättä, miten aineistoa analysoidaan ja miten sitä tulkitaan. Tämän takia tutkimus täytyy toteuttaa tieteen sääntöjen mukaan ja tutkimusasetelman tulee olla kunnossa. (Kananen 2010, 151.)

Tutkimuksessa on valittu luotettavuuden takaamiseksi kaksi eri menetelmää kerätä aineistoa: kyselylomake ja teemahaastattelu. Kyselylomake toteutettiin anonyymisti. Näin

kyselyyn vastaavat henkilöt pystyivät vastaamaan kyselyyn totuudenmukaisesti oman mielipiteensä ilman leimaantumisen pelkoa.

Kyselylomake toteutettiin Webropol-kyselyohjelmalla. Lomakkeen kysymyksillä haluttiin selvittää, miten määräaikaiset työntekijät kokevat määräaikaisuuden vaikuttavan työntekijän hyvinvointiin. Kyselylomakkeen kysymykset tehtiin teoriaperustan pohjalta. Kyselylomaketta jaettiin Palvelualan ammattiliiton Facebook-sivuilla sekä EEKOO:n määräaikaisille työntekijöille kyselylomake lähetettiin suoraan.

Kyselylomakkeeseen vastasi 45 määräaikaista työntekijää. Kyselylomakkeen vastausten määrä olisi voinut olla suurempi, jotta tutkimuksen luotettavuus olisi parempi. Vastaukset käsiteltiin Microsoft Excel-ohjelmalla.

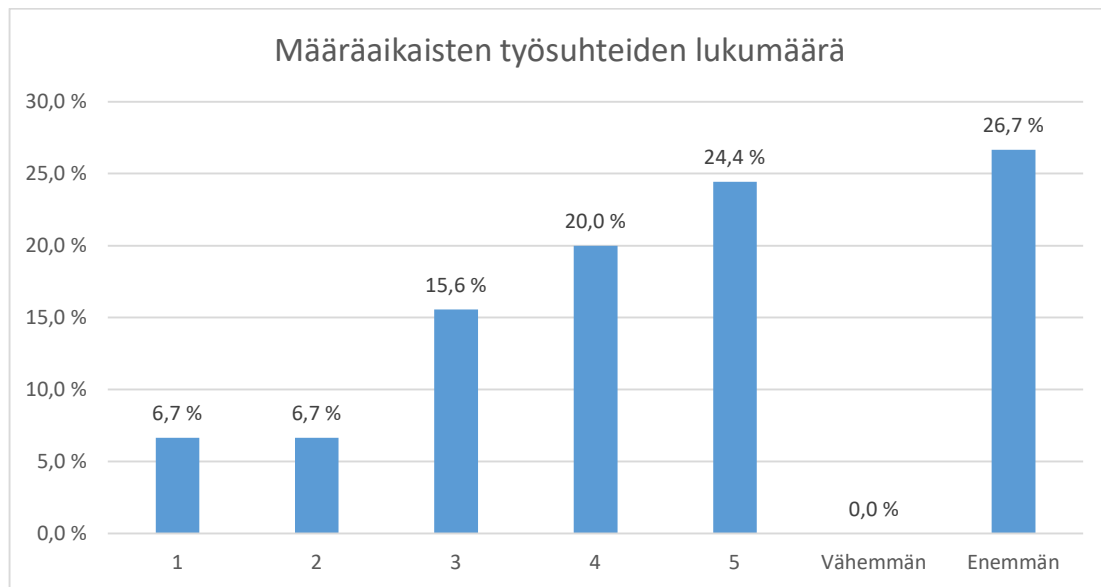
Haastatteluun valittiin kolme haastateltavaa. Haastatteluun osallistuneet henkilöt edustivat iältään, sukupuoleltaan ja työkokemukseltaan erilaista näkemystä määräaikaisesta työsuhteesta. Määrä on suhteessa pieni, mutta haastatteluun pyrittiin valitsemaan mahdollisimman erilaisia ihmisiä, jotta haastattelusta saatu tieto olisi mahdollisimman luotettavaa.

Haastattelut suoritettiin kasvokkain. Haastattelutilanteessa haastateltaville annettiin aikaa vastata rauhassa kysymyksiin eikä heidän vastauksiansa pyritty johdattelemaan haastattelijan mieleiseksi. Haastatteluun osallistuneiden henkilöiden vastaukset käsiteltiin Microsoft Excelissä. Haastateltavien kysymykset poikkesivat kyselylomakkeen kysymyksistä, jotta tutkimukseen saataisiin mahdollisimman kattavaa ja syvällisempää tietoa.

7 Tutkimustulokset kyselylomakkeen perusteella

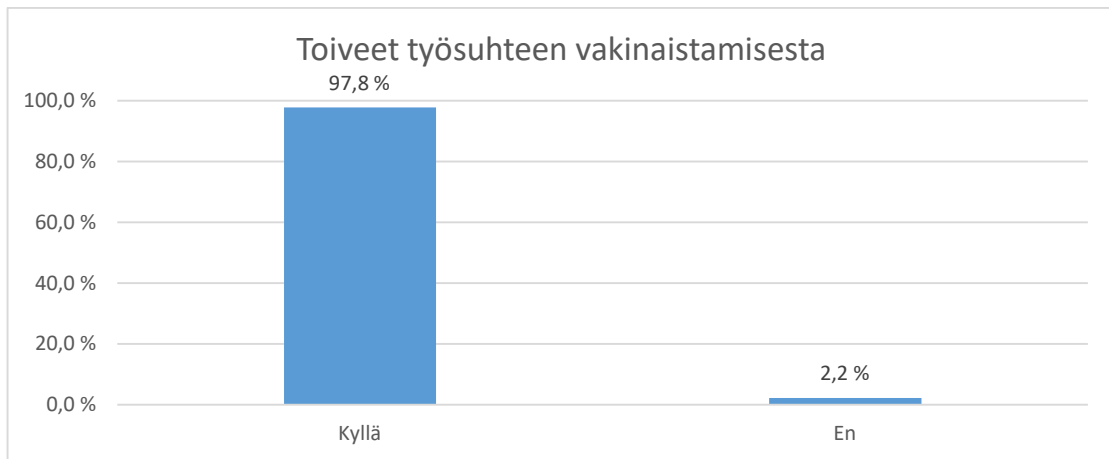
7.1 Työsuhteen muoto

Ensimmäiseksi kyselylomakkeella kysyttiin, kuinka montako määräaikaista työsuhdetta työntekijöillä oli ollut vähittäiskaupan alalla. Kuvion 1 perusteella suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista henkilöistä oli useampi määräaikainen työsuhde vähittäiskaupan alalta. Kyselyn perusteella yleisimmät perusteet määräaikaiselle työsuhteelle olivat työn kausiluonteisuus sekä sijaisuus.



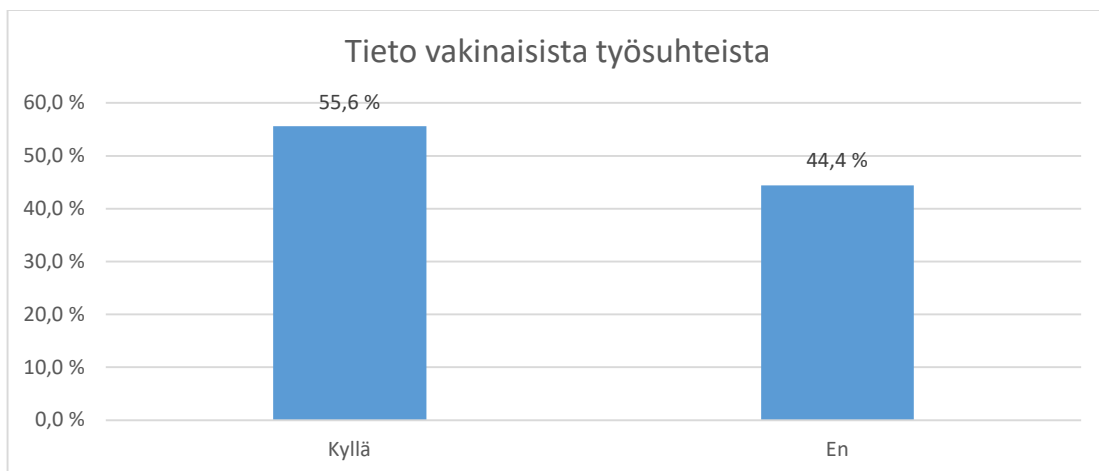
Kuvio 1. Määräaikaisten työsuhteiden määrä vähittäiskaupan alalla

Tutkimuksessa kysyttiin työntekijöiden toiveet vakinaisesta työsuhteesta määräaikaisen työsuhteen sijaan. Tutkimuskysymyksenä kysyttiin: Haluaisitko, että työpaikkasi vakinaistettaisiin? Vastausvaihtoehdot olivat kyllä ja ei. Kuvion 2 avulla voidaan todeta, että lähes kaikki kyselyyn vastanneista henkilöistä haluaisi työsuhteensa olevan vakinainen.



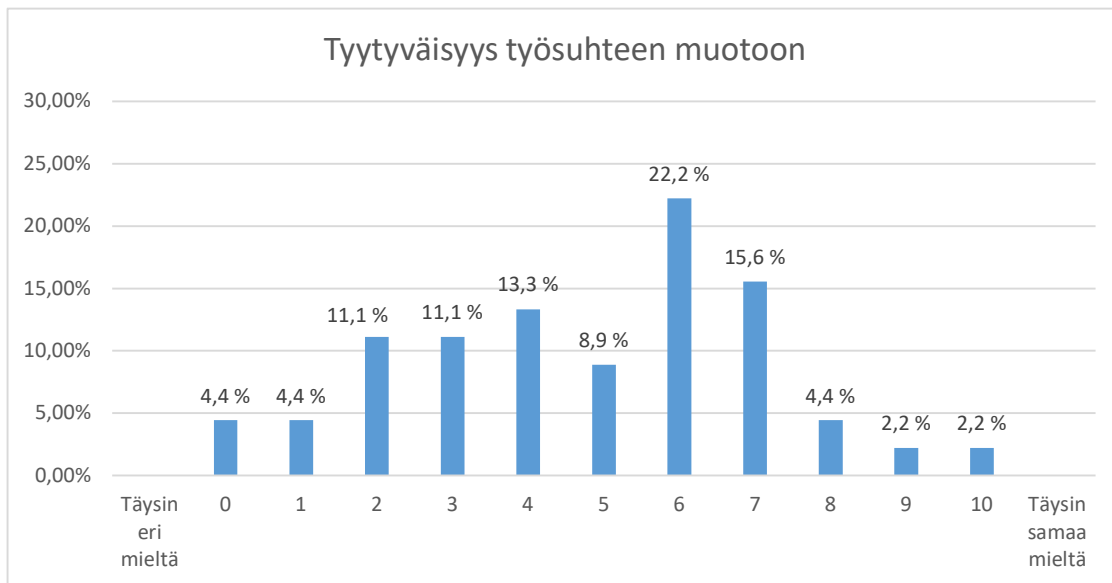
Kuvio 2. Työpaikan vakinaistaminen

Tutkimuksessa haluttiin tietää, ovatko työntekijät tietoisia vakinaisista työsuhteista omalla työpaikallaan. Vastaus vaihtoehdot olivat kyllä ja ei. Kuvio 3 osoittaa, että kyselyyn vastanneista henkilöistä noin puolet ovat tietoisia vakituisista työsuhteista omalla työpaikallaan.



Kuvio 3. Työntekijöiden tietämys vakinaisista työsuhteista työpaikallaan

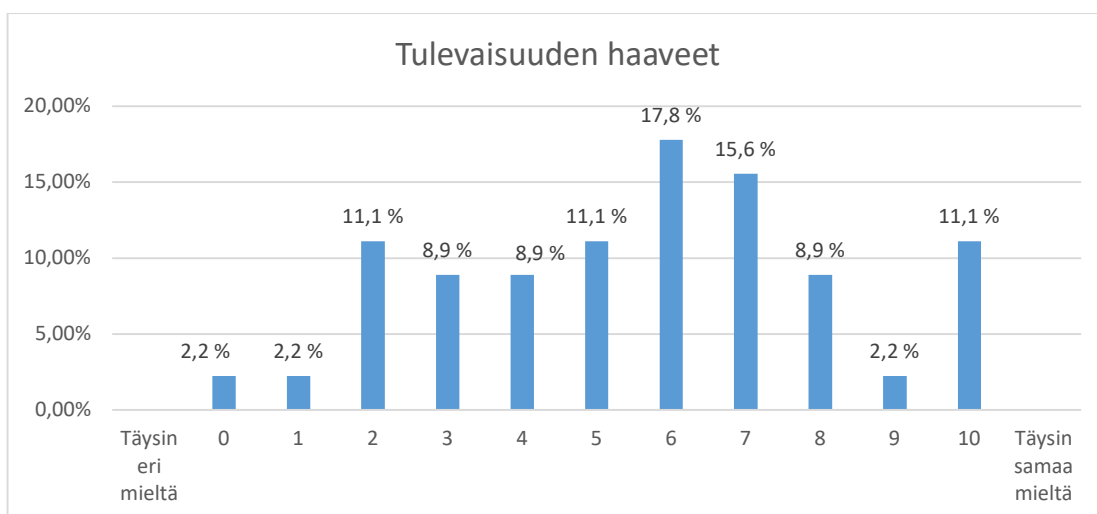
Kyselylomakkeen kysyttiin: Oletko tyytyväinen tähänhetkiseen työsuhteeseen muotoon? Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Kuvion 4 perusteella voidaan todeta, että vain pieni osa vastaajista on täysin tyytyväinen työsuhteensa muotoon. Suurin osa vastaajista on melko tyytyväinen työsuhteensa muotoon.



Kuvio 4. Tyytyväisyys nykyiseen työsuhteeseen

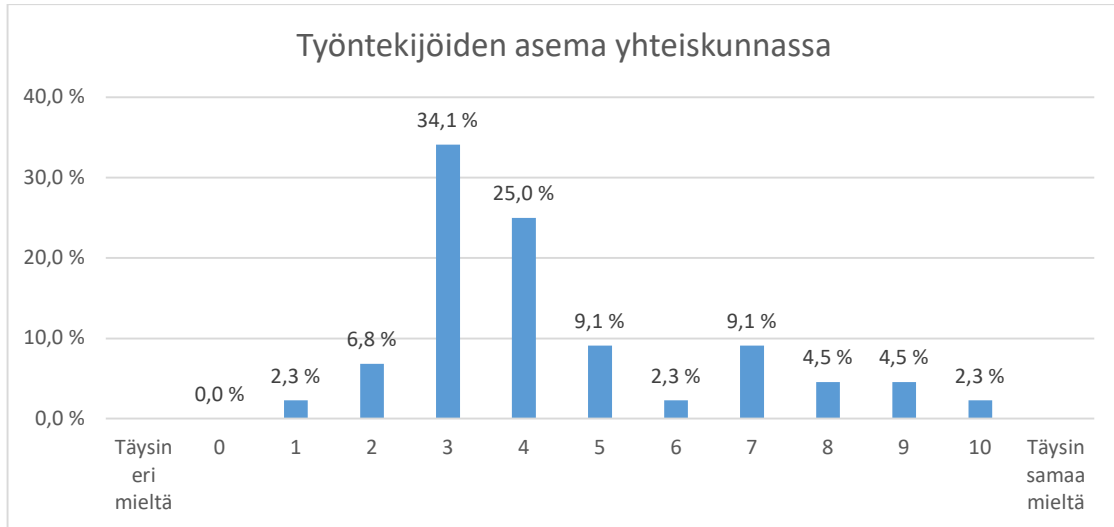
7.2 Yksityiselämä

Kyselyn avulla selvitettiin, voivatko määräaikaiset työntekijät toteuttaa tulevaisuuden haaveitaan määräaikaisesta työsuhteesta huolimatta. Kyselylomakkeen kysymyksenä kysyttiin, vaikuttaako määräaikaisuutesi tulevaisuuden haaveisiisi. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Kuvioista 5 voidaan nähdä, että suurin osa kyselyyn vastanneista henkilöistä kokee pystyvänsä suunnittelemaan tulevaisuuttaan määräaikaisesta työsuhteesta huolimatta.



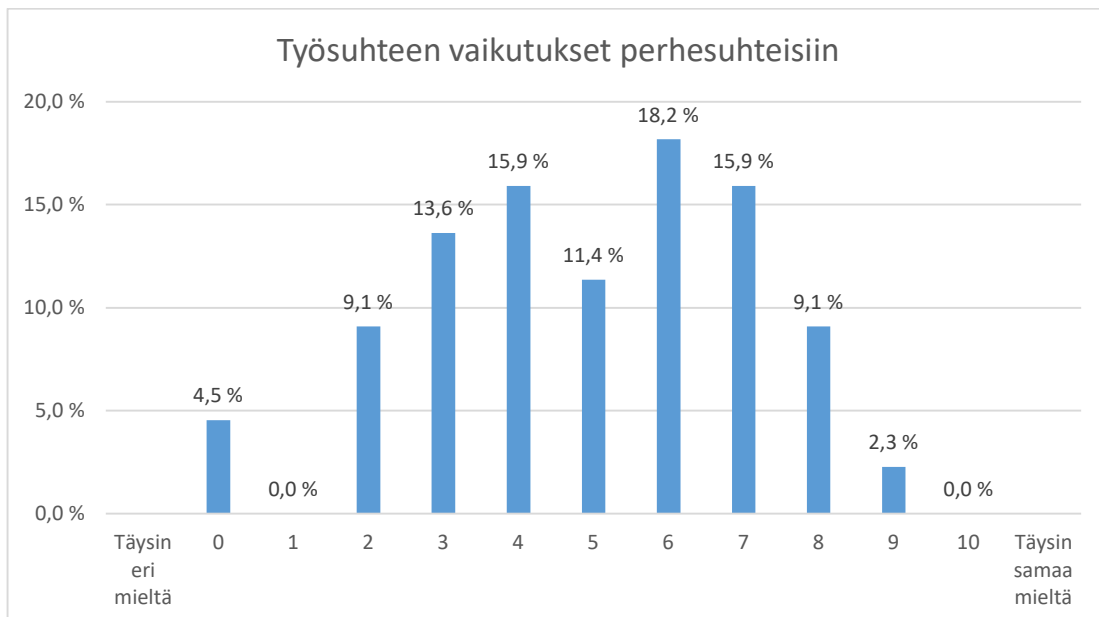
Kuvio 5. Määräaikaisuuden vaikutukset tulevaisuuden haaveisiin

Kyselyssä kysyttiin, kokevatko henkilöt määräaikaisen työsuhteen vaikuttavan heidän asemaansa yhteiskunnassa. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Kuvion 6 avulla voidaan todeta, että suurin osa kyselyyn vastanneista henkilöistä kokee, ettei määräaikaisuus vaikuta heidän asemaansa yhteiskunnassa.



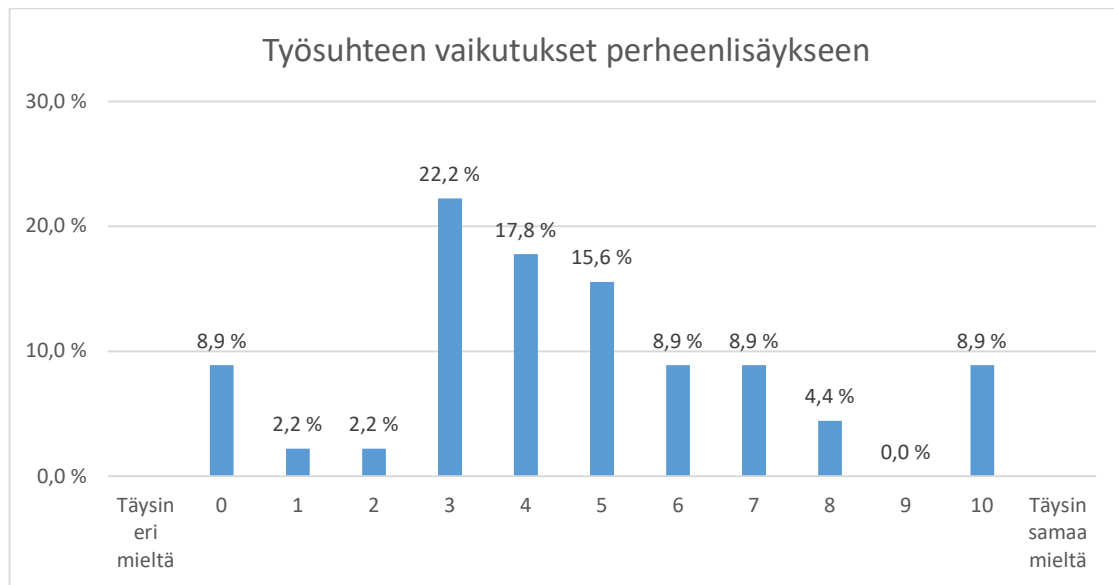
Kuvio 6. Määräaikaisten työntekijöiden asema yhteiskunnassa verrattuna vakinaisiin työntekijöihin

Kyselyssä haluttiin selvittää, kokevatko henkilöt, että määräaikaisella työsuhteella olisi vaikutusta heidän perhesuhteisiinsa. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Vastaukset jakautuivat tasaisesti ja suurin osa vastaajista kokee, ettei määräaikaisella työsuhteella ole suurempia vaikutuksia heidän perhesuhteisiinsa. (Kuvio 7).



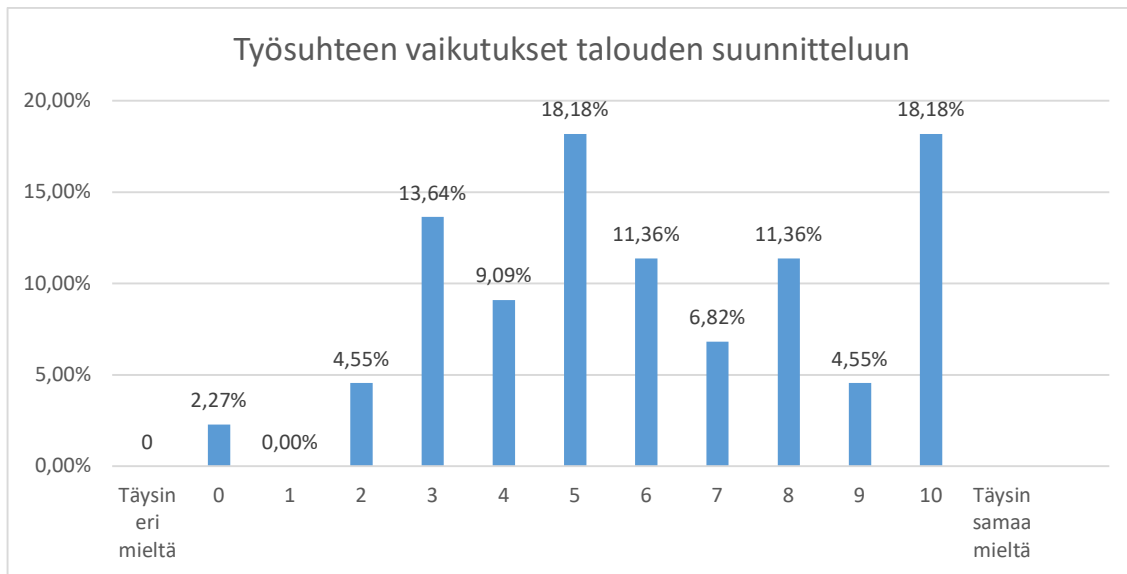
Kuvio 7. Määräaikaisuuden vaikutukset perhesuhteisiin

Kyselyssä haluttiin tietää, kokevatko henkilöt määräaikaisuuden vaikuttavan heidän perheenisäyksiinsä suunnitteluun. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Kuvion 8 avulla voidaan nähdä, että noin kolmasosa vastaajista koki määräaikaisuuden vaikuttavan perheenisäykseen suunnitteluun. Noin puolet vastaajista eivät kokeneet määräaikaisuuden vaikuttavan suuremmin heidän perheenisäyksensä suunnitteluun.



Kuvio 8. Määräaikaisuuden vaikutukset perheenisäyksen suunnitteluun

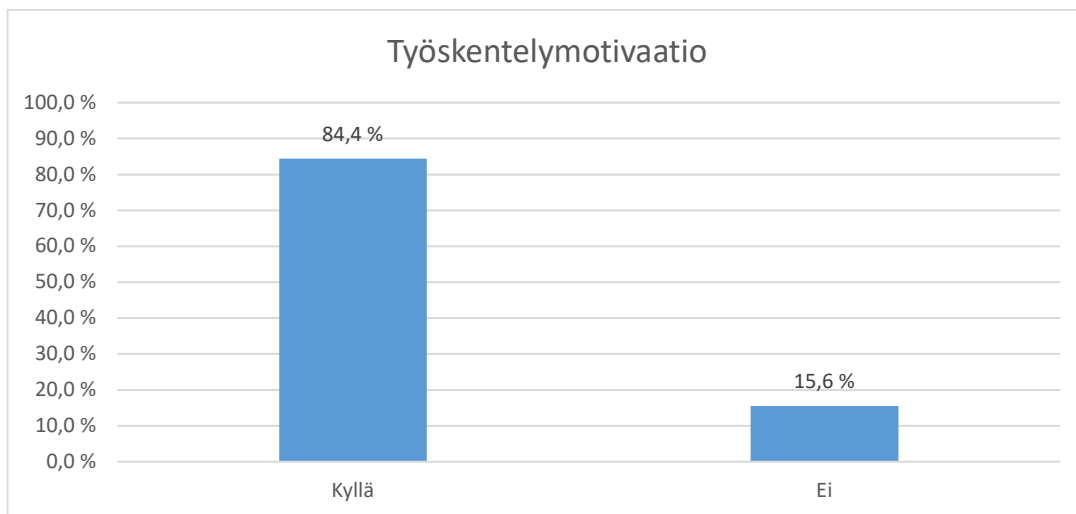
Kyselyssä kysyttiin määräaikaisen työsuhteen vaikutuksia henkilöiden talouden suunnitteluun. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Suurin osa kyselyyn vastanneista henkilöistä kokee, että määräaikaisella työsuhteella on vaikutuksia työntekijän talouden suunnitteluun (Kuvio 9).



Kuvio 9. Määräaikaisuuden vaikutukset talouden suunnitteluun

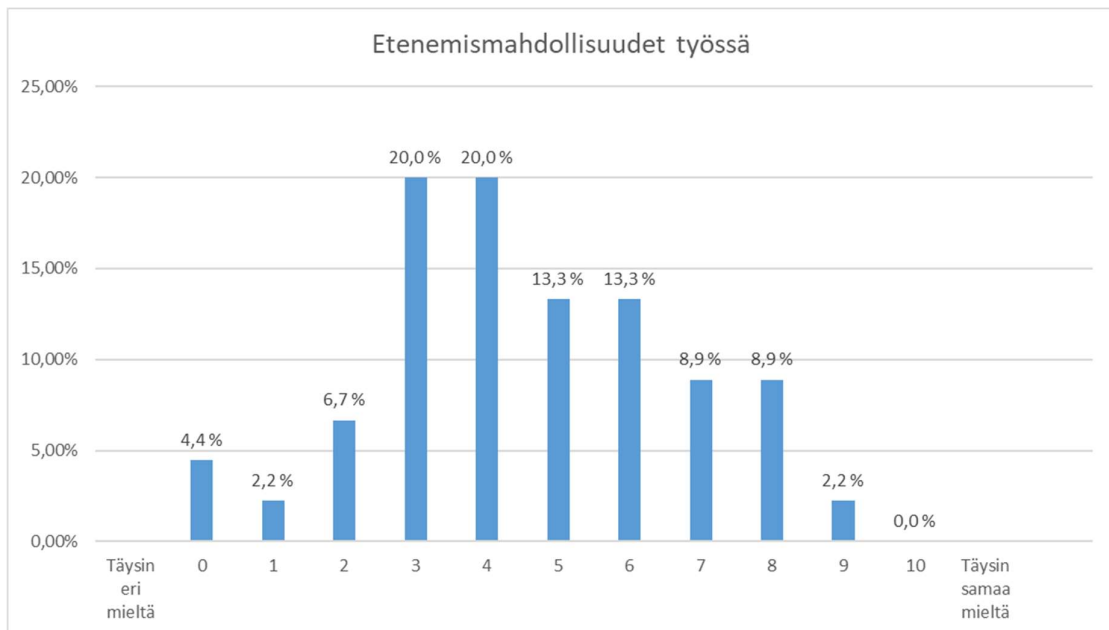
7.3 Työpaikka

Kyselyssä kysyttiin, vaikuttaako määräaikainen työsuhte työntekijöiden työskentelymotivaatioon työpaikalla. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä ja ei. Kuvio 10 osoittaa, että määräaikaisuudella on suuri vaikutus työntekijöiden työskentelymotivaatioon työpaikalla.



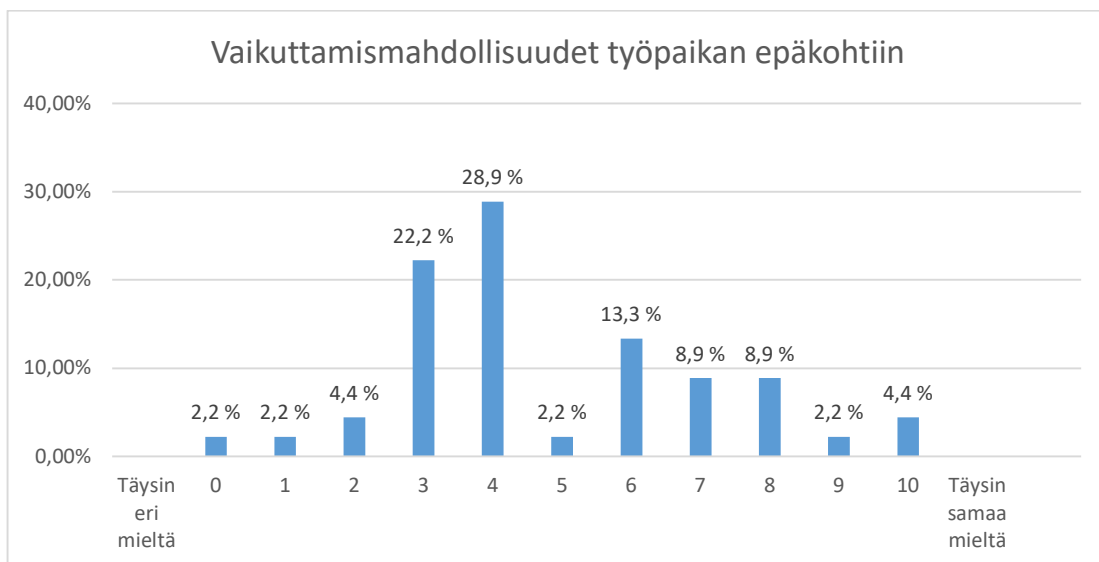
Kuvio 10. Määräaikaisuuden vaikutukset työskentelymotivaatioon

Kyselyssä selvitettiin, kokevatko työntekijät etenemisen mahdollisuutta työssään. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Kuvion 11 avulla voidaan todeta, että henkilöt kokevat etenemismahdollisuuden vähäisenä omassa työssään.



Kuvio 11. Työssä eteneminen

Kyselyssä haluttiin selvittää, tuntevatko määräaikaiset työntekijät pystyvänsä vaikuttamaan epäkohtiin työpaikallaan. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Määräaikaisista työntekijöistä suurin osa kokee työpaikan epäkohtiin vaikuttamisen hankalana. (Kuvio 12).

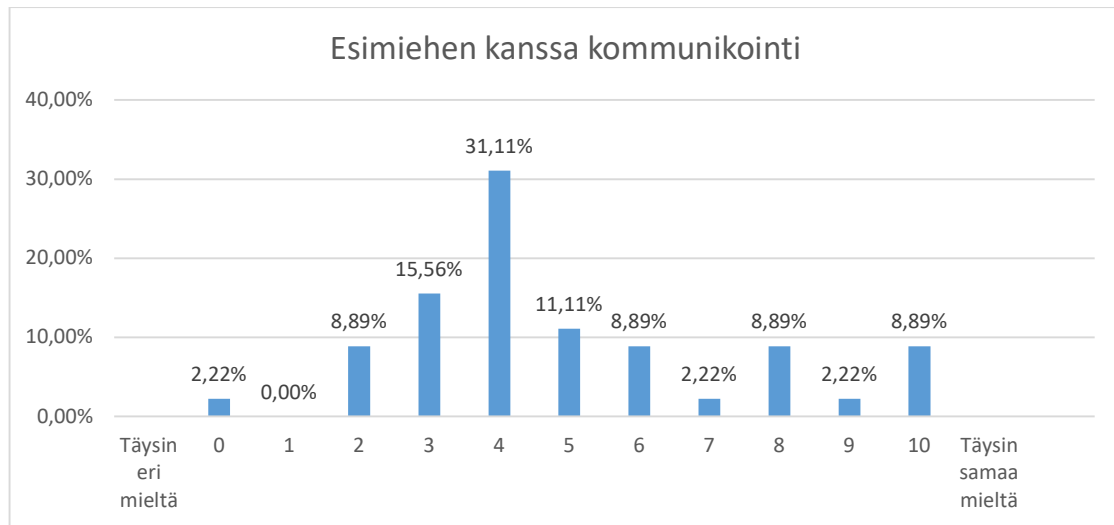


Kuvio 12. Työpaikan epäkohtiin vaikuttamisen mahdollisuudet

7.4 Vuorovaikutus

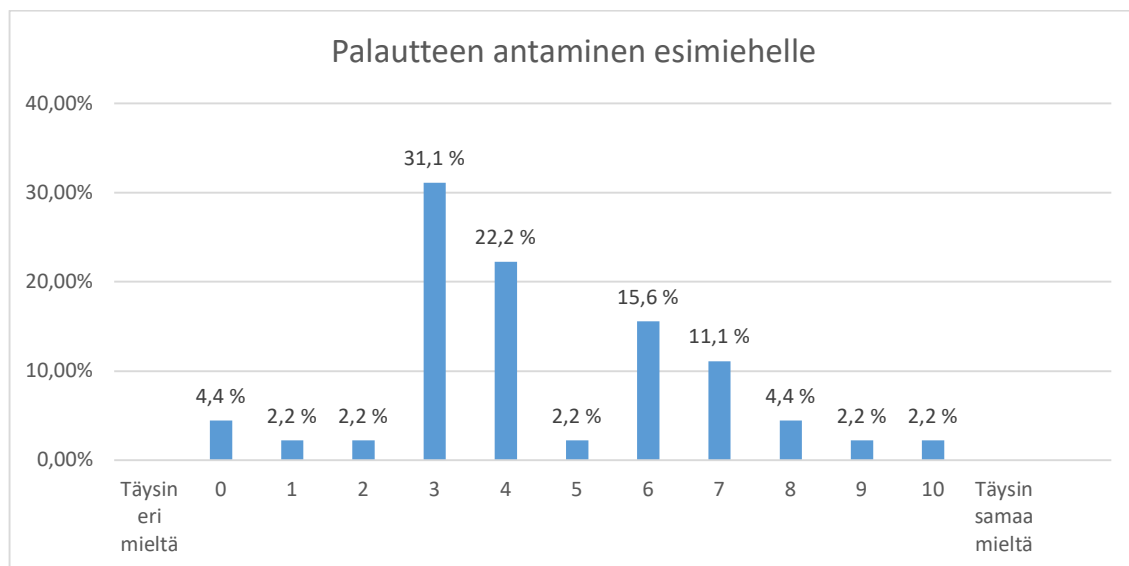
Kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä kysyttiin, miten hyvin henkilöt uskaltavat kommunikoida esimiesten kanssa esimerkiksi silloin, jos kyseessä on työvuoron vaihtaminen.

Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että kyselyyn osallistuneet henkilöt kokevat esimiehen kanssa kommunikoinnin haastavaksi.



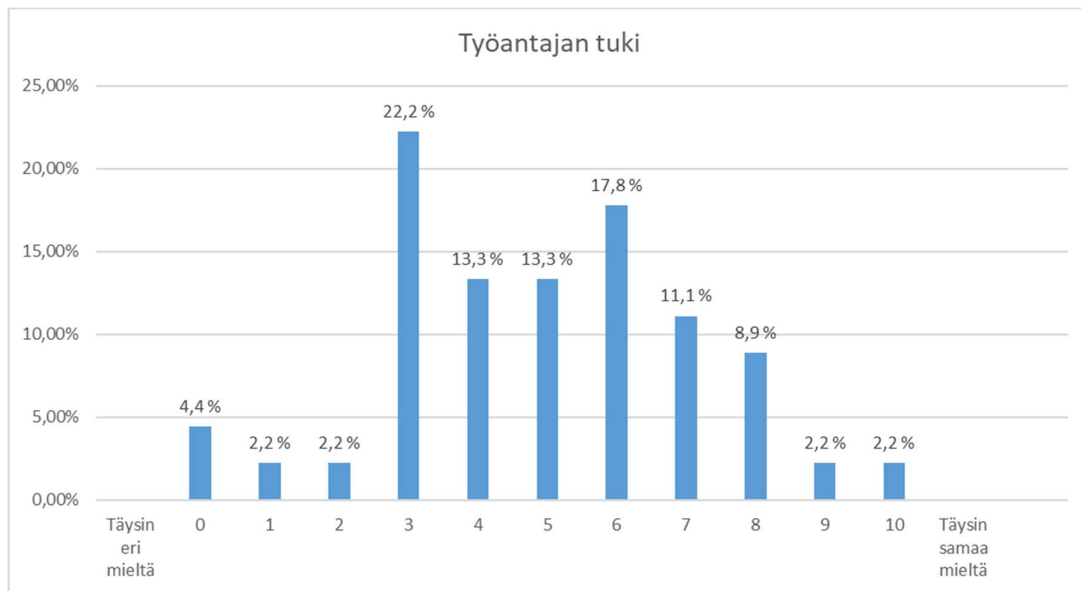
Kuvio 13. Esimiehen kanssa kommunikointi

Kyselyssä kysyttiin, kokevatko henkilöt pystyvänsä antamaan esimiehelleen palautetta työpaikalla. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Henkilöistä vähäinen määrä koki pystyvänsä antamaan esimiehelleen palautetta. Kuvion 14 perusteella voidaan huomata, että yli puolet kokevat palautteen antamisen esimiehelleen haastavana.



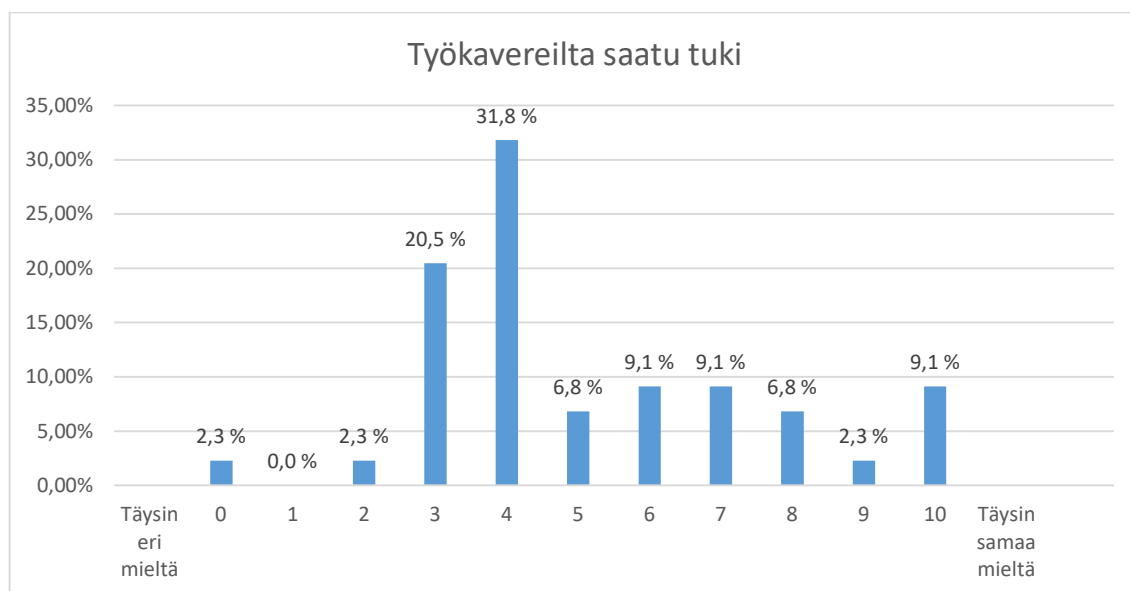
Kuvio 14. Palautteen antaminen esimiehelle

Kyselyyn osallistuvilta henkilöiltä kysyttiin, saavatko he tukea esimieheltään työpaikallaan. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Suurin osa kyselyyn vastanneista henkilöistä koki saavansa kohtalaisesti esimieheltään tukea. (Kuvio 15.)



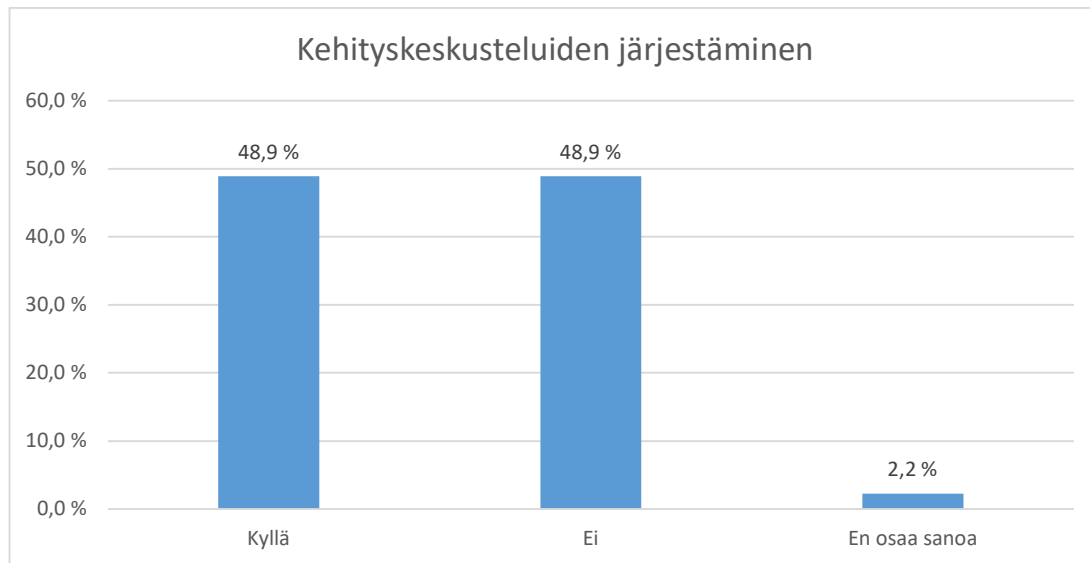
Kuvio 15. Työntäjän tuki työpaikalla

Kyselyyn vastanneilta henkilöiltä kysyttiin myös, saavatko he työkavereiltaan riittävästi tukea. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Kuvion 16 perusteella voidaan huomata, että yli puolet vastaajista koki, ettei saa työkavereiltaan tarpeeksi tukea.



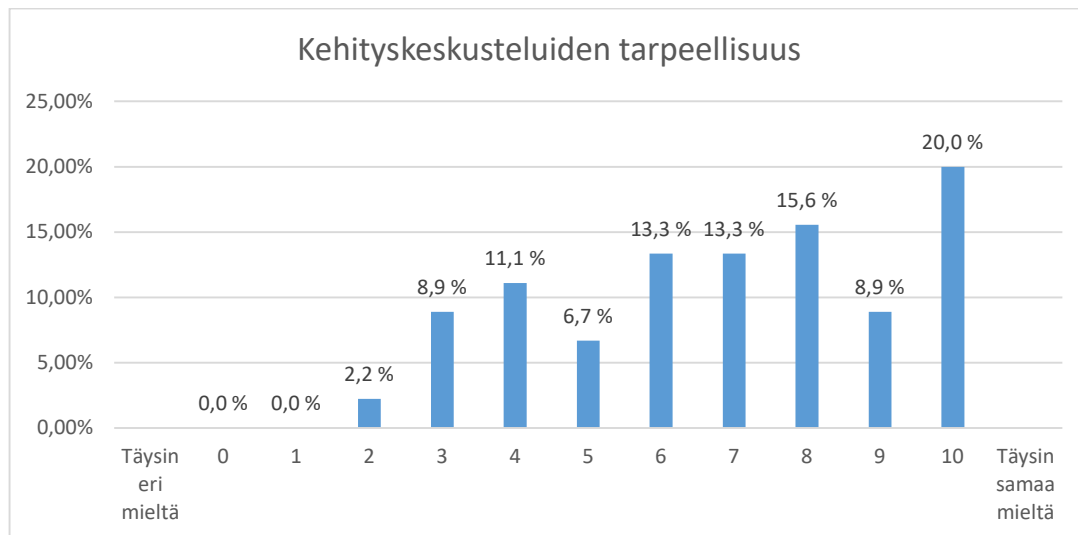
Kuvio 16. Työkavereilta saatu tuki työpaikalla

Kyselyssä haluttiin selvittää, onko määräaikaikaisille työntekijöille järjestetty kehityskeskusteluita. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, en osaa sanoa ja ei. Vastaukset jakoutuivat tasaisesti kyllä- ja ei- vastausvaihtoehtojen välillä. Ainoastaan pieni osa ei osannut sanoa, onko kehityskeskusteluita järjestetty. (Kuvio 17).



Kuvio 17. Kehityskeskusteluiden järjestäminen

Seuraavana kyselyssä haluttiin tietää, kokevatko työntekijät kehityskeskusteluiden olevan tarpeellisia. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Kuvioista 18 voidaan nähdä, että vastaajista suurimman osan mielestä kehityskeskusteluiden järjestäminen on tärkeää.

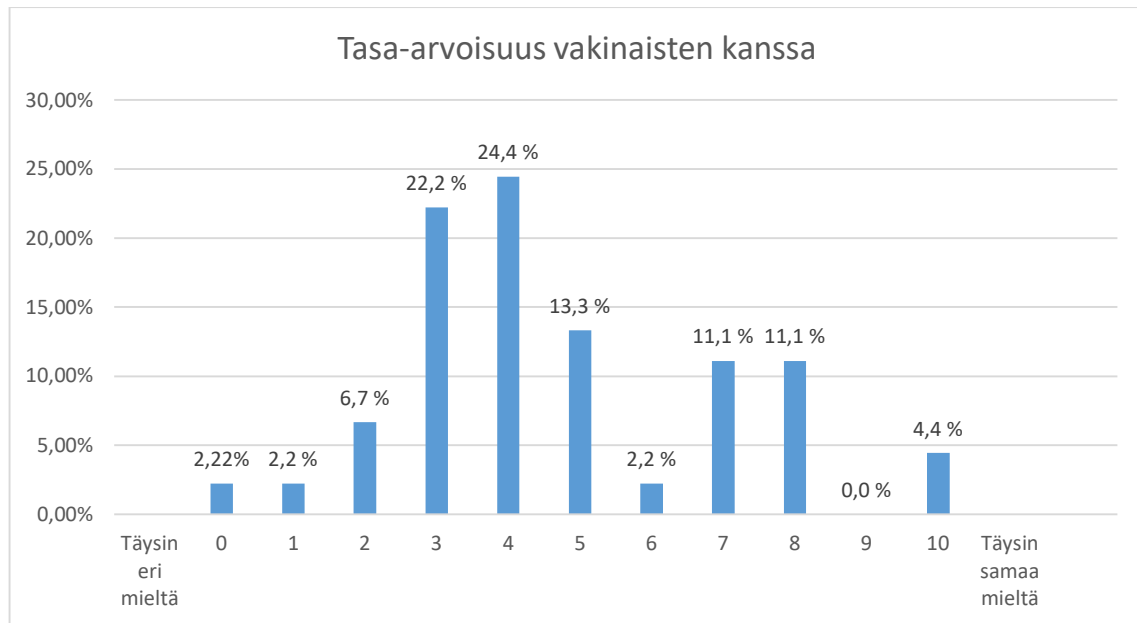


Kuvio 18. Kehityskeskusteluiden järjestäminen tarve

7.5 Tasa-arvoinen kohtelu

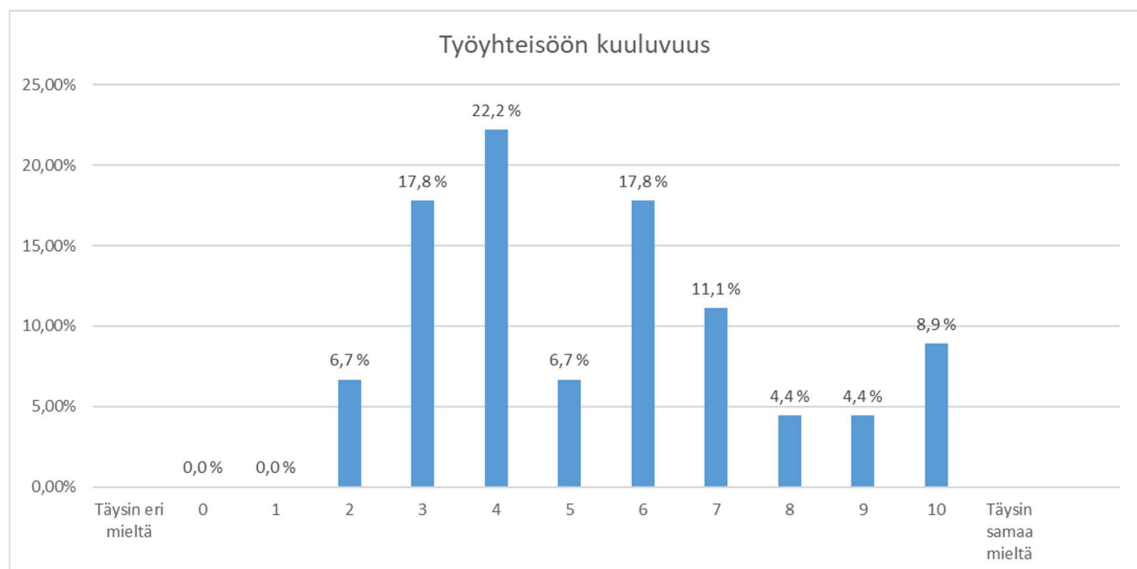
Kyselyssä haluttiin selvittää, kokevatko määräaikaiset työntekijät, että heitä kohdellaan työpaikalla tasa-arvoisesti suhteessa vakinaisiin työntekijöihin. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Suurin osa vastaajista koki, ettei määräaikaista työntekijöitä kohdella

tasavertaisesti vakinaisten työntekijöiden kanssa. Vain pieni osa vastaajista tunsivat saavansa samanarvoista kohtelua. (Kuvio 19.)



Kuvio 19. Henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu vakinaisiin työntekijöihin nähden

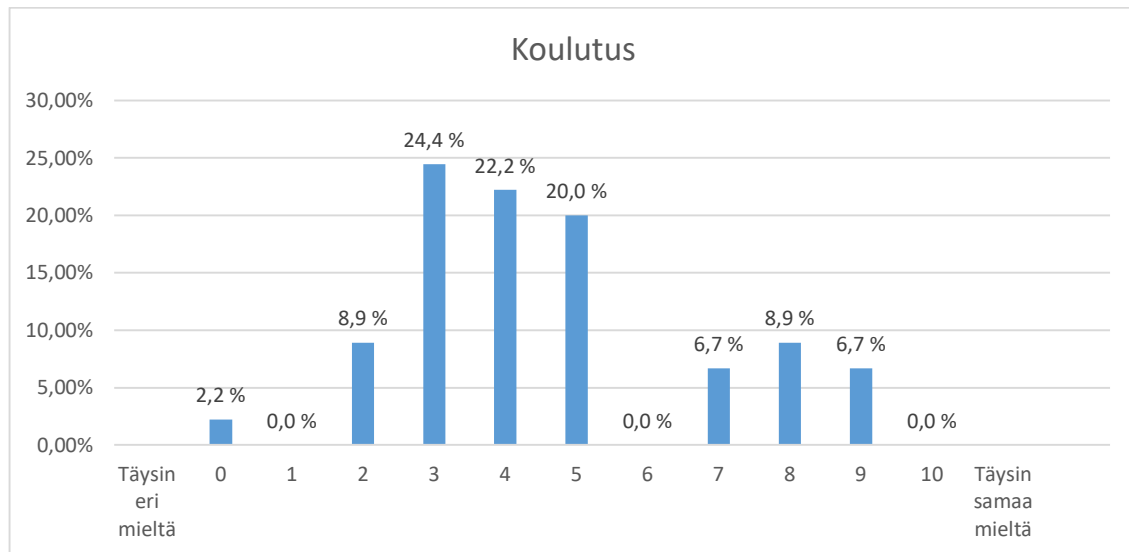
Kyselyssä selvitettiin, kokevatko henkilöt kuuluvansa työyhteisöön. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Vain alle neljäsosa tunsivat kuuluvansa osaksi työyhteisöä. Suurin osa vastaajista ei tuntenut täysin kuuluvansa osaksi työyhteisöä. (Kuvio 20.)



Kuvio 20. Työyhteisöön kuulumisuuden tunne

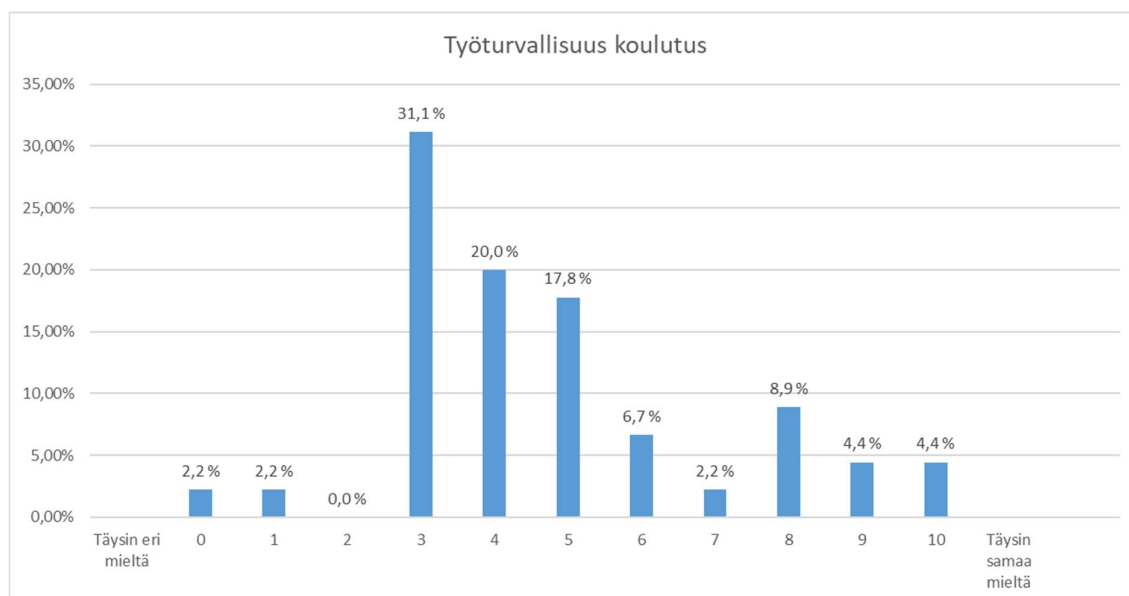
7.6 Koulutus ja edut

Kyselyssä kysyttiin, saavatko työntekijät koulutusta työtehtäviinsä työpaikalla. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Kuvion 22 perusteella voidaan havaita, että koulutusta voitaisiin järjestää enemmän työpaikalla.



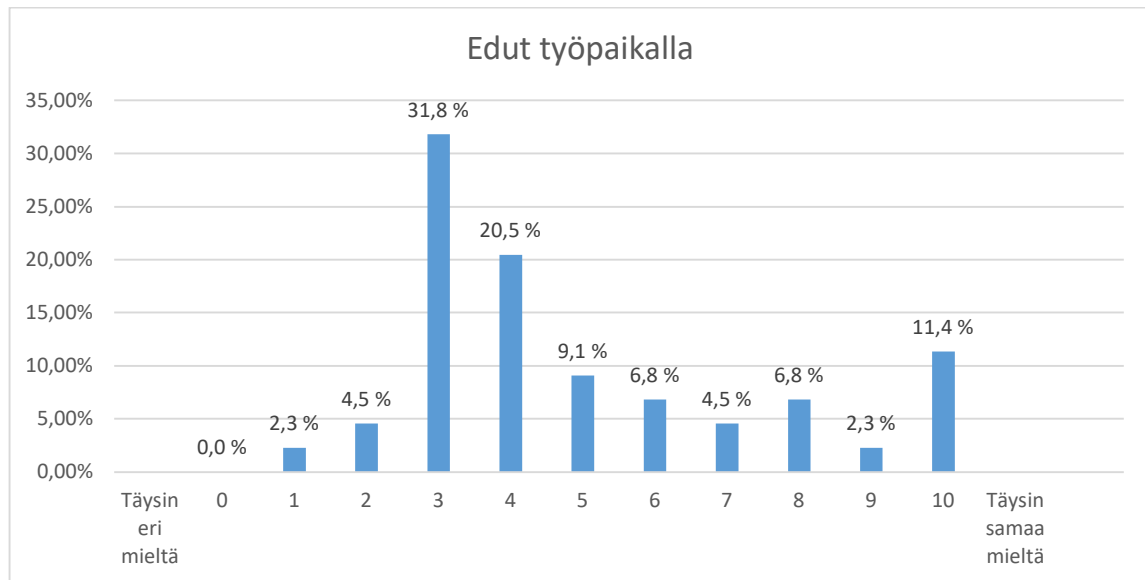
Kuvio 22. Koulutus työpaikalla

Kyselyyn vastanneilta henkilöiltä kysyttiin, ovatko he saaneet työpaikallaan työturvallisuuteen liittyvää koulutusta. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Kuvion 23 perusteella voidaan todeta, että suurin vastaajista kokee, ettei ole saanut työturvallisuuteen liittyvää koulutusta tarpeeksi työpaikallaan.



Kuvio 23. Työturvallisuus koulutus

Viimeisenä työntekijöiltä kysyttiin eduista työpaikalla. Haluttiin selvittää saavatko he samantyyppisiä etuja kuin vakinaiset työntekijät? Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0–10. Suurin osa vastaajista kokee, ettei saa samantyyppisiä etuja työpaikallaan kuin vakinaiset työntekijät (Kuvio 24).



Kuvio 24. Edut työpaikalla vakinaisiin nähden

8 Tutkimustulokset haastattelun perusteella

8.1 Työsuhteiden lukumäärä

Haastattelussa kysyttiin ensimmäisenä, kuinka monta kertaa olet ollut määräaikaisessa työsuhteessa vähittäiskaupan alalla. Kaikilla haastatteluun osallistuneilla henkilöillä oli useampi määräaikainen työsuhde vähittäiskaupan alalta.

Ensimmäisellä haastatteluun osallistuvalla henkilöllä oli kaksi määräaikaista työsuhdetta. Toisella henkilöllä oli kolme määräaikaista työsuhdetta. Kolmannella henkilöllä peräti kahdeksan määräaikaista työsuhdetta vähittäiskaupan alalta.

8.2 Määräaikaisuuden peruste

Haastattelussa haluttiin tietää, millä perusteilla henkilöille oli solmittu määräaikainen työsopimus. Kysymyksenä oli, mikä on määräaikaisuutesi peruste.

Haastateltava 1 määräaikaisten työsuhteiden perusteena oli tuotannollistaloudelliset syyt. Haastateltava 2 määräaikaisten työsuhteiden perusteena oli työn kausiluonteisuus. Haastateltava 3 määräaikaisten työsuhteiden perusteena oli työn kausiluonteisuus, sijaisuus ja tuotannollistaloudelliset syyt.

8.3 Eteneminen työsuhteessa

Seuraavana kysymyksenä haastattelussa oli, tuntuuko sinusta siltä, että pystyt etenemään nykyisessä työsuhteessasi. Mikä sinua siinä estää?

Haastateltava 1 kertoi, ettei hänen työpaikallaan ole minkäänlaisia etenemisen mahdollisuuksia. Hänen mukaansa etenemisen mahdollisuudet on rajattu erittäin pieneksi työantajan puolelta.

Haastateltava 2 mukaan työpaikalla kokeneemmat työntekijät menevät aina edelle etenemisen suhteen. Avoimia tehtäviä tarjotaan aina ensisijaisesti kokeneimmalle työntekijälle.

Haastateltava 3 puolestaan kertoi, että etenemisen mahdollisuudet ovat itsestä kiinni. Jos itse haluaa edetä työssään, on se myös mahdollista.

8.4 Työnantajan ja työyhteisön tuki

Haastattelussa kysyttiin, tuntuuko sinusta siltä, että määräaikaisuutesi vaikuttaa tukeen työyhteisöltä ja esimieheltä. Haastattelun perusteella haastateltava 1 tunsi saavansa tukea työkavereiltaan, mutta ei esimieheltään. Haastateltava 1 koki, ettei saa tarpeeksi tukea esimieheltään vaikeiden päätösten tekoon, vaan joutuu suoriutumaan niistä itsenäisesti.

Haastateltava 2 puolestaan tunsi saavansa tukea sekä työkavereiltaan ja esimiehiltään. Hän koki, että saa työyhteisöltä ja esimieheltään tukea missä asiassa tahansa.

Haastateltava 3 sai vaihtelevasti tukea esimieheltään. Eniten tukeen vaikutti esimiehen mieliala. Kun esimies oli paremmalla tuulella, hän sai enemmän tukea. Esimiehen huonoina päivinä tuki jäi vähäiseksi. Haastateltava 3 koki saavansa työyhteisöltä tukea aina sitä tarvittaessa.

8.5 Tulevaisuuden suunnittelu

Haastattelussa kysymyksenä oli: Pystytkö suunnittelemaan tulevaisuuttasi, vaikka olet määräaikaisessa työsuhteessa? Haastateltava 1 koki, että määräaikainen työsuhte vaikuttaa negatiivisesti hänen tulevaisuutensa suunnitteluun, koska hänellä ei ole tietoa työsuhteen jatkumisesta määräaikaisuuden päätyttyä. Hän koki myös, että määräaikaisuus hankaloittaa toisten työpaikkojen hakemista. Työpaikkoja pystyy hakemaan vasta määräaikaisuuden päätyttyä, mutta ei sinä aikana, kun määräaikaisuus on vielä voimassa.

Haastateltava 2 puolestaan koki määräaikaisen työsuhteen positiivisena asiana. Hän opiskelee samaan aikaan itselleen ensimmäistä ammattitutkintoa. Hän kokee määräaikaisuuden hyvänä vaihtoehtona opiskelujensa ohella.

Kolmannen haastatteluun osallistuneen henkilön mielestä määräaikainen työsuhte vaikuttaa negatiivisesti hänen tulevaisuutensa suunnitteluun. Hän haluaisi ostaa omakotitalon, mutta pankki ei myöntänyt hänelle lainaa määräaikaisen työsuhteen takia. Pankin mielestä määräaikainen työsuhte on riski lainan takaisinmaksua ajatellen.

8.6 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi

Haastateltavilta kysyttiin: Miten koet työsuhteesi muodon vaikuttamaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin? Työntekijän hyvinvointiin ja jaksamiseen työssä vaikuttaa työaikojen ennakoitavuus ja mahdollisuus yksityiselämän suunnitteluun.

Haastateltavilta kysyttiin, miten koet työsuhteesi muodon vaikuttavan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

Haastateltava 1 sanoi, että fyysinen hyvinvointi kärsii, koska hän ei voi suunnitella ja noudata tiettyä harjoitusohjelmää työn epäsäännöllisyyden ja nopealla aikataululla tulevien lisävuorojen takia. Haastateltavalla 2 oli säännölliset, ennalta suunnitellut työvuorot ja avoin keskusteluyhteys esimiesten kanssa. Hän ei kokenut työsuhteensa muodon vaikuttavan fyysiseen hyvinvointiin. Haastateltava 3 koki työn epäsäännöllisten työvuorojen vaikuttavan kielteisesti riittävään lepoon ja mahdollisuuteen rentoutua työvuorojen välillä.

Haastateltava 1 koki psyykkisesti raskaana määräaikaisen työsuhteen, koska omasta mielestään hän joutui myötäilemään esimiestään työsuhteen epävarmuuden takia. Hän koki, että hänen pitää suostua ylimääräisiin työvuoroihin, jotta hän saisi työsopimukselleen jatkoa. Haastateltava 2 ei kokenut mitään vastaavaa haastateltava 1 kanssa. Haastateltava 3 koki työnteon psyykkisesti raskaaksi huonon työilmapiirin takia. Esimiehen mielialan mukaan vaihtuva suhtautuminen työntekijään oli henkisesti raskasta.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että sosiaalinen hyvinvointi parani asiakassuhteissa. Kaikki pitivät sitä hyvänä ja työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

8.7 Työpaikan epäkohdat

Haastattelussa kysymyksenä oli: Miten koet työsuhteesi muodon vaikuttamaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin?

Haastateltavista 1 ja 3 olivat sitä mieltä, etteivät pystyneet puuttumaan työpaikkansa epäkohtiin. Heidän mielestään epäkohtiin puuttuminen saattaisi johtaa pahimmillaan siihen, ettei sopimusta jatkettaisi enää uudelleen.

Haastateltava 2 puolestaan kertoi, että heidän työpaikallaan jokainen henkilö saa puuttua epäkohtiin ja kaikkien mielipidettä arvostetaan työsuhteen muodosta huolimatta. Työpaikalla pidetään viikoittain kokouksia, joissa jaetaan havaitut epäkohdat kaikkien työntekijöiden tietoon ja puututaan niihin.

9 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyössä tutkittiin määräaikaisen työsuhteen vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin vähittäiskaupan alalla. Tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijät kokevat määräaikaisen työsuhteen ja miten määräaikaisuus vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin vähittäiskaupan alalla. Opinnäytetyön tutkimukseen osallistuivat vähittäiskaupan alalla työskentelevät henkilöt.

Tutkimukseen osallistuneista henkilöistä suurin osa oli ollut useamman kerran määräaikaisessa suhteessa vähittäiskaupan alalla. Monen henkilön määräaikaisen työsuhteen perusteena oli kausiluonteisuus. Enemmistö vastaajista ei ollut tyytyväisiä työsuhteensa muotoon, vaan he halusivat työsuhteensa olevan vakinainen. He kokivat myös, että määräaikaisuus vaikuttaa kielteisesti heidän työmotivaatioonsa ja mahdollisuuksiin edetä nykyisessä työssä. Tuleva talouden suunnittelu koettiin vaikeaksi määräaikaisessa työsuhteessa.

Kyselyssä ja haastattelussa selvisi, että työntekijät kokivat palautteen antamisen esimiehelle hankalaksi. Suurimmalle osalle ongelmakohtiin puuttuminen oli haastavaa työpaikalla. Kyselyyn vastanneista henkilöistä suurin osa koki tuen puutetta sekä esimiehen että työka vereiden puolesta. Monen vastaajan mielestä tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla ei myöskään toteutunut, vaan suurin osa kyselyyn osallistuneista henkilöistä koki, että määräaikaisia ja vakituisia henkilöitä kohdellaan eri tavalla työpaikalla.

Johtopäätöksenä kyselyn ja haastattelun perusteella voidaan sanoa, että myönteinen ilmapiiri ja hyvät vuorovaikutussuhteet ovat tärkeässä roolissa siinä, että määräaikaiset työntekijät kokevat tulleen tasa-arvoisesti kohdelluiksi vakituisten työntekijöiden kanssa. Työpaikan ilmapiiriin ollessa avoin ja kannustava myös määräaikaisella työntekijällä oli mahdollisuus kouluttautua ja puuttua työpaikan epäkohtiin. Esimies voi vaikuttaa määräaikaisen työntekijän hyvinvointiin omalla asenteellaan ja toiminnallaan. Tasa-arvoinen ja avoin keskustelu työpaikalla lisää kaikenlaista hyvinvointia työntekijöiden kesken. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut työhönsä, mikä on yrityksen etu. Se taas lisää yrityksen tuottavuutta ja kasvattaa sen pääomaa.

Tutkimuksessa olisi voitu haastatella useampaa määräaikaista työntekijää. Kyselylomakkeeseen olisi myös voinut vastata suurempi määrä ihmisiä, jotta tutkimus olisi ollut entistä luotettavampi. Tutkimuskysymyksiin löydettiin vastaukset tutkimuksen avulla.

Jatkotutkimuksena voisi selvittää, miten osa-aikaiset työntekijät kokevat osa-aikaisuuden vaikuttavan heidän hyvinvointiinsa vähittäiskaupan alalla. Jatkotutkimuksessa voisi lisäksi selvittää osa-aikaisten palkan riittävyttä jokapäiväiseen elämään.

Lähteet

- Ammattiliitto Pro. 2021. Luottamushenkilöt. Viitattu 19.5.2021. Saatavissa <https://pro-liitto.fi/fi/tyoelaman-tietopankki/luottamushenkilot#861eedeb>
- Duodecim terveyskirjasto. 2021. Mitä on terveys? Viitattu 21.5.2021. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00903>
- Findikaattori. 2020. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. Viitattu 14.5.2021. Saatavissa <https://findikaattori.fi/fi/table/53>
- Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara P. 2018. Tutki ja kirjoita. 22.painos. Helsinki: Tammi.
- Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus oppinäytetyönä. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino Oy.
- Kauppalehti. 2014. Osaaminen kukoistaa avoimessa työyhteisössä. Viitattu 18.5.2021. Saatavissa <https://blog.kauppalehti.fi/muutoksen-ammattilaiset/osaaminen-kukoistaa-avoimessa-tyoyhteisossa>
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.
- Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. 2. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. 3. painos. Helsinki: Talentum Media.
- Manka, M-L. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Paatenoja, J. 2019. Työoikeus tutuksi- käsikirja. Helsinki: Edita.
- PAM. 2015. Vähittäiskauppa Suomessa. Viitattu 15.5.2021. Saatavissa https://www.pam.fi/media/vahittaiskauppasuomessa_2015_web_20150629_smaller.pdf
- PAM. 2020 Määräaikainen työ sopimus. Viitattu 16.5.2021. Saatavissa <https://www.pam.fi/wiki/maaraaikainen-tyosopimus>
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Sistonen, S. 2008. Paranna tuloksia ja palkitse. Helsinki: Talentum.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 11.5.2021. Saatavissa <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen lakimiesliitto. 2010. Kehityskeskusteluopas. Viitattu 10.5.2021. Saatavissa https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19727/kehityskeskusteluopas_net-tiin.pdf#:~:text=Mik%C3%A4%20on%20kehityskeskustelu%20Kehityskeskustelu%20on%20ennalta%20valmisteltu%20tilaisuus%2C,arvioidaan%20yli%20kehityskeskustelukauden%20kest%C3%A4vien%20tavoitteiden%20edistymist%C3%A4.%20Loppuksi%20k%C3%A4-

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

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. EU: Unipress.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Mitä on toimintakyky? Viitattu 13.5.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työoikeusjuristit. 2018. Tulospalkkio sekä vastaavat kannustin- ja sitouttamisjärjestelyt. Viitattu 19.5.2021. Saatavissa <https://tyooikeusjuristit.fi/palvelumme/tyooikeudellinen-konsultaatio/tulospalkkio-seka-vastaavat-kannustin-ja-sitouttamisjarjestelyt/>

Työsopimuslaki 55/2001

Työsuojelu. 2020. Fyysinen kuormitus. Viitattu 12.5.2021. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työterveyslaitos 2021a. Toimiva työyhteisö. Viitattu 21.5.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>

Työterveyslaitos 2021b. Työhyvinvointi. Viitattu 14.5.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. 2021. Viitattu 18.5.2021. Saatavissa https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/tyokayttaytminen

Työturvallisuuslaki 738/2002

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Virolainen, I & Virolainen, H. 2016. Mielen voima työssä. Helsinki: Viisas elämä Oy.

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. 5.uudistettu painos Helsinki: Alma Talent.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

1. Monta kertaa olet ollut määräaikaisessa työsuhteessa kaupan alalla?
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - Enemmän
 - Vähemmän
2. Mikä on määräaikaisen työsuhteesi peruste?
Avoin vastausvaihtoehto
3. Haluaisitko, että työpaikkasi vakinaistettaisiin?
 - Kyllä
 - Ei
4. Oletko saanut tietoa vakinaisista työpaikoista työpaikallasi?
 - Kyllä
 - Ei
5. Oletko tyytyväinen tämänhetkiseen työsuhteesi muotoon?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
6. Vaikuttaako määräaikaisuutesi tulevaisuuden haaveisiisi?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
7. Koetko olevasi samassa asemassa vakinaisten työntekijöiden kanssa yhteiskunnan näkökulmasta?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
8. Vaikuttaako määräaikaisuutesi perhesuhteisiisi?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
9. Vaikuttaako määräaikainen työsuhde perheenlisäyksen suunnitteluun?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
10. Vaikuttaako määräaikainen työsuhde motivaatioosi tehdä töitä?
 - Kyllä
 - Ei

11. Koetko pystyväsi vaikuttamaan työpaikan epäkohtiin, vaikka olet määräaikaisessa työsuhteessa?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
12. Vaikuttaako määräaikaisuus taloutesi suunnitteluun?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
13. Koetko pystyväsi etenemään työssäsi ollessasi määräaikaisessa työsuhteessa?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
14. Uskallatko keskustella esimiehesi kanssa työajan muutoksista, esim. työvuoron vaihtaminen?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
15. Uskallatko antaa esimiehellesi palautetta, ollessasi määräaikaisessa työsuhteessa?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
16. Vaikuttaako määräaikaisuutesi työnantajan tukeen työpaikalla?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
17. Tuntuuko sinusta, että saat yhtä paljon tukea työkavereiltasi kuin vakinaiset työntekijät?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
18. Onko sinulle järjestetty kehityskeskusteluja?
 - Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa
19. Katsotko, että kehityskeskustelut olisivat tarpeellisia?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
20. Tunnetko olevasi vakinaisten työntekijöiden kanssa samassa asemassa?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
21. Tunnetko olevasi osa työyhteisöä, vaikka olet määräaikaisessa työsuhteessa?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
22. Saatko yhtä paljon koulutusta kuin vakinaiset työntekijät?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä
23. Oletko saanut yhtä paljon työturvallisuuteen liittyvää koulutusta, kuin vakinaiset työntekijät?
Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä

24. Saatko samoja etuja työpaikallasi kuin vakinaiset työntekijä?

Täysin eri mieltä 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Täysin samaa mieltä

Liite 2. Haastattelukysymykset

1. Kuinka monta kertaa olet ollut määräaikaisessa työsuhteessa vähittäiskaupan alalla ja mikä on määräaikaisuutesi peruste?
2. Tuntuuko sinusta siltä, että pystyt etenemään nykyisessä työsuhteessasi? mikä sinua estää?
3. Tuntuuko sinusta siltä, että määräaikaisuutesi vaikuttaa tukeen työyhteisöltä ja esimieheltä?
4. Pystytkö suunnittelemaan tulevaisuuttasi, vaikka olet määräaikaisessa työsuhteessa?
5. Miten koet työsuhteesi muodon vaikuttamaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin?
6. Pystytkö puuttumaan työpaikalla oleviin epäkohtiin?