



Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät. Case Racing Rescue Finland Oy

Julia Laukkanen, Nea Salopuro

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät. Case Racing Rescue
Finland Oy**

Julia Laukkanen, Nea Salopuro
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2023

Julia Laukkanen, Nea Salopuro

Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät. Case Racing Rescue Finland Oy

Vuosi

2023

Sivumäärä 76

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkielmatyyppisenä kehitystyönä, jossa toimeksiantajayrityksenä toimi Racing Rescue Finland Oy. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella toimeksiantajayrityksen työntekijöiden työhyvinvointia. Tavoitteena oli esittää toimeksiantajayritykselle työhyvinvointia koskeva selvitys johtopäätöksien avulla kehitysehdotuksineen.

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu työhyvinvoinnin käsitteestä ja työhyvinvointiin liittyvistä osa-alueista, joilla tutkitusti työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa. Nämä vaikuttavat osa-alueet ovat työkyky, työolosuhteet, osaaminen, johtaminen ja ilmapiiri. Tietoperustaa hyödynnettiin tutkimuksen jokaisessa eri vaiheessa.

Tutkimus toteutettiin käyttäen määrällistä tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruuseen käytettiin kyselytutkimuslomaketta. Kysely toteutettiin sähköisenä Google Forms-kyselynä toimeksiantajayrityksen aktiivisille keikkatyöntekijöille. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa ja kyselyyn vastasi 27 henkilöä.

Tutkimustuloksien avulla saatiin tärkeää tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilasta. Tulokset olivat positiivisia ja kehityskohteina tutkimustuloksien perusteella nähtiin palkitsemiskäytännöt sekä palkka.

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, työolosuhteet, osaaminen, johtaminen

Laurea University of Applied Sciences

Abstract

Bachelor's Degree Programme in Business Management

Bachelor of Business Administration (BBA)

Julia Laukkanen, Nea Salopuro

Well-Being at Work and Factors Affecting It. Case Racing Rescue Finland Ltd

Year

2023

Pages

76

This thesis was conducted as a development project in the form of a research study, with Racing Rescue Finland Ltd. acting as the commissioning company. The purpose of this thesis was to examine well-being at work within the commissioning company. The objective was to present a comprehensive analysis of well-being at work, accompanied by conclusive findings and development recommendations for the commissioning company.

The theoretical framework of the thesis derives from the concept of well-being at work and its related areas, which have been empirically proven to impact well-being at work. These influential areas include work ability, working conditions, competence, leadership, and the work environment. The theoretical framework was utilized throughout each phase of the research study.

The research was conducted using a quantitative research methodology. Data collection was carried out through a survey questionnaire administered via Google Forms, targeting active gig workers employed by the commissioning company. The survey was available for two weeks, and a total of 27 individuals responded.

The research findings provided valuable insights into the current state of well-being at work. The results were generally positive, highlighting areas for improvement, such as reward systems and remuneration.

Keywords: well-being at work, work ability, working conditions, competence, leadership

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Yritysesittely	7
2.1	Racing Rescue Finland Oy historia	7
2.2	Työntekijät ja toimintakausi	8
3	Tietoperusta	9
3.1	Työhyvinvointi	9
3.2	Työkyky	12
3.3	Työolosuhteet	15
3.4	Osaaminen	16
3.5	Johtaminen	17
3.6	Ilmapiiri.....	19
4	Menetelmälliset ratkaisut	20
4.1	Kyselylomake ja kyselyn toteutus.....	21
4.2	Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys	22
5	Työhyvinvointikyselyn tulokset.....	23
5.1	Työkyky	23
5.2	Työolosuhteet	26
5.3	Osaaminen	28
5.4	Johtaminen	33
5.5	Ilmapiiri.....	37
5.6	Tulosten analysointi	41
5.7	Kehittämisehdotukset	43
5.8	Työn luotettavuus ja sen arviointi	43
5.9	Tutkimuksen eettisyys.....	44
	Lähteet.....	45
	Kuviot	49
	Liitteet	50

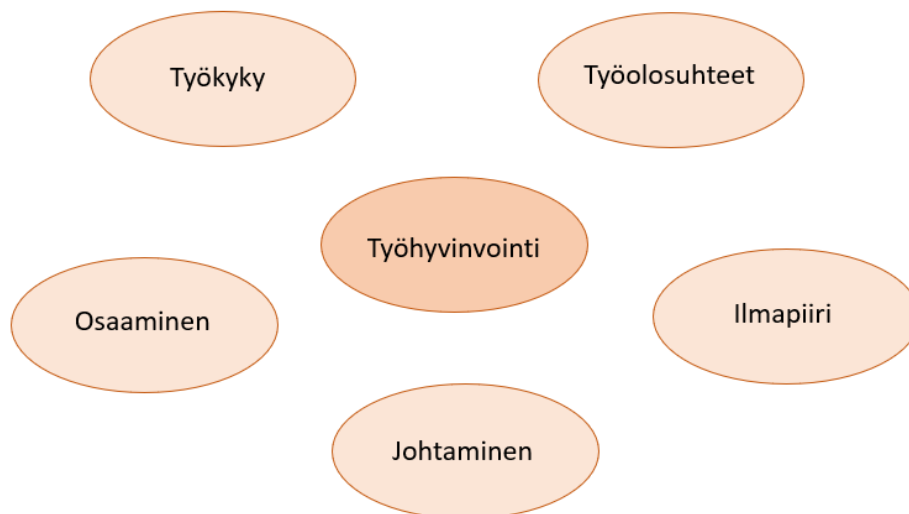
1 Johdanto

Työhyvinvoinnin merkitys kasvaa organisaatioissa koko ajan, sen tärkeys ymmärretään ja siihen ollaan valmiita panostamaan enemmän kuin ennen. Työhyvinvointi on yksi yrityksen tuottantotehtävistä ja henkilöstön voidessa hyvin, heijastuu se suoraan yrityksen tulokseen ja menestykseen. Työhyvinvointi koostuu monesta osatekijästä ja siihen vaikuttaa myös moni asia. Lyhyesti kiteytettynä työhyvinvointia on se, kun työntekijä haluaa mennä töihin ja hän viihtyy siellä. Työhyvinvointi vaikuttaa myös työpaikan ulkopuoleiseen elämään ja kokonaisuudessaan työntekijän voimavaroihin. (Kesti & Joutsiniemi 2019.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella toimeksiantaja yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia. Tavoitteena on esittää toimeksiantajayritykselle työhyvinvointia koskeva selvitys johtopäätöksien avulla kehitysehdotuksineen. Opinnäytetyö on tutkielma ja tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen kysely. Työntekijöiden ollessa keikkatyöntekijöitä, sähköisessä muodossa toteutettu kysely on varmin tapa saada vastauksia. Tutkimusongelmana on Racing Rescue Finland Oy:n työntekijöiden työhyvinvoinnin tila. Yrityksessä ei ole tehty työhyvinvointikartoitusta, joten tutkimus on ajankohtainen ja tarpeellinen.

Tutkimuskysymyksiä on määritelty kaksi kappaletta.

- Mikä on toimeksiantajayrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen?
- Miten työhyvinvointia voisi kehittää?



Kuvio 1 Raportin tietoperusta

Kuviossa 1 havainnollistetaan, millainen tietoperusta tällä raportilla on. Tietoperusta koostuu tehdyistä tutkimuksista sekä työhyvinvointiin liittyvästä kirjallisuudesta. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa muun muassa hyvällä johtamisella ja ilmapiirillä. Työkyky sisältää työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kombinaation, joka on suhteessa itse työhön. Hyvillä työolosuhteilla on vaikutusta koko työn sujuvuuteen sekä kokonaisuudessaan työhyvinvointiin. Osaamiseen liittyy vahvasti jatkuva oppiminen ja itsensä kehittäminen, joihin työnantajalla on paljon erilaisia keinoja kannustaa ja tukea henkilöstöä. Johtaminen pitää sisälleen kaiken päivittäisjohtamisesta perehdyttämiseen sekä palkitsemiseen ja sillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Ilmapiiri käsittää sen tunnelman, joka työpaikalla on. (Aro 2018, 25; Sosiaali- ja terveysministeriö 2022; Työterveyslaitos 2023a.)

2 Yritysesittely

Tämän tutkimuksen toimeksiantajana toimi Racing Rescue Finland Oy, joka on vuonna 2012 perustettu terveydenhuoltoalan yritys. Yritys tarjoaa ensihoito-, lääkintä- ja pelastuspalveluita erilaisiin tapahtumiin ympäri Suomen. Yrityksen toimitusjohtajana toimii Pasi Rosendahl ja liikeideana on tarjota asiakkaille tarkoituksenmukaista lääkintä- ja pelastuspalveluita monenlaisiin tapahtumiin. Kaiken toiminnan keskiössä, henkilöstön ammattitaidon lisäksi, on tarjota yksilöllisesti asiakkaille juuri heidän tarpeisiinsa sopiva palvelukokonaisuus. Asiakkaille suunnitellaan tapahtumasta, urheilulajista- ja tasosta sekä lajin- ja viranomaisten määräysten mukaan oikeanlainen mitoitus henkilöstöä ja kalustoa tarvittavaan tapahtumaan. Kaikki tarjotut resurssit ovat tarkoituksenmukaisia ja asiakkaan tilatessa palvelua Racing Rescue Finland Oy:ltä toimitusjohtaja Rosendahl pystyy kokemuksensa ja ammattitaitonsa vuoksi auttamaan nopeasti asiakasta löytämään oikeanlaisen palvelukokonaisuuden kaikkine resursseineen kustannustehokkaasti laadusta tinkimättä. Yhteistyökumppaneina Racing Rescue Finland Oy:llä on muun muassa Local Crew, Live Nation ja Nelonen Media sekä vuoden 2022 sponsoreita ovat Mehiläinen Oy ja Sydänturva. (Rosendahl 2022.)

2.1 Racing Rescue Finland Oy historia

Yritys sai alkunsa kaksi vuotta ennen osakeyhtiön perustamista, kun vuonna 2010 Pasi Rosendahl ja yleislääkäri Juha Kukkonen olivat huomanneet moottoriurheilussa ensihoito- ja pelastusjärjestelyiden olevan huonosti organisoitua ja puutteellista, jolloin he päättivät tehdä tähän muutoksen. Syntyi Racing Rescue & Medical Team eli RRMT. Racing Rescue & Medical Team on vuonna 2010 perustettu moottoriurheilusta kiinnostuneista hoito- ja pelastusalan ammattilaisista koostuva ryhmä. Henkilöstö työskentelee päätoimisesti eri pelastuslaitoksissa ja ensiapupoliklinikoilla tai näihin rinnastettavissa työpaikoissa kuten vapaapalokunnissa. Ryhmää hallinnoi Racing Rescue Finland Oy, jolla on Valviran myöntämä toimilupa Suomessa. (RRMT 2022; Rosendahl 2022.)

Toiminnan kasvaessa perutettiin Racing Rescue Finland Oy:n vuonna 2012. Rosendahl on yrityksen toimitusjohtaja ja yksi yrityksen hallituksen viidestä jäsenestä. Hallituksen lisäksi Rosendahlin apuna ovat vastuusairaanhoitaja ja vastuulääkäri sekä 6-7 henkilöstä koostuva operatiivinen johtoryhmä. (Rosendahl 2022.)

2.2 Työntekijät ja toimintakausi

Racing Rescue Finland Oy:ssä ei ole yhtään ympärivuotisesti vakituudessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa olevia henkilöitä, vaan kaikki ovat niin sanottuja keikkatyöntekijöitä, jotka oman päätyönsä ohella tekevät yritykselle keikkaa eli työskentelevät yritykselle tulleissa tapahtumissa terveydenhuollon tai pelastuksen tehtävissä. Kesällä 2022 yritys palkkasi kaksi määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevää osa-aikatyöntekijää, joiden työtehtäviä oli muun muassa autojen ja välineiden huolto- ja yleiset toimistotyöt. Keikkatyöntekijöitä yrityksen listalla on noin 180 ammattilaista ja maallikkoa, joista aktiivisia on noin 60-80 henkilöä. Ammattilaiset ovat muun muassa lähihoitajia, sairaanhoitajia, ensihoitajia, sairaankuljettajia, yleislääkäreitä, ensihoidon erikoislääkäreitä, ensihoidon vastuulääkäreitä ja muita erikoisalojen lääkäreitä. Henkilöitä, joilla ei ole terveydenhuollon ammattipätevyyttä, ovat esimerkiksi vapaapalokuntalaisia, meripelastajia ja vapaaehtoistyöntekijöitä Suomen Punaisesta Rististä. Tapahtumia, joissa yritys oli vuonna 2022 mukana, olivat muun muassa moottoriurheilutapahtuma RallyX Nordic Rallicross Kouvolassa, MotoGP ja MXGP MM motocross Hyvinkäällä, hevosurheilutapahtuma Kuninkuusravit, urheilutapahtumia kuten Helsinki City Running Day ja Ironman-kilpailu, musiikkitapahtumia Rockfest, Ruisrock ja Himos Juhannus sekä yksittäisten artistien konsertteja, esimerkiksi Lauri Tähkä, Nightwish ja Ghost. (Rosendahl 2022.)

Racing Rescue Finland Oy:n toimintakausi on pääasiassa toukokuusta syyskuuhun viikonloppuisin, jolloin tehdään liikevaihtoa, mutta kuluja yrityksellä on 12 kuukautta vuodessa. Kiinteät kulut tulevat muun muassa kaluston ja välineistön huollosta ja ylläpidosta, toimitilojen ylläpitokuluista ja erilaisista vakuutusmaksuista. Vuonna 2019 yrityksen liikevaihto oli 336 000 euroa ja liiketulos 2000 euroa. Globaalin koronapandemian aikana vuosina 2020 ja 2021 yritys teki tappiota johtuen pandemian aiheuttamista rajoitteista, mitkä estivät tapahtumien järjestämisen. Vuosi 2022 oli huomattavasti parempi, jolloin liikevaihto oli 190 % parempi, kuin aikaisempina vuosina. Tapahtumia järjestettiin vuonna 2022 lähes entiseen tapaan, mutta Venäjän sotatoimet Ukrainassa ja siitä johtuvat erinäiset kansainväliset pakotteet aiheuttivat joidenkin tapahtumien peruuntumisia. Rosendahl on laskenut vuoden 2022 aikana yrityksen tapahtumissa käyneen 2,5-3 miljoonaa kävijää. Viranomaiset ovat myös kiinnostuneita Racing Rescue Finland Oy:n toiminnasta ja käyvät tutustumassa tapahtumissa yrityksen tiloihin ja toimintaan. (Kauppalehti 2022; Rosendahl 2022.)

3 Tietoperusta

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu jo 1920-luvulta lähtien, jolloin tutkittiin vain yksilön työssäjaksamista stressitutkimuksen avulla. Silloin nähtiin vain ulkoisia stressinaiheuttajia, joita olivat melu, kylmä, myrkylliset aineet ja työn raskaus fyysisesti. Myöhemmin ymmärrettiin myös ympäristön vaikutukset stressiin, josta alettiin käyttää myös sanaa kuormitus. (Manka & Manka 2016, 64.) Varsinainen työhyvinvoinnin tutkimus alkoi vasta 1950-luvulla, kun Työterveyslaitos perustettiin. Aluksi tutkimus kohdistui riskipitoisiin työoloihin, mutta 1970-1980-luvuilla tutkimus laajeni työstressiin ja kuormittuneisuuteen. Tämän jälkeen kehitys jatkui työhyvinvoinnin ja hyvinvointivoimavarojen tutkimukseksi 1990-luvulla, ja 2000-luvulla siirryttiin tutkimaan työn imun edellytyksiä ja positiivisia voimavaroja. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 30.) Larjovuori, Manka ja Nuutinen (2015) nostavat esille selvityshankeraportissaan työhyvinvoinnin olevan myös yksi organisaation menestymisen tekijöistä, minkä vuoksi työhyvinvoinnille kannattaa asettaa tavoitteet, laatia toimet tavoitteiden saavuttamiseksi ja arvioida vaikuttavuutta. Sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö on yritykselle arvokas voimavara.

Työhyvinvointi nähdään monella eri tavalla ja siitä on monia määritelmiä. Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) määrittelee työhyvinvoinnin olevan itse työstä, sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, hyvinvoinnista ja terveydestä muodostuva kokonaisuus. Hyvällä johtamisella, ilmapiiirillä ja työntekijöiden ammattitaidolla voidaan edistää työhyvinvointia. Mäkikangas ym. (2017, 13) nostavat esille työhyvinvoinnin olevan systeeminen ilmiö. Tämä perustuu sillä, että kokemus työhyvinvoinnista on herkkä sitä määrittävien tekijöiden muutoksille ja työhyvinvointi rakentuu yhdessä muun elämän ja kokonaisyhyvinvoinnin kanssa vuorovaikutuksessa. Saramies ja Törnroos (2021, 40) ovat myös tulleet johtopäätökseen, jossa työntekijän oma kokemus työympäristöstään vaikuttaa tämän kokemaan työhyvinvointiin. He painottavat, että mitä enemmän työntekijä kokee itse voivansa vaikuttaa työhönsä ja mitä paremmaksi tämä kokee työn kehittävyys sekä monipuolisuuden, sitä suuremmaksi työntekijä kokee työn imun ja oman hyvinvointinsa. Työhyvinvoinnille ei siis ole olemassa yhtä selkeää selitystä, vaan se on käsitteenä hyvin laaja-alainen.

Työhyvinvointi on sisällytetty useiden organisaatioiden strategioihin, mutta käytännössä jää usein toteutumatta. Tuominen ja Parviainen (2021,6) nostavat esille työhyvinvoinnin ja sen edistämisen onnistumisen silloin, kun se on sisäänrakennettuna yrityksen normaaliin toimintaan. Suonsivu (2019, 128) painottaa työhyvinvoinnin kuuluvan ennemminkin olennaiseksi osaksi yrityksen strategiaa, ja työhyvinvointi tulisi olla jo laissa turvattuna. Nykypäivänä työhyvinvointi on noussut enemmän esille ja yritykset joutuvat kilpailemaan työntekijöistä eri tavalla kuin aikaisemmin. Työntekijän houkuttelevuus suurella palkalla ei auta sitouttamaan työntekijää yritykseen, jos työntekijä kokee työyhteisön hyvinvoinnin huonoksi ja itselleen

epäedulliseksi. Ihmiset ovat enemmän valveutuneita omasta, ja myös muiden, hyvinvoinnista. Rahallinen korvaus ei välttämättä riitä jatkamiseen yrityksen palveluksessa, jos työhyvinvoinnin epäkohtiin ei saada muutosta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 24-28.)

Viitala (2021, 256) sekä Sydänmaanlakka (2020) nostavat molemmat esille organisaatioiden ja työntekijöiden hyvinvoinnin. Työntekijöitä ei voi kohdella huonosti, ilman että tieto siitä leviää yrityksen ulkopuolelle, vaikuttaen suoraan muun muassa työnantajamielikuvaan. Hyvinvointi on myös edellytys uudistumiselle ja sitä kautta tehokkuudelle. (Sydänmaanlakka 2020; Viitala 2021, 256.)

Työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia säädetään laeilla, mutta työhyvinvoinnista suoranaisesti niissä ei ole. Pennonen (2021, 18) kirjoittaa kuitenkin työhyvinvoinnin tukena olevista sopimuksista ja laeista, jotka varmistavat työympäristön hyväksi. Näitä asioita käsitellään esimerkiksi työturvallisuuslaissa, valtioneuvoston asetuksissa ja päätöksissä, sekä eri aloihin liittyvissä laite-, kone- ja työvälinesäännöksissä. Asiallisen kohtelun ja vastuiden sekä roolien oikeanlaisesta toteutumisesta määrätään monessa eri laissa. Näitä ovat muun muassa työsopimuslaki, työaikalaki, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki, työsuojelun valvonta- ja yhteistoimintalaki sekä työterveyshuoltolaki. (Pennonen 2021, 18.)

Työhyvinvoinnilla on iso merkitys monestakin suunnasta katseltuna. Hyvinvointi lisää työntekijöiden sitoutuneisuutta ja tuottavuutta, sekä vähentää sairauspoissaoloja. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Työturvallisuuskeskus on julkaissut oppaan, jossa avataan työhyvinvointia ja sen osatekijöitä. Oppaan mukaan työhyvinvointi on määritelty ja ymmärretty usein fyysisen kunnan ja hyvän terveyden ylläpitämistä ja kehittämistä tukevana toimintana, kuten työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta, liikuntasetelit ja työpaikalla järjestettävät liikuntatapahtumat. Oppaassa todetaan työhyvinvoinnin olevan kuitenkin paljon enemmän kuin pelkkä fyysinen hyvinvointi ja sen riskitekijöiden minimoiminen. Siihen vaikuttaa paljon myös psykososiaaliset tekijät, joita ovat esimerkiksi työn henkinen kuormittavuus, yksilön oma kokemus työn hallinnasta, merkityksellisyydestä ja palkitsevuudesta, sekä nähdyn ja kuullun tuleminen. Lisäksi oman työyhteisön tuki, ilmapiiri ja tasa-arvoinen kohtelu sekä oikeudenmukainen johtaminen ovat keskeisessä roolissa työyhteisön työhyvinvoinnissa. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Työhyvinvointi täytyy olla koko yrityksen yhteinen tavoite ja tahtotila ilman, että se ulkoistetaan yksilölle antamalla vain erilaisia etuuksia, kuten erilaisia etuseteleitä. Kokonaisuuden kannalta tuottavampaa ja merkityksellisempää on luoda koko yrityksen rakenteissa sisällä oleva hyvinvoiva ilmapiiri, jossa lisäbonuksena voi olla erilaiset hyvinvointia tukevat etuudet työntekijän vapaa-ajalle. Kerran vuodessa järjestettävä yhteinen työhyvinvointipäivä ei riitä. Myös Hakanen (2018, 18) nostaa esille työhyvinvoinnin edistämisen työpaikoilla olevan pitkälti hedonistisen mallin mukaisia, jossa pyritään tavoittelemaan mielihyvää ja välttämään mielipahaa. Hakanen summaa työyhteisöjen virkistys- ja työkykytapahtumien sopivan hedonistiseen malliin, tapahtuman tarjoten mielihyvää ja mukavan yhdessä olemisen

ja tekemisen kokemuksia oman työyhteisön kanssa. Tämä malli on Hakasen (2018, 18) mukaan näkynyt työhyvinvointitoiminnassa liittyen mielipahan välttämiseen, eli jonkin kielteisen asian torjumiseen. Tarkoitetaan tällä työpaikalla havaittujen epäkohtien ja oireiden hoitamista sekä riskeihin ja haitallisiin työoloihin puuttumista. Näillä toimilla on pyritty edistämään työhyvinvointia, mutta kuvatus mukaisen mallin mukaan toimiminen ei työhyvinvoinnin kannalta kuitenkaan ole riittävää.

Työyhteisön sisällä työhyvinvointi syntyy siis erilaisilla toimilla, joilla voidaan vaikuttaa organisaation toimintatapoihin ja kulttuuriin, johtamiseen, työn sisältöön, työympäristöön, osamiseen ja työyhteisöön. Myös jokaisen yksilön asenteet, näkemykset ja erilaiset suhtautumistavat vaikuttavat työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Suonsivun (2019, 118-119) mukaan työntekijän kokiessa työpaikan hyvinvoivaksi vaikuttaa se suoraan hänen motivaatioonsa, työhön sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen, työn imuun sekä moneen muuhun seikkaan työssä. Edellä mainittujen seikkojen ollessa positiivisesti vahvoja, luovat ne osaltaan parempia työsuorituksia.

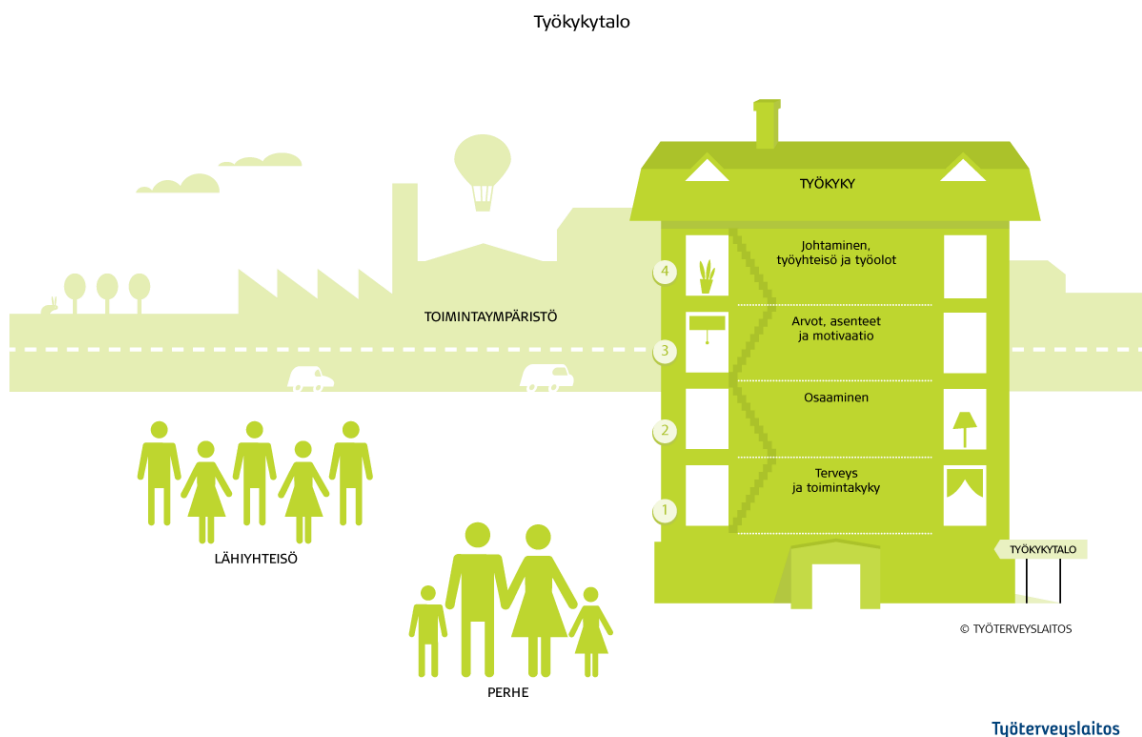


Kuvio 2 Työhyvinvointi ja sen osatekijät (Työturvallisuuskeskus 2017)

Kuviossa 2 on työturvallisuuskeskuksen (2017) kuvaus työhyvinvoinnista ja siihen keskeisesti vaikuttavista osatekijöistä. Kaikki nämä kuviossa olevat soikiot ovat yhteydessä sekä niillä on vaikutuksia toisiinsa. Työhyvinvointi on siis kokonaisuus, joka rakentuu useasta eri osa-alueesta ja muovautuu yksilöllisesti jokaisen henkilön kohdalla erinäköiseksi. Ei ole olemassa yhtä oikeaa mallia, vaan useita erilaisia. Seuraavaksi tarkastelemme tarkemmin työhyvinvoinnin osa-alueita. Mikäli jossakin osa-alueessa on vajavaisuuksia, vaikuttaa se usein myös heti toisiin osa-alueisiin.

3.2 Työkyky

Työterveyslaitos (2023a) määrittelee työkyvyn kokonaisuutena, joka koostuu yksilön henkilökohtaisista voimavaroista sekä itse työstä, työoloista ja johtamisesta. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkyvyn kaikki osa-alueet on jaettu kerroksiin ja kuvataan nelikerroksisena talona, jossa kerrokset tukevat toisiaan. Kaikki talon kerrokset pitää olla kunnossa, jotta talo pysyy kasassa ja työntekijä näin ollen työkykyisenä. Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää työelämän aikana tavoitteena kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Omista voimavaroistaan päävastuussa on henkilö itse ja talon neljännen kerroksen (työ ja työolot) päävastuu kuuluu työnantajalle ja esihenkilöille. Eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden kuten työterveyshuollon ja työsuojelutoimikunnan yhteistyö tuottaa parhaimman tuloksen työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Työnantajalla on monia keinoja yksilön voimavarojen kehittämiseksi lisäksi työntekijä voi itse aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen. Jokaiseen yksilöön vaikuttavat verkostot kuten perhe, sukulaiset ja ystävät, mitkä ympäröivät työkykytaloa. Myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat yksilön työkykyyn. Kokonaisuudessaan vastuu yksilön työkyvystä jakaantuukin sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos 2023a.)



Kuvio 3 Työkykytalo (Työterveyslaitos 2023)

Kuviossa 3 työkyvyn perustan luo ensimmäinen kerros, joka koostuu fyysisestä -, psyykkisestä - ja sosiaalisesta toimintakyvystä sekä terveydestä. Toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot, joiden jatkuva päivittäminen on tärkeää. Kolmannen kerroksen muodostavat arvot, asenteet ja motivaatio. Omat asenteet työntekoa kohtaan vaikuttavat suuresti työkykyyn. Työkykyä vahvistaa, kun työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisena. Työkyky heikentyy, mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia. Lisäksi työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat tässä kerroksessa. Neljännessä kerroksessa ovat itse työpaikka, työ, työyhteisö, organisaatio, työolot ja johtaminen. Esihenkilötyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa ja heillä on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Työterveyslaitos 2023a.)

Motivaatio on yksilöllinen psyykinen tila, joka saa ihmisen tekemään asioita saavuttaakseen tavoitteensa. Käsitteen avaaminen on haastavaa, koska motivaatio tilana esiintyy henkilön mukaan eri tavalla ja henkilö itse ei aina edes syitä tiedosta. Yleistäen voisi sanoa motivaation olevan prosessikuvaus henkilön matkasta alkupisteestä tavoitteeseen. Kuten motivaatio, myös työmotivaatio voidaan jakaa kahteen osaan, sisäiseen ja ulkoiseen. (Sinokki 2016, 60-62; Robbins & Judge 2022, 249.) Ulkoinen motivaatio tulee ihmisen ulkopuolelta joko itse asetettuna tai ulkopuolisen asettamana, esimerkiksi raha, joka on väline ostaa haluttu tuote tai työnantajan asettama kannuste työnsuorittamiseksi. Yksinkertaistettuna ulkoinen motivaatio tarkoittaa ihmisen kokemaa voimakasta halua jotakin kohtaan mitä hän ei koe omaavansa tai omistavansa tarpeeksi. Raha, valta, sosiaalinen status ja tunnustukset voivat olla tällaisia, joita kohti pyritään pääsemään tai joiden vuoksi tehdään jotakin. Sisäisestä motivaatiosta käytetään myös nimitystä syvämotivaatio, jolla tarkoitetaan halua tehdä jotakin, koska itse tekeminen aiheuttaa mielihyvää. Sisäinen motivaatio on kauaskantoisempaa ja sitouttavampaa kuin ulkoinen motivaatio, koska pääasiallinen tavoite itse tekemiselle tulee halusta tehdä ja tekemisestä saavutettu palkinto on toissijainen. (Kilpinen & Hagqvist 2019, 143-145.)

Sinokin (2016, 81) mukaan (Vartiainen & Nurmela 2002) kuvaavat työmotivaation olevan tila, joka saa työntekijän tekemään työnsä ja ylläpitää sitä energisoivasti. Rasila ja Pitkonen (2011) kertovat eri työntekijöiden motivoituvan myös eri asioista omassa työssään (Sinokki 2016, 81.) Motivoitumiseen työssä voivat vaikuttaa muun muassa työn vaativuus, työssä saatavat palkkiot, työn merkityksellisyys ja tarkoituksellisuus. Koko yrityksen henkilöstön työmotivaatioon vaikuttaa myös työyhteisön ilmapiiri. Ilmapiirillä koetaan olevan myös suuri merkitys työntekijän työtyytyväisyyteen, vaikka työilmapiirin tunteekin jokainen henkilö omalla tavallaan. (Sinokki 2016, 81.)

Tutkimuksien mukaan ihmisen kokemat mielialat ja tunteet vaikuttavat motivaatioon. Työntekijän saadessa palautetta tekemästään työsuorituksesta vaikuttaa se suoraan mielialaan, joka puolestaan vaikuttaa työntekijän motivaatioon. Hyvällä tuulella oleva työntekijä on luovempi

ja tehokkaampi, lisäten työntekijän tuottavuutta yritykselle. Työntekijän mielialalla on merkitystä niin töissä kuin vapaa-ajalla ja hyvän työpäivän jälkeen työntekijä on myös kotona paremmalla tuulella kuin huonon työpäivän jälkeen, jolloin huono mieliala seuraa töistä kotiin. Tämä toimii myös päinvastoin ja kotona alkanut huono tai hyvä päivä seuraa työntekijän mukana töihin. (Robbins & Judge 2022, 88-89.) Työntekijän kokemalla työmotivaatiolla on suuri merkitys koko organisaatiolle, sillä motivoitunut työntekijä on tarmokas ja tavoitteellinen tehtävissään. Motivoitunut hyvinvoiva henkilöstö on myös sitoutuneempi ja tuottavampi. (Sinokki 2016, 82-84.)

Työn imusta puhutaan, kun työntekijä tuntee työtä kohtaan aitoa innostumista ja motivaatiota. Työntekijä menee mielellään töihin, nauttii siellä olostaan ja kokee työnsä mukavaksi. (Työterveyslaitos 2022.) Hakasen (2018, 38-39) mukaan työn imu on positiivinen tunne - ja motivaatiotila, joka näyttäytyy työntekijän omistautuneisuutena ja uppoutumisena työhönsä myös haasteiden ja vaikeiden hetkien kohdatessa. Työn imu ei siis tarkoita, että työntekijällä olisi aina kivaa ja kaikki olisi helppoa.

Hakanen (2018, 39) avaa työn imun kolme ulottuvuutta tarkemmin. Tarmokkuuden ulottuvuudella työntekijä kokee olevansa energinen, haluaa panostaa työhönsä ja kokee myös vastoinkäymisissä sinnikkyyttä ja halua ponnistella työssä. Omistautumisen ulottuvuudella työntekijä kokee merkityksellisyyden, innokkuuden, inspiraation ja ylpeyden tunteita sekä työn haasteellisuutta sopivassa suhteessa. Uppoutumisen ulottuvuus vie työntekijän syvään keskittymisen tilaan, hän paneutuu työhönsä ja saa näistä nautinnon kokemuksia. Tässä voisi puhua flow-tilasta, jossa aika kuluu huomaamattomasti ja työstä irrottautuminen tuntuu hankalalta.

Myös Työterveyslaitos (2022) ja Manka ja Manka (2016, 41) kuvaavat työn imun olevan työlle omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista. Työhön halutaan panostaa myös haastavina hetkinä, työpäivät kuluvat nopeasti, ja työnteosta nautitaan. Työntekijä kokee itsensä ja työnsä tärkeäksi sekä arvostaa sitä. Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan työn imua koetaan paljon, vähintään kaksi kolmesta kokee näin ainakin kerran viikossa. (Työterveyslaitos 2022.)

Manka ja Manka (2016, 41) korostavat työn imun tärkeyttä ja panostusta sen lisäämiseen, sillä työntekijöiden tarmokkuus ja tehokkuus vaikuttaa suoraan yrityksen tulokseen. Työterveyslaitos (2022) kirjoittaa työn imulla olevan myös merkitystä yrityksen taloudellisen edun lisäksi työntekijöiden fyysiseen- ja psyykkiseen terveyteen, sitoutumiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan työn imua tuntevat työntekijät ovat tuottavampia, kuin työntekijät, jotka eivät sitä tunne niin usein (Kallonen & Kuhmonen 2021, 72).

Työn imua voidaan lisätä ja edistää erilaisilla työhön koskevilla voimavaroilla. Näitä voimavaroja ovat muun muassa työn palkitsevuus, kehittävyys, huomaavaisuus ja mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviin sekä työaikoihin. Työntekijän kokiessa omaavansa autonomiaa omaa

työtään kohtaan, nostaa se motivaatiota työhön ja sitouttaa yritykseen. Tavoitteiden täytyy olla selkeitä ja organisaatiolta pitää saada tukea. Selkeä visio ja työntekijöille avoimesti kerrottu tavoite auttaa työntekijöitä ymmärtämään mikä lopputulos halutaan saavuttaa ja motivoi heitä työskentelemään sitä kohti. Suora, hyvä palaute työstä, toisten tuntema työn imu ja oikeudenmukaisuus vaikuttavat myös työn imun määrään. (Bridger 2015, 43; Työterveyslaitos 2022.)

Palautuminen on iso osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Palautuminen on prosessi, jossa työn aiheuttama stressi ja kuormitus vähenevät ja tavoitteellisinta olisi, että ne poistuvat kokonaan. On normaalia, että työpäivän aikana kuormitetaan työn vaatimien henkisten ja fyysisten ponnistelujen vuoksi. Ihmisen hyvinvoinnille on tärkeää kuormituksen ja palautumisen rytmi, koska taukoamaton kuormitus kuluttaa liikaa voimavaroja, on uhka terveydelle ja voi johtaa työkyvyttömyyteen. Jos työntekijä palautuu työn jälkeen tästä stressistä, voi hän kohdata seuraavan työpäivän palautuneessa tilassa. Peruslähtökohtana on palautumisprosessin käynnistyminen työn vaatimustekijöiden poistuessa eli viimeistään työntekijän lopettaessa työpäivän. Jos palautuminen ei ole riittävää, joutuu työntekijä aloittamaan seuraavan työpäivän epäedullisessa tilassa kuten väsyneenä, minkä vuoksi hän joutuu ponnistelemaan enemmän selviytyäkseen työstään. Työntekijän lepoa ja palautumista voivat häiritä esimerkiksi työperäinen stressi. Työn rasituksista palautuminen on fyysistä - ja mielensisäistä toimintaa. Työntekijä, joka on palautunut rasituksesta, saa enemmän aikaa työssä, tarttuu aktiivisesti asioihin ja oppii uutta. Optimaalisinta on, kun palautumista tapahtuu jo työpäivän aikana lounas- ja kahvitauoilla. Työpäivän aikana tauoilla tapahtuva palautuminen alkaa silloin, kun tauon aikana voi tehdä jotain mistä pitää. Vapaa-aika on keskeisessä asemassa työstä palautumiselle etenkin silloin, kun tekee asioita, joista pitää. Palautumista edistäviä asioita ovat muun muassa rento oleskelu, urheilu, mieluisat harrastukset ja ystävien tapaaminen. Unella on tärkeä osuus palautumisessa, sillä virkeä ja hyvin nukkunut ihminen on motivoitunut ja aikaansaava työntekijä. Ongelmat palautumisessa eivät ole ainoastaan työntekijän hyvinvointiongelmia vaan heijastuvat myös työhön ja perheeseen. (Mäkikangas ym. 2017, 128, 142-144; Työterveyslaitos 2023b.)

3.3 Työolosuhteet

Kunnolliset työolosuhteet ovat yksi työhyvinvoinnin edellytyksistä, ja sillä on työhyvinvointia edistäviä tai ehkäiseviä vaikutuksia. Työolosuhteilla on vaikutus työntekijöiden toimintaan sekä työn sujuvuuteen. Työ kuormittaa työntekijää niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin, mikä sopivana määränä kuuluu työhön eikä aiheuta haittaa tai vaaraa työntekijälle. Kuormitusta aiheuttaa esimerkiksi lämpötila, melu, tauotusten epäsuhta ja liialliset työvaatimukset työntekijän voimavaroihin ja kykyihin nähden. Se, milloin kuormitus muuttuu liialliseksi ja haitalliseksi, on yksilöllistä jokaisen työntekijän kohdalla. Työturvallisuuslaissa määrätään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta, mikä tarkoittaa työnantajan

velvollisuutta varmistaa työntekijöiden turvallisuus ja terveys työssä tarpeellisten toimenpiteiden avulla. Tällaisia toimenpiteitä ovat vaara- ja haittatilanteiden syntymisen estäminen ja poistaminen, ellei tämä ole mahdollista, niin vähintäänkin työnantajan on minimoitava vaara- ja haittatilanteiden mahdollisuus sekä arvioida niiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. (Työturvallisuuslaki 738/2002 2 luku 8 §; Alahautala & Huhta 2018, 46-47; Pennonen 2021, 110.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös työn suunnittelu ja mitoitus kokonaisuudessaan. Työnantajan on tunnettava työntekijänsä sekä heidän fyysiset ja psyykkiset edellytykset työtehtäviä jaettaessa. Tällöin työnantaja pystyy täyttämään velvollisuutensa siinä, ettei työ aiheuta työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle haittaa tai vaaraa työn kuormitustekijöiden takia. Hyvässä työympäristössä työntekijät voivat työskennellä ja liikkua turvallisesti. Nykypäivänä yhä useampi työntekijä työskentelee perinteisen työnantajantiloissa tapahtuvan työskentelyn sijaan monimuotoisessa työympäristössä, kuten asiakkaiden ja yhteistyökumppanien tiloissa tai muissa tilapäisissä paikoissa, mikä tuo haasteita työnantajalle hallita turvallisuutta ja työhyvinvointia. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden käytössä olevien laitteiden, välineiden ja tarvittavien varusteiden soveltuvuudesta ja turvallisuudesta käyttää tehtävään työhön. Työntekijän täytyy pystyä turvallisesti myös nostamaan ja siirtämään tarvikkeita työn niin vaatiessa, mikä on työnantajan velvollisuus huolehtia ja varmistaa. (Alahautala & Huhta 2018, 63-47; Työturvallisuuskeskus 2023; Työsuojeluhallinto 2023.)

Huhdan ja Myllyntauksen (2021, 188-190) mukaan työnantajan suunnitelmassa työympäristöä tärkein lähtökohta on työn toimivuus ja työpaikalla viihtyminen. Työnantaja voi mahdollisuuksien mukaan antaa työntekijöille vastuuta fyysisen työympäristön suunnittelussa ja sen toteutuksessa. Toisinaan työnantajalla on hyvin rajallisesti mahdollisuuksia vaikuttaa itse fyysiseen työympäristöön työnlaadun tai olosuhteiden vuoksi, kuten esimerkiksi jääkiekko-ottelun aikainen yleisön ensiaputyö, jolloin ensiavusta vastuussa olevien työntekijöiden on oltava läsnä yleisön joukossa tai yleisurheilutapahtuman järjestyksenvalvonta, jolloin työntekijöiden on käveltävä määrätyllä alueella valvomassa järjestystä ja tarvittaessa puututtava epäkohtiin. (Huhta & Myllyntaus 2021, 188-190.)

3.4 Osaaminen

Osaaminen nähdään yhtenä tärkeimpänä pääomana yrityksissä. Osaaminen vaatii jatkuvaa kehittämistä ja tavat, joilla osaamista kehitetään, voivatkin olla iso kilpailuetu työntekijöitä hankkiessa. Monet työntekijät ja -hakijat pitävät osaamisen kehittämisen mahdollisuutta suuressa arvossa, sillä omaa osaamista halutaan kasvattaa jatkuvasti. Organisaatiot, joissa osaamisen kehittäminen on jatkuvaa ja käytännöt tähän tarkoin suunniteltuja, saavat töihin motivoituneen sekä oikean asenteen omaavia tekijöitä. Uuden oppiminen vaatii aina oikean asenteen, motivaation sekä kärsivällisyyden. (Eklund 2021, 13-15.)

Kun organisaatiossa on mahdollisuus kehittymiseen, kasvaa työntekijöiden usko omaan kykeneväisyyteen ja työn imuun (Pennonen 2021, 112). Eklund (2021, 127) nostaa esille lähijohtajan merkityksen työntekijän minäkyvykkyyteen, joka tarkoittaa omiin kykyihin ja osaamiseen uskomista. Lähijohtaja voi omalla kannustavalla toiminnallaan vahvistaa työntekijän uskoa itseensä ja kykyihinsä. (Eklund 2021, 127.)

Yrityksen vision tavoittamiseksi osaamista ja työtä täytyy jatkuvasti samanaikaisesti kehittää sekä uudistaa (Tuomi & Sumkin 2012, 14.). Osaamisen johtaminen ja kehittäminen on sitä toimintaa, jolla henkilöstö saadaan ymmärtämään miksi ja millaista osaamista yrityksessä tarvitaan. Osaamista työstetään yrityksen sisällä, esimerkiksi rekrytoinnin, koulutuksien ja valmennuksien avulla. Työntekijöiden pitäisi käyttää osaamistaan ja energiaa oikeaan suuntaan sekä osaamisen johtamisen avulla tunnistetaan myös piilossa olevat potentiaalit, ja näin saadaan siirrettyä osaaminen oikeaan paikkaan. (Kaijala 2014a.) Osaamisen kehittäminen ei ole vain työnantajan vastuulla, vaan työntekijöiden täytyy myös itse johtaa omaa osaamistaan. Tällöin yrityksen tehtäväksi jää työntekijöiden tukeminen, resurssien tarjonta ja sitä kautta mahdollistaminen kohti haluttua suuntaa. (Kaijala 2014b; Eklund 2021, 157, 160-161.) Myös Isola, Pitkäranta ja Siirtola (2021) ovat sitä mieltä, että yksilön on itse tärkeää ymmärtää, mitä taitoja tarvitsee tulevaisuudessa ja tietää millaisesta osaamisesta täytyy pitää huolta. Näiden tarpeiden tunnistaminen onnistuu, kun miettii missä on mukana, millaisia ilmiöitä kohtaa ja miten oma työ muuttuu tai on muuttunut tässä koko ajan muuttuvassa maailmassa. Kun muutokset ymmärtää, on helpompi hahmottaa vaadittava osaaminen ja osaamisen kehittämisen tarpeet. Yksilön osaamisen kehittämisen motivaatioon vaikuttaa suuresti yrityskulttuuri ja hyvä johtaminen sekä työn merkityksellisyys. Kaijalan (2014b) tavoin, myös Isola, Pitkäranta ja Siirtola (2021) nostavat organisaation tuen isoon merkitykseen osaamisen kehittämisessä ja sen mahdollistamisessa. Joustaminen on myös tärkeää työnantajan puolelta, jos esimerkiksi työntekijä kehittää osaamistaan käymällä jonkin koulutuksen, on työajanjousto mahdollistava tekijä tässä. (Isola, Pitkäranta & Siirtola 2021.)

3.5 Johtaminen

Monissa tutkimuksissa on todettu johtajuuden vaikuttavan organisaatioiden useisiin osa-alueisiin. Johtajalla ja hänen johtamistyyllillään on toisinaan suurikin vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ja jopa tämän haluun ja motivaatioon pysyä yrityksessä töissä. Jos työntekijä ei koe työtään mielekkääksi ja merkitykselliseksi, on työsuorituskin usein puutteellista ja työntekijä työskentelee puolitehoilla. Johtajalla on mahdollista vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon ja -suoritukseen. Vaikka työntekijän itseohjautuvuus on nykyisessä työelämässä korkealla odotuksissa, on tärkeää muistaa, että työntekijällä on oikeus hyvään johtajuuteen ja rakentavaan palautteeseen tekemästään työstä. Johtajuus voidaan kategorisoida monin eri tavoin, asiajohtamisesta ihmisten johtamiseen, joka perustuu johtajan ihmiskäsitykseen. Johtajan ihmiskäsityksen mukaan johtamistyyli vaihtelevat autoritaarisesta ja käskyttävästä

johtamisesta kommunikoivaan ja kannustavaan johtamiseen. Puhuttaessa valmentavasta johtajasta pitää johtajalla olla kiinnostusta ja kykyä hahmottaa asioita liittyen ihmisiin. Johtaja osoittaa vuorovaikutustilanteissa olevansa läsnä aidosti kuuntelemalla ja havainnoimalla keskustelukumppaniaan, jolloin työntekijöille välittyy tunne, että johtajalla on aikaa ja halua kuunnella. Johtajan on myös tunnettava itsensä ja menneisyytensä, joka on muovannut häntä sellaiseksi kuin hän tänä päivänä on. Itsensä johtaminen on valmentavan johtajan tärkeimpiä, ellei tärkein työkalu. Molemmiin puoliin luottamus, jossa johtaja luottaa työntekijöihinsä ja työntekijät häneen, perustuu tunteeseen, että jokaiseen osapuoleen voi luottaa varsinkin haastavissa tilanteissa. Työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna johtajan on pidettävä huolta myös omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan, koska ennen pitkään työpahoinvoiva johtaja heikentää koko työyhteisön työhyvinvointia. Huonosti voiva työyhteisö ei ole motivoitunut työtehtäviinsä ja saattaa toimia välinpitämättömästi, jolloin työn sujuvuus heikkenee eikä esimerkiksi pysytä työn vaatimassa aikataulussa ja aiheutuu viivästyksiä. (Bridger 2015, 74-76; Suonsivu 2019, 90-91, 95-97; Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 185; Laaksonen & Ollila 2022, 106-107.) Aiemman tutkimuksen mukaan työyhteisössä onnistumisia esille nostamalla ja kannustamalla työntekijöitä työyhteisön ilmapiiriä pystyttiin parantamaan, koska keskusteluilmaperiin ja -aiheiden ollessa positiivisia vaikutti se myös työyhteisön yleiseen ilmapiiriin. Kannustamalla ja olemalla läsnä työntekijöilleen johtaja pystyy luomaan parempaa työhyvinvointia omalla toiminnallaan. (Rajava ym. 2014)

Uuden työntekijän perehdytys kuuluu olennaisesti johtajalle kokonaisuudessaan, mutta käytännön perehdytystyön voi tehdä kuka tahansa yrityksessä työskentelevä henkilö tai useampi eri henkilö osa-alueittain. Tärkeää on, että perehdyttäjät tai perehdyttäjät on erikseen nimetty ja vastuujaako perehdytysalueista on kaikille osapuolille selvä. Perehdytys on prosessi, jonka läpi käytyään uusi työntekijä on tutustunut yritykseen, sen toimintatapoihin, tavoitteisiin ja muuhun työyhteisöön sekä osaa soveltaa oppimaansa työssään. Perehdytyksellä ei ole yhtä ainoa mallia olemassa vaan jokainen perehdytysprosessi on ainutlaatuinen yrityksen ja perehdytettävän yhteinen matka, mille yrityksessä on luotu runko perehdytettävistä asioista. Työturvallisuuslain 14 § luo yleiset vähittäisvaatimukset työnantajalle työntekijöiden perehdytykseen, mitkä ovat pakollista ottaa huomioon jokaisessa perehdytysprosessissa ja työssä jatkossakin. Hyvään johtajuuteen kuuluu, että johtaja on tietoinen työhön ja työhyvinvointiin liittyvistä laeista, ohjeista ja malleista, joiden avulla hän pystyy edistämään työyhteisön hyvinvointia. Työturvallisuuslain 14 § 1 momentin 1 kohdassa määrätään, että työntekijä perehdytetään työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin, erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista riittävästi. Perehdytysprosessi on toimiva ja tarpeenmukainen, kun sen pohjalle luotu perehdytysuunnitelma on perusteltu ja tukee käytännön työtä. Perehdytysuunnitelman tarkoitus on olla työkalu sekä perehdyttäjälle että

perehtyjälle ja sen avulla pystytään varmistumaan, että kaikki tarpeelliset asiat tullaan käydyksi läpi uuden työntekijän kanssa. Johtajan on tunnettava työntekijänsä ja ymmärtäessään, että tämä on työnsä paras asiantuntija ja kannustamalla työntekijää löytämään omat parhaat keinot ja tavat työskennellä, johtaja on luomassa myönteistä ja aloitteellista ilmapiiriä. Lisäksi johtajan on kyettävä puuttumaan epäkohtiin työyhteisössä ja tilanteisiin, joissa työntekijän työkyky on uhattuna esimerkiksi haitallinen päihteiden käyttö tai runsaasti sairauspoissaoloja olevan työntekijän kanssa on käytävä keskustelua tilanteesta ja tarvittaessa keskusteluun otetaan mukaan myös työterveyshuolto. (Työturvallisuuslaki 738/2002 14 §; Eklund 2018, 25, 140; Laaksonen & Ollila 2022, 113-115.)

Työntekijöiden palkitseminen sitouttaa ja motivoi pysymään yrityksessä töissä sekä laskee poissaoloja ja ylläpitää päivittäistä työmotivaatiota. Jokaisen yrityksen täytyisi miettiä omat palkitsemiskäytännöt strategioidensa mukaisesti, kohti yhteistä päämäärää. Henkilöstön palkitseminen ei aina tarkoita pelkkää rahaa, vaan toimivia sekä motivoivia palkitsemiskäytäntöjä voivat olla myös muun muassa ylimääräiset vapaapäivät, etenemismahdollisuudet, liikuntakortit tai ravintolalahjakortit. Jokaisen yrityksen palkitsemiskäytäntöihin vaikuttavat vahvasti yrityksen oma taloudellinen tilanne ja henkilöstön määrä. On kuitenkin tärkeää, että käytössä on yrityksen tilanteeseen sopivat palkitsemiskäytännöt, joilla savutetaan sitoutuneisuutta ja motivaation kasvua sekä ylläpitoa. (Posti 2023.) Myös palkitsemisessa, kuten työnteossa muutenkin, tulee kohdella tasapuolisesti ja samasta työstä tulee saada sama korvaus, huolimatta siitä kuka työtä tekee. Tunne oikeudenmukaisesti kohdelluksi tulemisesta on yksi tärkeimpiä työhyvinvoinnin rakenteita ja sen puuttumisella suora vaikutus työntekijän työmotivaatioon ja suoritukseen. Työnantajaa veloitetaan myös puuttumaan tilanteisiin tasapuolisesti ja johdonmukaisesti. Työntekijöiden kokiessa voivansa vaikuttaa omaan työhönsä sekä johtajan toimivan oikeudenmukaisesti ja arvostavasti, työhyvinvointia pystytään lisäämään ja parantamaan. Näiden tekijöiden avulla saadaan osaava ja motivoitunut työntekijä paremmin myös sitoutettua työpaikkaan. (Larjovuori, Manka & Nuutinen 2015; Alahautala & Huhta 2018, 68.)

3.6 Ilmapiiri

Työilmapiirillä tarkoitetaan sitä tunnelmaa, joka työpaikalla on. Se voi olla esimerkiksi innostava, hyvä, kannustava, latistava tai huono. Työilmapiirin ollessa hyvä, lisääntyy tuottavuus, tuloksellisuus ja innovoivuus. Vähentäviä vaikutuksia hyvällä työilmapiirillä on muun muassa stressiin ja työuupumukseen ja se jopa tuo turvaa pitkäaikaissairauksien syntymistä vastaan. (Aro 2018, 25.)

Juuti ja Vuorela (2015, 52-56) tuovat esille hyvän työilmapiirin kolme kulmakiveä, jotka ovat ihmisten välinen luottamus, avoimuus ja avuliaisuus, mitkä nousevat esille lähes jokaisessa työilmapiiritutkimuksessa. Vaikka ihmisten välinen luottamus, avoimuus ja avuliaisuus

tuntuvat itsestään selvyyksiltä, näitä ei kuitenkaan aina pystytä käytännössä toteuttamaan. Työyhteisön sisällä saattaa olla piilossa olevia ristiriitoja, väärinymmärryksiä tai selvittämättömiä asioita, mitkä aiheuttavat yleisen ilmapiirin huonontumista. Ellei työyhteisössä pystytä puhumaan avoimesti syyttelemättä, ei työilmapiiriäkään pystytä muuttamaan paremmaksi. Ihmiset ovat monisyisiä ja tekevät tulkintoja toisten toiminnoista omien näkemystensä ja kokemusta perusteella, jolloin riski ja todennäköisyys virhetulkinnoille ja väärille oletuksille korostuu. (Juuti & Vuorela 2015, 52-56.)

Williams (2023) kertoo positiivisella yrityskulttuurilla olevan iso vaikutus työilmapiiriin. Mikäli työntekijöillä ei ole mahdollisuuksia tehdä päätöksiä tai kehittää yrityksen toimintaa, voi se johtaa itsekkääseen työilmapiiriin.

Ilmapiiri työpaikalla muodostuu muun muassa siitä, miten työpaikalla käyttäydytään, millaiset arvot ovat, miten ongelmatilanteet kohdataan ja millainen johtamistyyli on. Myös tavoitteiden selkeydellä, viestinnän toimivuudella ja sillä, miten prosessit toimivat yrityksen sisällä on vaikutusta ilmapiiriin. Työyhteisön ollessa ystävällinen ja arvostava, kokevat myös työntekijät, että heistä välitetään. Hyvä työilmapiiri vaatii suunniteltua johtamista, eikä tapahdu itsestään. (Aro 2018, 41-43.) Myös sillä, miten jokainen henkilö käyttäytyy töissä, vaikuttaa työilmapiiriin. Vaikka työilmapiirin johtaminen olisi kunnossa, yhdenkin henkilön huono käytös voi tehdä ilmapiiristä huonon. (Aro 2018, 50-51.) Williamsin (2023) mukaan työntekijät, jotka eivät luota toisiinsa tai eivät ole yhteistyökykyisiä, vaikeuttavat tiimityöskentelyä. Tällä on myös suora vaikutus ilmapiiriin.

Aro (2018, 183-184) kirjoittaa, miten työilmapiiri on siis jokaisen työntekijän vastuulla. Jokainen tehtävä on käyttäytyä kunnioittavasti ja ystävällisesti toisia kohtaan. Myös työyhteisön sääntöjen ollessa reiluja ja ymmärrettäviä, päästään kohti hyvää ja tervettä työyhteisöä. Terve työyhteisö motivoi tekemään työn hyvin, se näkyy myös ulospäin asiakkaille ja työntekijät kokevat aidosti olevansa osa työyhteisöä. (Aro 2018, 183-184.)

4 Menetelmälliset ratkaisut

Opinnäytetyön aihe valikoitui tekijöiden omien henkilökohtaisten kiinnostusten vuoksi, sillä tämän päivän työelämässä työhyvinvoinnilla on iso merkitys työntekijöiden jaksamiseen. Aihe on ajankohtainen ja työssäjaksamisella on iso merkitys etenkin sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Terveystieteiden alan työntekijöiden uupuminen, työssäjaksaminen ja työhyvinvointi ovat puhuttaneet vuosia, mutta olleet erityisen paljon esillä 2020 vuonna tulleen koronapandemian vuosien aikana.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää toimeksiantaja yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa ja luoda johtopäätöksien avulla kehitysehdotuksia. Tutkimus toteutettiin

kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, kyselylomakkeella. Kvantitatiivinen tutkimuksen avulla saadaan vastauksia kysymyksiin, miten usein ja kuinka paljon. Saatua tietoa esitetään numeroin ja erilaisia mittareita käyttämällä. Tahdoimme ymmärtää ja selittää, millaisia kokemuksia ja ajatuksia yrityksen työntekijöillä on työhyvinvoinnin tilasta ja selvittää miten nämä jakautuvat työntekijöiden kesken. Tutkimuksessamme tutkimuskohde oli 80 aktiivista työntekijää. Tarkat kysymykset tutkittavasta ongelmasta olivat myös mahdollisia kyselylomakkeen avulla. (Vilka 2021a, luku 1.)

4.1 Kyselylomake ja kyselyn toteutus

Kyselytutkimus on tuloksekas tutkimusmenetelmä, kun tutkimuskohteena on isompi joukko. Kyselytutkimus toteutetaan nykypäivänä usein internetin kautta tehtävän kyselylomakkeen avulla, joka on nopea ja myös taloudellinen. (Heikkilä 2014, 17.) Kyselylomakkeen suunnittelu on hyvin tärkeää ja se voidaan suunnitella silloin, kun tutkimuksen tavoite on selkeä. Näin on myös tiedossa, mihin vastauksia halutaan. Kysymykset kyselylomakkeessa ovat usein monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Kyselylomakkeen täytyy olla mahdollisimman ymmärrettävä ja helppolukuinen, jotta siihen vastataan. Kysymysten täytyy olla myös selkeitä ja edetä johdonmukaisessa järjestyksessä, sillä kyselylomakkeen lähettämisen jälkeen ei kysymyksiä tai niiden järjestystä voi enää muuttaa. (Heikkilä 2014, 45-47; Vilka 2021b, 105-107.)

Tutkimukset, joissa selvitetään vastaajien mielipiteitä, voidaan käyttää vastausvaihtoehtoina Likertin asteikkoa. Tätä käytettäessä, täytyy miettiä muun muassa vastausarvojen määrä ja niiden sanallinen ilmaisutapa. Likertin asteikossa toisessa päädyssä on monesti esimerkiksi vastausvaihtoehto erittäin paljon ja toisessa päädyssä erittäin vähän. Tähän väliin voi sijoittaa vastausvaihtoehtoja, kuten: melko paljon, en osaa sanoa, jonkin verran ja melko vähän. (Heikkilä 2014, 51.)

Kyselylomake täytyy aina esitellä. Testauksen tarkoituksena on saada selville kysymysten ymmärrettävyys, toimiiko vastausvaihtoehdot, internet-kyselyssä vastauslinkin toimivuus sekä myös vastausaika. Esitelmä on hyvä tehdä 5-10 henkilöllä ja testaamisen jälkeen tehdään muutoksia palautteiden perusteella. (Heikkilä 2014, 58; Vilka 2021b, 108.)

Kyselylomakkeen suunnittelu ja tekeminen aloitettiin lokakuussa 2022. Muutoksia tehtiin tietoperustan ja saatujen palautteiden avulla. Palautteiden antajana toimi opinnäytetyön ohjaaja sekä esitelmäkseen osallistuneet henkilöt. Esitelmä toteutettiin lähettämällä kyselylinkki seitsemälle henkilölle. Lomakkeen esitelmäkseen valikoitui tekijöiden työkavereita ja ystäviä. Esitelmäkseen perusteella kyselylomakkeen pituus koettiin hyväksi ja kyselyyn vastaaminen tuntui vaivattomalta valmiiden vastausvaihtoehtojen vuoksi. Internet-kysely koettiin myös vaivattomaksi tehdä, sillä kyselyyn oli mahdollista vastata myös mobiililaitteella. Esitelmäkseen mukaan kysymykset olivat selkeitä ja ymmärrettäviä. Yksi kyselylomakkeen termeistä

oli yhdelle henkilölle vaikea ymmärtää, mutta koska valtaosa esitestajista ymmärsi käsitteen, päättivät tekijät olla tekemättä muutosta lopulliseen kyselylomakkeeseen.

Kyselylomakkeen kysymykset oli jaettu otsikoitujen eri aihealueiden alle. Näin vastaajan oli helppo ymmärtää, mihin työhyvinvoinnin osa-alueeseen liittyviä kysymyksiä kysytään. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajayrityksen työhyvinvoinnin nykytilaa, jonka jokainen vastaaja voi kokea eri tavalla. Kyselylomakkeen vastausvaihtoehtoina käytettiin tästä syystä mielipideväittämiin sopivaa Likertin asteikkoa.

Kysely toteutettiin täysin anonymisti Google Forms-kyselyllä, jolloin vastauksiin saatiin todennäköisemmin luotettavuutta ja rehellisyyttä, sillä vastaajat tiesivät, ettei heidän vastauksiaan voida yksilöidä henkilöön. Kyselylomakkeen linkki lähetettiin saatekirjeineen toimeksiantajayrityksen toimitusjohtajalle, joka välitti linkin yrityksen aktiivisille työntekijöille. Näin työntekijöiden oli helppoa ja nopeaa vastata kyselyyn. Tämä tehtiin 13.1.2023 ja vastausaika kyselylomakkeelle oli 2 viikkoa, 27.1.2023 saakka. Kyselyyn vastasi 27 henkilöä.

4.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen kokonaisluotettavuus koostuu tutkimuksen validiteetista sekä reliabiliteetista. Vaikka tutkimuksessa pyritään virheiden syntymisen välttämiseen, silti tutkimustulosten luotettavuus eli reliabiliteetti ja pätevyys eli validiteetti vaihtelevat. Tutkimuksen luotettavuus voi kärsiä monesta syystä. Tutkittava henkilö voi esimerkiksi ymmärtää tai muistaa jonkin asian virheellisesti. Myös tutkija voi tehdä virheitä, jotka voivat vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Tällaisia voivat olla muun muassa erehdykset, joita voi tapahtua vastauksia tallentaessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 231; Vilka 2021b, 194.)

Jokaisessa tutkimuksessa pyritään tuloksiin, jotka ovat mahdollisimman luotettavia ja päteviä. Tutkimuksen pätevyydellä tarkoitetaan sitä, miten on onnistuttu mittaamaan, sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Tutkimuksen pätevyyttä pyritään parantamaan muun muassa sillä, että tutkimukseen osallistujat ymmärtäisivät kyselylomakkeen kysymykset tavalla, jolla tutkija halusi, että ne ymmärretään, sillä muuten tutkimustulos vääristyy. (Heikkilä 2014, 177; Vilka 2021b, 193.)

Tutkimuksen pätevyyden varmistamiseksi, testasimme kyselylomakkeen ennen sen lähettämistä lopulliselle tutkimusjoukolle. Näin pystyimme varmistumaan siitä, että kyselylomakkeen kysymykset ymmärretään, kuten halusimme ne ymmärrettävän ja tarvittavat muutokset olivat vielä mahdollisia. Luotettavuuden varmistamiseksi vastauksia tallentaessa otimme vastauksista varmuuskopiot sekä teimme vastauksien siirron Google Formsista suoraan Exceliin, jolloin datan siirtymisessä tapahtuvien virheiden todennäköisyys jäi pieneksi.

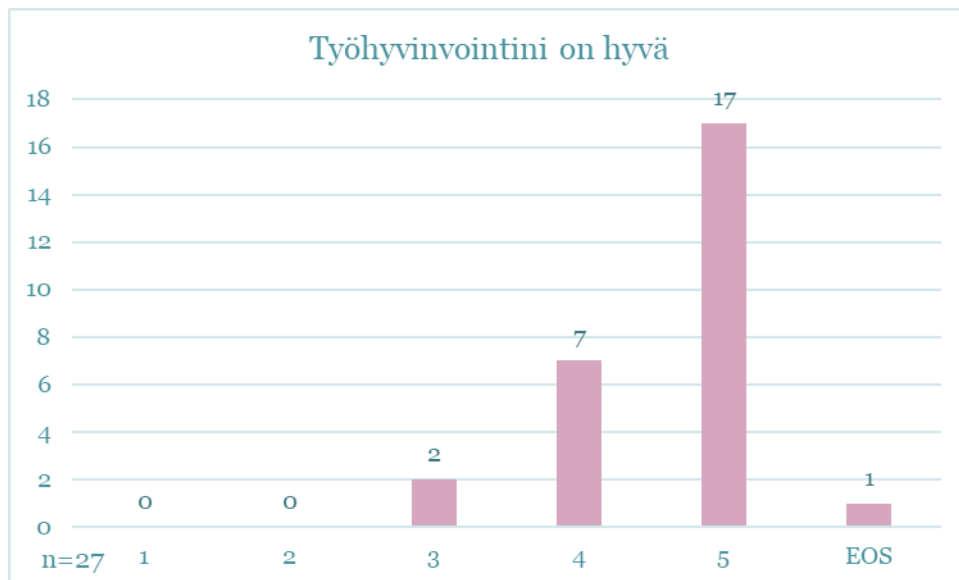
5 Työhyvinvointikyselyn tulokset

Kyselyssä selvitettiin eri työhyvinvointiin liittyvien osa-alueiden kautta työhyvinvoinnin tilaa. Kyselylomakkeen osa-alueet olivat työkyky, työolosuhteet, osaaminen, johtaminen ja ilma-
piiri. Kyselyyn vastasi 27 henkilöä 80:stä, jolloin vastausprosentti oli 33,8 %. Taustakysymyk-
sissä kysyttiin ikää, sukupuolta sekä kuinka kauan henkilö on ollut keikkatyöntekijänä Racing
Rescue Finland Oy:ssa ja kuinka usein työskentelee keikoilla. Näiden kysymyksien vastauksia
ei analysoitu tarkemmin, esimerkiksi oliko vastaajien motivaatiossa eroja, johtuen iästä, su-
kupuolesta tai kauan on työskennellyt. Toimeksiantajayritys ei tällä hetkellä halunnut täl-
laista tarkkuutta eikä sitä vaatinut.

Kyselyn vastausasteikko 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastausvaihtoehtona oli myös EOS
- en osaa sanoa, jos mikään annetuista vaihtoehdoista ei ollut vastaajalle sopiva. Seuraavaksi
käsitellään kyselylomakkeen kysymykset tarkemmin osa-alueittain.

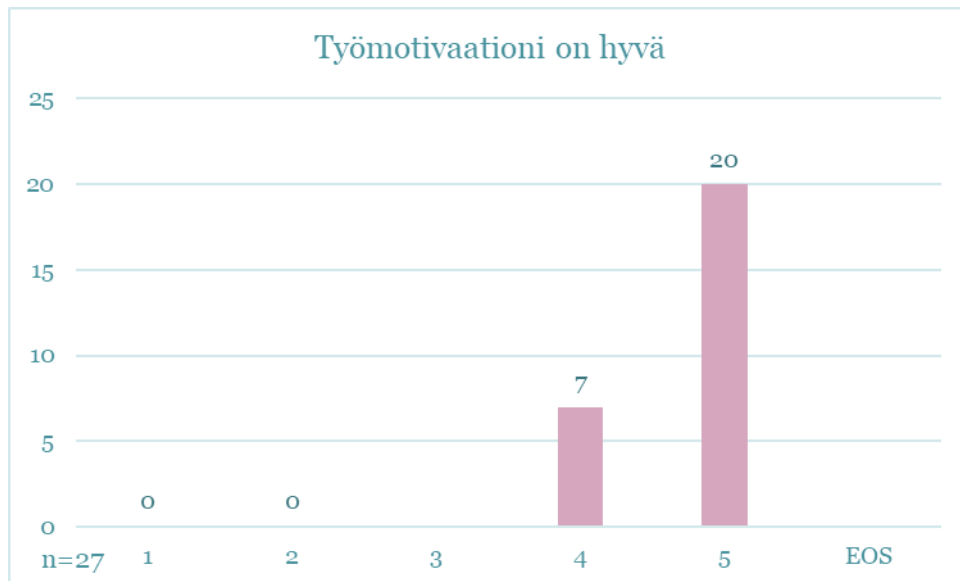
5.1 Työkyky

Kyselylomakkeen ensimmäiset kysymykset koskivat työkykyä. Työkyvyllä on iso merkitys sii-
hen, miten työstä suoriutuu ja miten työssä jaksaa.



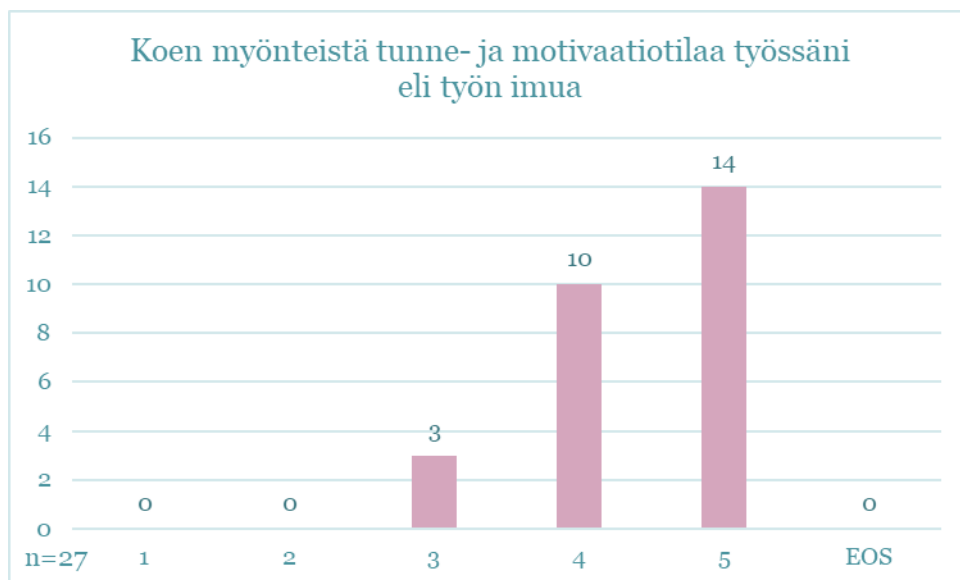
Kuvio 4 Työhyvinvointini on hyvä

Vastaajista valtaosa, eli 17 henkilöä koki työhyvinvoinnin erittäin hyväksi. Vastaajista seitse-
män henkilöä oli väittämän kanssa melko paljon samaa mieltä, vähemmistö eli 4 vastaajaa
koki työhyvinvoinnin heikommaksi. Työhyvinvoinnin nykytila on selkeästi siis hyvä, ja kukaan
vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin
vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



Kuvio 5 Työmotivaationi on hyvä

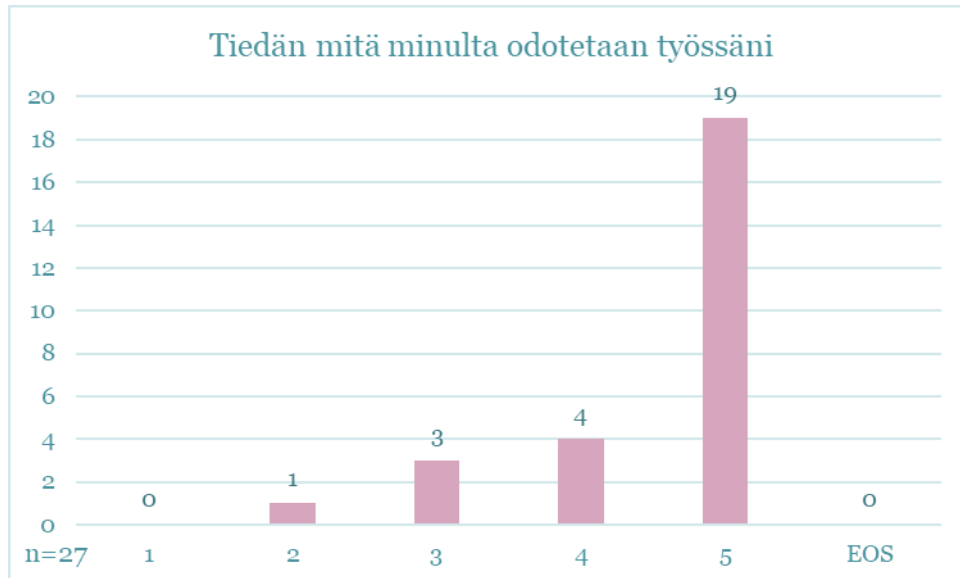
Kaikki vastaajat eli 27 henkilöä koki työmotivaation hyväksi. Vastaustulos on yrityksen kannalta erinomainen ja antaa selkeän vaikutelman motivoituneesta henkilöstöstä. Motivoituneet työntekijät suoriutuvat tutkitusti työstä paremmin, kuin ei-motivoituneet. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Kysymykseen vastasi 27



Kuvio 6 Koen myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssäni eli työn imua

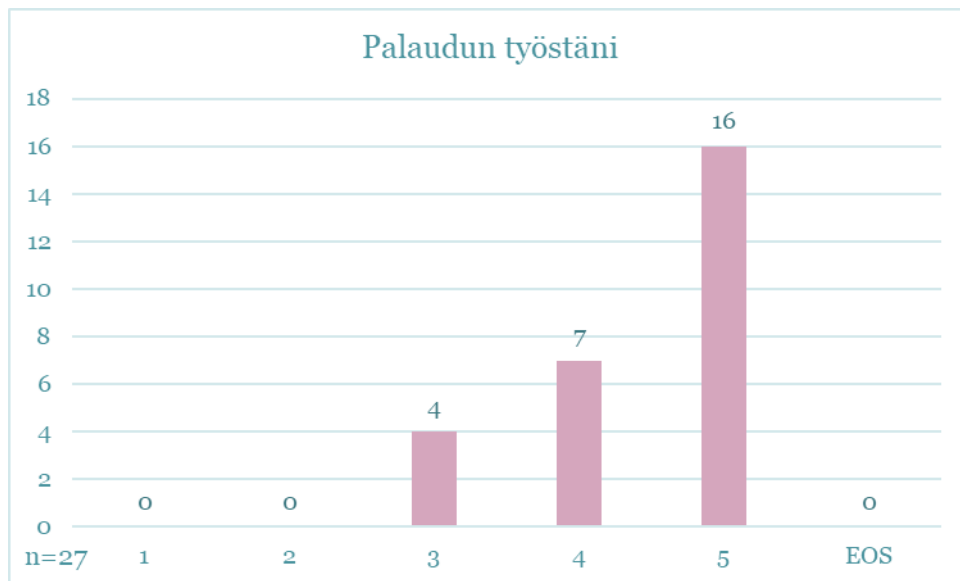
Työhyvinvoinnin hyvää tilaa vahvistaa myös se, että suurin osa eli 24 vastaajaa kokee työn imua, ja vain kolme vastaajaa koki väittämän pitävän jonkin verran paikkaansa. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Kysymykseen vastasi 27

henkilöä. Vahva työn imun tunne henkilöstössä kuvastaa onnistunutta työtä ja tällainen on arvokasta yritykselle.



Kuvio 7 Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni

Valtaosa eli 23 vastaajaa tietää, mitä työstä odotetaan ja vain neljä vastaajaa on epävarmempi odotuksista. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastajia kysymykseen oli 27.

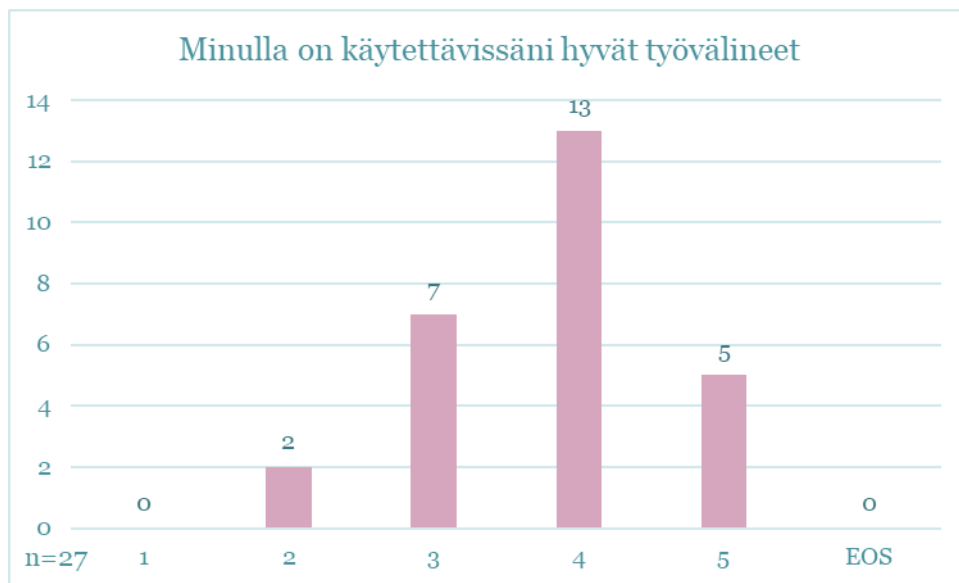


Kuvio 8 Palaudun työstäni

Työstä palautuu myös valtaosa hyvin, 23 vastaajaa ja vain neljä vastaajaa on palautumisen kanssa jonkin verran samaa mieltä. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.

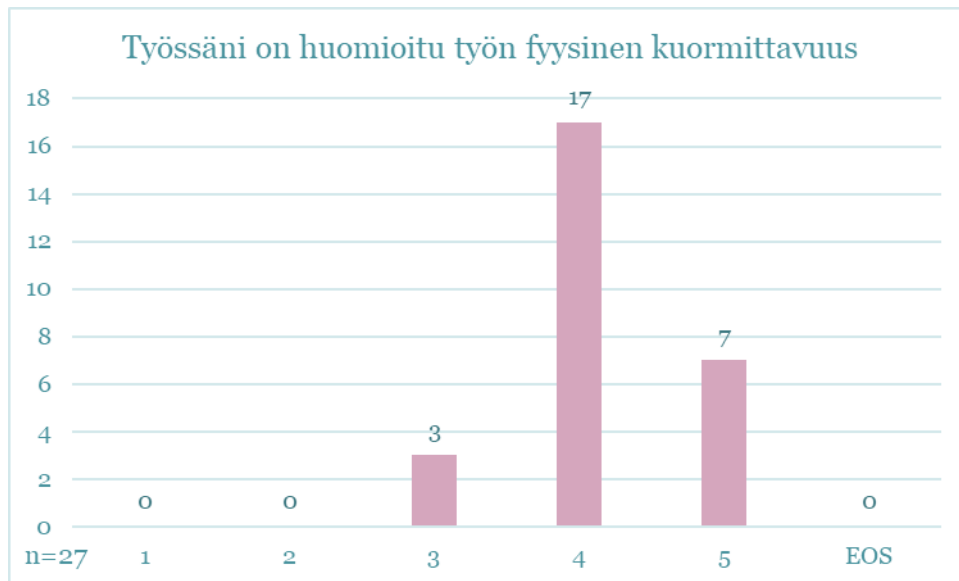
5.2 Työolosuhteet

Työolosuhteisiin liittyvät kysymykset olivat kyselylomakkeen toisena osa-alueena. Etenkin sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työolosuhteet korostuvat ja niiden heikkouksista on myös puhuttu paljon. Työolosuhteet ovat pääasiassa työnantajan vastuulla ja työntekijän vastuu tässä on pienempi (Työturvallisuuslaki 738/2002).



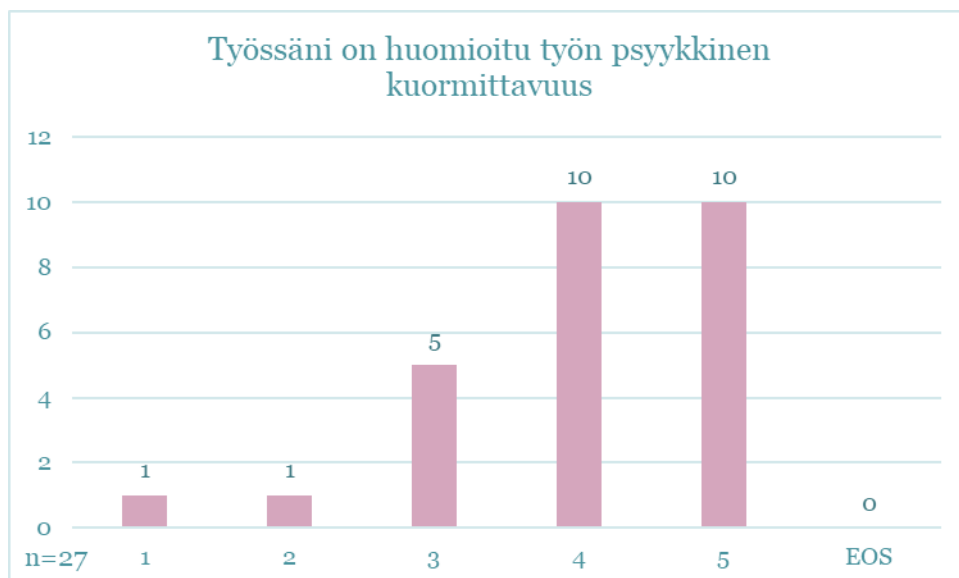
Kuvio 9 Minulla on käytettävissäni hyvät työvälineet

Vastaajista 18 eli valtaosa koki, että käytettävissä olevat työvälineet ovat hyviä. Vähemmistö eli 9 vastaajaa, joka on jopa kolmasosa vastaajista, ei ole täysin tyytyväisiä käytettävissä oleviin työvälineisiin. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Kysymykseen vastasi 27 henkilöä.



Kuvio 10 Työssäni on huomioitu työn fyysinen kuormittavuus

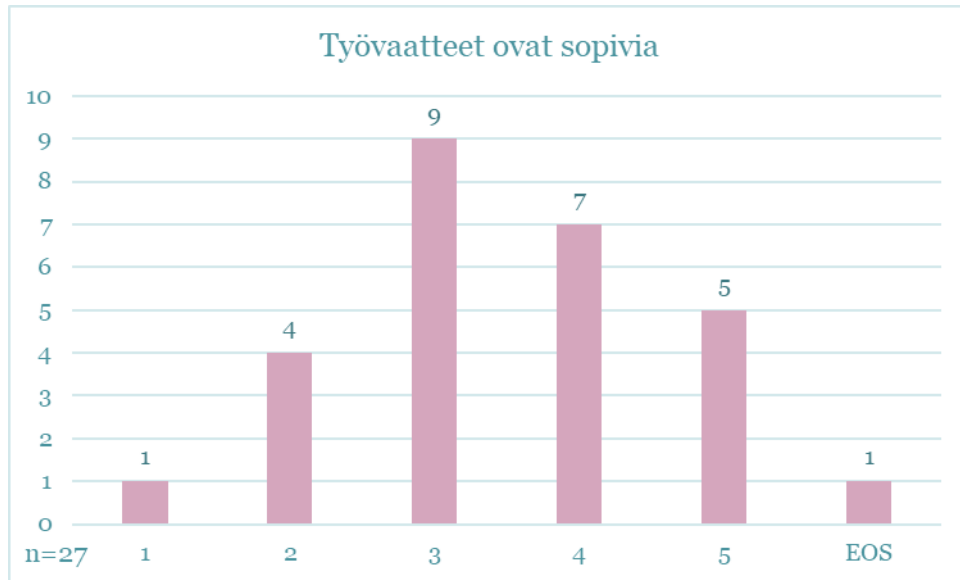
Valtaosa eli 24 vastaajaa koki, että työn fyysinen kuormittavuus on huomioitu työssä. Vain kolme vastaajaa koki fyysisen kuormittavuuden huomioimisen heikommaksi. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



Kuvio 11 Työssäni on huomioitu työn psyykinen kuormittavuus

Valtaosa eli 20 vastaajaa oli myös melko paljon samaa mieltä, että psyykinen kuormittavuus on huomioitu työssä. Vain seitsemän vastaajaa koki psyykkisen kuormittavuuden huomioimisen heikommaksi. Psyykinen kuormitus työssä vaikuttaa olennaisesti työntekijän

hyvinvointiin. Psykkinen kuormittuminen on hyvin henkilökohtaista ja riippuvainen jokaisen työntekijän omista voimavaroista. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastajia kysymykseen oli 27.

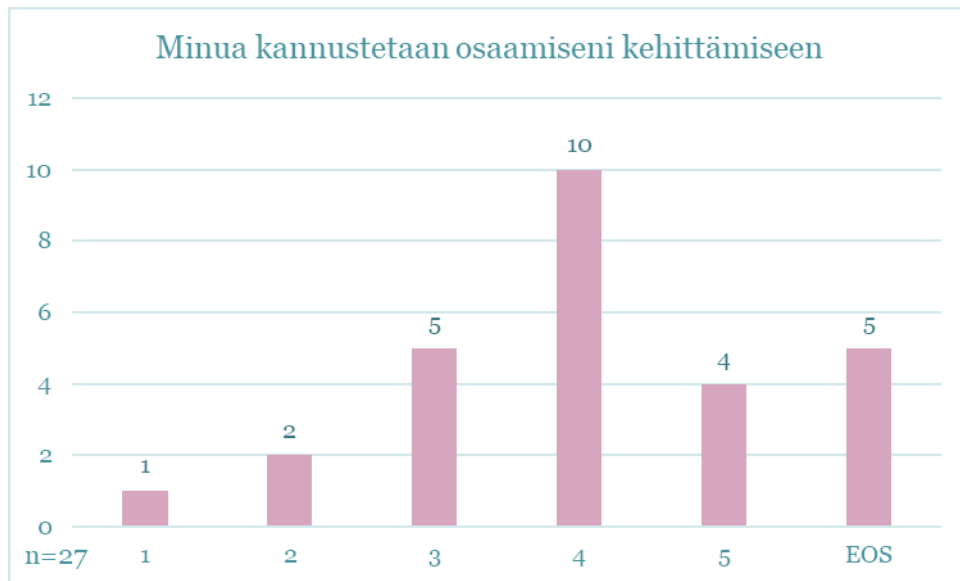


Kuvio 12 Työvaatteet ovat sopivia

Vähemmistö eli 12 vastaajaa koki työvaatteet sopiviksi. Yli puolet eli 15 vastaajaa ei kokenut työvaatteiden olleen täysin sopivia. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Kysymykseen vastasi 27 henkilöä.

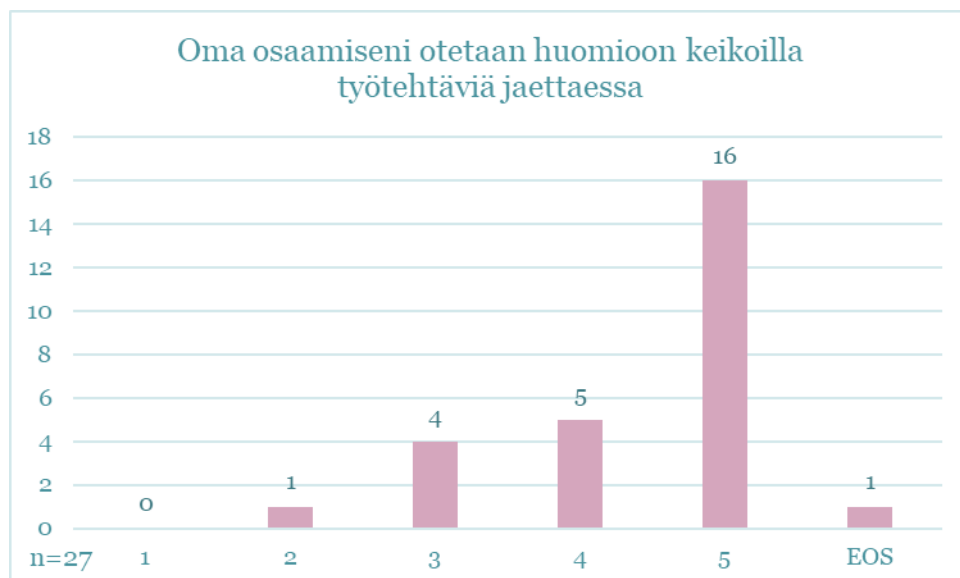
5.3 Osaaminen

Kolmantena osa-alueena oli osaaminen. Osaamisen kehittämistä ja sen tärkeyttä painotetaan paljon. Osaavat työntekijät ovat yksi yrityksen keskeinen menestystekijä. Osaamisen kehittäminen ei ole vain työnantajan vastuulla, vaan työntekijän täytyy myös itse kehittää omaa osaamistaan ja tuoda ideoitaan esille (Kajjala 2014b).



Kuvio 13 Minua kannustetaan osaamiseni kehittämiseen

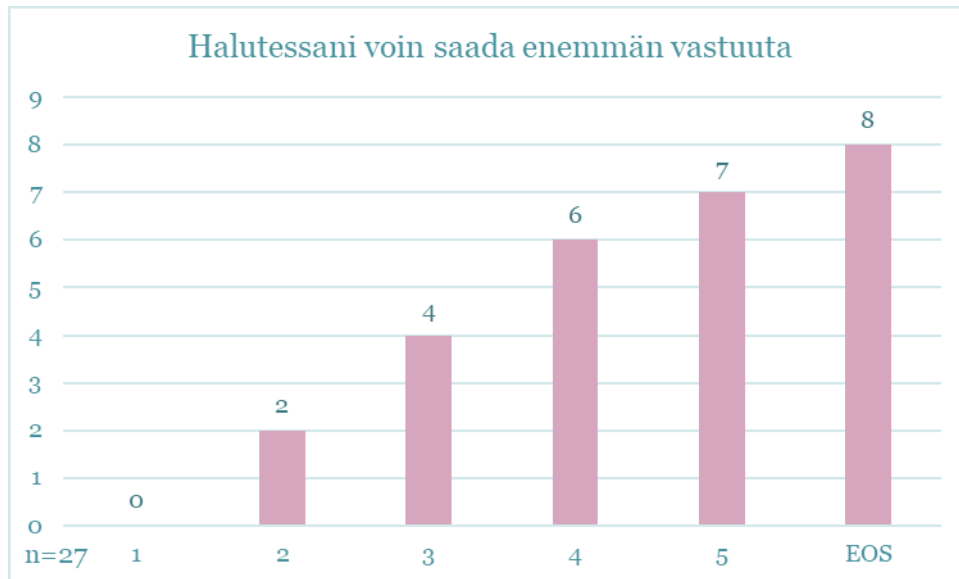
Vastaajien kokemus työnantajan kannustuksesta oman osaamisen kehittämiseen jakautui melko laajasti. Yli puolet eli 14 vastaajaa koki, että heitä kannustetaan osaamiseen kehittämiseen, viisi vastaajaa oli jonkin verran samaa mieltä. Kolme vastaajaa koki osaamisen kehittämisen kannustamisen huonommaksi. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



Kuvio 14 Oma osaamiseni otetaan huomioon keikoilla työtehtäviä jaettaessa

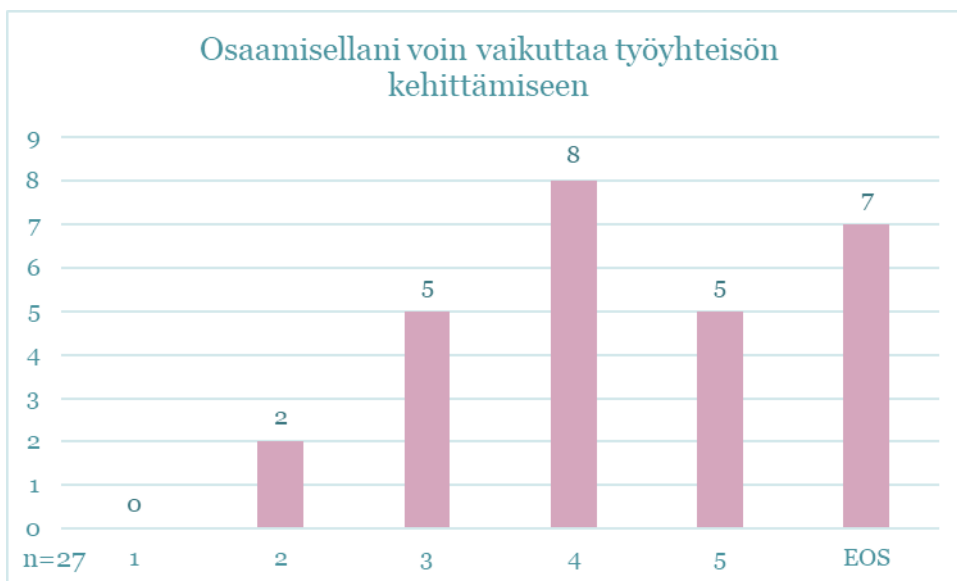
Valtaosa eli 21 vastaajaa koki, että heidän osaamisensa otetaan huomioon keikoilla työtehtäviä jaettaessa. Vähemmistö eli kuusi vastaajaa koki tilanteensa huonommaksi tässä mielessä.

Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



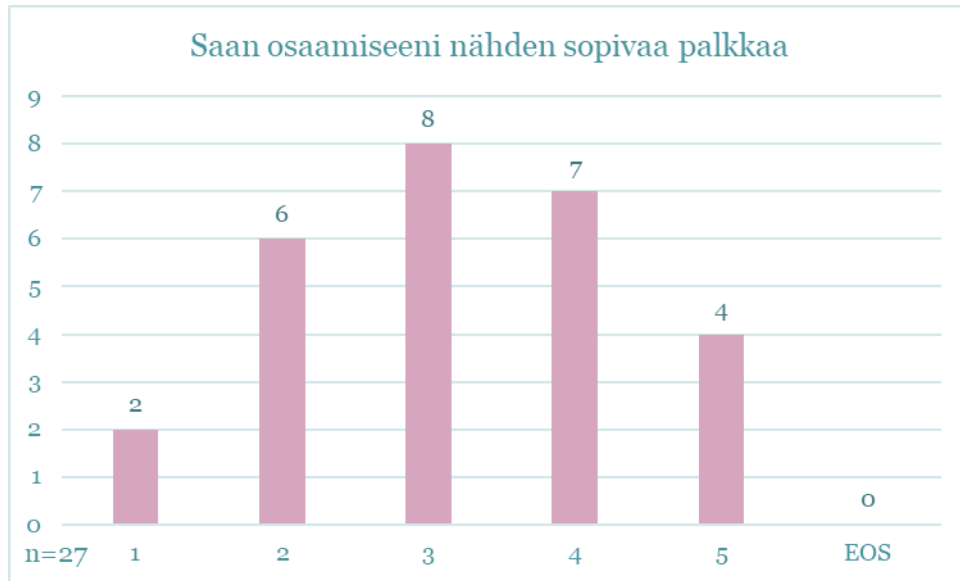
Kuvio 15 Halutessani voin saada enemmän vastuuta

Kahdeksan vastaajaa ei tiedä tai halua ottaa kantaa voiko halutessaan saada enemmän vastuuta. Lähes puolet vastaajista eli 13 koki saavansa halutessaan enemmän vastuuta ja loput kuusi vastaajaa koki tilanteen heikommaksi tässä mielessä. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



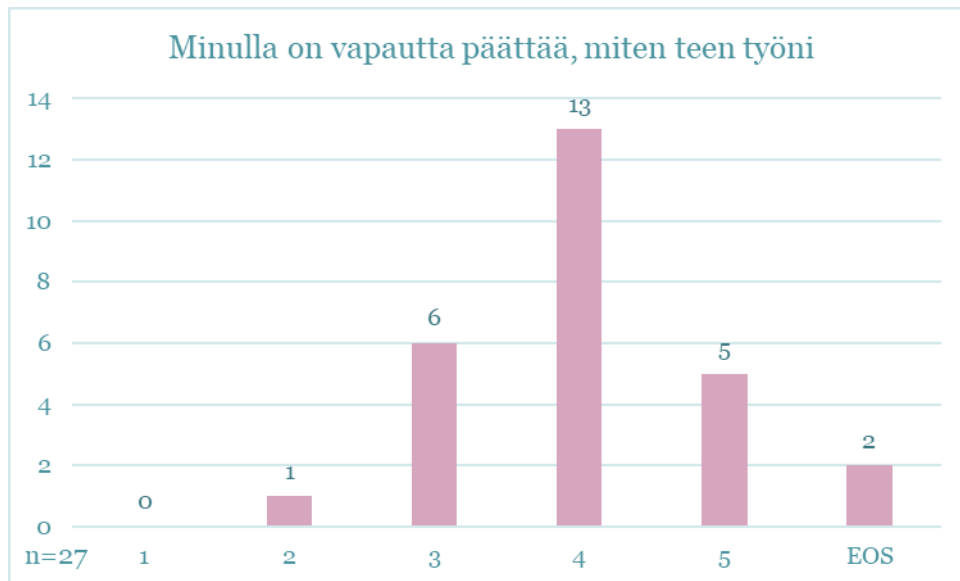
Kuvio 16 Osaamisellani voin vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen

Lähes puolet eli 13 vastaajaa koki voivansa vaikuttaa omalla osaamisella työyhteisön kehittämiseen. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi näiden 13 vastaajan parempi oman osaamisen tunnistaminen ja aktiivisuus jakaa osaamistaan muille. Vastaajista seitsemän koki vaikutus mahdollisuuden huonommaksi ja seitsemän ei tiennyt tai halunnut ottaa kantaa. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Kysymykseen vastasi 27 henkilöä.



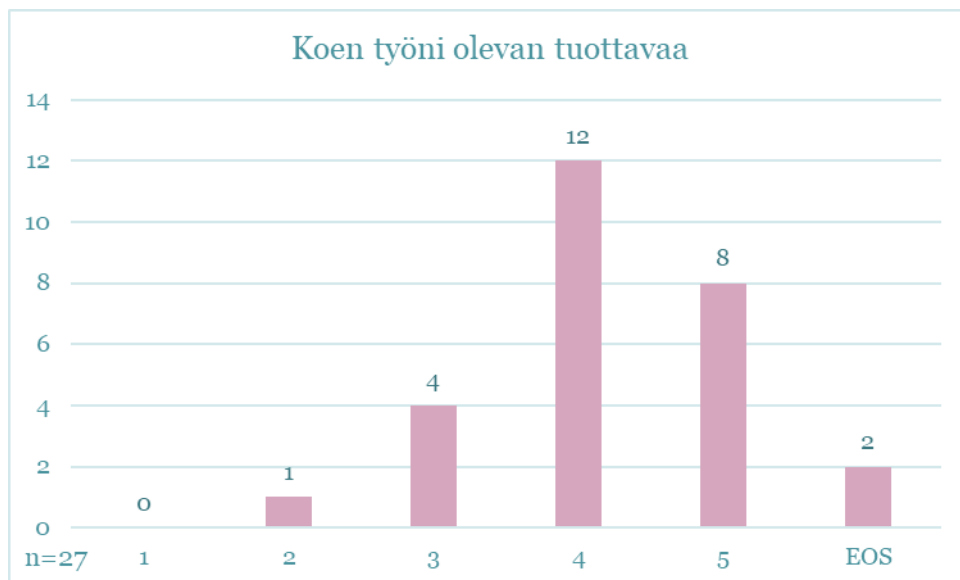
Kuvio 17 Saan osaamiseeni nähden sopivaa palkkaa

Vastaajista vähemmistö eli 11 vastaajaa koki saavansa osaamiseen nähden sopivaa palkkaa. Enemmistö eli 16 vastaajaa koki asian huonommaksi. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



Kuvio 18 Minulla on vapautta päättää, miten teen työni

Vastaajista 18 koki, että heillä on vapaus päättää, miten tehdä työnsä. Yhdeksän vastaajaa koki tilanteensa huonommaksi tässä mielessä. Esimerkiksi liian strukturoidut työtehtävät voivat aiheuttaa tunteen, ettei ole vapautta päättää omasta työstä. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



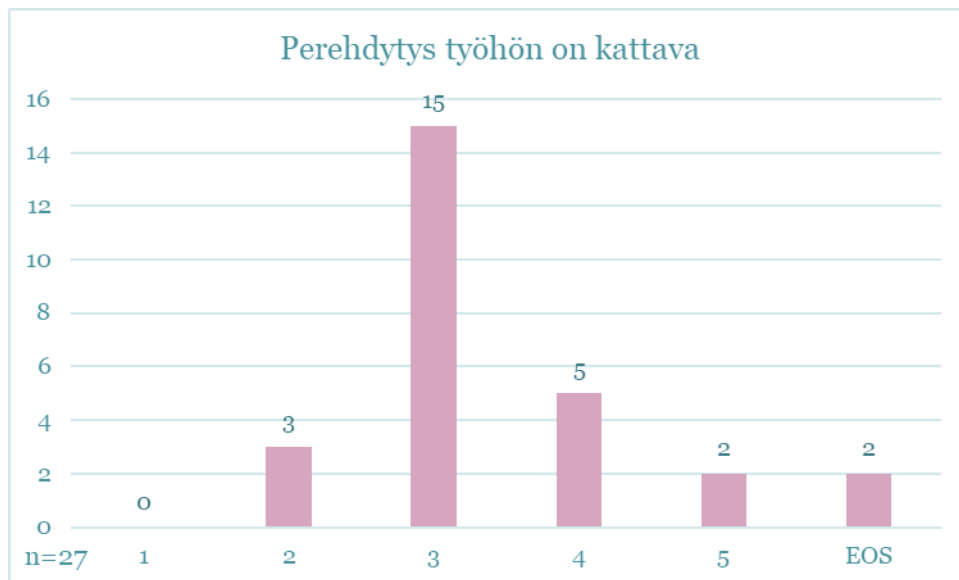
Kuvio 19 Koen työni olevan tuottavaa

Työn koki tuottavaksi valtaosa eli 20 vastaajaa, vain kaksi vastaajaa valitsi vaihtoehdon ei osaa sanoa, vähemmistö eli viisi vastaajaa koki työn tuottavuuden heikommaksi tässä mielessä. Kaikki työntekijät eivät välttämättä osaa katsoa tekemäänsä työtä tuottavuuden

näkökulmasta, mikä saattaa olla syynä seitsemän vastaajan vastauksissa. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.

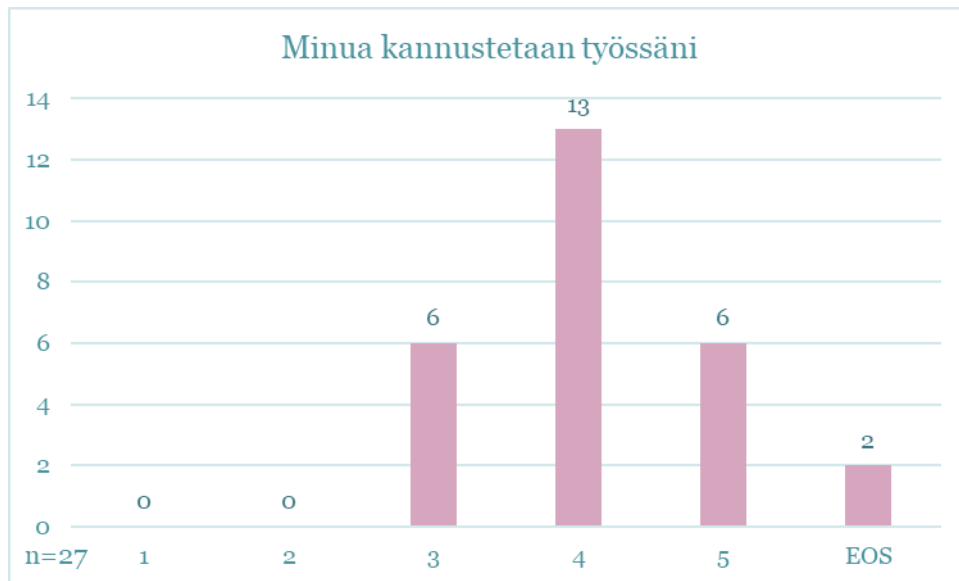
5.4 Johtaminen

Johtaminen oli kyselylomakkeen neljäntenä osa-alueena. Nykypäivänä johtamisella on vielä isompi vaikutus, kuin ennen, eikä työntekijät katso huonoa johtamistyyliä pitkään, vaan vaihtavat jopa työpaikkaa nopeasti tämän takia. Työntekijät odottavat ja haluavat johtamisen olevan ihmisläheistä ja tasa-arvoista. Johtamistyyllillä on iso vaikutus muun muassa työntekijöiden motivaatioon ja sitoutuneisuuteen.



Kuvio 20 Perehdytys työhön on kattava

Seitsemän vastaajaa koki perehdytyksen kattavaksi ja 20 vastaajaa koki perehdytyksen heikompana. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Kysymykseen vastasi 27 henkilöä.



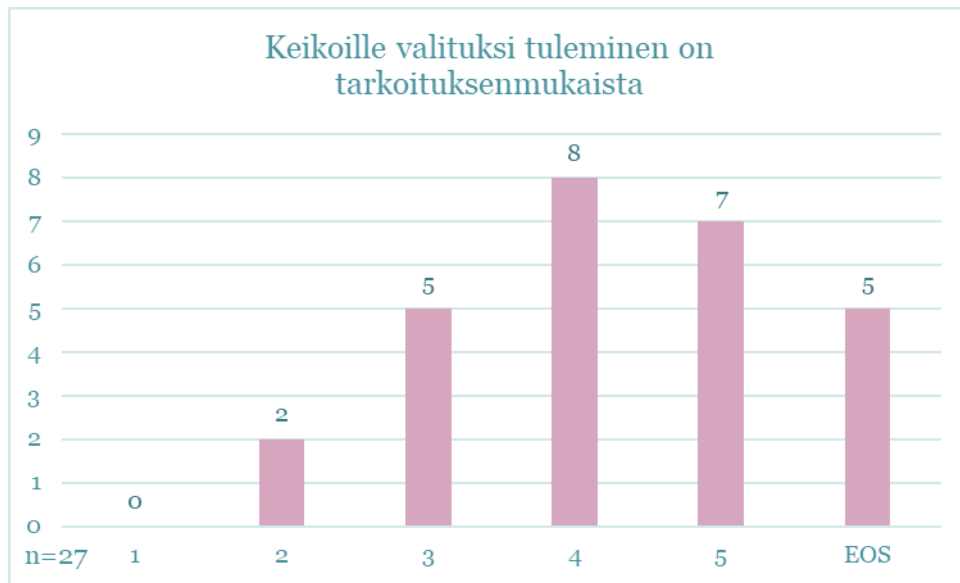
Kuvio 21 Minua kannustetaan työssäni

Valtaosa eli 19 vastaajaa koki kannustusta työssään ja kuusi vastaajaa oli jonkin verran samaa mieltä sekä kaksi vastaajaa ei osannut sanoa. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



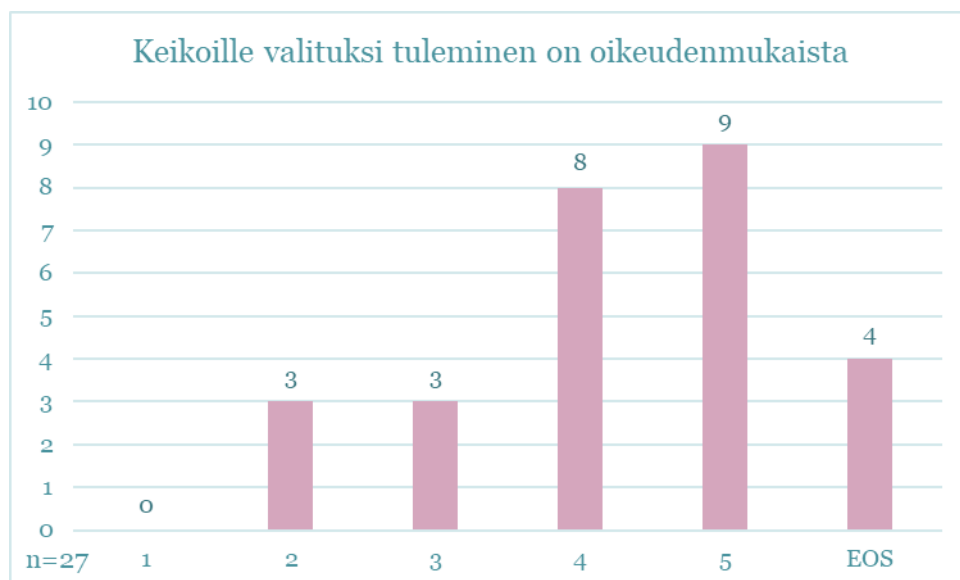
Kuvio 22 Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti, kuusi vastaajaa oli tästä jonkin verran ja yksi vastaaja melko vähän samaa mieltä. Neljä vastaajaa ei tiedä tai ei halunnut vastata. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



Kuvio 23 Keikoille valituksi tuleminen on tarkoituksenmukaista

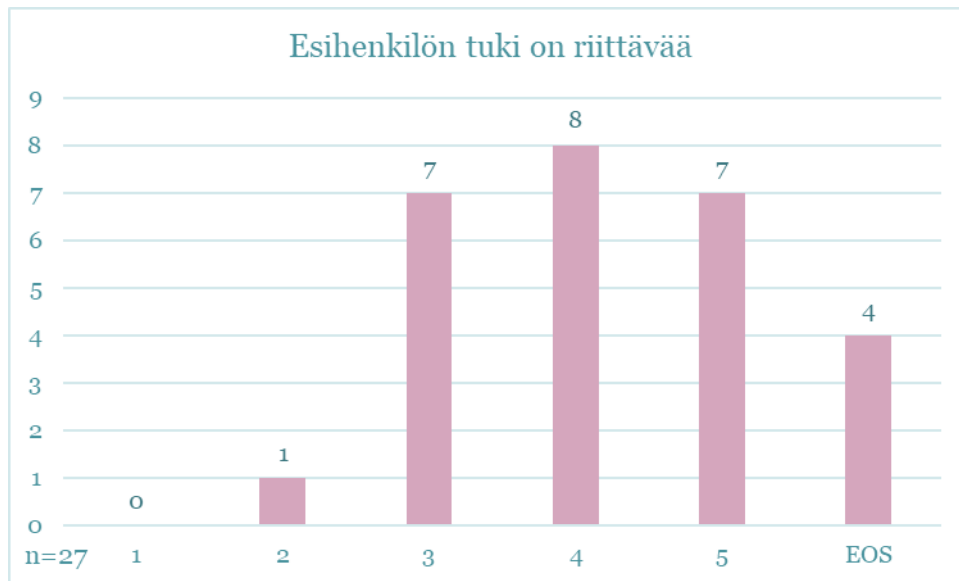
Enemmistö eli 15 vastaajaa myös koki keikoilla valituksi tulemisen tarkoituksen mukaisena, viisi vastaajaa oli tästä jonkin verran samaa mieltä, kahden vastaajaan osalta vastausväittämän kanssa oltiin melko vähän samaa mieltä ja viisi vastaajaa ei osannut sanoa. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



Kuvio 24 Keikoille valituksi tuleminen on oikeudenmukaista

Oikeudenmukaiseksi työvuoroille valituksi tulemisen tunsu suurin osa eli 17 vastaajaa, neljä vastaajaa ei tiedä tai ei halunnut ottaa kantaa. Vain kuusi vastaajaa koki valintojen

oikeudenmukaisuuden heikommaksi. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



Kuvio 25 Esihenkilön tuki on riittävää

Esihenkilön tuen koki riittäväksi yli puolet eli 15 vastaajaa. Kahdeksan vastaajaa koki tuen huonommaksi. Vastaajista neljä ei tiennyt tai ei halunnut ottaa kantaa. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Kysymykseen vastasi 27 henkilöä.



Kuvio 26 Tavoitan esihenkilön tarvittaessa

Melkein kaikki vastaajat eli 26 vastaajaa oli sitä mieltä, että esihenkilön tavoittaa tarvittaessa. Vain yksi vastaaja koki tilanteen heikommaksi tässä mielessä. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.

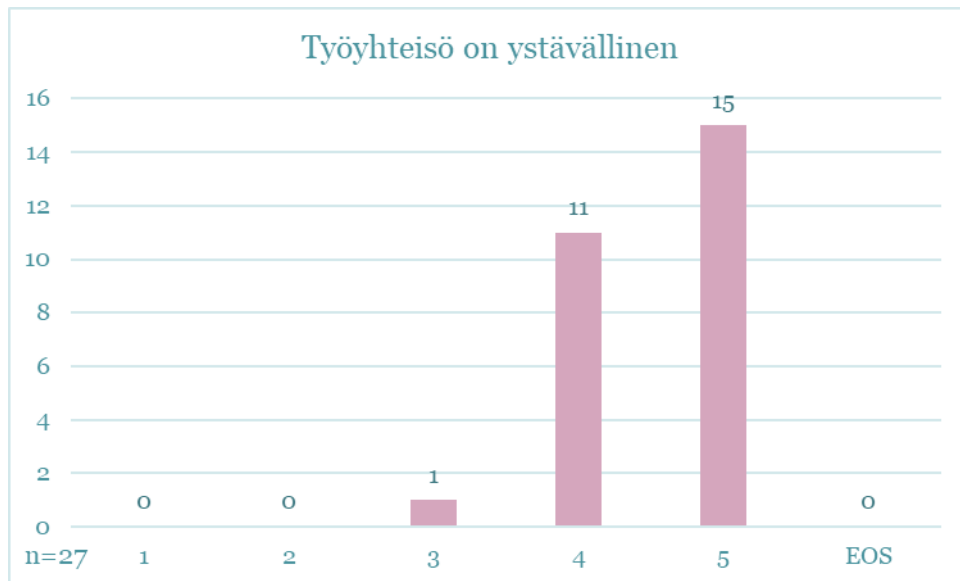


Kuvio 27 Henkilöstön palkitsemiskäytännöt ovat toimivia

Vastausten kautta jäi epäselväksi, ovatko palkitsemiskäytännöt toimivia, sillä jopa 16 vastaaja ei tiedä tai ei halunnut tähän ottaa kantaa. Kuusi vastaajaa koki ne toimiviksi ja neljä melko vähän ja yhden vastaajan osalta toimivaksi kokeminen oli jonkin verran samaa mieltä. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.

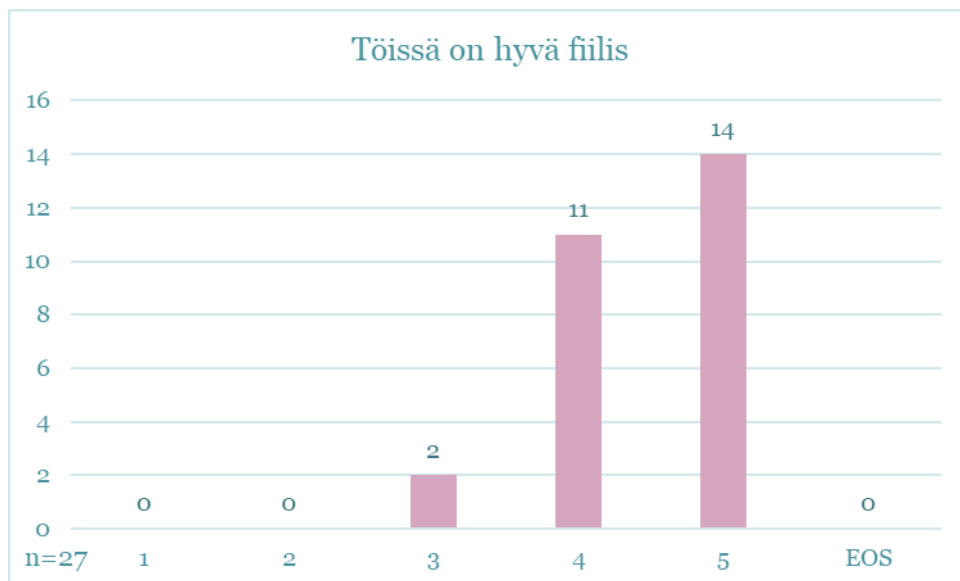
5.5 Ilmapiiri

Kyselylomakkeen viimeisenä osa-alueena oli ilmapiiri. Työilmapiirillä on näkyviä vaikutuksia siihen, millainen fiilis työntekijöillä on töissä. Hyvä ilmapiiri auttaa jaksamaan työssä. Negatiivinen ilmapiiri myös tarttuu herkemmin kuin positiivinen.



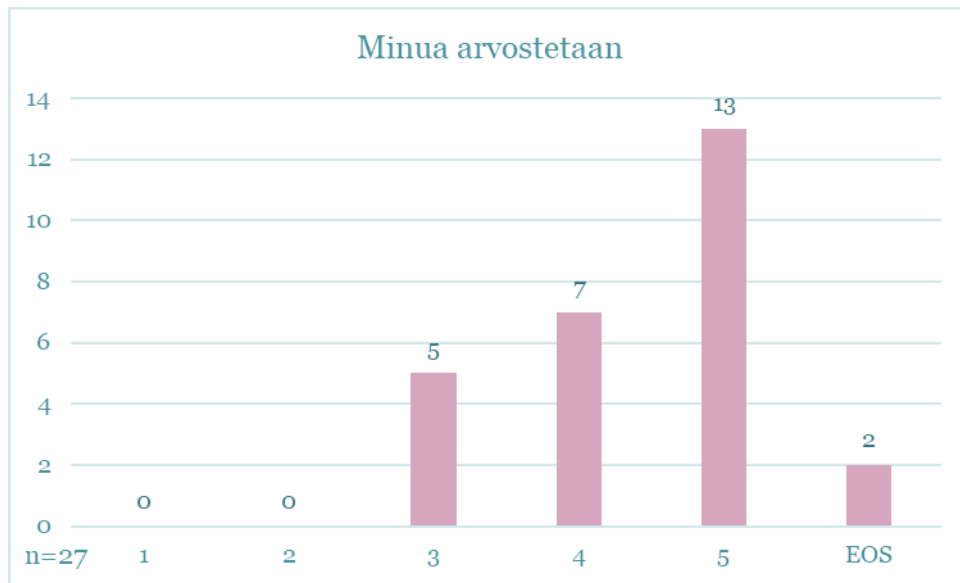
Kuvio 28 Työyhteisö on ystävällinen

Työyhteisön koki ystävälliseksi suurin osa eli 26 vastaajaa. Vain yksi koki tilanteen heikommaksi. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastauksia kysymykseen oli 27.



Kuvio 29 Töissä on hyvä fiilis

Suurin osa eli 25 vastaajaa oli sitä mieltä, että töissä oli hyvä fiilis. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastauksia kysymykseen oli 27.



Kuvio 30 Minua arvostetaan

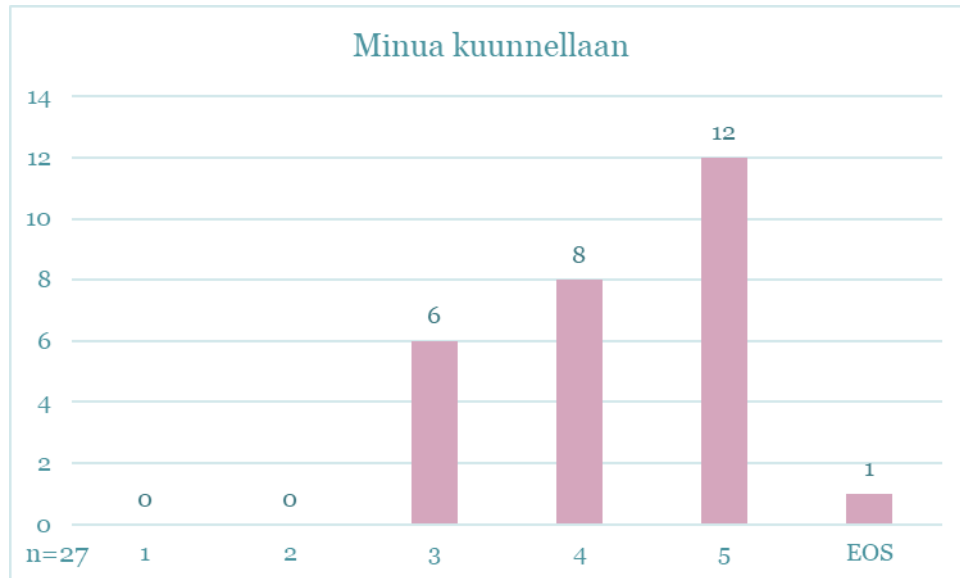
Valtaosa eli 20 vastaajaa myös koki arvostuksen tunnetta, viisi vastaajaa oli jonkin verran samaa mieltä ja kahden vastaajan osalta oli epäselvää tai ei haluttu vastata. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



Kuvio 31 Työntekijöiden hyvinvoinnista pidetään huolta

Enemmistö eli 19 vastaajaa oli sitä mieltä, että työntekijöiden hyvinvoinnista pidetään huolta ja vain kaksi vastaajaa ei tiennyt tai halunnut ottaa kantaa väittämään. Kuusi vastaajaa oli

jonkin verran samaa mieltä. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



Kuvio 32 Minua kuunnellaan

Valtaosa eli 20 vastaajaa koki tulevansa kuulluksi, kuusi vastaajaa oli jonkin verran samaa mieltä. Vain yksi vastaaja ei tiennyt tai halunnut ottaa kantaa asiaan. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.



Kuvio 33 Koen olevani osa työyhteisöä

Valtaosa eli 19 vastaajaa koki olevansa osa työyhteisöä ja vain yksi vastaaja koki olevansa osa työyhteisöä melko vähän ja yksi ei tiedä tai halua ottaa kantaa väittämään. Kysymys oli muotoiltu lineaarisena asteikkona, 1 erittäin vähän - 5 erittäin paljon. Vastaajia kysymykseen oli 27.

5.6 Tulosten analysointi

Työn aikana tulimme siihen johtopäätökseen, että toimeksiantajayrityksen työhyvinvoinnin nykytila on jo melko hyvä. Kyselyyn vastanneet työntekijät vaikuttivat pääasiassa tyytyväisiltä ja sitoutuneilta.

Ensimmäinen määritelty tutkimuskysymys

- Mikä on case-yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen?

Tutkimuksemme tuloksista toimeksiantajayritys pystyi havaitsemaan työntekijöiden työhyvinvoinnin tilan olevan hyvällä tasolla sekä tarkemmin eriteltyinä osa-alueina, mihin kannattaa jatkossa kiinnittää huomiota tai mitä voisi vielä lähteä kehittämään.

Työkyvyn osa-alueessa nousi esille työntekijöiden epävarmuus siitä, mitä työstä odotetaan. Tämä voi johtua esimerkiksi ammatillisesta epävarmuudesta. Myös hyvällä perehdytyksellä ja johtamisella voidaan tähän vaikuttaa. Se, ettei kaikki koe palautuvansa työstä, voi johtua itse keikkatyöstä, johon toimeksiantajayrityksellä voisi olla mahdollisuuksia vaikuttaa esimerkiksi keventämällä työtehtäviä keikalla. Keikkatyöntekijät ovat myös lähes aina lisäksi omassa päätyössään, jolloin lisätyö voi aiheuttaa vapaa-ajan ja palautumismahdollisuuksien vähäisyyttä.

Työolosuhteisiin liittyen työväliseisiin täytyisi kiinnittää enemmän huomiota, fyysisen ja etenkin psyykkisen kuormituksen huomioimiseen sekä työvaatteisiin voisi panostaa. Työväliseiden tyytymättömyyteen voi vaikuttaa muun muassa niiden puutteellisuus tai viallisuus. Nämä voivat aiheuttaa mahdollisesti jopa työturvallisuusriskin, johon työnantajan on ehdottomasti puututtava ja korjattava asia. Työväliseisiin tyytymättömät vastaajat voisivat mielestämme ottaa asian puheeksi työnantajan kanssa asian korjaamiseksi. Työnantaja tarvitsee palautetta työntekijöiltä sekä työntekijöillä on ilmoitusvelvollisuus huomaamistaan puutteista, vioista ja turvallisuusriskeistä. Tällöin työnantaja tulee tietoiseksi ja asia voidaan käydä läpi ja tarvittaessa korjata. Fyysisen kuormituksen vaikutukset työntekijään kuuluu työnantajan velvollisuuksiin huomioida. Työnantajan arvioidessa työn fyysistä kuormitusta tarvitsee tämän ottaa huomioon työntekijän voimavarat ja mahdollisuuksien mukaan tauotettava työtä kuormituksen vähentämiseksi. Aina työssä ei pystytä ennakolta arvioimaan jokaisen yksittäisen työntekijän kuormitusalttiutta. Työntekijän täytyy silloin muistaa oma vastuunsa ilmoittaa esimerkiksi tauon tarpeesta.

Neljäsosa vastaajista koki työn psyykkisen kuormittavuuden huomioimisen heikommaksi, ja tähän täytyisi mielestämme työnantajan pohtia keinoja ongelman ratkaisuksi. Työvuoron aikana on pidettävä huolta tauoista ja työntekijöiden täytyy olla tietoisia keikkatyöluonteesta, joka tässä tapauksessa on usein hyvin hektistä. Esimerkiksi rankan työssä tapahtuneen kokemuksen jälkeen voisi heti mahdollisuuksien mukaan tilanteessa olleet työntekijät päästää tauolle ja järjestää nopea tilanteen läpikäynti. Tämä ei tietenkään aina ole mahdollista. Työvaatteiden sopivuuteen vaikuttaa vahvasti oikea koko ja työvaatteita täytyisikin löytyä tarpeeksi monta kokovaihtoehtoa. Vastaajista varmasti löytyy hyvin eri ruumiinrakenteisia henkilöitä ja se täytyisi olla huomioitu, jotta jokaiselle löytyisi oikea koko. Toimeksiantajayrityksen tarjoaman työn luonteen vuoksi ei kuitenkaan todennäköisesti ole mahdollista tarjota henkilökohtaisia työvaatteita jokaiselle työntekijälle.

Osaamisen osa-alueella esiin nousi osaamisen huomioiminen työtehtäviä jaettaessa, saatu vastuu sekä palkka. Jotta työnantaja voi ottaa jokaisen osaamisen huomioon, täytyy työnantajan olla tietoinen jokaisen työntekijän osaamisesta. Työntekijän on tärkeää myös itse muistaa kertoa työnantajalle esimerkiksi lisäkoulutuksella tai työkokemuksella saadusta osaamisesta. Tämä on erityisen tärkeää etenkin tässä tapauksessa, kun kyseessä on keikkatyö, jossa työntekijä osallistuu työkeikoille oman päätoimisytyön lisäksi itselle sopivan aikataulun mukaan. Vastaajat, jotka eivät ole täysin tyytyväisiä saamaansa vastuuseen, voisivat selkeästi ilmaista työnantajalle tämän toiveen ja mikäli pyytääessäkään ei tätä saa, täytyisi työnantajan antaa tähän perusteltu selitys. Palkkatyytymättömyyteen voi vaikuttaa esimerkiksi se, kokeeko työntekijä saavansa työn vaatavuutta vastaavaa palkkaa. Palkanmääräytymisperusteiden täytyy myös olla työntekijöiden tiedossa. Täytyy myös muistaa, että monissa yrityksissä työntekijöillä ei ole vaikutusmahdollisuuksia henkilökohtaiseen palkkakehitykseen.

Johtamisessa tyytymättömyyttä ilmeni perehdytyksessä, esihenkilön tuessa ja palkitsemiskäytännöissä. Perehdytyksen koki heikommaksi valtaosa vastaajista, joten toimeksiantajayrityksen olisi hyvä miettiä tähän keinoja. Toimeksiantaja yritys voisikin luoda selkeän, yhtenäisen perehdytysprosessin, joka on tarkoin suunniteltu. Hyvällä perehdytysprosessilla on vain positiivisia seurauksia. Se vaikuttaa muun muassa työntekijän osaamiseen, tehokkuuteen, sitoutumiseen ja tätä kautta myös kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei esihenkilön tuki ole riittävää. Jotta työntekijät kokevat esihenkilön tuen riittäväksi, voi tähän vaikuttaa jo sillä, että on aidosti kiinnostunut työntekijöistä sekä muistaa kysyä heidän vointiaan. Palkitsemiskäytäntöjä ei myöskään koettu hyväksi tai ainakaan niitä ei tunnustettu.

Ilmapiiri oli toimeksiantajayrityksessä selkeästi hyvä, sillä tämän osa-alueen vastauksissa enemmistö oli tyytyväisiä. Työntekijöiden arvostukseen sekä kuunteluun olisi kuitenkin hyvä kiinnittää huomiota. Myös yhteisöllisyyden tunnetta voisi vahvistaa. Yhteisöllisyyden tunnetta voidaan vahvistaa muun muassa työporukan yhteisillä kehittämis-, koulutus- ja

työhyvinvointipäivillä. Mikäli työyhteisössä on konfliktitilanteita, voidaan yhteisöllisyyttä myös vahvistaa puuttamalla ja ratkaisemalla nämä heti. Työntekijöiden kuuntelu on myös suorassa yhteydessä arvostuksen tunteen kasvamiseen.

5.7 Kehittämisehdotukset

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella kävi ilmi, että yrityksen palkitsemiskäytännöt eivät ole selviä työntekijöille tai niihin ei olla tyytyväisiä. Valtaosa vastanneista henkilöistä ei tiennyt tai halunnut ottaa kantaa palkitsemiskäytäntöihin koskevaan kysymykseen. Yhtenä kehitysehdotuksena näimmekin palkitsemiskäytäntöjen selkeyttämisen henkilöstölle. Jokaisen työntekijän täytyisi tietää, onko yrityksessä palkitsemiskäytäntöjä ja jos on, niin millaisia. Mielestänne yrityksen palkitsemiskeinoina ja myös työsuhde-etuina voisi olla muun muassa erilaiset vakuutusedut. Näitä voisi olla esimerkiksi vapaaehtoinen vapaa-ajan tapaturmavakuutus, eläkevakuutus tai henkivakuutus.

Toinen vastaajien mielipiteitä jakanut asia oli palkkaus omaan osaamiseen nähden. Noin kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, ettei palkkaus vastaa osaamista. Siitä huolimatta, ettei kaikki vastaajat olleet edes jokseenkin samaa mieltä palkkauksen ja oman osaamisen kohtaamisesta, he kuitenkin olivat sitoutuneita työskentelemään yrityksessä keikkatyöntekijöinä. Toimeksiantajayritys voisi selvittää esimerkiksi anonymillä kyselyllä työntekijöiden omia näkemyksiä ja perusteluja osaamista vastaavasta palkasta.

Toinen määritelty tutkimuskysymys

- Miten työhyvinvointia voisi kehittää?

Jatkotutkimukseksi toimeksiantajayritys voisi selvittää henkilöstöltä millaisia palkitsemiskäytäntöjä he kaipaavat sekä kuinka yrityksen käytössä olevista palkitsemiskäytännöistä tulisi henkilöstölle kertoa.

5.8 Työn luotettavuus ja sen arviointi

Määrällisen tutkimuksen kokonaisluotettavuutta arvioidaan reliabelilla ja validiteetilla. Reliabelius tarkoittaa luotettavuutta, joka voidaan todentaa muun muassa sillä, että kaksi erituttijaa päätyvät samaan lopputulokseen arvioidessaan tuloksia, tai jos sama henkilö vastaa kahdella eri tutkimuskerralla samaan kyselyyn samalla tavalla. Edellä mainituissa esimerkeissä tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Validiteetti tarkoittaa pätevyyttä, joka tarkoittaa, että käytetty mittari, tai tutkimusmenetelmä kykenee mittaamaan sitä, mitä sen on ollut tarkoituskin mitata. Esimerkiksi kysymys, ovatko työvaatteet kivannäköisiä, ei vielä kerro, ovatko ne sopivia. (Hirsjärvi ym. 2013, 231; Vilkkä 2021b, 193-194.)

Opinnäytetyössämme kokonaisluotettavuuden saavuttamiseksi olemme mahdollisimman läpinäkyvästi ja avoimesti perustelleet valitsemamme tutkimusmenetelmät, ja huolella kirjanneet näkyviksi tutkimuksemme vaiheet. Lähdeaineiston valinnassa olemme pyrkineet valitsemaan mahdollisimman tuoreita ja ajankohtaisia tutkimuksia, tieteellisiä artikkeleita sekä kirjallisuutta.

5.9 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta tehdessä on tutkimusetiikka pidettävä kirkkaana mielessä tutkimuksen ideoinnista alkaen, tutkimuksen tulosten julkaisemiseen saakka, mikä tarkoittaa, että noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimusetiikka perustuu käytännössä yhdessä sovittuihin ja hyväksytyihin tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiin, jotka vaihtelevat muun muassa tutkimuksen, tutkijoiden, tutkimusympäristön ja -aiheen mukaan, sekä johdonmukaiseen työskentelyyn tutkimuksen parissa alusta loppuun. (Hirsjärvi ym. 2013, 23-24; Vilka 2021b, 41-42.) Vilka (2021b, 43-46) korostaa tutkijoiden velvollisuutta toimia vilpittömästi ja rehellisesti, tarkoittaen avoimesti ja selkeästi merkattuja alkuperäisiä tiedonlähteitä lähdeviittauksineen sekä huolellisia ja tarkkoja lähdemerkintöjä. Tutkimustekstissä on ilmoitettava myös rahoittajat sekä tutkimustietojen sisältöä koskevat salassapito ja vaitiolovelvollisuus. Toimeksiantajan tietoja ei voi tutkimuksessa ilmentyä ilman toimeksiantajan antamaa erillistä lupaa. (Vilka 2021b, 43-46.)

Opinnäytetyössämme pyrimme alusta alkaen huolellisuuteen, tarkkuuteen, avoimuuteen ja rehellisyyteen. Aloitimme opinnäytetyömme aiheen ideoimisen oman mielenkiinnonkohteen ja ajankohtaisuuden perusteella, minkä ansiosta käytimme runsaasti aikaa taustamateriaalin ja tietoperustan tutkimiseen ja näiden pohjalta teoreettisenviitekehyksen luomiseen käyttäen luotettavia tietolähteitä kirjallisuudesta, jo tehdyistä tutkimuksista ja tieteellisistä artikkeleista. Ennen toimeksiantajayrityksen toimitusjohtajan haastattelua tutustuimme huolellisesti julkisesti saatavissa olevaan aineistoon yrityksestä. Haastattelun yhteydessä allekirjoitimme toimeksiantosopimuksen, jossa on merkittynä lupa julkaista toimeksiantajayrityksen nimi tutkimusraportissamme. Opinnäytetyössämme hyvä tieteellinen käytäntö näkyy siinä, että olemme kirjanneet ja merkinneet huolellisesti lähdeviittaukset tekstissämme ja lopuksi koonneet kaikki käyttämämme lähdeaineistot selkeästi lähdeluetteloon. Kaikille kyselymme vastaanottajille kerrottiin saatekirjeessä tutkijoiden tiedot, tutkimuksen aihe, vastaamisen vapaaehtoisuus ja vastausten anonymiteetti. Kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys tai muuta tarkat yksilöivät tiedot eivät tulleet julki edes tutkijoille missään vaiheessa.

Lähteet

Painetut

Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent.

Alahautala, T. & Huhta, H.-R. 2018. Johda terveyttä. Työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent.

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.

Bridger, E. 2015. Employee engagement. London: Kogan Page Limited.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.

Eklund, A. 2021. Osaamiskartta. Osaamisen kehittäminen työelämässä. Helsinki: Brik.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.

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

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen - Työelämän tärkein taito. Helsinki: Kauppakamari.

Kilpinen, P. & Hagqvist, A. 2019. Varianssi: Lataa itsesi täyteen energiaa. Helsinki: Fitra.

Laaksonen, H. & Ollila, S. 2022. Henkilöstöjohtamisen moninaisuus. Helsinki: Oppian.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mäkikangas A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim.

Robbins, S.P. & Judge, T. A. 2022. Essentials of Organizational Behavior. 15th edition. Harlow: Pearson Education

Saramies, J. & Törnroos, M. 2021. Henkilöstöanalytiikkaa, mittaa, ymmärrä, menesty. Helsinki: Alma Talent Oy.

Sinokki, M. 2016. Motivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Suonsivu, K. 2019. Kohti riittävyttä - Matkalla työhyvinvointiin. 2.painos. Unipress.

Tuomi, L & Sumkin, T. 2012a. Osaamisen ja työn johtaminen: organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Sanoma Pro.

Tuominen, K. & Parviainen, A. 2021. Työhyvinvoinnin johtaminen: itsearvioinnin työkirja: 43 hyvää kysymystä ja esimerkkiparia: mikä erottaa menestyjät keskinkertaisista? Turku: Oy Benchmarking Ltd.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen - Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy.

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

Sähköiset

Hakanen, J. 2018. Työn imu. Viitattu 21.9.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Helsinki: Alma Talent.

Isola, T., Pitkäranta, M. & Siirtola M. 2021. Oman osaamisen kehittäminen - kuka siitä on vastuussa ja miksi sitä kannattaa tehdä. Joka päivä jotain uutta. Finnish Consulting Group. Podcast-jakso. Viitattu 23.4.2023. <https://podme.com/fi/joka-paiva-jotain-uutta/544689>

Kajala, M. 2014a. Mitä on osaamisen johtaminen. Youtube-video. Viitattu 24.4.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=08qubLTXVu8>

Kajala, M. 2014b. Kuka osaamista johtaa. Youtube-video. Viitattu 24.4.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=utHGpXzp738>

Kauppalehti. 2022. Racing Rescue Finland Oy. Viitattu 16.9.2022. <https://www.kauppalehti.fi/yriytykset/yritys/racing+rescue+finland+oy/24712328>

Kesti, M. & Joutsiniemi, J. 2019. Yksi hyvinvointi-Henkilöstötekojen muuttaminen euroiksi. Lifted. Youtube-video. Viitattu 21.9.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=e3mzF6h8alk>

Larjovuori, R.-L., Manka, M.-L. & Nuutinen, S. 2015. Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. Viitattu 21.4.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Posti, P. Hyvä palkitsemiskäytäntö tukee yrityksen strategiaa ja motivoi henkilöstöä. Nordic Progress. Viitattu 15.4.2023. <https://www.nordicprogress.fi/Hyva+palkitsemiskaytanta+tukee+yriytyksen+strategiaa+ja+motivoi+henkilostoa>

Rajava, N., Salminen, M., Saarinen, M., Manka, M.-L., Bordi, L., Manka, M. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. LeadEmo. Edistynyt menetelmä esimiesten tunneosaamisen kehittämiseksi. Hankkeen loppuraportti. Viitattu 2.4.2023. https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/e2f18c11-leademo-loppuraportti_web.pdf

RRMT. 2022. Racing Rescue & Medical Team. Viitattu 16.9.2022. <https://www.rrmteam.fi/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 21.9.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sydänmaanlakka, P. 2020. Henkilöstöjohtamisen trendit 2020; Mikä on muuttunut ja muuttumassa. Pertec Media. Viitattu 24.4.2023. <https://media.pertec.fi/blogentry/107>

Työsuojeluhallinto. 2023. Työympäristö. Viitattu 24.4.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>

Työterveyslaitos. 2023a. Työkyky. Viitattu 8.3.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. 2023b. Uni ja palautuminen. Viitattu 8.3.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen#toc--vinkkej-palautumiseen>

Työterveyslaitos. 2022. Työn imu. Viitattu 21.9.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työturvallisuuskeskus. 2017. Työstä hyvinvointia. Viitattu 22.9.2022. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2023. Työn ja työympäristön turvallisuus. Viitattu 24.4.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 15.4.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Vilkkä, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Williams, E. 2023. How a Weak Negative Culture Erodes a Firm's Competitive Advantage. Viitattu 3.5.2023. <https://smallbusiness.chron.com/work-atmosphere-affects-workplace-48091.html>

Julkaisemattomat

Rosendahl, P. 2022. Toimitusjohtajan haastattelu 4.10.2022. Racing Rescue Finland Oy. Hyvinkää.

Kuviot

Kuvio 1 Raportin tietoperusta.....	6
Kuvio 2 Työhyvinvointi ja sen osatekijät (Työturvallisuuskeskus 2017)	11
Kuvio 3 Työkykytalo (Työterveyslaitos 2023)	12
Kuvio 4 Työhyvinvointini on hyvä	23
Kuvio 5 Työmotivaationi on hyvä	24
Kuvio 6 Koen myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssäni eli työn imua	24
Kuvio 7 Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni	25
Kuvio 8 Palaudun työstäni	25
Kuvio 9 Minulla on käytettävissäni hyvät työvälineet	26
Kuvio 10 Työssäni on huomioitu työn fyysinen kuormittavuus	27
Kuvio 11 Työssäni on huomioitu työn psyykinen kuormittavuus	27
Kuvio 12 Työvaatteet ovat sopivia	28
Kuvio 13 Minua kannustetaan osaamiseni kehittämiseen	29
Kuvio 14 Oma osaamiseni otetaan huomioon keikoilla työtehtäviä jaettaessa	29
Kuvio 15 Halutessani voin saada enemmän vastuuta	30
Kuvio 16 Osaamisellani voin vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen	30
Kuvio 17 Saan osaamiseeni nähden sopivaa palkkaa.....	31
Kuvio 18 Minulla on vapautta päättää, miten teen työni	32
Kuvio 19 Koen työni olevan tuottavaa	32
Kuvio 20 Perehdytys työhön on kattava	33
Kuvio 21 Minua kannustetaan työssäni.....	34
Kuvio 22 Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti	34
Kuvio 23 Keikoille valituksi tuleminen on tarkoituksenmukaista	35
Kuvio 24 Keikoille valituksi tuleminen on oikeudenmukaista.....	35
Kuvio 25 Esihenkilön tuki on riittävää	36
Kuvio 26 Tavoitan esihenkilön tarvittaessa	36
Kuvio 27 Henkilöstön palkitsemiskäytännöt ovat toimivia	37
Kuvio 28 Työyhteisö on ystävällinen	38
Kuvio 29 Töissä on hyvä fiilis.....	38
Kuvio 30 Minua arvostetaan	39
Kuvio 31 Työntekijöiden hyvinvoinnista pidetään huolta	39
Kuvio 32 Minua kuunnellaan.....	40
Kuvio 33 Koen olevani osa työyhteisöä	40

Liitteet

Liite 1: Kyselyn saatekirje	51
Liite 2: Kyselylomake	52
Liite 3: Kyselyn vastaukset	65

Liite 1: Kyselyn saatekirje

Hei!

Olemme liiketalouden tradenomiopiskelijoita Laurea-ammattikorkeakoulusta ja teemme opin-
näytetyönä tutkimusta Racing Rescue Finland Oy:n henkilöstön työhyvinvoinnista. Tutkimuk-
sen tavoitteena on kartoittaa Racing Rescue Finland Oy:n työntekijöiden työhyvinvointia ja
analysoida tutkimustulokset, joiden pohjalta kokoamme kehitysehdotukset työhyvinvoinnin
parantamiseksi.

Kysely toteutetaan Google Forms -lomakkeella ja kyselyyn vastataan anonymisti. Kysely on
avoinna 13.1-27.1.2023 ja vastaaminen vie noin 5-7 minuuttia. Kyselystä saatuja vastauksia
käsitellään anonymisti eikä yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa tutkimuksesta.
Saatuja vastauksia käytetään vain tämän tutkimuksen toteuttamiseen.

Osallistumalla kyselyyn pääset vaikuttamaan Racing Rescue Finland Oy:n toiminnan kehittämi-
seen.

Ohessa linkki kyselyyn

<https://forms.gle/fAZ9ERnkzLTR73Rz9>

Kiitos ajastasi

Ystävällisin terveisin

Julia Laukkanen ja Nea Salopuro

julia.laukkanen@student.laurea.fi nea.salopuro@student.laurea.fi

Liite 2: Kyselylomake

Työhyvinvointikysely Racing Rescue Finland Oy

Sinut Racing Rescue Finland Oy:n keikkalainen on valittu vastaamaan työhyvinvointikyselyyn koskien Racing Rescue Finland Oy:ta. Tämä kyselytutkimus on tehty osana Julia Laukkasen ja Nea Salopuron Laurea-ammattikorkeakoulu AMK liiketalouden tradenomiopintojen opinnäytetyötä.

Opinnäytetyössä tarkastellaan Racing Rescue Finland Oy:n työntekijöiden työhyvinvointia.

Tutkimuksen tavoitteena on esittää Racing Rescue Finland Oy:lle työhyvinvointia koskeva selvitys johtopäätöksien avulla kehitysehdotuksineen. Sinun vastauksesi on meille tärkeä. Yhdessä me pystymme kehittämään Racing Rescue Finland Oy:n toimintaa työntekijöiden toiveita vastaavaksi.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja vastauksista ei voida yksilöidä kyselyn vastaajia.

-Vastaaminen vie aikaa noin 5–7 minuuttia.

-Vastaathan jokaiseen kysymykseen, jotta kyselyn voi palauttaa.

-Vastaa kyselyyn 13.1-27.1.2023 aikana

Missä määrin olet samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa asteikolla 1–5, jossa väittämä pitää paikkansa:

1 = Erittäin vähän

2 = Melko vähän

3 = Ei vähän eikä paljon

4 = Melko paljon

5 = Erittäin paljon

EOS = En osaa sanoa

Kiitos yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin,

Julia Laukkanen ja Nea Salopuro Laurea-ammattikorkeakoulu

*Pakollinen

Taustatiedot

1. Olen *

Merkitse vain yksi soikio.

Nainen

Mies

Muu: __

2. Ikä *

Merkitse vain yksi soikio.

alle 20

20-30

31-40

41-50

yli 50

3. Olen ollut yrityksessä keikkatyöntekijänä * *Merkitse vain yksi soikio.*

alle 1 vuotta

1-5 vuotta

yli 5 vuotta

4. Työskentelen keikoilla keskimäärin * *Merkitse vain yksi soikio.*

- Useamman kerran kuukaudessa
- Muutaman kerran kuukaudessa
- Harvemmin kuin kerran kuukaudessa
- Muutaman kerran vuodessa

Työkyky

5. Työhyvinvointini on hyvä *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

6. Työmotivaationi on hyvä *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

7. Koen myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssäni eli työn imua *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

8. Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni * *Merkitse vain yksi soikio.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

9. Palaudun työstäni *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

Työolosuhteet

10. Minulla on käytettävissäni hyvät työvälineet *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

11. Työssäni on huomioitu työn fyysinen kuormittavuus *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

12. Työssäni on huomioitu työn psyykkinen kuormittavuus *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

13. Työvaatteet ovat sopivia * *Merkitse vain yksi soikio.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

Osaaminen

14. Minua kannustetaan osaamiseni kehittämiseen *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

15. Oma osaamiseni otetaan huomioon keikoilla työtehtäviä jaettaessa *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

16. Halutessani voin saada enemmän vastuuta *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

17. Osaamisellani voin vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

18. Saan osaamiseeni nähden sopivaa palkkaa *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

19. Minulla on vapautta päättää, miten teen työni *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

20. Koen työni olevan tuottavaa * *Merkitse vain yksi soikio.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

Johtaminen

21. Perehdytys työhön on kattava * *Merkitse vain yksi soikio.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

22. Minua kannustetaan työssäni *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

23. Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti * *Merkitse vain yksi soikio.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

24. Keikoille valituksi tuleminen on tarkoituksenmukaista *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

25. Keikoille valituksi tuleminen on oikeudenmukaista*

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

26. Esihenkilön tuki on riittävää

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

27. Tavoitan esihenkilön tarvittaessa *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

28. Henkilöstön palkitsemiskäytännöt ovat toimivia *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

Ilmapiiri

29. Työyhteisö on ystävällinen **Merkitse vain yksi soikio.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

30. Töissä on hyvä fiilis *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

31. Minua arvostetaan *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

32. Työntekijöiden hyvinvoinnista pidetään huolta *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

33. Minua kuunnellaan *

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

34. Koen olevani osa työyhteisöä *

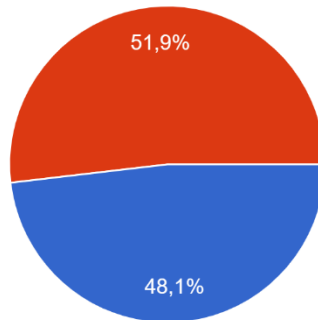
Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

Liite 3: Kyselyn vastaukset

Olen

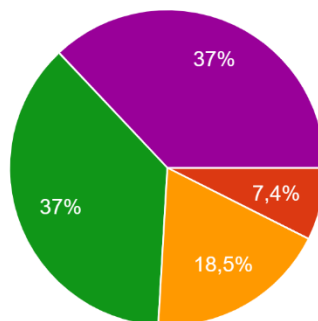
27 vastausta



● Nainen
● Mies

Ikä

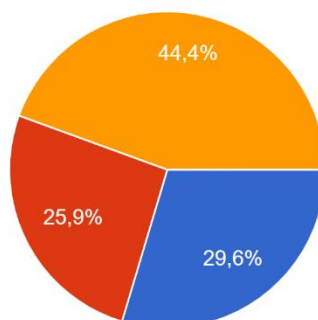
27 vastausta



● alle 20
● 20-30
● 31-40
● 41-50
● yli 50

Olen ollut yrityksessä keikkatyöntekijänä

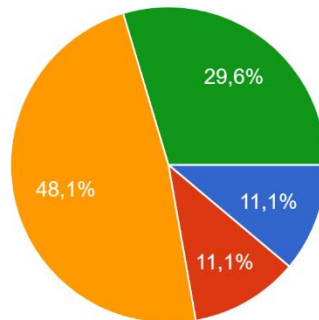
27 vastausta



● alle 1 vuotta
● 1-5 vuotta
● yli 5 vuotta

Työskentelen keikoilla keskimäärin

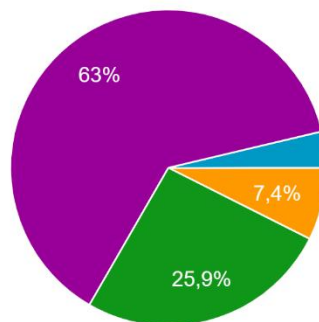
27 vastausta



- Useamman kerran kuukaudessa
- Muutaman kerran kuukaudessa
- Harvemmin kuin kerran kuukaudessa
- Muutaman kerran vuodessa

Työhyvinvointini on hyvä

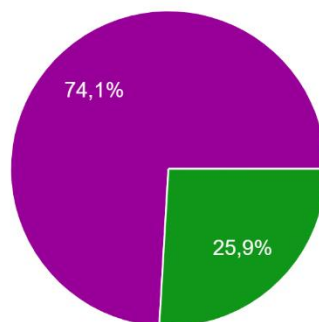
27 vastausta



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

Työmotivaationi on hyvä

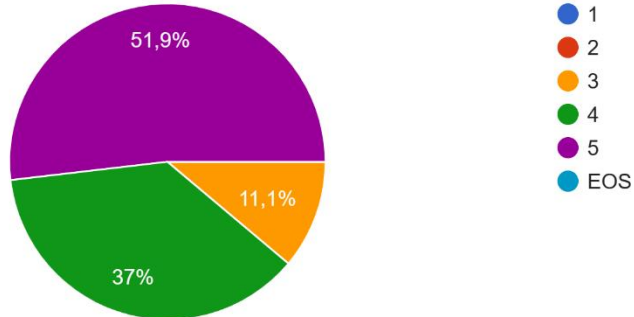
27 vastausta



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- EOS

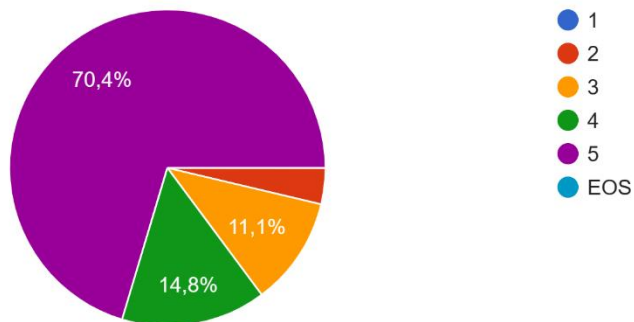
Koen myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssäni eli työn imua

27 vastausta



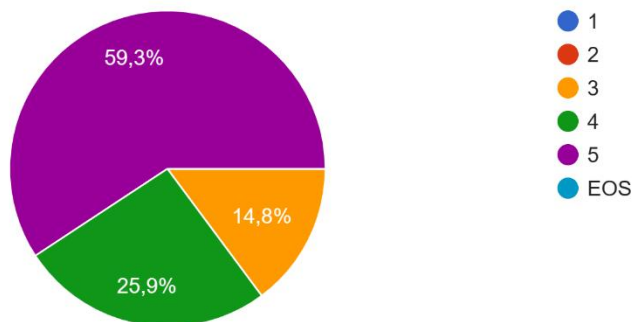
Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni

27 vastausta



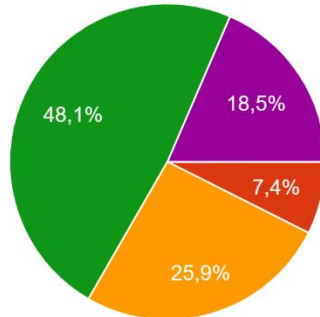
Palaudun työstäni

27 vastausta



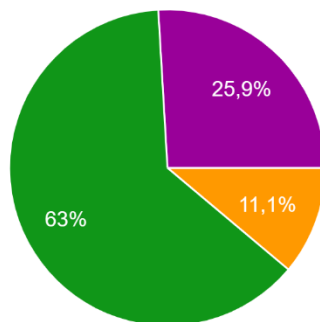
Minulla on käytettävissäni hyvät työvälineet

27 vastausta



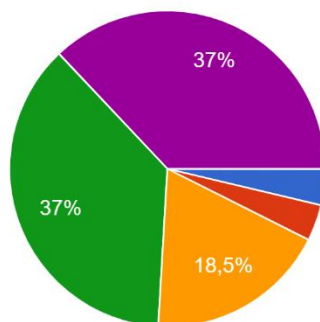
Työssäni on huomioitu työn fyysinen kuormittavuus

27 vastausta



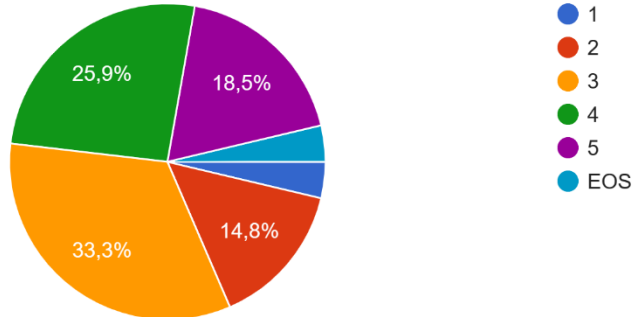
Työssäni on huomioitu työn psyykkinen kuormittavuus

27 vastausta



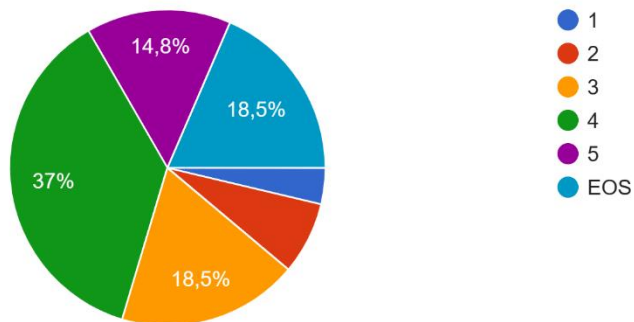
Työvaatteet ovat sopivia

27 vastausta



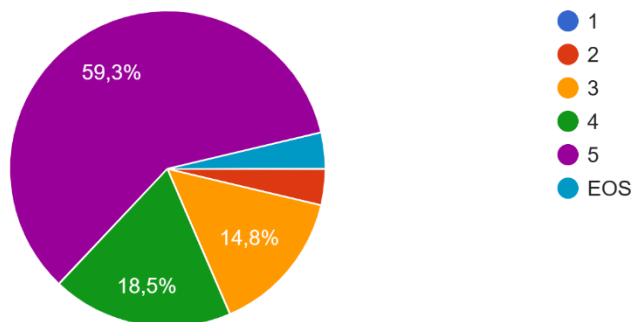
Minua kannustetaan osaamiseni kehittämiseen

27 vastausta



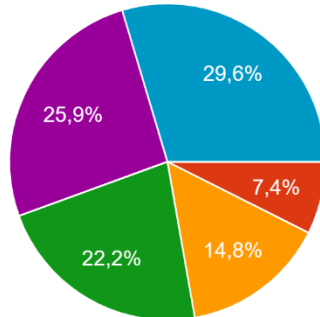
Oma osaamiseni otetaan huomioon keikoilla työtehtäviä jaettaessa

27 vastausta



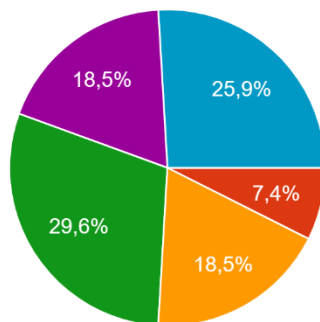
Halutessani voin saada enemmän vastuuta

27 vastausta



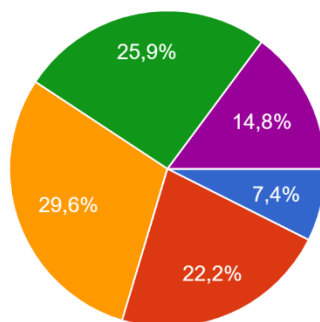
Osaamisellani voin vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen

27 vastausta



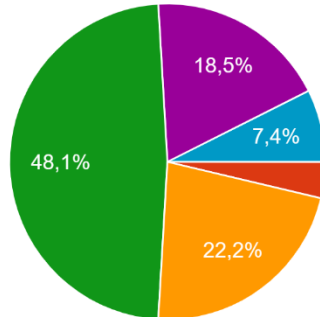
Saan osaamiseeni nähden sopivaa palkkaa

27 vastausta



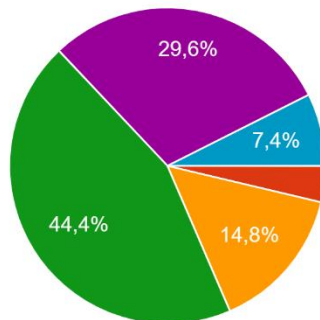
Minulla on vapautta päättää, miten teen työni

27 vastausta



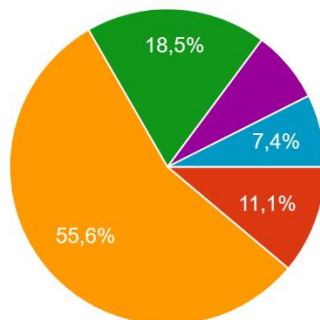
Koen työni olevan tuottavaa

27 vastausta



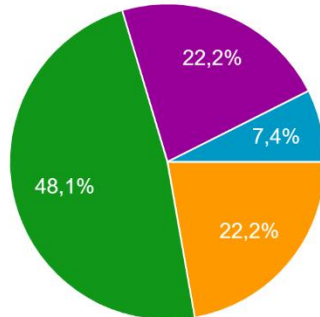
Perehdytys työhön on kattava

27 vastausta



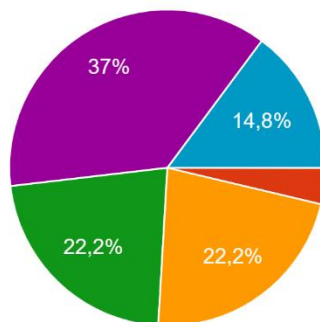
Minua kannustetaan työssäni

27 vastausta



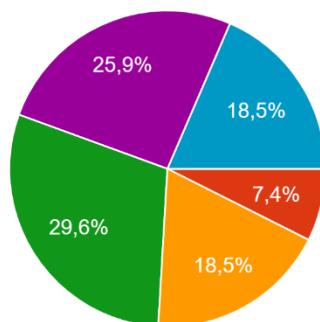
Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti

27 vastausta



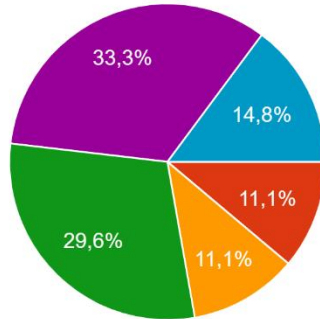
Keikoille valituksi tuleminen on tarkoituksenmukaista

27 vastausta



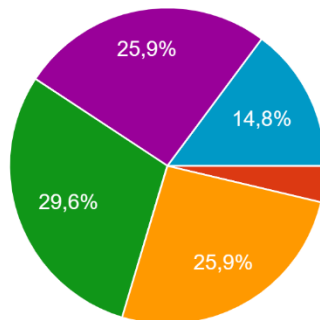
Keikoille valituksi tuleminen on oikeudenmukaista

27 vastausta



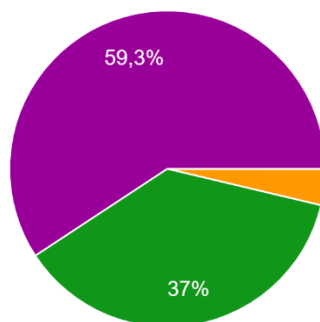
Esihenkilön tuki on riittävää

27 vastausta



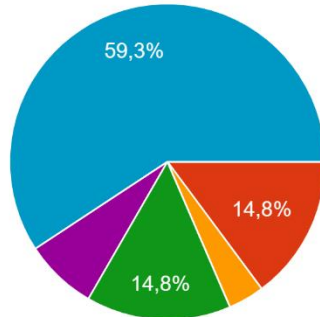
Tavoitan esihenkilön tarvittaessa

27 vastausta



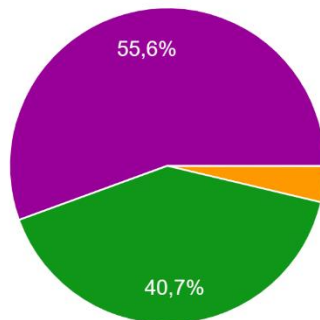
Henkilöstön palkitsemiskäytännöt ovat toimivia

27 vastausta



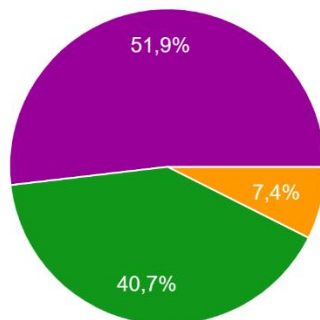
Työyhteisö on ystävällinen

27 vastausta



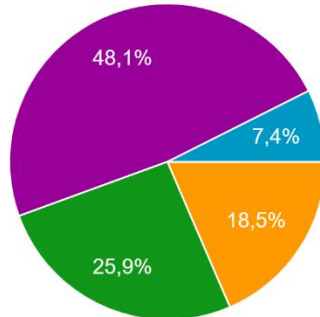
Töissä on hyvä fiilis

27 vastausta



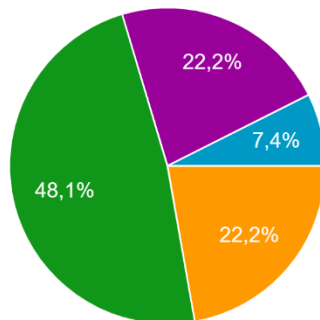
Minua arvostetaan

27 vastausta



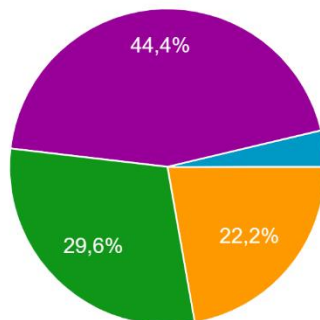
Työntekijöiden hyvinvoinnista pidetään huolta

27 vastausta



Minua kuunnellaan

27 vastausta



Koen olevani osa työyhteisössä

27 vastausta

