



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JOHANNA HANNULA

Yritys X:n työntekijöiden työhyvin- vointi nyt ja tulevaisuudessa

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Hannula, Johanna: Yritys X:n työntekijöiden työhyvinvointi nyt ja tulevaisuudessa

Opinnäytetyö, AMK

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Syyskuu 2023

Sivumäärä: 80

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Yritys X:n työntekijöiden työhyvinvoinnin tilanne nyt ja miettiä keinoja sen parantamiseen tulevaisuudessa. Työhyvinvointia tarkasteltiin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin sekä johtamisen ja esihenkilötyön kannalta. Työn toimeksiantajana toimi eräs kaupanalan yritys, jolla on kymmenkunta myymälää Suomessa ja noin 100 työntekijää.

Opinnäytetyössä käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja aineisto kerättiin nettikyselyn avulla. Tulosten analysointiin käytettiin myös laadullista eli kvalitatiivista menetelmää. Kyselyssä hyödynnettiin sekä monivalintaa että avoimia kysymyksiä ja se koostui neljästä osa-alueesta, jotka olivat työ ja työympäristö, työyhteisö, työn imu ja mielekkyys sekä johtaminen ja esihenkilötyö. Kysely lähetettiin kaikkiin yrityksen myymälöihin eli vastaamaan pääsivät kaikki yrityksen myyjät, esihenkilöt ja varastotyöntekijät. Saatujen tulosten pohjalta laadin yritykselle kehitysideoita.

Tutkimusongelmani oli kohdeyrityksen työntekijöiden tyytyväisyyden parantaminen ja sitä lähdettiin selvittämään tarkastelemalla työntekijöiden nykyistä hyvinvoinnin tilannetta, työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja työntekijöiden omia ideoita ja ajatuksia. Tutkimuksessa selvisi, että kohdeyrityksen työntekijät ovat pääasiassa tyytyväisiä työhönsä ja tulevat hyvin toimeen työkaveriensä kanssa, mutta pieniä muutoksia toivottiin. Tutkimuksessa esiin nousivat erityisesti työterveyshuolto ja virkistystoiminta sekä esihenkilötoiminta. Tutkimus suoritettiin keväällä 2023.

Avainsanat: esihenkilöt, kehittäminen, työhyvinvointi, työntekijät

Abstract

Hannula, Johanna: The wellbeing of employees of Company X now and in the future

Bachelor's thesis

Business Administration

September 2023

Number of pages: 80

The aim of the thesis was to find out the current situation of the well-being at work of the employees of Company X and to think about ways to improve it in the future. Well-being at work was examined in terms of physical, psychological, social and mental well-being at work, as well as management and supervisor work. The work was commissioned by a retail company with a dozen stores in Finland and around 100 employees.

Quantitative research method was used in this thesis and the data was collected through an online questionnaire. A qualitative method was also used to analyse the results. The survey used both multiple choice and open questions and consisted of four areas: work and work environment, work community, job satisfaction and meaningfulness and management and supervisor work. The questionnaire was sent to all the company's stores so all the company's sales staff, shop assistants and warehouse staff were able to respond. Based on the results, I drew up ideas for improvement for the company.

My research problem was to improve the job satisfaction of the employees of the target company and this was investigated by looking at the current state of well-being of the employees, the factors that influence job satisfaction and the employees' own ideas and thoughts. The survey found that the employees of the target company are mainly satisfied with their job and get on well with their colleagues, but that some minor changes were desired. Occupational health care and recreational activities, as well as supervisor work, emerged particularly prominently in the survey. The survey was conducted in spring 2023.

Keywords: supervisors, development, occupational well-being, employees

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 Tutkimusongelma	6
2.2 Teoreettinen viitekehys.....	6
3 TYÖHYVINVOINTI.....	7
3.1 Lainsäädäntö ja työterveyshuolto	8
3.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.....	9
3.2.1 Fyysinen työhyvinvointi.....	10
3.2.2 Psykkinen työhyvinvointi	10
3.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	11
3.2.4 Henkinen työhyvinvointi	12
3.3 Vastuu työhyvinvoinnista	12
4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ.....	13
4.1 Työkyky ja työhön sitoutuminen	14
4.2 Stressi ja työuupumus	16
4.3 Työn imu.....	17
4.4 Yksilön mahdollisuudet vaikuttaa työhyvinvointiin	18
5 JOHTAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI	19
5.1 Esihenkilön tehtävät	20
5.2 Ennaltaehkäisevä työhyvinvointi.....	22
6 TYÖHYVINVOINNIN VAIKUTUKSET JA MITTAAMINEN	22
6.1 Työhyvinvointi ja organisaation menestys	24
6.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen	25
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	27
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET	29
8.1 Työ ja työympäristö	32
8.2 Työyhteisö	40
8.3 Työn imu ja mielekkyys	44
8.4 Johtaminen ja esihenkilötyö	50
8.5 Avoimet vastaukset	55
8.6 Kehitysehdotukset.....	57
9 POHDINTA	60
LÄHTEET.....	63
LIITE 1: SAATEKIRJE JA KYSELYLOMAKE.....	66
LIITE 2: KYSELYN AVOIMET VASTAUKSET	73

1 JOHDANTO

Viime vuosina työhyvinvointiin on alettu kiinnittää enemmän huomiota, sillä on huomattu henkilöstön hyvinvoinnin olevan niin työntekijöiden, työnantajan kuin koko yhteiskunnankin etu. Nykyisin työntekijät arvostavat toimeentulon lisäksi enemmän työssä viihtymistä, uusia haasteita, mahdollisuutta kehittyä ja oppia uutta. Työhyvinvointiin panostamisessa on tapahtunut kehitystä työnantajien lisäksi myös työntekijöiden omien elintapojen ja työtapojen sekä asenteiden osalta. (Virolainen, 2012, s. 9.)

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää erään kaupan alan yrityksen työntekijöiden hyvinvoinnin tilanne. Työntekijöiden hyvinvointiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota, joten halusin tarkastella tilannetta ja löytää ideoita hyvinvoinnin kehittämiseen. Päädyin valitsemaan tämän aiheen, sillä olen itse työelämässä huomannut muutamia omaa hyvinvointiani heikentäviä tekijöitä ja koen sen olevan tärkeä ja ajankohtainen aihe.

Tarkoituksena on selvittää, ovatko ketjun työntekijät tyytyväisiä ja miten heidän hyvinvointiaan työssä voisi parantaa. Tavoitteena on löytää isoimmat ongelmakohdat ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työntekijöille laadittavan kyselyn avulla. Opinnäytetyöongelmani olikin se, ovatko työntekijät tyytyväisiä ja miten työhyvinvointia voisi kehittää. Minun oli ensin selvitettävä nykyinen tilanne ja sen pohjalta laadin organisaatiolle kehitysehdotuksia.

Toimeksiantajani on pieni kaupan alan yritys, jolla on kymmenkunta myymälää Suomessa ja se työllistää yhteensä noin 100 ihmistä. Opinnäytetyötäni voidaan käyttää hyödyksi myymälöiden työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työstäni hyötyy sekä työntekijät että työnantaja, sillä kartoittamalla tilanne saadaan tietoon mitä pitäisi kehittää, jotta työntekijät ja koko organisaatio voisivat paremmin.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyöongelmani on työntekijöiden hyvinvoinnin tilanteen selvittäminen ja saatujen tietojen pohjalta sen kehittäminen. Haen ongelmaan vastausta kysymyksellä:

- Miten kohdeyrityksen työntekijöiden tyytyväisyyttä työssä voidaan parantaa?

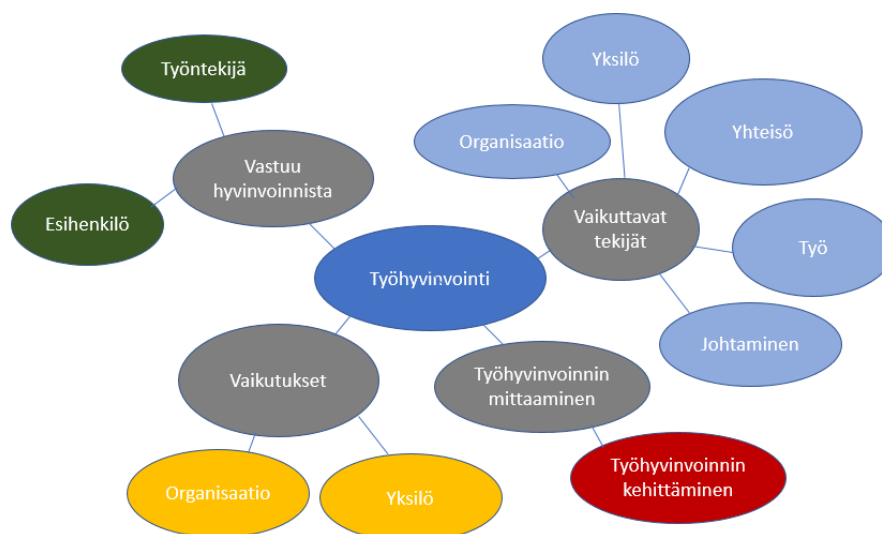
Apukysymyksiä ovat:

- Millainen on työntekijöiden hyvinvoinnin tilanne nyt?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?
- Mitä ideoita ja ajatuksia työntekijöillä itsellään on?

Näiden tietojen pohjalta haluan selvittää, miten työntekijöiden hyvinvointia voisi kehittää kohdeorganisaatiossa.

2.2 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa käsittelen alla olevan kuvan mukaisesti (Kuva 1) yleisesti työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Käsittelen työntekijän ja esihenkilön vaikutusta työhyvinvointiin sekä työntekijöiden hyvinvoinnin vaikutusta sekä organisaatioon että työntekijään itseensä. Käsittelen työssäni myös työhyvinvoinnin mittaamista ja sen pohjalta hyvinvoinnin kehittämistä.



Kuva 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

3 TYÖHYVINVOINTI

Työ rytmittää elämää ja aikaa ja on paljon muutakin kuin taloudellinen pakko. Työ ja tavoitteellinen toiminta on keskeistä hyvinvoinnillemme, sillä niiden kautta liitymme sosiaaliseen yhteisöön ja rakennamme itsetuntoamme ja -arvostustamme, opimme uutta ja kehitämme kykyjämme ja taitojamme. (Klemlä, 2006, s. 7.) Työhyvinvoinnista puhuttaessa keskitytään kuitenkin yleensä työpahoinvointiin, kuten väsymykseen, uupumukseen, stressiin ja masennukseen ja näiden ongelmien pienentämiseen, jolloin työhyvinvoinnin kehittämien unohtuu (Suonsivu, 2014, s. 13).

Työhyvinvointi on mielekkäiden työtehtävien ja selkeiden tavoitteiden, turvallisen työympäristön, toimivan työyhteisön ja aktiivisen johtamisen sekä työntekijän motivaation ja terveyden muodostama kokonaisuus. Työntekijälle työhyvinvointi tarkoittaa, että töihin on kiva lähteä, päivän aikana ehtii hoitaa tarvittavat työt ja pitää taukoja ja vielä työpäivän jälkeenkin jaksaa harrastaa tai viettää aikaa muiden ihmisten kanssa. Työpaikalla työhyvinvoinnista kertoo positiivinen ilmapiiri, hyvä tiimihenki, uudistumiskyky, tuottavuus ja

sitoutuminen. (Terveystalo, 2022.) Työhyvinvointi näkyy hyvänä suoriutumisenä, oppimisenä ja kehittymisenä sekä innovatiivisuutena ja sujuvana yhteistyönä muiden kanssa. Työpahoinvointi taas näkyy työn ilon hiipumisena, negatiivisena asenteena, poissaoloina, huonona sitoutumisena ja haluna jäädä aikaisin eläkkeelle. (Viitala & Jylhä, 2019, luku 4, kohta ”Työhyvinvointi”.)

Tuottavuuskasvun ja työhyvinvoinnin edistämiseksi työpaikkoja tulisi kannustaa ottamaan käyttöön luovuutta ja innovatiivisuutta edistäviä toimintatapoja ja tunnistamaan tuottavuuden ja työelämän laadun kehittämistarpeet sekä huomioimaan hyvän henkilöstöjohtamisen, kuten ikä- ja moninaisuusjohtamisen. Myös työkyvyn ja työterveyshuollon toimivuutta tulisi kehittää erityisesti ennalta ehkäisevään ja työkykyä edistävään suuntaan. (Kehusmaa, 2011, s. 82–83.)

3.1 Lainsäädäntö ja työterveyshuolto

Esihenkilöt, työntekijät, henkilöstöhallinto, työsuojelu ja työterveyshuolto yhdessä huolehtivat työhyvinvoinnista ja tekevät töitä sen edistämiseksi (Työterveyslaitos, 2023). Keskeinen vastuu on esihenkilöillä, johdolla ja henkilöstöhallinnolla, mutta myös lainsäädännöllä vaikutetaan työhyvinvointiin (Klemelä, 2006, s. 8). Työhyvinvointia koskevia ohjeistuksia on paljon, mutta läheskään kaikki ei ole laissa säädettyä. Lainsäädäntö ja työnantajan velvollisuudet ovat kuitenkin pohja ja alku työhyvinvoinnille.

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, eli otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Tämä ei kuitenkaan koske epätavallisia ja ennalta arvaamattomia tapahatumia, joita ei olisi voitu välttää varotoimista huolimatta. Työnantajan tulee suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi ja jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisöä ja työtapojen turvallisuutta sekä toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 8§.) Työntekijöiden

sairaanhoido ei kuulu lakisääteiseen työterveyshuoltoon, mutta työnantaja voi sopimuksen mukaan tarjota laajempia terveystalvaeluita, kuten sairaanhoidoa tai säännöllisiä työterveystarkastuksia (Suonsivu, 2014, s. 84). Työterveystalvaelto suunnitellaan yrityksen omien tarpeiden mukaan ja sen tavoitteena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistää työn ja työympäristön turvallisuutta ja työntekijöiden terveyttä sekä koko työyhteisön toimintaa (Terveystalo, 2021).

Lakisääteiseen työterveyteen kuuluu työpaikan olosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi, työperäisten terveystalvaelojen ja -haittojen, työntekijän terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen. Lakisääteiseen työterveyteen kuuluu lisäksi toimenpide-ehdotukset koskien työoloja ja työkyvyn edistämistä, tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus, työssä selviytymisen edistäminen ja kuntoutukseen tai hoitoon ohjaaminen. Myös ensiapuvalmiuksien ohjaus, työkykyä ylläpitävien ja edistävien toimenpiteiden suunnittelu ja toteutus, yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa sekä työterveyden laadun arviointi ja seuranta kuuluvat lakisääteiseen työterveyteen. (Työterveystalvaeltolaki 1383/2001, 3 luku 12§.) Työolosuhteita on arvioinnin perusteella kehitettävä jatkuvasti ja käytävä säännöllisesti kehityskeskusteluja jokaisen alaisen kanssa. Lisäksi organisaatiossa tulisi olla käytössä varhaisen tuen toimintamalli, joka sisältää hälytysmerkit ja toimenpiteet työkykyä uhkaavia tilanteita varten. (Työterveystalvaelto, 2023.)

3.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi tarkoittaa fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja henkistä työhyvinvointia. Kaikki nämä osa-alueet liittyvät toisiinsa, joten työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisuutena eikä irrallisina osina. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi yksilön omat elintavat ja terveydentila sekä elämäntilanne. (Virolainen, 2012, s. 11–12.) Aikaisemmin laissa ja työpaikoilla keskityttiin vain työn fyysiseen kuormitukseen ja ergonomiaan, mutta nyt korostetaan myös työn psyykkistä ja

sosiaalista kuormittavuutta (Jabe, 2010, s. 52). Usein työhyvinvointia saataan tarkastella liian yksipuolisesti ottamatta huomioon esimerkiksi henkistä tai sosiaalista hyvinvointia.

3.2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysiset olosuhteet, työn fyysinen kuormitus sekä työergonomia muodostavat fyysisen työhyvinvoinnin, joka on ehkä näkyvin osa työhyvinvointia ja tämä osa-alue korostuu etenkin fyysistä työtä tekevillä. Fyysisiin työolosuhteisiin liittyvät työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet. (Virolainen, 2012, s. 17.) Henkilöstön työkykyyn vaikuttavia fyysisiä vaatimuksia ovat esimerkiksi samanlaisina toistuvat työliikkeet, seisominen, jatkuva liikkuminen paikasta toiseen, kumarat, hankalat työasennot, käsin kantaminen, nostaminen ja kannattelu. (Riikonen, 2003, s. 31.) Onkin suositeltavaa, että kehon kuormitusta saataisiin muutettua niin, ettei rasitus ole yksipuolista. Erilaisten tehtävien tekeminen eli työkierto on yksi keino vähentää fyysistä kuormitusta ja sen yksipuolisuutta. (Virolainen, 2012, s. 17.)

Toimistotyössä fyysinen rasitus on erilaista, sillä suuri osa työajasta on istumista ja kehon kuormitusta tulisi jakaa esimerkiksi vaihtamalla tietokoneen hiirtä käyttävää kättä. Lisäksi istumatyössä tulisi huolehtia riittävästä tauoista, seisomaan nousuista, venyttelyistä ja pienistä kävelyistä, sillä vaikka työ ei olisi fyysisesti raskasta, se rasittaa kehoa yksipuolisuudellaan. (Virolainen, 2012, s. 17.) Työtilojen, työpukujen ja ergonomian kehittämällä sekä kannustamalla ihmisiä huolehtimaan terveydestään voidaan vaikuttaa työn fyysiseen rasittavuuteen. Työn fyysiset haitat ja ongelmat tulee poistaa mahdollisimman pian esimerkiksi työmenetelmiä ja -välineitä kehittämällä. (Suonsivu, 2014, s. 65.)

3.2.2 Psykykinen työhyvinvointi

Psykykkisen työhyvinvoinnin muodostavat työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri ja se korostuu etenkin asiantuntijatehtävissä. Psykykkisen

työhyvinvoinnin kehittäminen saattaisi ehkäistä sairauspoissaoloja ja lisätä yleistä työssä viihtymistä. Kiire on yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Henkilöstön tukeminen, töiden jakaminen henkilöstön kesken ja riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta huolehtimalla voidaan edistää psyykkistä työhyvinvointia. Työpaikalla, jossa työ on alipalkattua ja työntekijät kokevat stressiä tai työsuhteen jatkuvuudesta aiheutuvaa epävarmuutta, on työntekijöiden mielenterveys heikommassa kunnossa kuin työttömien. Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluu myös kokemus työtehtävien mielekkyydestä. (Virolainen, 2012, s. 18.)

Psyykkistä kuormitusta lisäävät myös kiusaaminen ja seksuaalinen häirintä. Ne eivät koske läheskään kaikkia työntekijöitä, mutta etenkin henkistä kiusaamista esiintyy lähes kaikilla työpaikoilla. (Jabe, 2010, s. 53.) Suomessa työpaikkakiusaamista esiintyy enemmän kuin muualla Euroopassa ja useammin kiusaamisen kohteeksi joutuvat naiset. Useimmiten kiusaajana on työkaveri, mutta välillä myös esihenkilö tai koko työyhteisö. Työpaikkakiusaamista ovat esimerkiksi epäasiallinen kohtelu, työsuoritusten jatkuva arvostelu, nimittely, eristäminen, uhkailu, naurunalaiseksi saattaminen ja työnteon vaikeuttaminen. (Virolainen, 2012, s. 41–43.)

3.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mahdollisuutta keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kanssa sekä sitä, että on toimivat välit työntekijöiden kesken ja työkavereita on helppo lähestyä. Se on työpaikalla tapahtuvaa vuorovaikutusta ja kanssakäymistä. Myös työkavereihin tutustuminen ihmisenä luo yhteisöllisyyden tunnetta ja lisää sosiaalista työhyvinvointia. Kiireinen aikataulu voi vähentää sosiaalista kanssakäymistä, mutta yhteiset kahvi- tai lounastauot ja esimerkiksi kohtaamiset työpaikan käytävillä tai kopiokoneella sekä työskentely samoissa tiloissa luovat mahdollisuuksia tutustua työkavereihin ja vaihtaa kuulumisia. Nämä sosiaaliset kanssakäymiset lisäävät positiivista työilmapiiriä. (Virolainen, 2012, s. 24.)

3.2.4 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen hyvinvointi yhdistetään usein psyykkiseen hyvinvointiin. Se tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten työkaverit kohtaavat toisensa, miten yhteistyö sujuu ja miten asiakkaita kohdellaan. Yhteisöllisyyden tunne työkavereiden ja asiakkaiden kanssa, sekä tunne oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta liittyvät henkiseen työhyvinvointiin. Korkea arvomaailma pelkän taloudellisen voiton tavoittelemisen sijaan ja selkeä missio edistävät organisaation henkistä työhyvinvointia. (Virolainen, 2012, s. 26–27.) Korkeakouluopiskelijoille suunnatun työelämäkyselyn mukaan työpaikan ja työnantajan valinnassa tärkeimpiä arvoja ovat tasa-arvo, merkityksellisyys, yhteistyö, rehellisyys, luottamus, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, avoimuus, työn ja vapaa-ajan tasapaino, kunnioitus, itsensä kehittäminen, arvostus, joustavuus, ystävällisyys ja vapaus (Tuudo, 2022). Henkinen hyvinvointi tarkoittaa työssä viihtymistä, työn iloa, imua, hallintaa, sopivaa haasteellisuutta, sujuvuutta ja häiriöttömyyttä sekä arvostuksen, oikeudenmukaisuuden ja onnistumisen kokemuksia (Tarkkonen, 2012, s. 22).

3.3 Vastuu työhyvinvoinnista

Työhyvinvoinnista huolehtiminen jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan vastuulla on luoda puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle lakeja säätelemällä ja tukemalla kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta edistävää toimintaa. Organisaation tulee huolehtia työpaikan turvallisuudesta, noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädäntöä sekä huolehtia työskentelyilmapiiristä. Yksilö taas huolehtii omista elintavoistaan sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Virolainen, 2012, s. 12.)

Työhyvinvointi koostuu niin monesta tekijästä, että se ei voi olla vain työterveyshuollon vastuulla. Terveyspalveluiden ja tapaturmien ehkäisyn lisäksi tärkeitä tekijöitä ovat hyvä johtaminen ja esihenkilötyö, itsensä johtaminen, yhteinen vastuunkanto ja työyhteisötaidot sekä jokaisen työntekijän terveydentila, voimavarat ja hyvinvointiin liittyvät valinnat. (Hyppänen, 2013, luku 6, kohta

”Työhyvinvointi syntyy työstä, voimavaroista ja merkityksistä”.) Työhyvinvoinnista huolehtiminen lähtee yksilöstä itsestään. Työnantaja on vastuussa siitä, että työ ja työolosuhteet eivät vaaranna yksilön työkykyä. Johdon ja työterveyden panos menee kuitenkin hukkaan, jos yksilön omat vapaa-ajan terveystottumukset eivät ole kunnossa, esimerkiksi liian vähäinen yöuni, joka altistaa työtapaturmille ja työhyvinvoinnin heikkenemiselle. (Viitala & Jylhä, 2019, luku 4, kohta ”Työhyvinvointi”).)

Vastuu työhyvinvoinnista onkin kaikilla. Työnantaja tarjoaa puitteet ja työntekijä vaikuttaa arjen valinnoilla kokonaishyvinvointiinsa. Työhyvinvointi on yhteistyötä ja sitä kehitetään yhdessä. Työterveyshuolto on merkittävä osa työhyvinvointia ja sen organisoimisesta ja työhyvinvointipolitiikasta vastaa johto. Esihenkilö huolehtii työyhteisön turvallisuudesta, työajoista, taukojen pitämisestä ja vapaista, vuosilomista, työsuojeluväitteiden noudattamisesta, tasa-arvosta ja työilmapiiristä. Työilmapiiri on esihenkilön lisäksi kuitenkin myös johdon ja työntekijöiden vastuulla. Sekä esihenkilö, että työntekijä huolehtivat fyysisestä, sosiaalisesta, psyykkisestä, henkisestä ja ammatillisesta kunnosta. (Hyppänen, 2013, luku 6, kohta ”Työhyvinvoinnin johtaminen ja vastuut”). Työhyvinvoinnin saatetaan usein ajatella olevan työnantajan ja työpaikan vastuulla, vaikka siihen vaikuttaa hyvin paljon myös työntekijä itse.

4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Työhyvinvointiin vaikuttaa monet tekijät, kuten työ, työyhteisö, työvälineet, työympäristö ja turvallisuus. Vaikuttavia tekijöitä ovat myös johtaminen ja esimiestyö, arvostus, palkka ja edut, osaaminen ja motivaatio, työn vaativuus ja kuormittavuus sekä terveys, voimavarat ja oma elämäntilanne. (Hyppänen, 2013, luku 6, kohta ”Työhyvinvoinnista huolehtiminen”). Henkilöstön vaikutus- ja koulutusmahdollisuudet, sopivat psyykkiset ja fyysiset vaatimukset työssä ja työn hallintamahdollisuudet tukevat yrityksen menestystä. Henkilöstön mahdollisuus kehittyä ja kouluttautua parantaa kilpailukykyä, auttaa yritystä

sitouttamaan henkilöstöä, edistää tuotteiden ja palvelujen kehittämistä sekä parantaa työhyvinvointia. Henkilöstön mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa parantaa töiden sujumista, työilmapiiriä ja työntekijöiden viihtyvyyttä. (Riikonen, 2003, s.27–32.) Myös epätasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa koko organisaation hyvinvointiin. Tasa-arvoisessa työpaikassa sovitut säännöt ja toimintaohjeet koskevat kaikkia työntekijöitä eikä ketään suosita muita enemmän. (Virolainen, 2012, s. 39.)

4.1 Työkyky ja työhön sitoutuminen

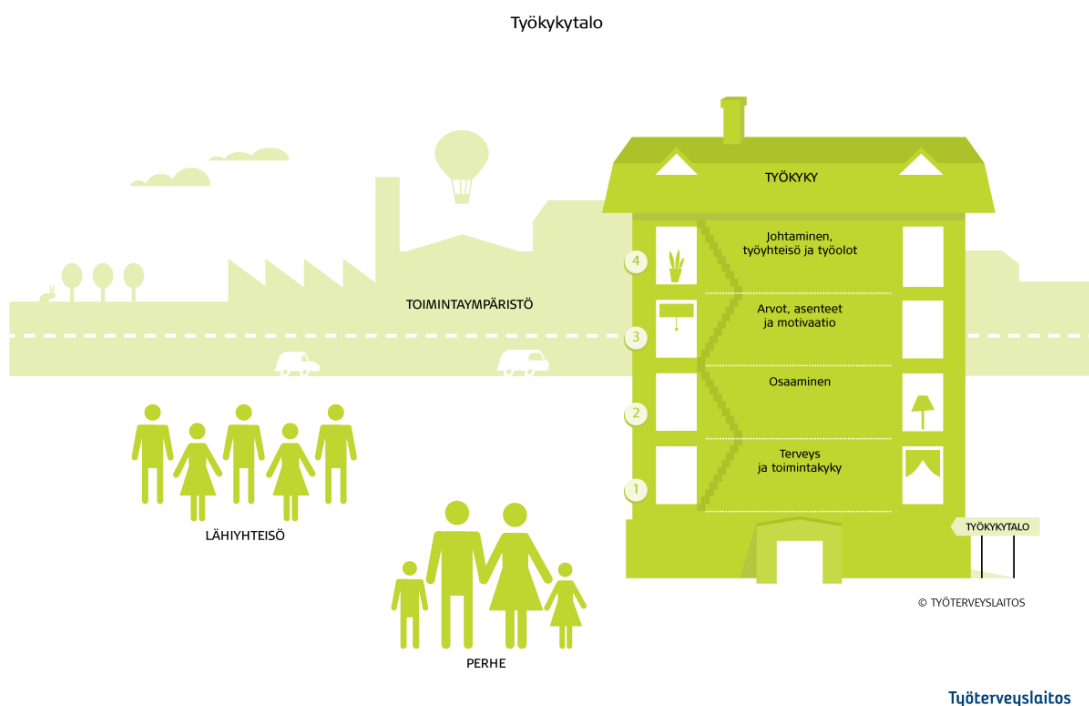
Työssä suoriutuminen edellyttää hyvää työkykyä. Työkykyinen ihminen voi hyvin työssään ja tästä käytetään usein käsitettä työhyvinvointi. (Viitala & Jylhä, 2019, luku 4, kohta "Työhyvinvointi".) Työkyky on työhyvinvoinnin lähtökohta, joka rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Terveys ja toimintakyky, koulutus ja osaaminen sekä arvot ja asenteet muodostavat ihmisen voimavarat. Työ koostuu työympäristöstä ja työyhteisöstä, työn sisällöstä, vaatimuksista ja organisoinnista sekä esihenkilötyöstä. (Kauhanen, 2016, s. 23.)

Työkyky voidaan kuvata nelikerroksisena talona, jonka ensimmäinen kerros eli perusta ovat terveys ja toimintakyky, johon kuuluu fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Terveysten ja toimintakyvyn heikkeneminen ovat uhka työkyvylle. Toisessa kerroksessa ovat peruskoulutus, ammatilliset tiedot ja taidot sekä elinikäinen oppiminen. Haasteiden ja vaatimusten muutos työssä edellyttää osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio sekä työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Kolmanteen kerrokseen vaikuttaa myös yhteiskunnan tai lainsäädännön muutokset. Neljännessä kerroksessa olisi johtaminen, työyhteisö ja työlolot. Nämä kaikki kerrokset tukevat toisiaan ja vaativat jatkuvaa kehittämistä työkyvyn ylläpitämiseksi. Yksilön työkykyyn vaikuttavat myös perhe, sukulaiset ja ystävät sekä yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. (Työterveyslaitos, 2023; Kauhanen, 2016, s. 23.) Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on myös

tärkeä tekijä, joka riippuu siitä, kuinka paljon töitä tehdään, milloin niitä tehdään sekä miten työajat ja lomat joustavat. (Kauhanen, 2016, s. 24.)

Työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen tapahtuu yhteistyössä esimiehen ja työntekijän kanssa (Kauhanen, 2016, s. 24). Toimintaa, joka liittyy työkyvyn ylläpitämiseen, kutsutaan usein TYKY-toiminnaksi ja sen näkyvin muoto on henkilöstön virkistyspäivä. Työkyvyn ylläpitämiseen liittyy kuitenkin paljon muutakin, sillä se on kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät yhteistyökumppaneiden kanssa pyrkivät tukemaan työkykyä. (Hyppänen, 2013, luku 6, kohta ”Työkyky ja työhyvinvointi”.)

Alla olevassa kuvassa on esitetty yksilön työkyvyn muodostavat kerrokset ja ympäristö.



Kuva 2. Työkykyä kuvaava työkykytalo (Työterveyslaitos, 2023.)

Organisaatioon sitoutuminen tarkoittaa yksilön kiintymystä organisaatioon, halua toimia organisaation hyväksi ja pysyä mukana organisaatiossa. Sitouttamista on ne toimenpiteet, joilla organisaatio parantaa henkilöstön sitoutumista.

Vähittäiskaupassa henkilöstön sitoutumista organisaatioon on lisännyt koulutus, työn itsenäisyyden ja vastuun lisääminen, työjärjestelyjen joustavuuden parantaminen, tuloskehityksestä tiedottaminen, avoin viestintä, tiimityö, yhteiset tavoitteet, avoin keskustelu ongelmista, vastuun jakaminen sekä uusiin asioihin kannustaminen. Henkilöstön voimavarojen tukeminen ja esimiestuki ovat myös keinoja parantaa sitoutumista työhön. Työhön sitoutuminen on yhteydessä yrityksen kilpailukykyyn ja henkilöstön psyykkiseen hyvinvointiin, joten sitä kannattaa edistää. (Riikonen, 2003, s. 35–37.)

4.2 Stressi ja työuupumus

Stressi ja liiallinen kiire heikentävät työhyvinvointia (Hyppänen, 2013, luku 6, kohta "Liiallinen stressi"). Tärkeää hyvinvoinnin kannalta on työn vaatimusten oikea mitoittaminen. Jos työ ei ole tarpeeksi haastavaa, se laskee työntekijöiden motivaatiota, heikentää suoritusta ja lisää henkilökunnan vaihtuvuutta. Jos taas työ on liian haasteellista, se lisää stressiä ja heikentää itsetuntoa sekä usein myös vaikuttaa työsuoritukseen. (Riikonen, 2003, s. 30.) Stressi on hyödyllistä silloin, kun se painostaa ihmistä suoriutumaan tehtävistään ajoissa. Se kuitenkin voi muuttua ongelmalliseksi, kun työn vaatimukset ovat niin kovat, että yksilön kyvyt selviytyä niistä eivät riitä. Palautuminen, lepo ja kevyemmät työpäivät auttavat toipumaan stressaavista tilanteista. Työstä johtuva stressi onkin yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä ja se aiheuttaa paljon kuluja ja heikentää työtehokkuutta. Stressiä aiheuttaa liiallisen kuormituksen lisäksi epäselvä rooli organisaatiossa, työn varmuuden ja urakehityksen puute, huonot välit esihenkilöön tai kolleegaan, työpaikkakiusaaminen ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet. (Virolainen, 2012, s. 31.) Myös jatkuvat muutokset, huonot työolosuhteet, vuorotyö, pitkät työpäivät, matkustaminen, terveystriskit, muuttuva teknologia ja yksityiselämän muutokset ovat yleisiä työstressin aiheuttajia (Hyppänen, 2013, luku 6, kohta "Liiallinen stressi").

Työn liialliset vaatimukset voivat altistaa työuupumukselle, joten työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja työuupumuksen ehkäisyssä on tärkeää huomioida työn vaatimusten ja voimavarojen tasapaino. Työuupumus on seurausta

pitkittyneestä työstressistä ja se näkyy kroonisena väsymyksenä, henkisenä etäännyksenä työstä, kognitiivisen hallinnan sekä tunteiden hallinnan häiriöinä. (Työterveyslaitos, 2023.) Se ei yleensä johdu vain työn liiallisesta määrästä, vaan siihen liittyy muitakin tekijöitä, kuten vaikutusmahdollisuuksien ja työyhteisön tuen puute sekä esihenkilötyön heikkous. Työuupumukseen liittyy myös kokemus siitä, että aiemmin mielenkiintoiselta tuntunut työ alkaa tuntua merkityksettömältä. Pitkään jatkuessa työuupumus lisää riskiä sairastua masennukseen tai unihäiriöihin, heikentää kykyä huolehtia omasta terveydestä, altistaa sydänperäisille sairauksille ja mielen sairauksille sekä pahimmassa tapauksessa aiheuttaa työkyvyttömyyden. (Terveystalo, 2021.)

Työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat aikapaineet ja kiire, työn kuormittavuus, keskeytykset työssä, rooli- ja tavoiteristiriidat, emotionaalinen kuormittavuus, kuten hankalat asiakastilanteet, fyysinen kuormittavuus, toimimattomat järjestelmät, kognitiiviset eli oppimista ja päätöksentekoa koskevat vaatimukset, epävarmuus työstä sekä se, että ei ole mahdollista tehdä omaa työtään koskevia päätöksiä. (Työterveyslaitos, 2023.) Uupumuksen ennaltaehkäisyyn tulisi kiinnittää ajoissa huomiota. Keinoja työuupumuksen ehkäisyyn ovat työn vaatimusten kohtuullistaminen ja ammattitaidon kehittäminen sekä vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. (Virolainen, 2012, s. 37.)

4.3 Työn imu

Myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa kutsutaan työn imuksi ja se on vastakohta työuupumukselle. Siihen liittyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ja sitä kokeva työntekijä lähtee yleensä mielellään töihin. Tarmokkuus tarkoittaa energisyyttä ja halua panostaa työhön myös vastoinkäymisten kohdalla. Omistautuminen on merkityksellisyyden, innokkuuden, inspiraation, ylpeyden ja haasteellisuuden kokemusta. Uppoutuminen taas on syvää keskittymistä työhön. Työn imulla on myönteinen vaikutus fyysiseen terveyteen, mielenterveyteen, työsuoritukseen ja yrityksen taloudelliseen menestymiseen. (Työterveyslaitos, 2023.) Työn imu kannustaa antamaan parastaan ja toimimaan aktiivisesti työssä. Työn imua ei voi kuitenkaan kokea kaiken aikaa, sillä kaikki

kokevat joskus ikäviä tehtäviä töissä. Jos työn imu ja innostus kuitenkin puuttuvat kokonaan, on syytä miettiä, onko työ itselle oikea ja mitä voisi tehdä tilanteen parantamiseksi. (Manka & Manka, 2016, s. 109.)

Työn imua edistäviä ja työuupumukselta suojaavia voimavaroja ovat työn palkitsevuus, kehittävyys ja monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet, tavoitteiden selkeys, työaikojen joustavuus, esihenkilön ja työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuus, ystävällisyys, palaute ja arvostus, työn varmuus, innovatiiviset toimintatavat, työpaikan ilmapiiri sekä mahdollisuus yhteensovittaa työ ja muu elämä. (Työterveyslaitos, 2023.) Vaikka työ olisi kuormittavaa, ei työhyvinvointi välttämättä laske merkittävästi, jos työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja hänellä on esihenkilön ja työyhteisön tuki. Työn imu on myös tarttuvaa ja sekä tiimin, että esihenkilön kokemalla työn imulla on positiivinen vaikutus yksilöön. (Jabe, 2010, s. 106.)

4.4 Yksilön mahdollisuudet vaikuttaa työhyvinvointiin

Työntekijöiden alaistaidot ovat esihenkilötyön taitojen ohella nousseet keskustelun aiheeksi. Se tarkoittaa työntekijän halua ja kykyä toimia rakentavalla tavalla työyhteisössä esihenkilöä ja työkavereita tukien. Alaistaitoihin kuuluu työpaikan viihtyisyydestä ja resurssien järkevästä käytöstä huolehtiminen, yhteistyö muiden työyhteisön jäsenten kanssa, mielipiteiden ilmaiseminen ja osallistuminen työpaikan kehittämiseen. Myös omien vahvuuksien tunnistaminen ja itsensä johtaminen on tärkeää tehtävien ja työn hallinnan kannalta. Itsensä johtamiseen kuuluu itsensä kuunteleminen, toteuttaminen ja hyvinvointi ja se koostuu tunteista, ajatuksista ja teoista. Itsensä johtamiseen kuuluu myös itsetuntemus, tehokas ajankäyttö, omien rajojen tunnistaminen ja työn ja vapaaajan tasapainottaminen. Työhyvinvointiin kuuluu myös tunne siitä, että osaa tehdä työnsä. Työntekijän onkin tärkeää kehittää omaa ammatillista osaamistaan läpi elämän. (Suonsivu, 2014, s. 45–48.)

Työntekijöiltä edellytetään sopeutumiskykyä ja itseohjautuvuutta työelämän muuttuessa. Ihminen vaikuttaa entistä enemmän itse omaan työhönsä ja on

olennaista miettiä kysymystä ”kuka olet?”. Työntekijältä odotetaan itseluottamusta, eli uskoa omaan kykyihinsä ja halua asettaa tavoitteita, kohdata haasteita ja tehdä parhaansa. Työntekijän omaan hyvinvointiin vaikuttaa myös toiveikkaus, eli kyky asettaa tavoitteita ja löytää vaihtoehtoisia tapoja saavuttaa ne. Myös optimismi, eli tunne siitä, että elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita, edesauttaa työntekijän omaa hyvinvointia. Työntekijältä vaaditaan myös sitkeyttä, eli kykyä olla lannistumatta epäonnistumista huolimatta. (Manka & Manka, 2016, s. 158–166.) Työntekijä voi siis omia asenteitaan ja ajattelutapojaan muuttamalla vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. Positiivisella ajattelutavalla, itseensä luottamisella ja lannistumattomuudella on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

Työntekijöiden toimintakykyä ja terveyttä heikentäviä tekijöitä ovat liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, riittämätön uni, mielenterveysongelmat, tupakointi ja liiallinen alkoholin käyttö. Nämä ovat yksilön henkilökohtaisia valintoja, joilla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen. Etenkin liikunnalla on paljon positiivisia vaikutuksia niin fyysiseen jaksamiseen kuin unen laatuun ja stressin hallitsemiseen. Yksilö voi vaikuttaa työstressin ja työuupumuksen ennaltaehkäisyyn hakemalla itselleen voimavaroja suojaamaan työn kuormittavuudelta sekä antamalla aikaa sopivasti elämän eri osa-alueille. Yksilön tulee myös huolehtia palautumisesta riittävällä levolla ja työstä poikkeavalla tekemisellä sekä arvioida omaa hyvinvointiaan, tarttua epäkohtiin ja ottaa ne puheeksi, jakaa kokemuksia ja tarvittaessa hakea apua terveydenhuollosta. (Työterveyslaitos, 2023.)

5 JOHTAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

Johtaminen voidaan jakaa asioiden ja ihmisten johtamiseen, joista ihmisten johtaminen on esihenkilöiden vastuulla. Työntekijöiden voimavarojen tukeminen on keskeinen osa esihenkilötyötä. Henkilöstövoimavarojen tukeminen tarkoittaa esihenkilön kiinnostusta työntekijöiden hyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja

työolojen parantamiseen. Esihenkilön myönteinen suhtautuminen ja arvostus parantaa työkykyä ja työhyvinvointia. (Riikonen, 2003, s. 24.) Hyvinvoinnin kannalta toimiva johtamistyyli on demokraattinen, vastuuta ja vapauksia antava ja työntekijät huomioon ottava. Autoritaarinen, vähän vapauksia ja vastuuta antava johtamistyyli taas heikentää hyvinvointia työpaikalla. Työssä viihtymiseen vaikuttaa kokemus siitä, että esihenkilöt luottavat työntekijöihin ja heidän kykyihinsä. (Virolainen, 2012, s. 106.) Työhyvinvointi on tavoitteellista henkilöstöjohtamiseen sisältyvää toimintaa, jota toteutetaan yhdessä työnantajan ja henkilöstön kanssa (Suonsivu, 2014, s. 164). Esihenkilötyöllä on suuri vaikutus menestyksen kannalta tärkeisiin asioihin, kuten työtyytyväisyyteen, työturvallisuuteen, suoriutumiseen, sitoutumiseen ja innovatiivisuuteen sekä yhteistyön sujuvuuteen ja työpaikan ilmapiiriin. Sillä on suuri vaikutus myös poissaoloihin, tapaturmiin ja palvelun laatuun. (Viitala & Jylhä, 2019, luku 4, kohta "Esimiestyö".)

5.1 Esihenkilön tehtävät

Johtajan tehtävä on saada työntekijä tuntemaan itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi avoimen tiedonkulun ja kuuntelemisen avulla. Johtajan tulee luoda ympäristö, jossa kaikkien kyvyt pääsevät käyttöön ja henkilöstöä rohkaistaan kehittämään osaamistaan. (Manka & Manka, 2016, s. 134.) Onnistuneen johtamisen periaatteita ovat vuorovaikutus ja huomioon ottaminen, todellisuuden määrittäminen kehityskeskustelujen, selvitysten, tilastojen ja arviointien avulla, luottamuksen luominen ja vastuun kantaminen. Esihenkilön tulee kehittää itseään esikuvana, tervehtiä, olla kohtelias ja kiittää. Olennaista on myös asettaa tavoitteita ja miettiä keinoja niiden saavuttamiseksi, tunnistaa ja ratkaista ongelmia, huolehtia me-hengen luomisesta, tukea, kannustaa ja arvostaa työntekijöitä huomioimalla heidät yksilöinä. Esihenkilön tulee osata hyödyntää kritiikkiä ja hillitä kielteisiä tunteita, myöntää virheensä ja pyytää anteeksi sekä hakea tarvittaessa apua. (Tarkkonen, 2012, s. 86–90.) Esihenkilön tulee osata antaa tunnustusta, kun työntekijä on sen ansainnut, mutta myös kannustaa työntekijää eteenpäin, kun työssä on epäonnistuttu. (Klemelä, 2006, s. 14.)

Tehdystä työstä saatu kiitos lisää arvostuksen ja onnistumisen tunnetta, kun taas kannustus epäonnistuessa auttaa jatkamaan työssä.

Esihenkilön on tärkeää varmistaa, että kaikki tuntevat työn tavoitteet ja toimivat niiden mukaan. Esihenkilön tulee keskustella työntekijöiden kanssa säännöllisesti, luoda onnistumisen mahdollisuuksia ja huomata onnistumiset sekä huolehtia, että kaikki tietävät mitä heiltä odotetaan. Esihenkilön tulee olla kiinnostunut, olla tavoitettavissa ja vahvistaa yhteistoimintaa. Lisäksi esihenkilön tulisi antaa työntekijöille mahdollisuuksia osallistua omaa työtään koskeviin päätöksiin, kannustaa mielipiteiden ilmaisuun ja ottaa vastaan työssä herääviä tunteita. (Työterveyslaitos, 2023.) Lisäksi tärkeää työhyvinvoinnin johtamisessa on henkilöstön osaamisen kehittäminen ja työn kuormittavuudesta huolehtiminen sekä työntekijöiden yksilöllisyyden ja osaamisen huomioon ottaminen niin, että työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus ovat työntekijälle sopivat ja työ vastaa heidän osaamistaan (Suonsivu, 2014, s. 164–165).

Esihenkilön hyvä toiminta voi edistää työntekijöiden hyvinvointia, työn imua, työhön sitoutumista ja työn tuottavuutta. Yhteistyön ollessa sujuvaa, helpottuu myös esihenkilön oma työ. Esihenkilö voi jokaisella päätöksellään vaikuttaa turvallisen, oikeudenmukaisen, tasapuolisen ja johdonmukaisen toiminnan rakentamiseen. (Työterveyslaitos, 2023.) Tärkeää henkilöstön hyvinvoinnin kannalta on myös johtajan ja esihenkilön oma työhyvinvointi, sillä masentunut, väsynyt ja ahdistunut johtaja tai esihenkilö heijastaa omaa vointiaan työyhteisöön. Esihenkilönä toimiminen on vaikea tehtävä ja oman rajallisuuden tunnistaminen on tärkeää, jotta itsellä on mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta. (Tarkkonen, 2012, s. 85–86.)

Keskeisiksi seikoiksi työhyvinvoinnin johtamisessa nousevat työn kuormittavuuden lisäksi henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen, mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa päätöksiin, jotka koskevat omaa työtä sekä omien vastuiden ja työtehtävien selkeys. Tärkeä osa työhyvinvointia on myös esihenkilön toiminta, tuki ja kannustus sekä vuorovaikutus ja oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu.

5.2 Ennaltaehkäisevä työhyvinvointi

Työn ja yksityiselämän tasapainon sekä ikäjohtamisen huomioon ottamisella voidaan kehittää työhyvinvointia ennaltaehkäisevästi. Oleellista on löytää tasapaino ja mielekkyys kullekin elämänvaiheelle, sillä suurin stressin aiheuttaja on työn ja yksityiselämän tasapainottomuus. On siis löydettävä keinoja sovitaa työ ja vapaa-aika paremmin yhteen. Esimerkiksi etätöiden mahdollisuus voi tuoda lisää joustoa ja sitä kautta työhyvinvointia. Toinen yleinen työaikaan liittyvä työhyvinvointia lisäävä keino on joustava työaika, joka tarkoittaa molemminpuolista joustamista työajoissa. Osa-aikatyö voi auttaa esimerkiksi opiskelijaa tai pienten lasten vanhempia, kun lyhyemmän työpäivän jälkeen jää enemmän aikaa muille asioille. (Viitala & Jylhä, 2019, luku 6, kohta ”Ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin kehittäminen.”)

Keski-ikäisille yksi vaihtoehto on osa-aikaeläke, jos työntekijä on halukas jäädään ennen varsinaista eläkeikää osittain eläkkeelle, jolloin aikaa vapautuu muihin asioihin. Erilaiset perhevapaat ovat myös keino löytää työlle ja muulle elämälle tasapainoa ja erilaiset henkilöstöedut ovat keino työhyvinvoinnin parantamiseen ja arjen helpottamiseen. Ikäjohtaminen on myös yksi tärkeä ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin keino. Eri-ikäisten ihmisten osaamisen, jakamisen ja keskinäisen vuorovaikutuksen huomioon ottaminen on yksi esihenkilön tehtävistä. Ikäjohtamisen keinoja ovat esimerkiksi terveyden edistäminen, ammattitaidon kehittäminen, muutosten hallinta, yksilölliset ratkaisut, joustavat työaikajärjestelyt ja ikäsenteiden korjaus sekä ikäsyrrjinnän ehkäisy. (Viitala & Jylhä, 2019, luku 6, kohta ”Ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin kehittäminen.”)

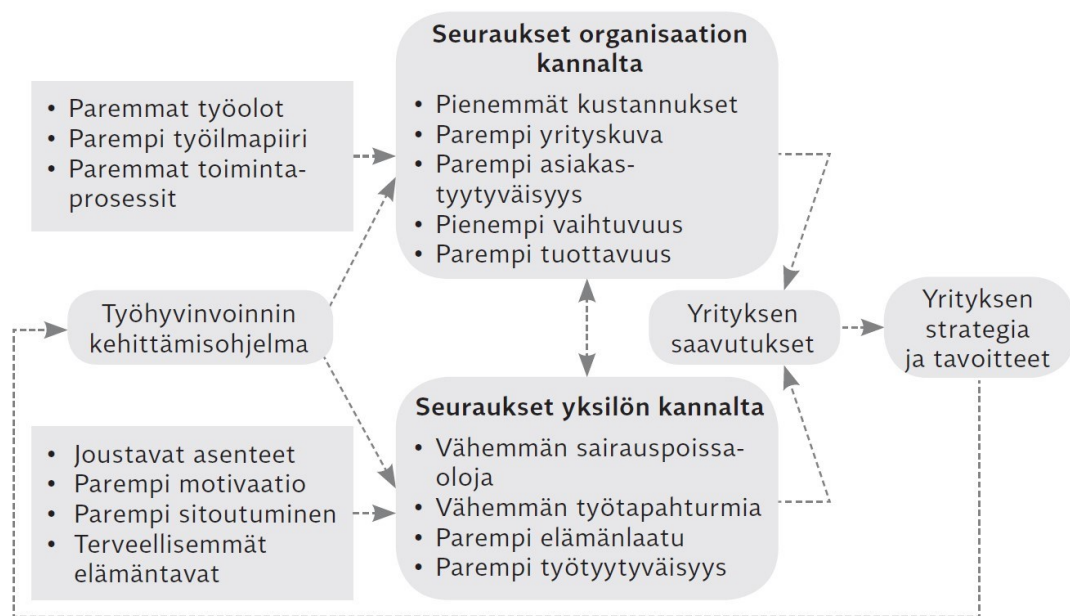
6 TYÖHYVINVOINNIN VAIKUTUKSET JA MITTAAMINEN

Parhaimmillaan työ luo ihmiselle voimavaroja ja identiteetin, mutta työ ja työolot voivat myös olla riski terveydelle ja mielenterveydelle (Vesterinen,

Innanen, Salojärvi, Vauhkonen, Juuti, Nivala & Räsänen, 2006, s. 29). Työhyvinvointi tukee yksilön elämänhallintaa ja auttaa pitämään huolta itsestään myös vapaa-ajalla (Terveystalo, 2022).

Yritysten menestystä tarkastellaan usein vain talouden näkökulmasta, vaikka sosiaalisen vuorovaikutuksen tulisi olla lähtökohta toiminnan kehittämiseksi. Työhyvinvointi ja siihen panostaminen tulisi nähdä itsensä takaisin maksavana investointina eikä pelkkänä kuluna. Menestyvä organisaatio on tuottava, mutta se myös kantaa vastuun henkilöstöstään ja kehittää toimintaansa sidosryhmiensä ja yhteiskunnan kanssa. (Pyöriä, 2012, s. 7.) Henkilöstö on keskeinen menestystekijä organisaatiossa, sillä usein tulos muodostuu osaamisesta, asiakaspalvelusta tai luovuudesta, joka johtaa innovaatioiden kehittelyyn (Riihonen, 2003, s. 33).

Työhyvinvointi pitäisikin nähdä normaalina osana organisaation johtamista ja liittää se organisaation strategiaan, sillä sen kehittäminen liittyy moneen asiaan, kuten Kauhanen (2016, s. 27) on esittänyt kirjassaan alla olevan kuvan avulla.



Kuva 3. Työhyvinvoinnin yhteys organisaation toimintastrategiaan (Kauhanen, 2016, s. 27).

Kuten kuvassa 3 osoitetaan, niin työhyvinvoinnin kehittäminen ja siitä seuraavat parannukset, kuten työolot ja työilmapiiri sekä parempi motivaatio ja sitoutuminen tuottavat tulosta sekä organisaation että yksilön kannalta. Yksilön kannalta seuraukset ovat vähenevät sairauspoissaolot ja tyytyväisyys työssä. Organisaation kannalta vaikutukset näkyvät pienempinä kustannuksina, asiakastytytyväisyytenä ja parempana tuottavuutena. Näillä molemmilla on vaikutusta yrityksen menestykseen ja saavutuksiin. (Kauhanen, 2016, s. 27.)

Menestyvä yritys ei siis ole vain taloudellisesti kannattava, vaan myös sen henkilöstö voi hyvin ja nauttii työstään. Henkilöstöön ja sen hyvinvointiin panostaminen on koko organisaation etu, joka varmasti tuottaa tulosta. Hyvinvoiva henkilöstö jaksaa työssään ja näin myös henkilöstön vaihtuvuus varmasti pienenee ja organisaation tuottavuus kasvaa.

6.1 Työhyvinvointi ja organisaation menestys

Työhyvinvoinnin laiminlyöminen altistaa työperäisille sairauksille, heikentää motivaatiota ja yhteishenkeä ja siten syö organisaation menestystä. Sairauspoissaoloihinkin puuttuminen kannattaa taloudellisesti, sillä suurimmat kustannukset aiheutuvat poissaoloista, jotka johtuvat työpahoinvoinnista ja -uupumuksesta. Organisaation olisi siis hyvä miettiä, onko varaa olla investoimatta työhyvinvointiin (Pyöriä, 2012, s. 14.) Työhyvinvointi parantaa tuloksellisuutta, henkilöstötyytyväisyyttä, asiakaspalvelua ja asiakastytytyväisyyttä sekä vähentää vaihtuvuutta, sairaslomia ja tapaturmia. Työhyvinvointi myös pienentää eläkekustannuksia ja tavoiteltaessa pitkiä työuria on työhyvinvointi erityisen tärkeässä roolissa. (Hyppänen, 2013, luku 6, kohta ”Työhyvinvoinnista huolehtiminen”.)

Yrityksen on oltava kilpailukykyinen myös työmarkkinoilla, jotta se voi olla kilpailukykyinen tuote- ja palvelumarkkinoilla. Tyytyväiset ja työstään innostuneet työntekijät tuottavat palveluja, joihin asiakkaatkin ovat tyytyväisiä. Työhyvinvointi myös parantaa työtytytyväisyyttä, motivaatiota ja työyhteisön ilmapiiriä, jolloin palvelun tasokin nousee. Toiminnan laatu siis paranee ja

asiakastyytyväisyys kasvaa. Työhyvinvointi lisää osaamista ja parantaa organisaation oppimista, joka synnyttää uusia palveluja ja tuotteita sekä mahdollistaa kilpailuedun säilyttämisen. Työhyvinvointi myös tukee henkilöstön innostusta ja sitoutumista, joten organisaation imago hyvänä työpaikkana ja yhteistyökumppanina paranee. (Ojala & Ahonen, 2005, s. 69–70.)

On osoitettu, että investoiminen ihmisiin tuottaa voittoa kuten muutkin investoinnit, sillä sairauspoissaolo-, ammattitauti-, työtapaturma- ja työkyvyttömyyseläkekustannukset laskevat. Työterveyslaitoksen mukaan henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on yhteys. On myös laskettu, että työhyvinvointiin sijoitettu raha on mahdollista saada 10–20-kertaisena takaisin. (Kehusmaa, 2011, s. 81.) Työhyvinvoinnin puute voi aiheuttaa liiketoimintariskejä ja sen takia työhyvinvointiriskejä tulisi tunnistaa, arvioida ja hallita kuten muitakin liiketoimintariskejä. Uupunut henkilöstö, jälkeenjäänyt osaaminen ja huono työvire heikentää toiminnan laatua, asiakastyytyväisyyttä ja yrityksen mahdollisuuksia menestyä tulevaisuudessa. (Ojala & Ahonen, 2005, s. 92.)

Työhyvinvointiin panostaminen lisää henkilöstön motivaatiota, sitoutuneisuutta ja halua olla töissä, jolloin sairaus-, tapaturma- ja muut kulut vähenevät ja näin työ on tehokkaampaa. Kun työ on tuottavampaa ja laadukkaampaa, myös kannattavuus kasvaa. Työhyvinvointiin investoiminen on siis keino parantaa yrityksen kannattavuutta. Lisäksi tyytyväinen henkilökunta parantaa varmasti myös asiakkaiden tyytyväisyyttä.

6.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työoloja, työntekijöitä ja työpaikan ilmapiiriä koskevat mittaukset ovat tärkeitä ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin kannalta (Suonsivu, 2014, s. 97). Hyvinvoinnin mittaaminen ei ole kuitenkaan päätavoite, vaan tärkeintä on toimenpiteisiin ryhtyminen saatujen tulosten perusteella. Yrityksen tulee tietää henkilöstönsä hyvinvoinnin tila ja kohdata heikkoutensa. On siis uskallettava tutkia ja mitata, sillä kaikki yritykset tekevät virheitä. (Jabe, 2010, s. 201–202.)

Mittauksista saadut tulokset kertovat parannusta ja huomiota vaativista asioista ja ne auttavat toiminnan kehittämisessä ennen suurempien ongelmien syntymistä (Suonsivu, 2014, s. 97).

Sairauspoissaolot, henkilöstön vaihtuvuus, työtapaturmat ja erilaiset työtyytyväisyyskyselyt ovat perinteisiä työhyvinvoinnin mittareita (Tanskanen, 2020). Muita mittareita työhyvinvoinnin mittaamiseen ovat tuotantohäiriöt, reklamaatiot, viranomaisien huomautukset, henkilöstön määrä ja osaaminen, ylitöiden määrä, tavoitteet, käytetyt liikuntaedut, eläkkeelle jäänti ja esihenkilötoiminta. (Suonsivu, 2014, s. 99–100.) Nämä perinteiset tunnusluvut kertovat yleensä jo toteutuneista riskeistä. Niiden lisäksi tarvitaan ennakoivia tunnuslukuja, kuten itsearviointit, työhyvinvointitutkimukset tai työnilosta kertovat mittarit. (Manka & Manka, 2016, s. 215.) Muita ennakoivia mittareita ovat vaara- ja läheltä piti -ilmoitukset, kehitys- ja työhyvinvointikeskustelut, kuormittumista kuvaavat mittarit, viihtyvyysindeksit, auditoinnit, toimitusvarmuus, nettohyöty-suhde, riskien arviointien toteutetut korjaustoimenpiteet, koulutusseuranta, kunnossapidon suunnittelu, työntekijöiden turvallisuusaloitteet ja alihankkijoiden toiminnan seuranta. Työhyvinvoinnin mittareiden tulisikin olla pääosin ennakoivia, jotta ongelmiin voitaisiin puuttua ajoissa. (Suonsivu, 2014, s. 98–99.)

Uudempi tapa mitata hyvinvointia ja stressiä on hyvinvointiteknologian avulla, joka antaa tietoa kehon tapahtumista eri tilanteissa. Paras tapa mitata hyvinvointia on kuitenkin luultavasti näiden kahden tavan, eli perinteisten mittareiden ja teknologian yhdistelmä. Kerran vuodessa toteutettavien henkilöstökyselyiden lisäksi tarvittaisiin myös useammin toteutettavia, reaaliaikaisempia lyhyitä kyselyitä, sillä myös ajankohta vaikuttaa vastauksiin. Hyvinvointia tulee lisäksi mitata monesta eri näkökulmasta, sillä se on monen tekijän summa. (Tanskanen, 2020.)

Johdon näkemys työhyvinvoinnin tilanteesta on joskus positiivisempi kuin henkilöstön, joten johdon näkemys tilanteesta ei riitä, vaan tarvitaan mittauksia koskien henkilöstön viihtyvyyttä ja työhyvinvoinnin tilaa. Mittauksia tulisi tehdä säännöllisesti ja tulokset tulisi käydä henkilöstön kanssa läpi ja miettiä keinoja hyvinvoinnin kehittämiseksi. Usein tulokset kuitenkin jäävät hyödyntämättä

välinpitämättömyyden, kiireen tai työhyvinvoinnin arvon vähättelyn takia. (Vierola, 2012, s. 110–111.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Käytin opinnäytetyössäni pääasiassa määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusotetta, joka on lukumääriin ja prosenttiosuuksiin perustuva ja edellyttää riittävän suurta otosta, joka tässä tapauksessa tarkoittaa kaikkia kohdeyrityksen myymälöiden sekä varaston työntekijöitä ja esihenkilöitä (Heikkilä, 2014, s. 15). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä ovat aiempien tutkimusten johtopäätökset ja aiemmat teoriat, aineiston soveltuminen numeeriseen mittaamiseen ja sen saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa päätelmiä havaintoaineistosta tehdään tilastolliseen analysointiin perustuen, kuten prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara & Sinivuori, 2009, s. 140.) Olen kuitenkin hyödyntänyt myös kvalitatiivista eli laadullista menetelmää, joka tarkoittaa merkitysten tutkimista ja sen tavoitteena on selvittää ihmisten omat kokemukset koetusta todellisuudesta (Vilkkä, 2015, s. 94). Olen siis analysoinut tuloksia sekä määrällisesti että laadullisesti, jotta saatavat vastaukset olisivat mahdollisimman kattavat.

Kvantitatiiviseen tutkimukseen tarvittavat tiedot voidaan hankkia muiden keräämistä tilastoista, rekistereistä tai tietokannoista tai tiedot kerätään itse. Valmiiden aineistojen tiedot eivät kuitenkaan usein riitä tai niiden yhteensovittaminen tutkimuksen kysymyksiin on niin vaikeaa, että usein valmiita aineistoja käytetään vain itse kerättyjen aineistojen vertailutietona. (Heikkilä, 2014, s. 16–17.) Olenkin itse kerännyt tutkimusta varten aineiston kyselyn avulla.

Määrällisessä tutkimuksessa yleisin aineiston keräämiseen käytetty tapa on kyselylomake, joka voidaan lähettää myös sähköisesti. Kyselystä voidaan käyttää nimitystä Survey-tutkimus, joka tarkoittaa, että se on standardoitu eli vakioitu. Tällaisessa tutkimuksessa kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään

sama asia ja täysin samalla tavalla. Parhaiten sähköposti- tai internetkysely toimii, kun kyseessä on yrityksen ja organisaation riittävän suuri joukko toimijoita ja kaikilla on teknisesti samanlaiset mahdollisuudet kyselyyn vastaamiseen. (Vilkka, 2021, s. 76.)

Saamieni tulosten pohjalta laadin koosteen kehitysideoista ja kartoitin yrityksen nykyisen hyvinvoinnin tilanteen, johon kvantitatiivinen tutkimusote oli hyvä valinta, sillä sen avulla saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne (Heikkilä, 2014, s. 15). Kyselyn etuna on sen helppous, kun kysymyksiä ja vastaajia on useita. Se on myös helppo ja nopea käsitellä ja analysoida tietokoneella. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195.) Etuna kyselyssä on myös se, että vastaajat jäävät aina tuntemattomiksi (Vilkka, 2021, s. 76). Kyselyn huonoina puolina on sen pinnallisuus ja mahdolliset kysymyksiä tai vastauksia koskevat väärinymmärrykset. Ei ole myöskään mahdollista saada tietää ovatko vastaajat olleet huolellisia ja rehellisiä kyselyyn vastatessaan. Riskinä on myös se, että moni jättää kokonaan vastaamatta. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195.) Tässä tapauksessa kyselylomake oli hyvä valinta, sillä myymälät sijaitsivat eri puolilla Suomea ja sähköisen lomakkeen avulla oli helppo tavoittaa kaikki työntekijät. Vastaajien jäädessä anonyymeiksi he myös uskalsivat tuoda ilmi arkaluontoisempiakin asioita.

Tutkimus suoritettiin Google Formsin sähköisen kyselylomakkeen avulla, jossa hyödynnettiin sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Kysely lähetettiin kaikkiin yrityksen myymälöihin sähköpostilla, joten kaikki halukkaat myyjät ja varastotyöntekijät sekä esihenkilöt pääsivät vastaamaan kyselyyn. Kyselyssä vastaajat valitsivat omaa mielipidettään vastaavan vaihtoehdon valmiista vaihtoehdoista, mutta tätä täydennettiin tarkentavilla avoimilla kysymyksillä, jotta vastaajat saivat mahdollisuuden ilmaista mielipiteensä tarkemmin.

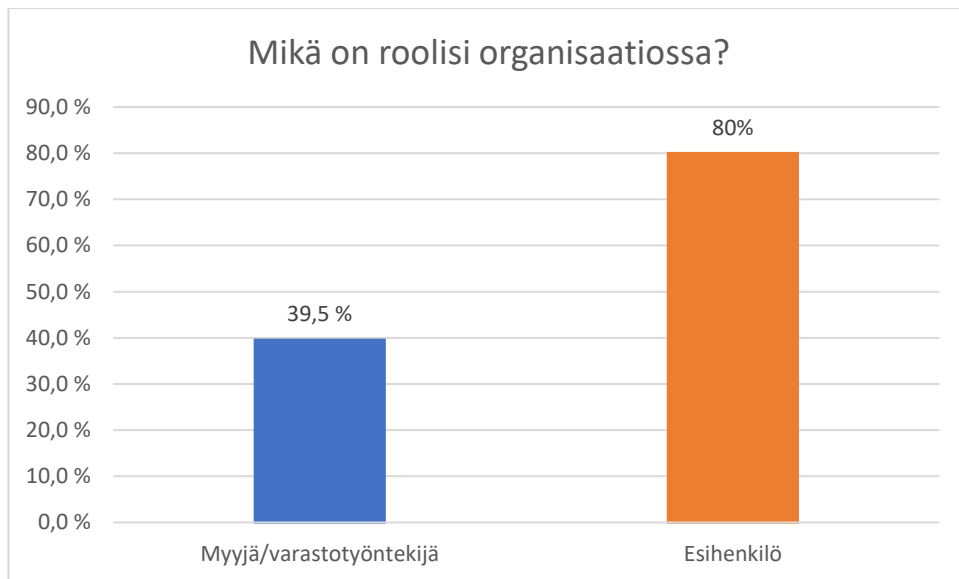
Jaoin kyselyn neljään eri osa-alueeseen, jotka olivat työ ja työympäristö, työyhteisö, työn imu ja mielekkyys sekä johtaminen ja esihenkilötyö. Näiden otsikoiden alla oli yhteensä 35 monivalintakysymystä ja jokaisen osa-alueen lopussa oli myös avoin kysymys ja mahdollisuus antaa kehitysideoita.

Monivalintakysymykset olivat kaikille vastaajille pakollisia, jotta tulokset eivät vääristyisi puuttuvien vastausten takia. Työn alussa kysyin vastaajien taustatietoja, jotka olivat rooli organisaatiossa, ikä ja työsuhteen kesto. Halusin näiden tietojen avulla hieman selvittää, millainen on vastaajien tausta ja onko sillä mahdollisesti merkitystä kyselyn tuloksiin. Kyselyn lopussa oli vielä neljä avointa kysymystä, jotta sain tarkempia ja yksityiskohtaisempia vastauksia työntekijöiden työhyvinvointiin liittyen.

Kysely oli avoinna 1,5 viikkoa ja siihen vastasi lähes 44 prosenttia kaikista yrityksen myyjistä, varastotyöntekijöistä ja esihenkilöistä. Yli puolet kaikista työntekijöistä jätti kuitenkin vastaamatta, joten tuloksia ei voida yleistää kaikkia koskeviksi. Myyjistä ja varastotyöntekijöistä kyselyyn vastasi 39,5 prosenttia, mutta esihenkilöiden vastausprosentti oli jopa 80. Etenkin esihenkilöiden vastauksia voidaan siis pitää luotettavina.

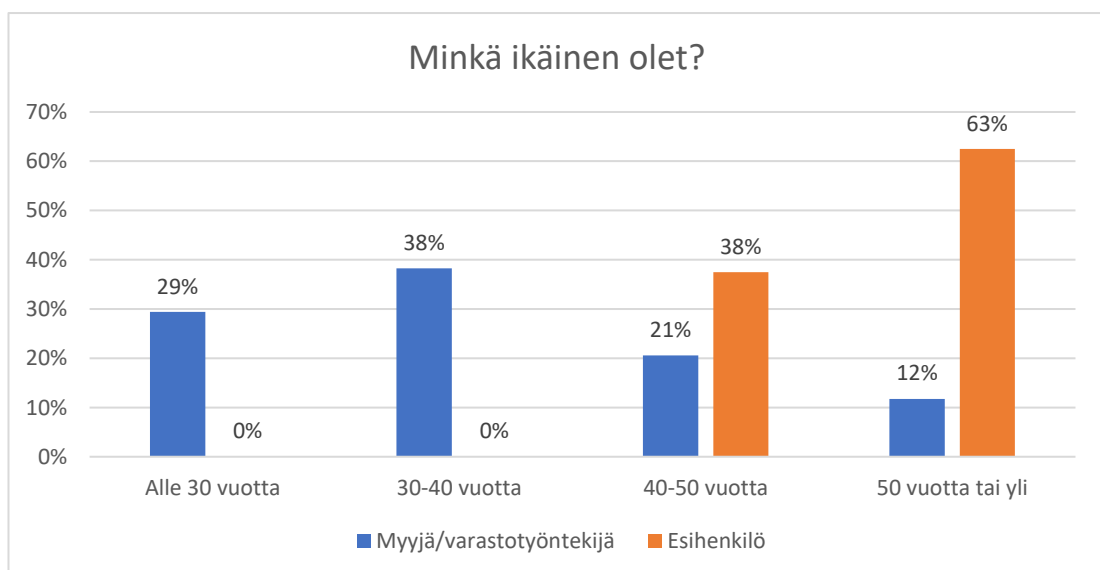
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Käsittelen tässä osiossa kyselyn monivalintojen vastaukset sekä osittain myös avoimia vastauksia. Kaikki avoimet vastaukset löytyvät työn lopusta (Liite 2). Olen erotellut vastaukset kahteen osaan niin, että myyjien ja varastotyöntekijöiden sekä esihenkilöiden vastaukset näkyvät erillään, jotta mahdolliset erot vastauksissa tulevat ilmi. Avoimien kysymysten vastauksia olen tähän työhön muokannut kielipillisesti oikeaan muotoon niin, että itse asia ei muutu. Alla olevista kuvioista selviää kyselyyn vastanneiden rooli organisaatiossa, ikä ja työsuhteen kesto, jotka omasta mielestäni olivat oleellisia tietoja tutkimuksen kannalta, jotta kyselyyn vastanneista saadaan muodostettua jonkinlainen kokonaiskuva.



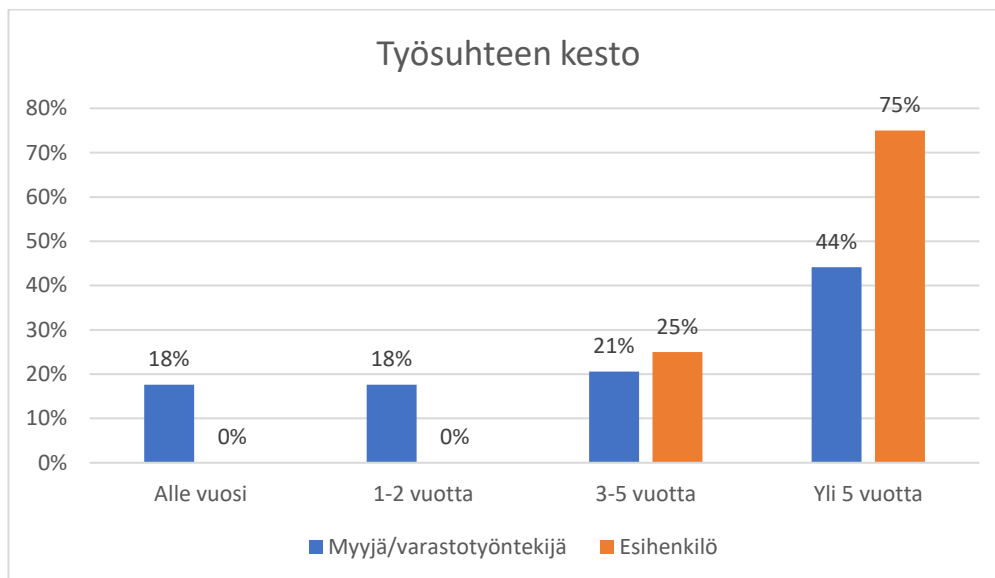
Kuvio 1. Vastaajien rooli organisaatiossa

Kyselyn alussa vastaajien tuli valita, onko heidän roolinsa organisaatiossa myyjä tai varastotyöntekijä vai esihenkilö. Halusin tietää tämän siksi, että pystyin erottelemaan heidän vastauksensa, sillä esihenkilöiden määrä suhteessa muihin työntekijöihin on pieni ja heidän mahdollisesti eroavat vastauksensa olisivat hukkuneet kaikkien vastausten sekaan. Halusin selvittää, onko myyjien ja varastotyöntekijöiden sekä esihenkilöiden vastauksissa eroja. Kuviosta 1 nähdään, että myyjistä ja varastotyöntekijöistä vastasi yhteensä 39,5 prosenttia ja kaikista esihenkilöistä vastasi yhteensä 80 prosenttia eli lähes kaikki.



Kuvio 2. Työntekijöiden ikäjakauma

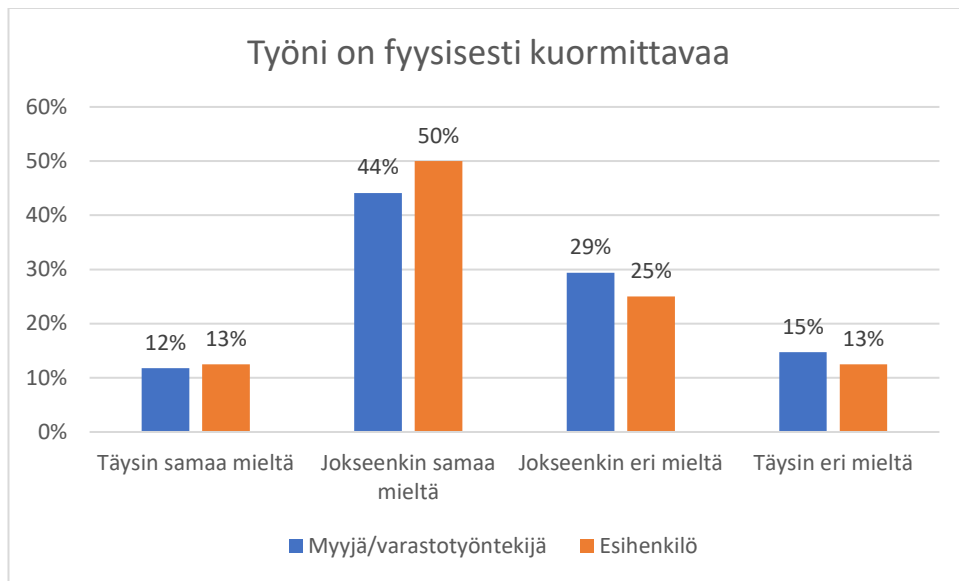
Kuviosta 2 selviää, että myyjistä ja varastotyöntekijöistä suurin osa on 30–40-vuotiaita, kun taas esihenkilöistä kaikki ovat vähintään 40-vuotiaita ja yli puolet heistä ovat yli 50-vuotiaita.



Kuvio 3. Työntekijöiden työsuhteen kesto

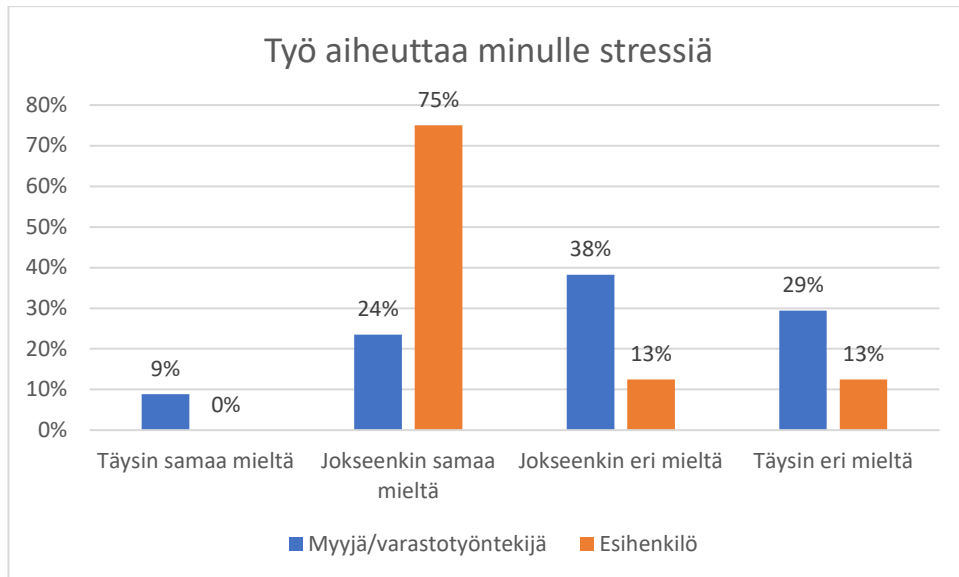
Kuviosta 3 selviää, että sekä esihenkilöistä että myyjistä suurin osa on työskennellyt yrityksessä yli 5 vuotta. Tästä voi päätellä, että työntekijät ovat pääasiassa tyytyväisiä työhönsä työntekijöiden vaihtuvuuden ollessa vähäistä. Aiemmin jo todettiin, että hyvinvoiva työntekijä viihtyy työssään ja työntekijöiden vaihtuvuuden ollessa pientä myös yrityksen tuottavuus kasvaa.

8.1 Työ ja työympäristö



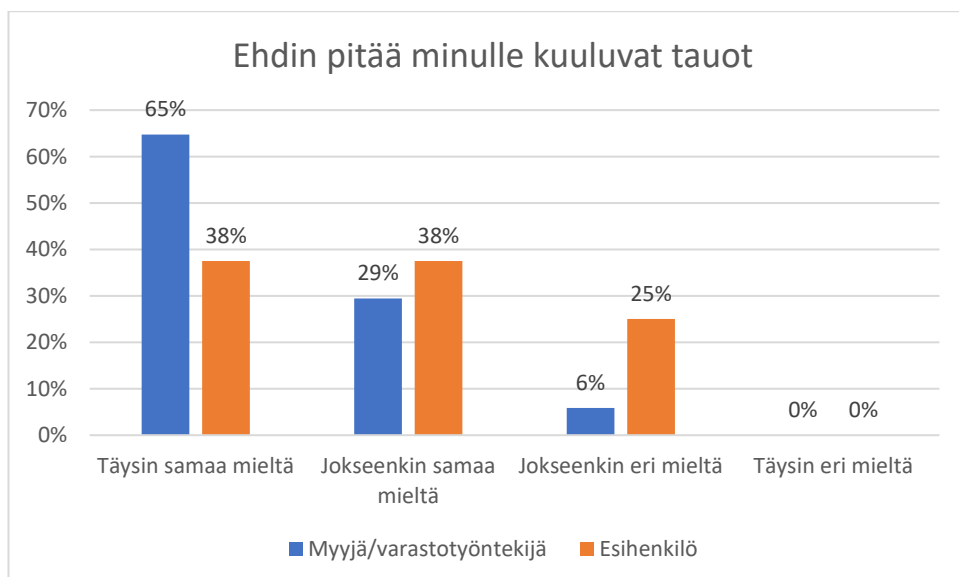
Kuvio 4. Työn fyysinen kuormittavuus

Kuviosta 4 selviää, että noin puolet kaikista työntekijöistä kokevat työnsä olevan fyysisesti kuormittavaa. Kuten aiemmin todettiin, niin fyysinen työhyvinvointi ja kuormittavuus on näkyvin osa työhyvinvointia. Siihen kuuluu muun muassa samanlaisina toistuvat työliikkeet, kantaminen, nostelu ja hankalat työasennot, jotka ovat varmasti yleisiä ja välttämättömiä kuormittavuustekijöitä kaupanalan työpaikoilla, mutta niistä aiheutuvaa kuormitusta voidaan helpottaa työtehtävien vaihtelulla.



Kuvio 5. Työn stressaavuus

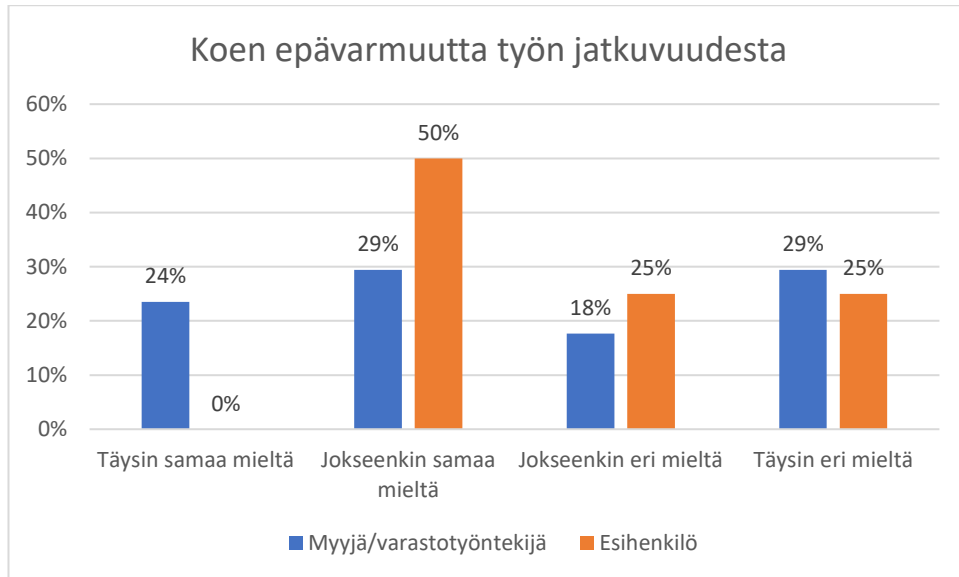
Kuviosta 4 voidaan todeta, että työn stressaavuudessa on selkeä ero myyjien ja esihenkilöiden välillä. Esihenkilöistä suurin osa kokee työn olevan jokseenkin stressaavaa, kun taas myyjät ja varastotyöntekijät ovat pääasiassa eri mieltä. Esihenkilöiden vastuun ja ehkä myös työmäärän ollessa isompi, on heillä myös selkeästi enemmän työstä aiheutuvaa stressiä.



Kuvio 6. Ehdin pitää minulle kuuluvat tauot

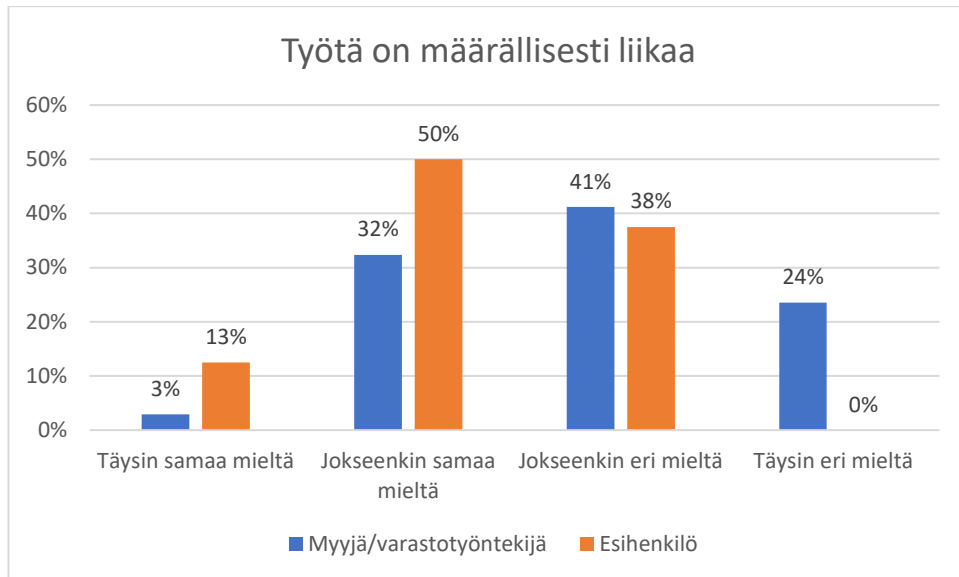
Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työpäivän aikana ehtii pitää riittävästi taukoja (Terveystalo, 2022). Kuviosta 5 huomataan, että myyjistä ja

varastotyöntekijöistä suurin osa ehtii pitää päivän aikana riittävästi taukoja, mutta esihenkilöistä 25 prosenttia on eri mieltä. Voidaan siis päätellä, että esihenkilöiden työmäärä on osittain liian suurta työaikaan nähden. Aiemmin jo todettiin, että kiire on yksi suurimmista psyykkisen kuormituksen aiheuttajista.



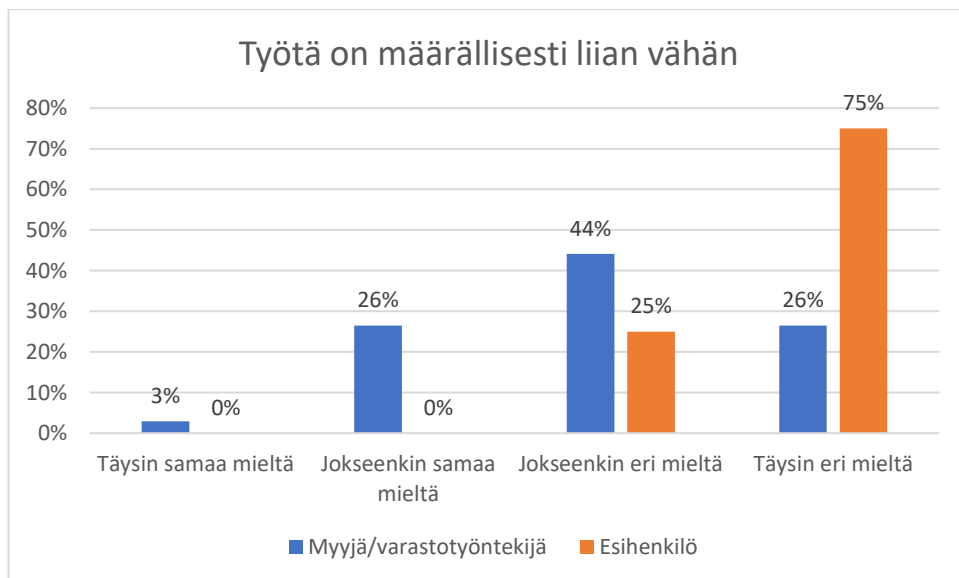
Kuvio 7. Epävarmuus työn jatkuvuudesta

Epävarmuus työstä on yksi työuupumukselle altistavista tekijöistä (Työterveyslaitos, 2023). Kuvio 5 käy ilmi, että sekä esihenkilöistä että myyjistä puolet ovat joko samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että kokevat työn jatkuvuudesta aiheutuvaa epävarmuutta. Puolet on taas sitä mieltä, että epävarmuutta työn jatkuvuudesta ei ole. Tästä ei voi kuitenkaan varmaksi sanoa johtuuko epävarmuuden kokeminen myymälöiden välisistä eroista vai esimerkiksi yksittäisen henkilön työsopimuksesta.



Kuvio 8. Työtä on määrällisesti liikaa

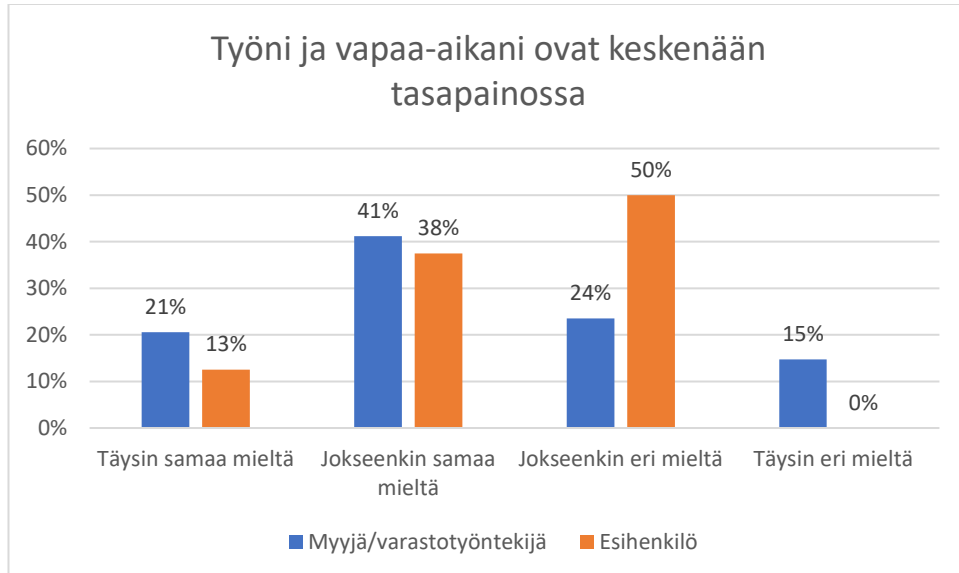
Kuviosta 8 käy ilmi, että esihenkilöistä 63 prosenttia on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työtä on määrällisesti liikaa. Myyjistä ja varastotyöntekijöistä 35 prosenttia on täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Noin puolet ovat kuitenkin eri mieltä asiasta ja tässäkin mielipiteet jakautuvat aika tasaisesti. Syynä voi olla esimerkiksi myymäläkohtaiset erot koskien työmäärää.



Kuvio 9. Työtä on määrällisesti liian vähän

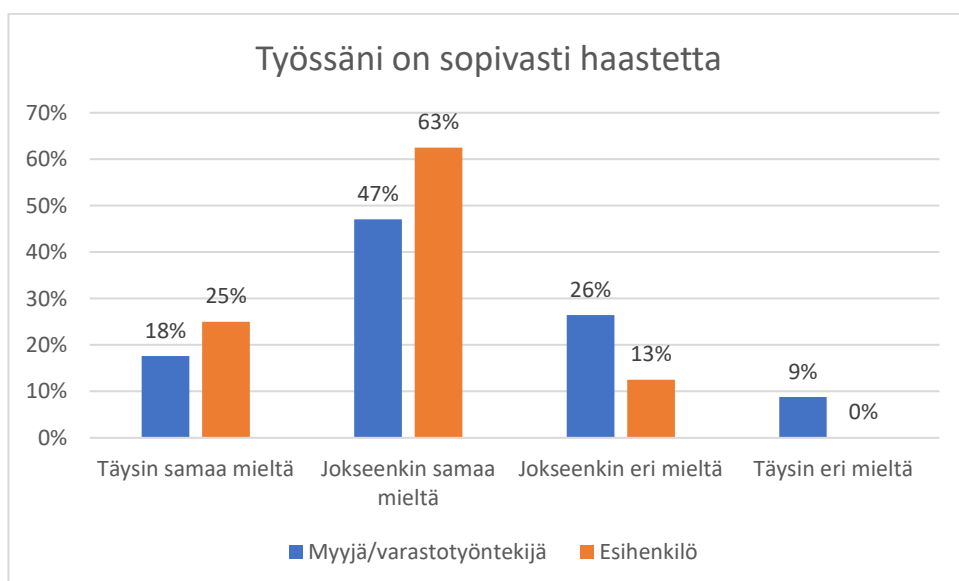
Kuvio 9 osoittaa, että erityisesti esihenkilöt kokevat, että työtä ei ole liian vähän. Myyjistä ja varastotyöntekijöistä 29 prosenttia on samaa tai jokseenkin

samaa mieltä siitä, että työmäärä on liian vähäinen. Tämän ja edellisen kuvion (kuvio 8) perusteella voidaan ajatella, että työmäärässä on luultavasti eroja myymälöiden välillä.



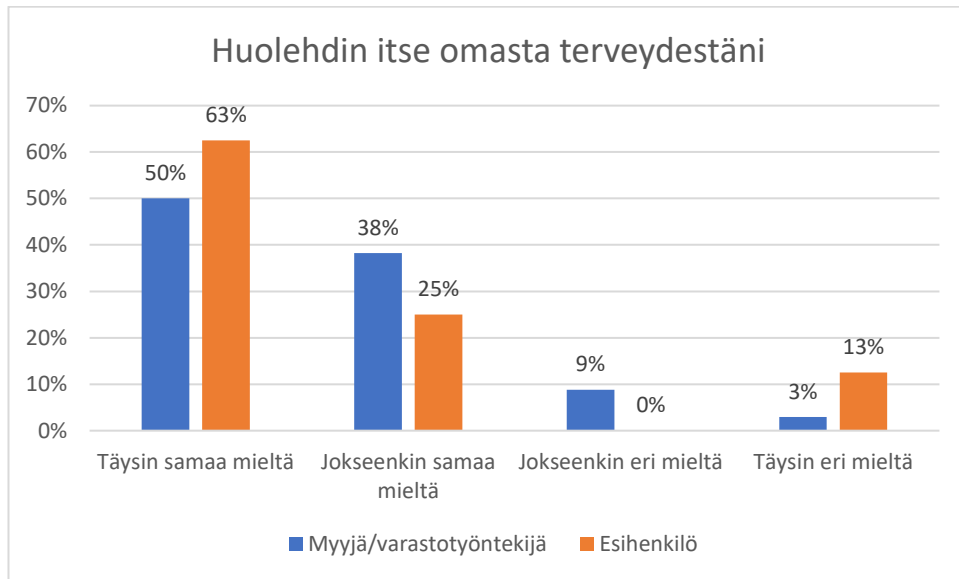
Kuvio 10. Työni ja vapaa-aikani ovat keskenään tasapainossa

Työhyvinvoinnista kertoo työn ja vapaa-ajan tasapaino ja mahdollisuus yh-teensovittaa työ ja muu elämä. Kuvio 10 osoittaa, että kohdeyrityksen työntekijöiden mielipiteet jakautuvat aika tasaisesti. Esihenkilöistä kuitenkin puolet kokevat, että heidän työnsä ja vapaa-aikansa ei ole tasapainossa keskenään.



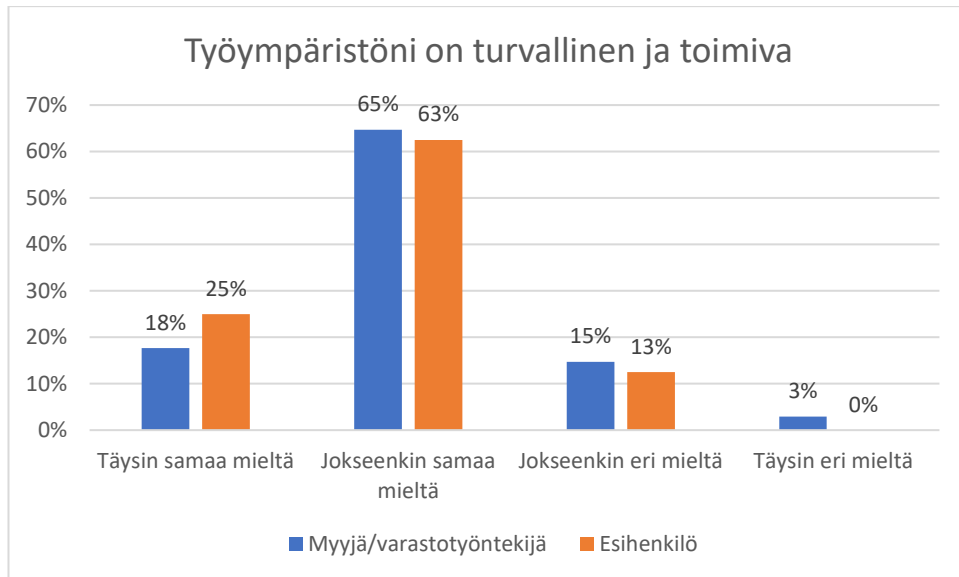
Kuvio 11. Työssäni on sopivasti haastetta

Kuviosta 11 huomataan, että lähes kaikki kohdeyrityksen työntekijät ovat samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työssään on sopivasti haastetta. Työn sopiva haasteellisuus onkin tärkeä tekijä työhyvinvoinnin kannalta, sillä työntekijöiden motivaatio työtä kohtaan heikkenee, jos työssä ei ole lainkaan haastetta. Liialliset haasteet taas kuormittavat ja aiheuttavat stressiä.



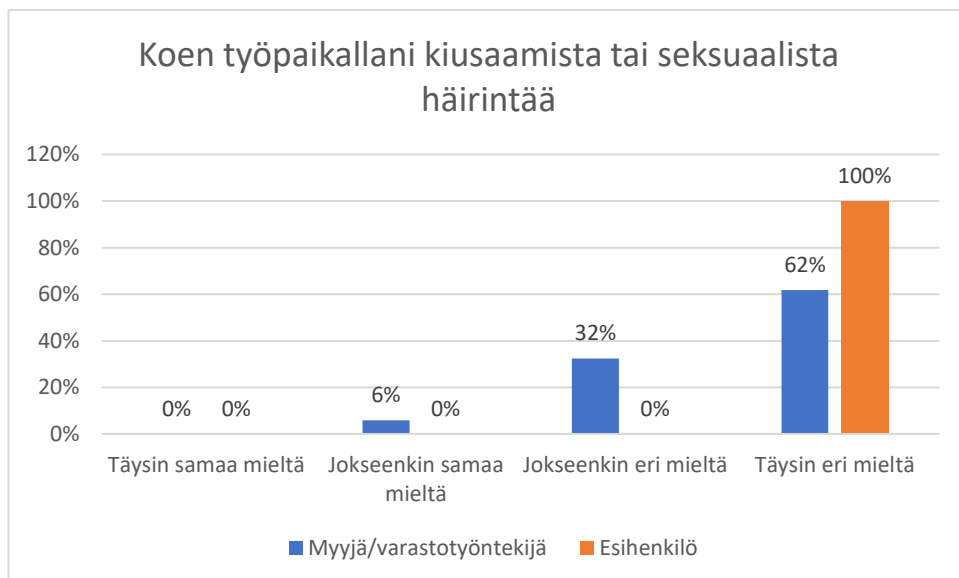
Kuvio 12. Huolehdin itse omasta terveydestäni

Kuvio 12 osoittaa, että lähes kaikki yrityksen työntekijöistä on täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he pitävät huolta omasta terveydestään. Vain pieni osa kokee, että ei huolehdi terveydestään. Työhyvinvointiin liittyy myös työntekijän omasta terveydestä huolehtiminen, sillä siihen ei voi vaikuttaa lainsäädäntö, esihenkilöt, henkilöstöhallinto tai työterveyshuolto.



Kuvio 13. Työympäristöni on turvallinen ja toimiva

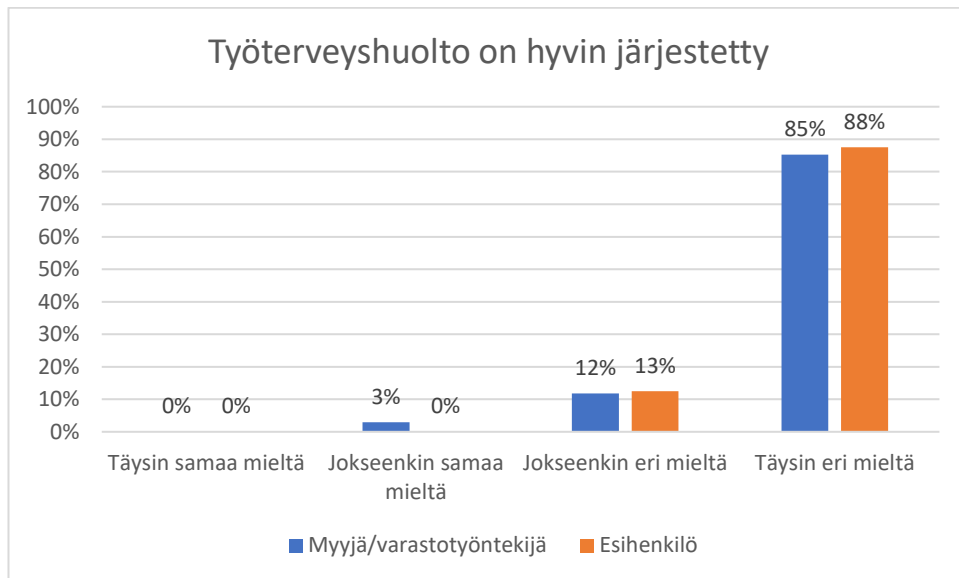
Kuviosta 13 huomataan, että suurin osa vastaajista on täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työympäristönsä on turvallinen ja toimiva. Turvallinen työympäristö onkin pohja työhyvinvoinnille.



Kuvio 14. Koen työpaikallani kiusaamista tai seksuaalista häirintää

Kuvio 14 osoittaa, että kohdeyrityksen vastanneista esihenkilöistä kukaan ei koe työpaikallaan kiusaamista tai seksuaalista häirintää. Myyjistä ja varastotyöntekijöistäkin 62 prosenttia on jokseenkin eri mieltä. Kuitenkin 6 prosenttia

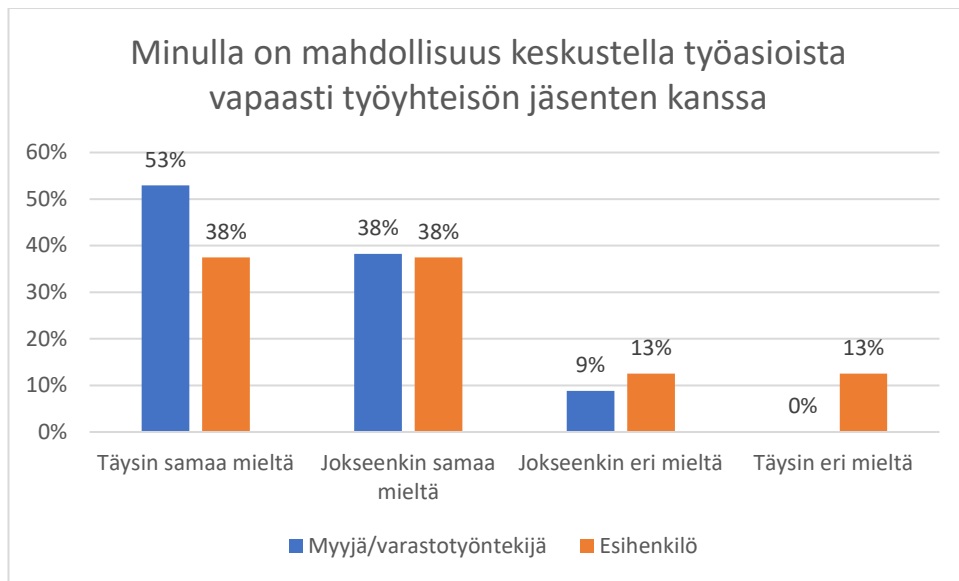
kokee kiusaamista tai seksuaalista häirintää työpaikallaan ja se on yksi psyykkistä työhyvinvointia heikentävä tekijä.



Kuvio 15. Työterveyshuollon järjestäminen

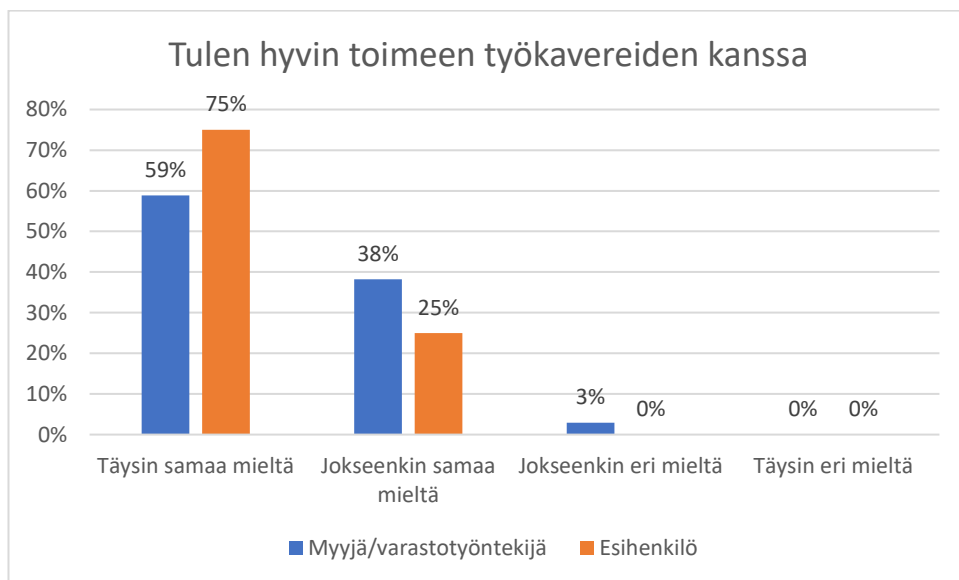
Työterveyshuolto on tärkeässä osassa henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä sekä työturvallisuudesta huolehtimisessa (Työterveyslaitos, 2023). Kuvio 15 voidaan todeta, että sekä myyjät ja varastotyöntekijät että esihenkilöt ovat selvästi tyytymättömiä työterveyshuollon järjestämiseen. Työterveyshuollon laajuus vaihtelee työpaikoilla, mutta tämän kyseisen yrityksen työntekijät kaipaavat selvästi muutoksia työterveyshuoltoon ja sen laajuuteen.

8.2 Työyhteisö



Kuvio 16. Mahdollisuus keskustella vapaasti työyhteisön jäsenten kanssa

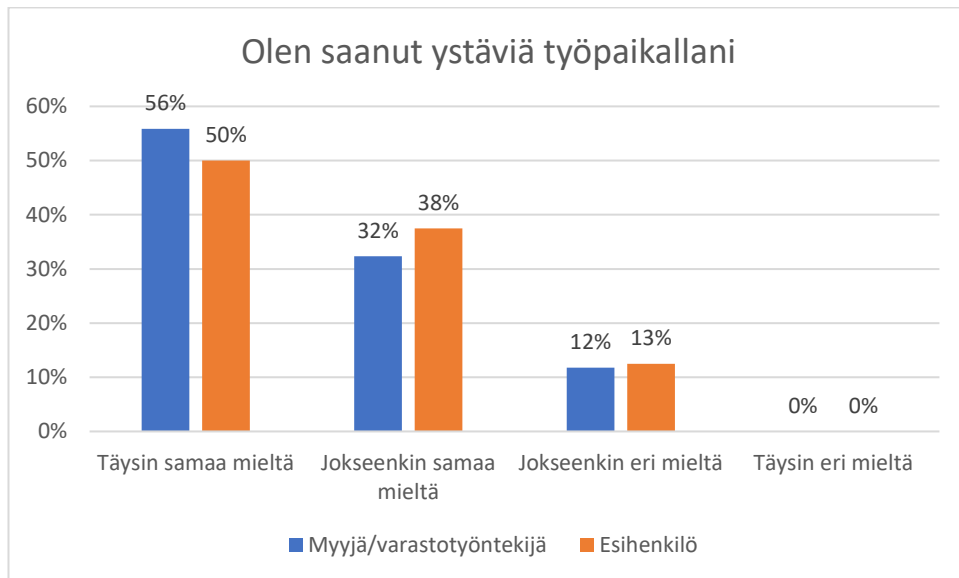
Kuvio 16 osoittaa, että lähes kaikki yrityksen esihenkilöt ja työntekijät kokevat voivansa keskustella vapaasti työyhteisön jäsenten kanssa ja se onkin tärkeä osa sosiaalista työhyvinvointia ja positiivista työilmapiiriä.



Kuvio 17. Tulen hyvin toimeen työkavereiden kanssa

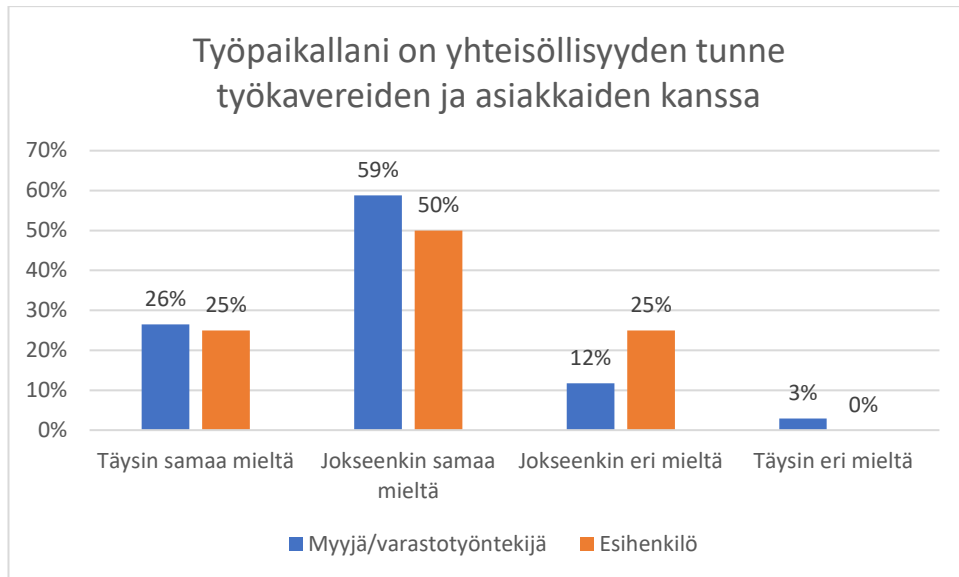
Kuviosta 17 voidaan todeta, että tilanne kohdeyrityksessä sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta on hyvä, sillä lähes kaikki ovat täysin tai jokseenkin samaa

mieltä siitä, että on toimivat välit työkavereiden kanssa. Jopa 75 prosenttia esihenkilöistä on täysin samaa mieltä siitä, että työkavereiden kanssa tulee hyvin toimeen. Myyjistä ja varastotyöntekijöistäkin 59 prosenttia on asiasta täysin samaa mieltä ja 38 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Vain 3 prosenttia kokee olevansa jokseenkin eri mieltä.



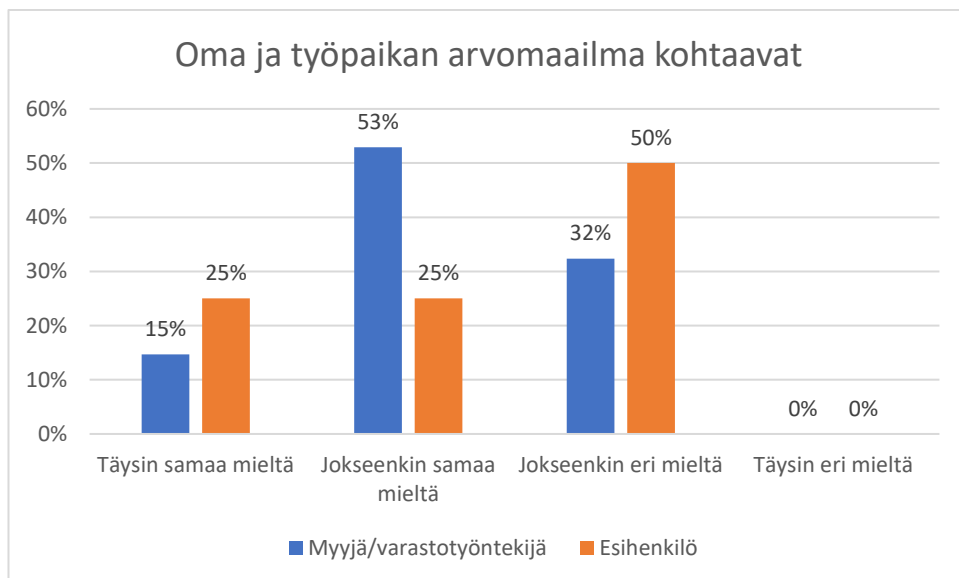
Kuvio 18. Olen saanut ystäviä työpaikallani

Kuviosta 18 nähdään, että lähes kaikki yrityksen työntekijät kokevat saaneensa ystäviä työpaikallaan. Tämä kertoo paljon myymälöiden ilmapiiristä ja työhyvinvoinnista, sillä hyvät välit työkavereihin vaikuttaa ilmapiiriin myymälän sisällä. Työkavereihin tutustuminen ihmisenä lisää myös yhteisöllisyyden tunnetta.



Kuvio 19. Yhteisöllisyyden tunne työpaikalla

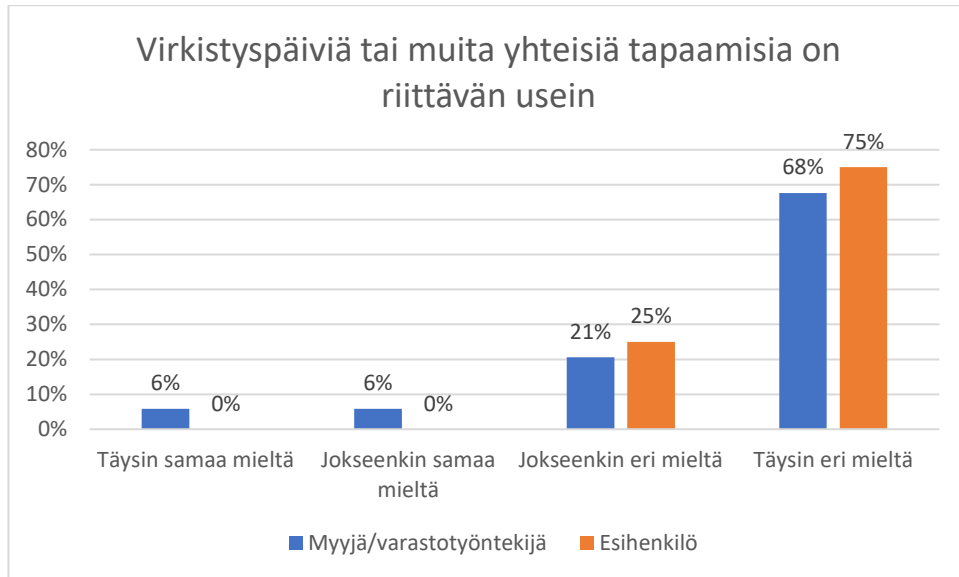
Kuviosta 19 voidaan huomata, että suurin osa vastaajista kokee, että heidän työpaikallaan on yhteisöllisyyttä. Tämä on osa sosiaalista työhyvinvointia, johon vaikuttaa erityisesti työkavereihin tutustuminen ja yhteinen tekeminen.



Kuvio 20. Oman ja työpaikan arvomaailman kohtaaminen

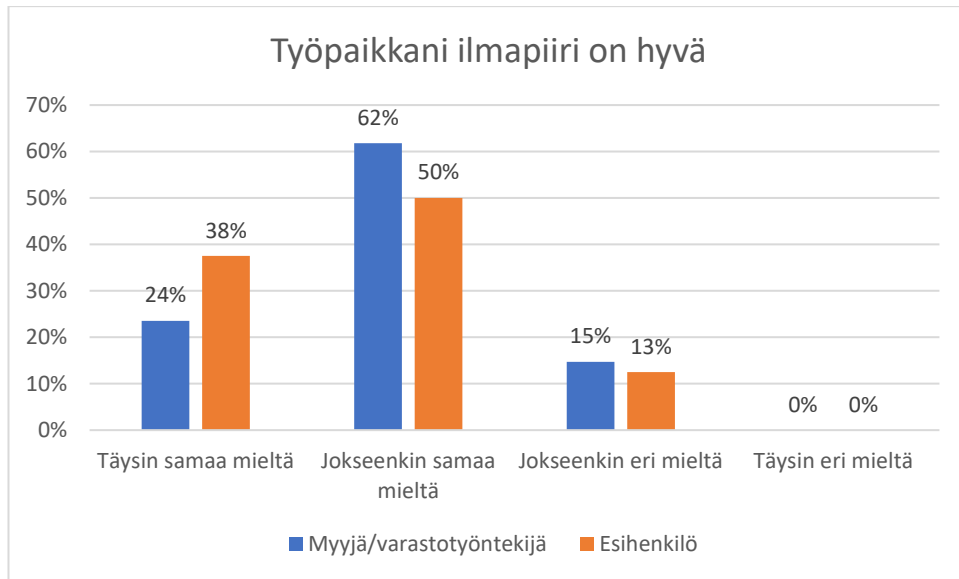
Menestyvissä yrityksissä arvot ohjaavat toimintaa ja määrittävät suunnan, tavoitteet ja keinot menestyä. Työntekijät myös levittävät positiivista kuvaa eteenpäin yrityksen toimiessa arvojensa mukaisesti. (Oikotie, 2014.) Kuvio 20

osoittaa, että kohdeyrityksen esihenkilöistä puolet on jokseenkin eri mieltä omien ja työpaikan arvojen kohtaamisesta. Myös myyjistä ja varastotyöntekijöistä 32 prosenttia kokee arvojen olevan jokseenkin erilaiset. Omien ja työpaikan arvojen kohtaaminen on osa henkistä työhyvinvointia.



Kuvio 21. Virkistyspäivien ja muiden tapahtumien järjestäminen

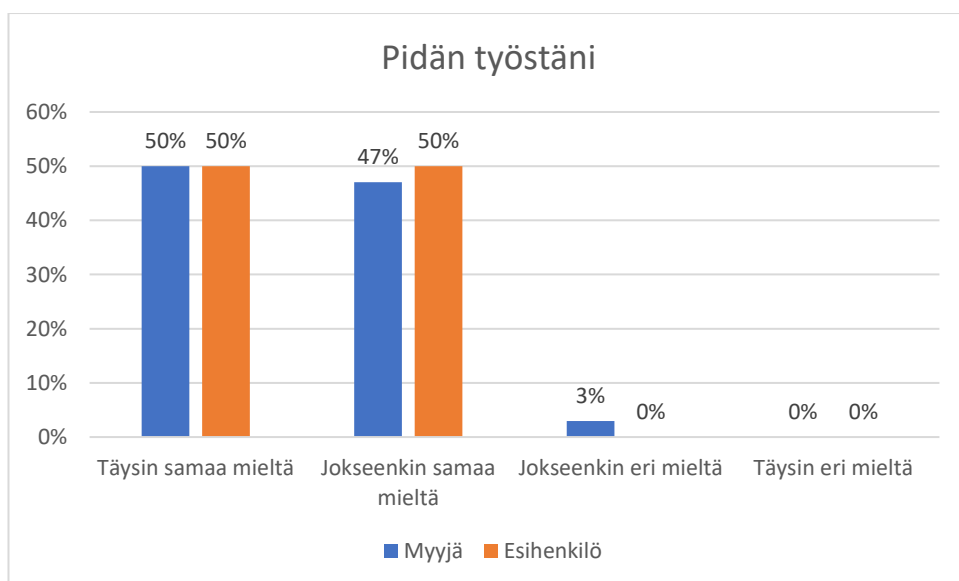
Kuviosta 21 selviää, että lähes kaikki sekä esihenkilöistä että myyjistä ja varastotyöntekijöistä ovat eri mieltä virkistyspäivien ja muiden yhteisten tapaamisten riittävydestä. Esimerkiksi työhyvinvointipäivät luovat onnistuessaan iloa ja parantaa jaksamista arjessa. Työkavereiden tapaaminen rennommissa merkeissä ja yhteinen tekeminen parantaa yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työterveyslaitoksen erityisasiantuntijan ja työsuojelupäällikön Sirpa Laakson mukaan työhyvinvoinnin tulisi olla suunniteltua ja systemaattista ja sitä voisi kehittää luomalla työhyvinvointisuunnitelman, johon sisältyisi myös työhyvinvointipäivän vietto. (Björklund, 2018.)



Kuvio 22. Työpaikkani ilmapiiri on hyvä

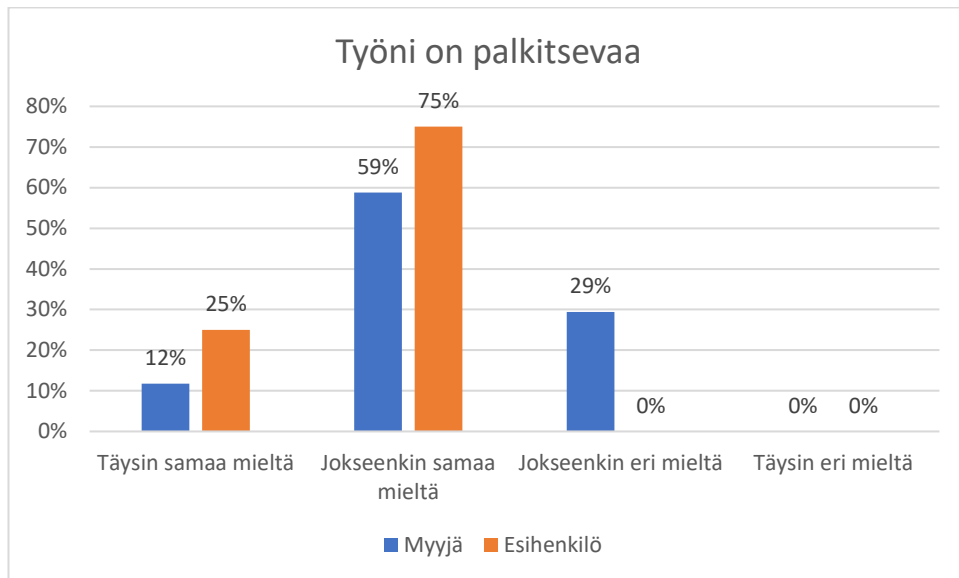
Kuviosta 22 huomataan, että vastaukset jakautuvat lähes samalla tavalla kuin koskien yhteisöllisydentunnetta työpaikalla (kuvio 19). Nämä kaksi asiaa ovatkin yhteydessä toisiinsa, sillä työpaikan ilmapiiri on varmasti hyvä, kun työntekijät tulevat hyvin toimeen keskenään, tutustuvat toisiinsa ihmisinä ja kokevat yhteisöllisyyttä. Lähes kaikki kohdeyrityksen työntekijät ovat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikkansa ilmapiiri on hyvä.

8.3 Työn imu ja mielekkyys



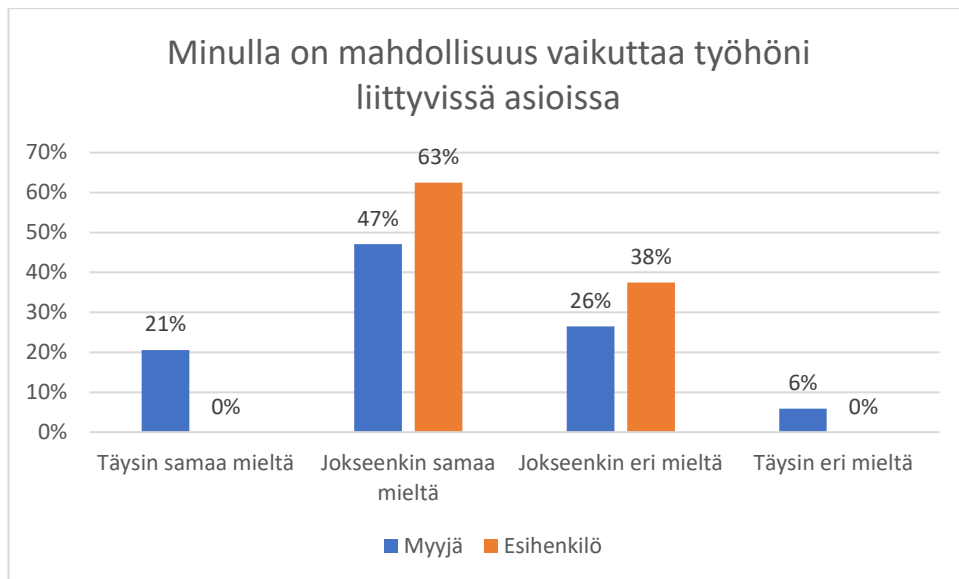
Kuvio 23. Työn mielekkyys

Kuviosta 23 voidaan nähdä, että lähes kaikki yrityksen työntekijät pitävät työstään. Vain 3 prosenttia vastaajista on jokseenkin eri mieltä. Työstään pitäminen kuuluu psyykkiseen työhyvinvointiin ja se vaikuttaa paljon myös työn laatuun.



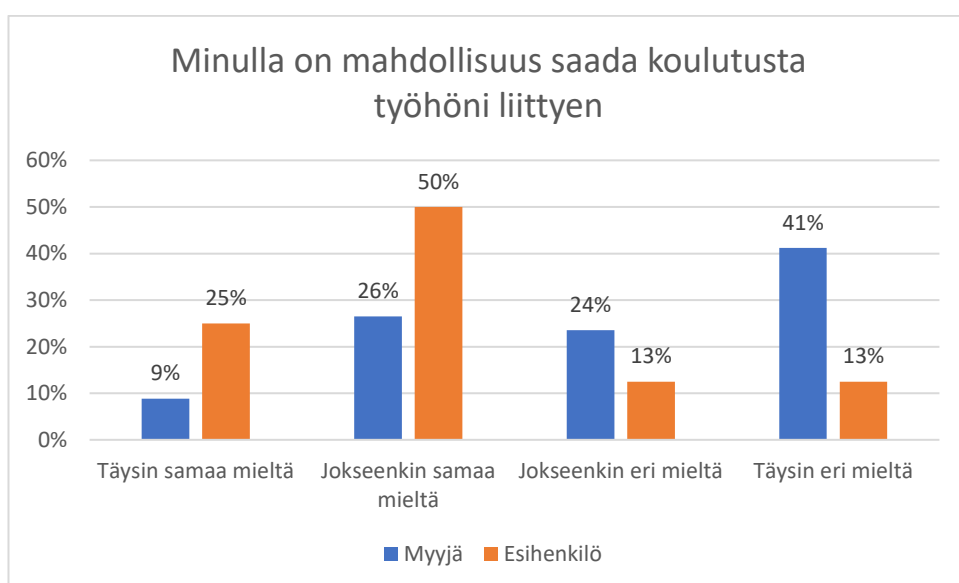
Kuvio 24. Työni on palkitsevaa

Kuten aiemmin todettiin, työn palkitsevuus lisää työn imua ja ehkäisee työuupumusta. Kuvio 24 osoittaa, että lähes kaikki kohdeyrityksen työntekijät kokevat työnsä täysin tai jokseenkin palkitsevana.



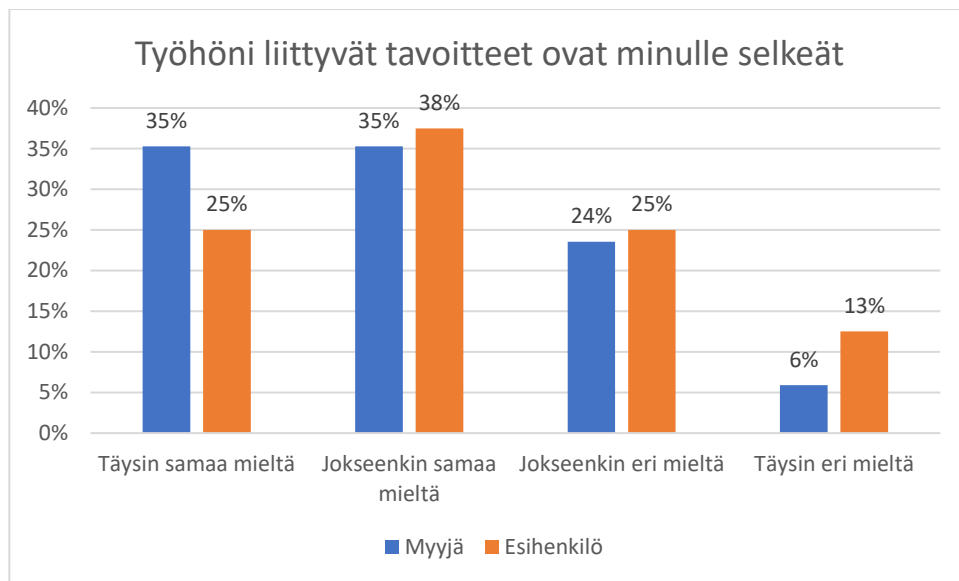
Kuvio 25. Mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyvissä asioissa

Kuvio 25 osoittaa, että esihenkilöistä 63 prosenttia on jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä liittyvissä asioissa. Muista vastanneista työntekijöistä 21 prosenttia on täysin samaa mieltä ja 47 prosenttia on jokseenkin samaa mieltä asiasta. Kuitenkin 26 prosenttia myyjistä ja varastotyöntekijöistä on jokseenkin eri mieltä ja esihenkilöistä jokseenkin eri mieltä on 38 prosenttia. Kuormittavakaan työ ei välttämättä laske merkittävästi, jos työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä (Jabe, 2010, s. 106) ja vaikutusmahdollisuudet lisäävät myös työssä viihtymistä.



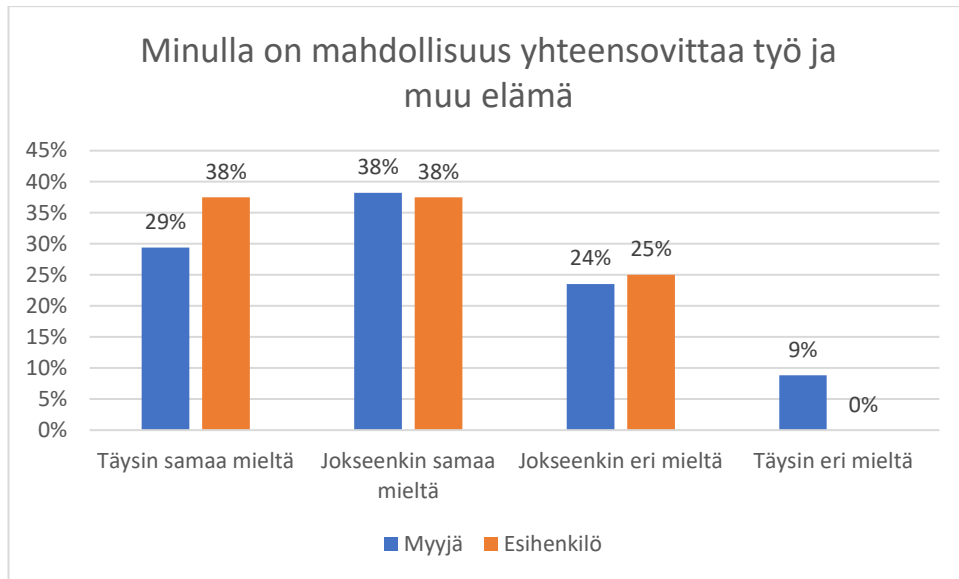
Kuvio 26. Koulutusmahdollisuudet

Kuvio 26 osoittaa, että koulutusmahdollisuudet kohdeyrityksessä vaihtelevat sen mukaan, onko kyse esihenkilöstä vai myyjästä tai varastotyöntekijästä. 25 prosenttia esihenkilöistä on täysin samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus saada koulutusta ja 50 prosenttia on asiasta jokseenkin samaa mieltä. Myyjistä ja varastotyöntekijöistä 41 prosenttia on täysin eri mieltä ja 24 prosenttia jokseenkin eri mieltä. Mielenpiteet kuitenkin jakautuvat hyvin vaihtelevasti ja esihenkilöistäkin osa kokee olevansa eri mieltä.



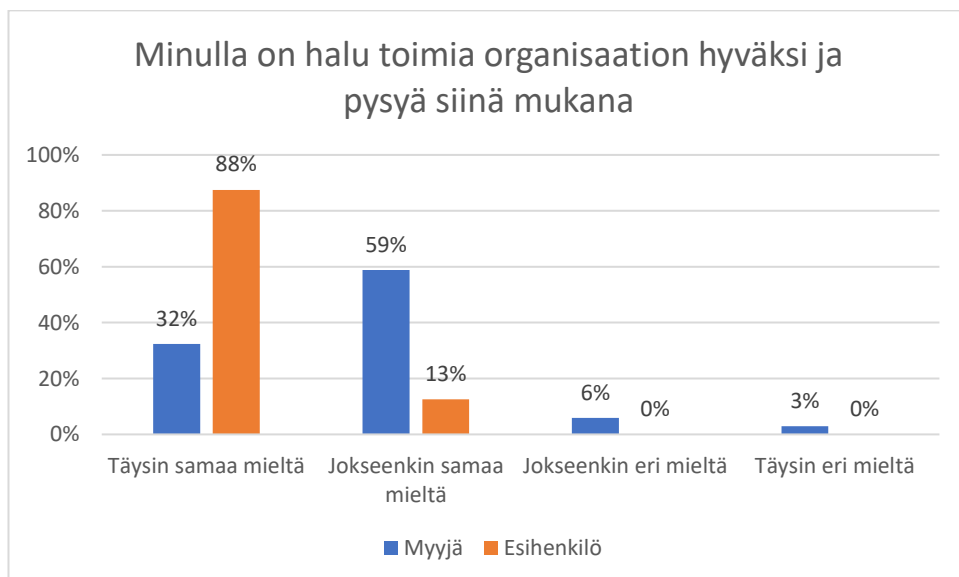
Kuvio 27. Työhön liittyvien tavoitteiden selkeys

Kuviosta 27 nähdään, että työhön liittyvien tavoitteiden selkeys jakaa mielipiteitä. Suurin osa on samaa mieltä siitä, että tavoitteet ovat selkeät. Kuitenkin jopa 38 prosenttia esihenkilöistä ja 30 prosenttia myyjistä ja esihenkilöistä on sitä mieltä, että tavoitteet eivät ole selkeitä. Esihenkilön vastuulla on varmistaa, että kaikki tietävät työhönsä liittyvät tavoitteet ja toimivat niiden mukaan. Yhteiset tavoitteet auttavat myös ihmisiä sitoutumaan yritykseen.



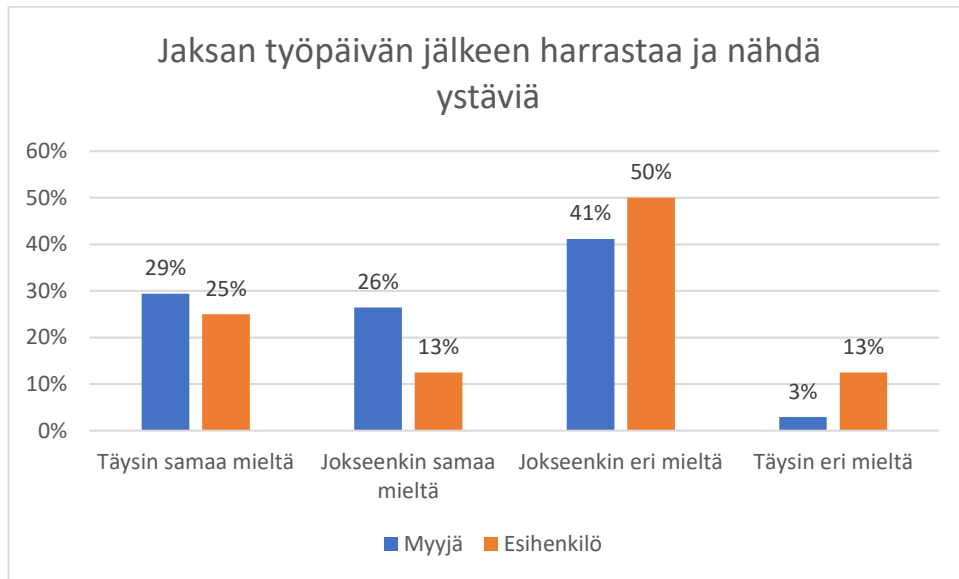
Kuvio 28. Mahdollisuus yhteensovittaa työ ja muu elämä

Mahdollisuus yhteensovittaa työ ja muu elämä lisää työn imua ja ehkäisee työuupumukselta kuten aiemmin todettiin. Kuvio 28 osoittaa, että vastanneista esihenkilöistä 25 prosenttia on jokseenkin eri mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus yhteensovittaa työ ja muu elämä. Myyjistä sekä varastotyöntekijöistä 24 prosenttia on jokseenkin eri mieltä ja 9 prosenttia on täysin eri mieltä asiasta.



Kuvio 29. Halu toimia organisaation hyväksi

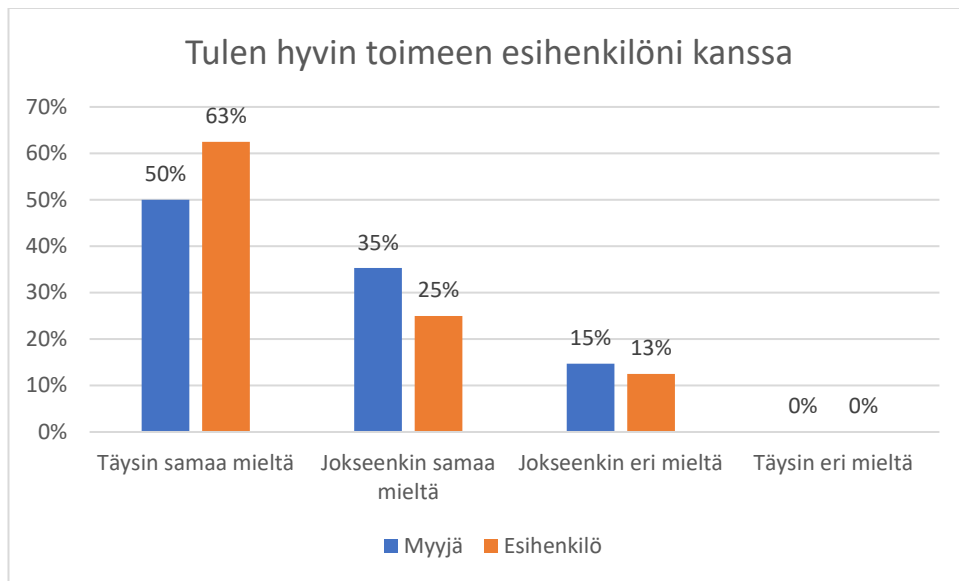
Kuviosta 29 huomataan, että lähes kaikki yrityksen työntekijät haluavat toimia organisaation hyväksi ja pysyä sen toiminnassa mukana. Esihenkilöistä jopa 88 prosenttia on asiasta täysin samaa mieltä ja myyjistä sekä varastotyöntekijöistäkin 91 prosenttia on täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Sitoutunut henkilöstö on yrityksen menestyksen kannalta tärkeä tekijä, ja kohdeyrityksen työntekijät vaikuttavatkin olevan sitoutuneita yritykseen.



Kuvio 30. Jaksaminen työpäivän jälkeen

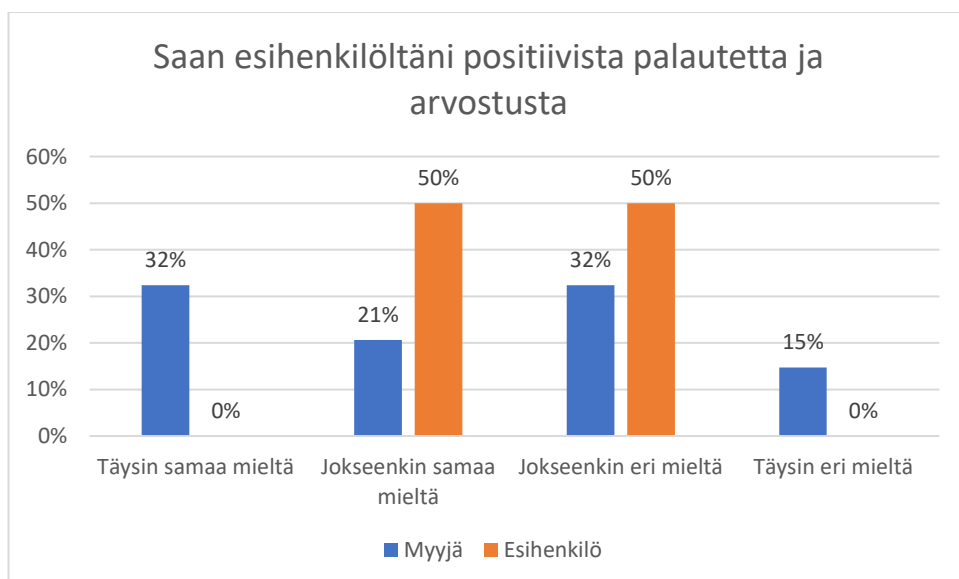
Kuviosta 30 nähdään, että kohdeyrityksen esihenkilöistä puolet on jokseenkin eri mieltä siitä, että he jaksavat työpäivän jälkeen harrastaa ja nähdä ystäviä. 13 prosenttia esihenkilöistä on asiasta täysin eri mieltä. Myyjistä ja varastotyöntekijöistäkin jopa 41 prosenttia on jokseenkin eri mieltä. Yksi työhyvinvoinnista kertova tekijä onkin se, että työpäivän jälkeen jaksaa tehdä vielä muitakin asioita, mutta se toteutuu vain noin puolilla kohdeyrityksen työntekijöistä.

8.4 Johtaminen ja esihenkilötyö



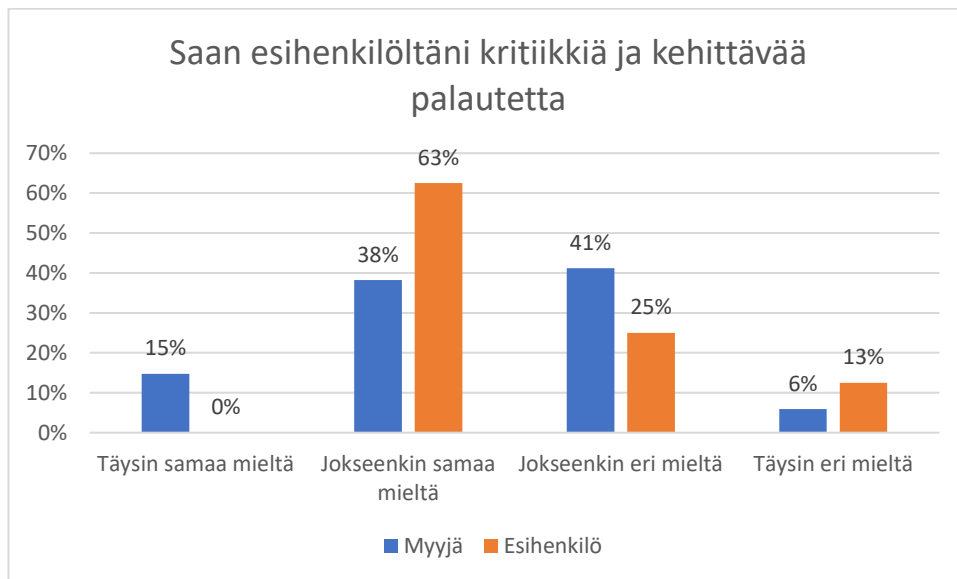
Kuvio 31. Tulen hyvin toimeen esihenkilöni kanssa

Kuviosta 31 huomataan, että esihenkilöistä 63 prosenttia ja muista työntekijöistäkin puolet on täysin samaa mieltä siitä, että tulevat hyvin toimeen oman esihenkilönsä kanssa. Myyjistä ja varastotyöntekijöistä 35 prosenttia ja esihenkilöistä 25 prosenttia on jokseenkin samaa mieltä. Vain pieni osa kokee, että ei tule hyvin toimeen esihenkilönsä kanssa.



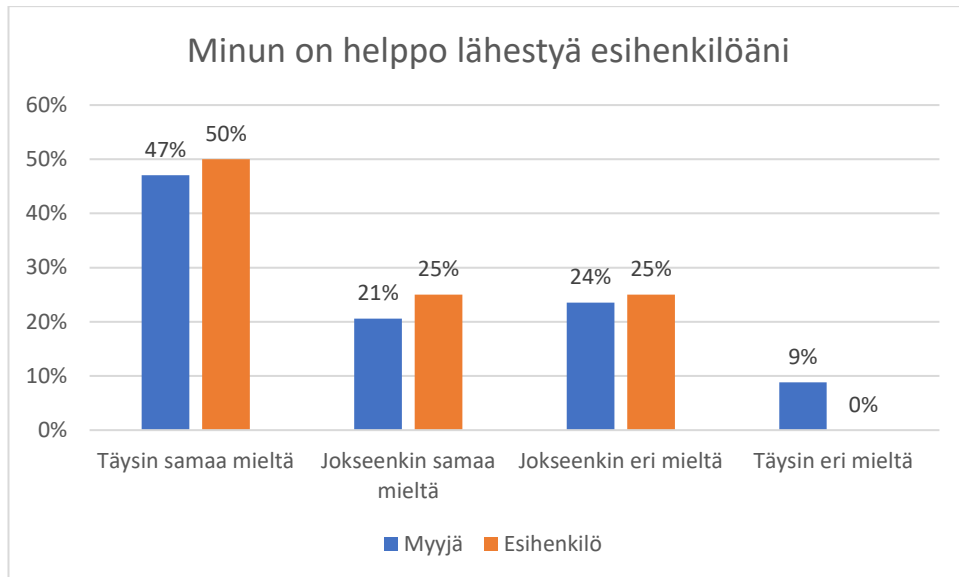
Kuvio 32. Positiivinen palaute ja arvostus

Kuvio 32 osoittaa, että positiivisen palautteen ja arvostuksen saaminen jakaa mielipiteitä yrityksessä. Esihenkilöistä 50 prosenttia on jokseenkin samaa mieltä siitä, että he saavat arvostusta ja palautetta. Kuitenkin 50 prosenttia on asiasta myös jokseenkin eri mieltä. Myös myyjien ja varastotyöntekijöiden vastaukset vaihtelevat. 32 prosenttia on täysin samaa mieltä, mutta toiset 32 prosenttia on jokseenkin eri mieltä.



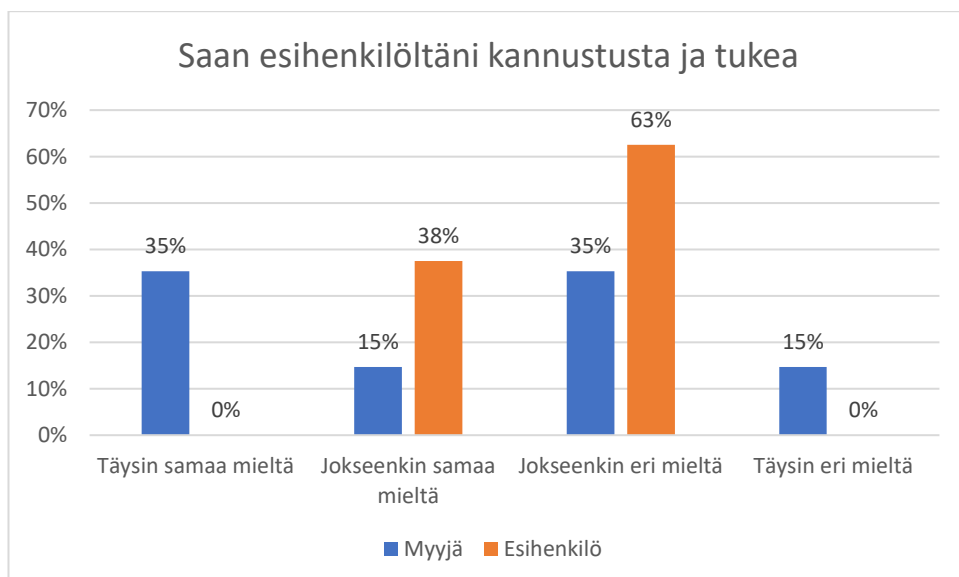
Kuvio 33. Kritiikki ja kehittävä palaute

Kuviosta 33 nähdään, että vastauksissa ei ole suurta eroa kuvioon 32 koskien positiivista palautetta. Vastausten jakautumisen perusteella voidaan ajatella, että kohdeyrityksessä sekä positiivisen että kehittävän palautteen antaminen on liian vähäistä ainakin osassa myymälöistä. Vain 15 prosenttia myyjistä ja esihenkilöistä on täysin samaa mieltä siitä, että esihenkilö antaa kehittävää palautetta ja esihenkilöistä ei kukaan ole täysin samaa mieltä.



Kuvio 34. Minun on helppo lähestyä esihenkilöäni

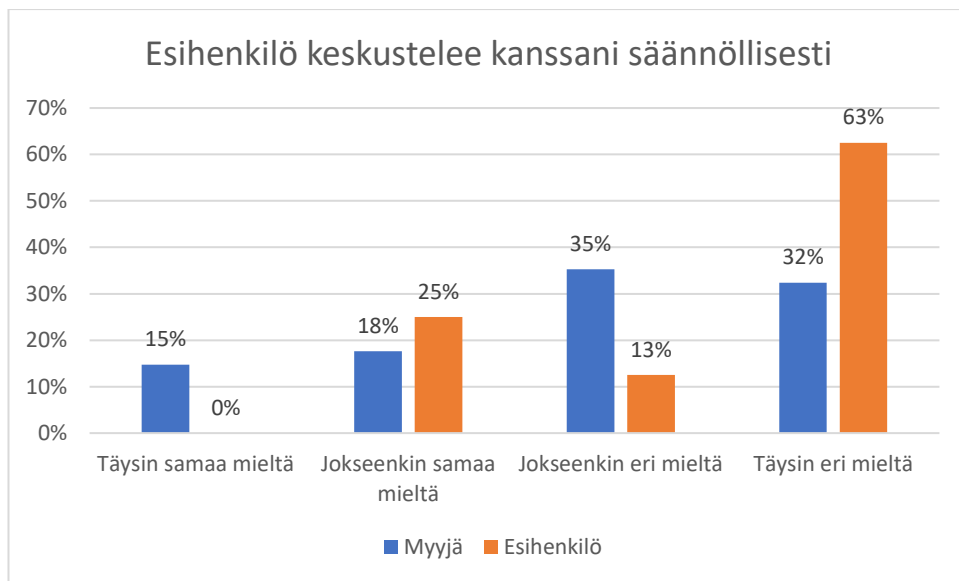
Kuvio 34 osoittaa, että esihenkilöistä puolet ja myyjistä sekä varastotyöntekijöistä jopa 47 prosenttia on täysin samaa mieltä siitä, että heidän on helppo lähestyä esihenkilöään. Kuitenkin 9 prosenttia myyjistä ja varastotyöntekijöistä on täysin eri mieltä asiasta ja pieni osa sekä myyjistä ja varastotyöntekijöistä että esihenkilöistä on jokseenkin eri mieltä.



Kuvio 35. Saan esihenkilöltäni kannustusta ja tukea

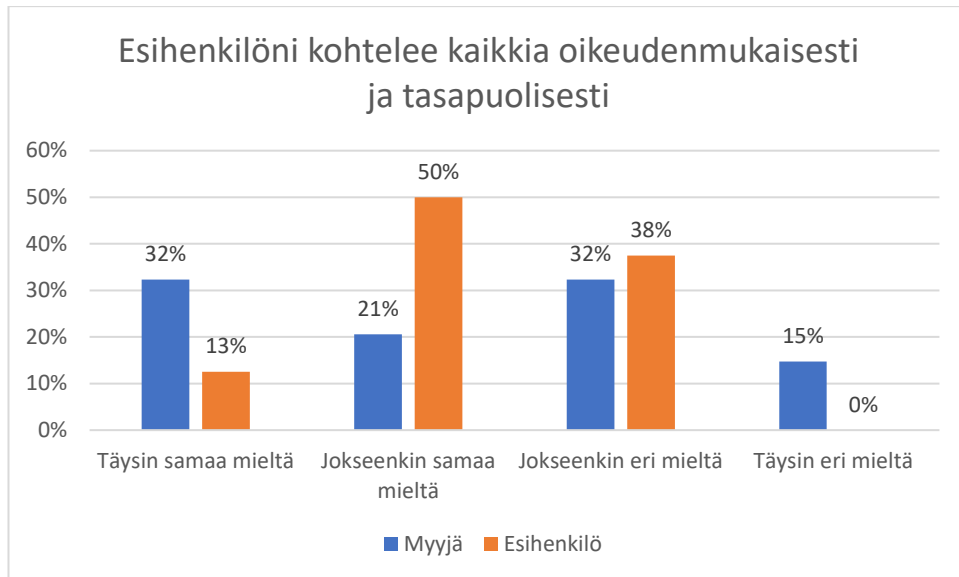
Kuviosta 35 nähdään, että vastaukset jakautuvat hyvin samankaltaisesti kuin edellisen kysymyksen kohdalla kysyttäessä esihenkilöltä saatua palautetta ja

arvostusta. 35 prosenttia myyjistä ja varastotyöntekijöistä kokee saavansa kannustusta ja tukea omalta esihenkilöltään, mutta toiset 35 prosenttia on asiasta jokseenkin eri mieltä. Voidaan siis päätellä, että erot johtuvat mahdollisesti myymälöiden esihenkilöistä ja heidän erilaisista tavoistaan antaa palautetta, kannustusta ja tukea. Itse esihenkilöistäkin jopa 63 prosenttia on jokseenkin eri mieltä siitä, että saavat kannustusta ja tukea omalta esihenkilöltään.



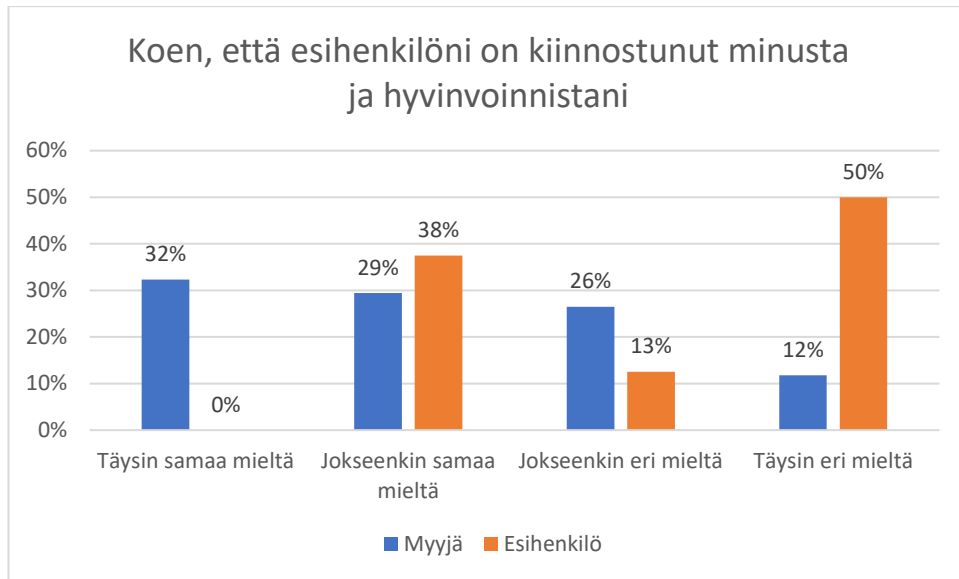
Kuvio 36. Esihenkilö keskustelee kanssani säännöllisesti

Esihenkilön tulisi keskustella työntekijöiden kanssa säännöllisesti, mutta kuvio 36 osoittaa, että kohdeyrityksen esihenkilöistä jopa 63 prosenttia on täysin eri mieltä siitä, että heidän esihenkilönsä keskustelee heidän kanssaan säännöllisesti. Myyjistä ja varastotyöntekijöistäkin jopa 67 prosenttia on jokseenkin tai täysin eri mieltä asiasta.



Kuvio 37. Esihenkilöni kohtelee kaikkia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti

Kuviosta 37 huomataan, että kokemukset esihenkilön oikeudenmukaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta vaihtelevat. Esihenkilöistä 13 prosenttia on täysin samaa ja 50 prosenttia on jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän esihenkilönsä kohtelu on oikeudenmukaista ja tasapuolista, mutta kuitenkin 38 prosenttia on jokseenkin eri mieltä. Muista työntekijöistä 32 prosenttia on täysin samaa ja 21 prosenttia jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin 32 prosenttia on jokseenkin eri mieltä ja 15 prosenttia on täysin eri mieltä. Esihenkilöiden toiminnassa näyttäisi vastausten perusteella olevan joka tapauksessa kehitettävää.



Kuvio 38. Esihenkilöiden kiinnostus työntekijöiden hyvinvointia kohtaan

Kuviosta 38 selviää, että etenkin kohdeyrityksen esihenkilöt kokevat, että heidän esihenkilönsä ei ole kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan. 50 prosenttia esihenkilöistä on täysin eri mieltä siitä, että heidän hyvinvoinnistaan välitetään. Myyjien ja varastotyöntekijöiden kannalta tilanne näyttää paremmalta, sillä jopa 61 prosenttia kokee, että esihenkilö on kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan. Silti 38 prosenttia on jokseenkin tai täysin eri mieltä. Tilanteeseen voi vaikuttaa myymäläkohtaiset erot ja myymälän esihenkilö tai yksittäisten työntekijöiden erilainen näkemys asiasta.

8.5 Avoimet vastaukset

Kyselyn jokaisen osa-alueen lopussa oli mahdollisuus avoimeen vastaukseen koskien työn kuormittavuutta, työyhteisöä, työn imua ja mielekkyyttä sekä esihenkilötoimintaa. Lisäksi kyselyn lopussa oli neljä avointa lisäkysymystä. Kyselyssä annettiin vastaajille mahdollisuus antaa omia ehdotuksiaan henkisen ja fyysisen kuormituksen vähentämiseen ja kävi ilmi, että fyysisen kuormituksen vähentäminen on työntekijöiden mielestä vaikeaa, sillä työhön kuuluu painavia laatikoita ja rullakoita. Henkisen kuormituksen vähentämiseen ehdotettiin parempaa esihenkilötoimintaa ja yhtenäisiä ohjeistuksia ketjun toimintatavoissa, jotta kaikki tietäisivät mikä on milloinkin oikea tapa toimia.

”Haluaisin saada minua koskevan tiedon suoraan itselleni, oli se sitten hyvää tai pahaa. Kehityskeskustelua meillä ei ole ollut vielä koskaan. Tieto ei kulje meille työntekijöille asti. Ei ketjun sisällä eikä myymälän sisällä.”

Lisäksi moneen kertaan mainittiin työterveyshuollon, terveystarkastusten, kehityskeskusteluiden ja virkistystoiminnan puute. Esiin nousseita asioita olivat myös hankalat työajat, arvostuksen ja palkitsemisen puute sekä koulutuksen ja kommunikoinnin puute. Esihenkilöiden toiminta sai sekä hyvää että huonoa palautetta. Osa on tyytyväisiä esihenkilönsä toimintaan, mutta osalle henkistä kuormitusta ja stressiä aiheuttaa juuri esihenkilön toiminta.

” Myös esimieheltä toivon, että kuuntelisi kerrankin mitä meillä työntekijöillä on sydämellä. Hyvässä ja pahassa.”

Vastaajilta kysyttiin, mitkä asiat heidän mielestään ovat erityisen hyviä tai toimivia yrityksessä. Esiin nousivat erityisesti työilmapiiri ja työkaverit sekä myymäläpäälliköt. Yhteen hiileen puhaltaminen, tekemisen meininki, tiimityö, yhdessä tekeminen, asiakkaat, vastuu ja oman osaston hoitaminen, luovuuden käyttäminen esillepanoissa, työvuorot ja joustavuus sekä pieni työyhteisö, jossa kaikki tuntevat toisensa mainittiin hyvinä asioina.

”Työ on yleisesti ottaen mukavan rentoa ja asiakkaat ovat mukavia.”

Vastaajilta kysyttiin myös, miten heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan työpäikällä ja mikä lisäisi työhyvinvointia. Vastaajat mainitsivat e-passin, palkintopiz-
zat myynneistä ja joka toinen vuosi järjestettävät pikkujoulut sekä toisten auttamisen, mutta moni kokee, ettei heidän hyvinvoinnistaan muuten huolehdita. Työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi suurin osa mainitsi työterveyden ja terveystarkastukset sekä virkistyspäivät. Lisäksi mainittiin avoimuus, työvuorojen suunnittelu niin, että säännöllinen harrastus olisi mahdollinen ja tiedot vuosilomista ajoissa, jotta suunnitelmien tekeminen onnistuisi.

”Kunnollinen työterveyshuolto pitäisi saada. Vuosilomat pitäisi saada hyvissä ajoin tietoon, että voisi suunnitella esim. matkoja tai muuta tekemistä lomalleen.”

Vastaajilta kysyttiin myös, miten he voisivat itse vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. He mainitsivat liikunnan, terveelliset elämäntavat, nukkumisen ja positiivisen elämänasenteen. Myös työasioista stressaamisen vähentäminen ja sosiaalisesta elämästä huolehtiminen mainittiin sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan.

”Liikunnalla, terveellisillä elämäntavoilla, nukkumalla ja muutenkin pitämällä itsestä huolta. Positiivisella elämän asenteella!”

Vastaajilta kysyttiin, voisivatko he olla nykyisessä työssään eläkeikään asti. Enemmistö vastasi kyllä, mutta osa koki työn olevan henkisesti liian raskasta, palkan tai työaikojen olevan huonoja tai että paikat eivät kestäisi työtä. Osa kaipasi myös enemmän haasteita. He, jotka vastasivat kyllä, kertoivat pitävän työstään ja työkavereistaan sekä kokivat työn olevan monipuolista.

”Voisin olla. Tykkään työstäni, johan sen vuodetkin kertovat (vaikkei se kestä kiinnostaa). Miksi en - jos löydän paikan paremman, jossa olisi parempi palkka/terveyshuolto, se voisi olla ainut syy.”

8.6 Kehitysehdotukset

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää kohdeyrityksen nykyinen hyvinvoinnin tilanne ja laatia sen pohjalta yritykselle kehitysehdotuksia. Nämä kehitysehdotukset olen laatinut kyselyyn vastanneiden omien ehdotusten ja saatujen vastausten perusteella. Olen ottanut huomioon avoimien vastausten lisäksi myös monivalintakysymysten tulokset.

Fyysisen kuormituksen vähentämiseen toivottiin rullakoiden pakkaamiseen muutoksia. Varastolla voisi kiinnittää huomiota rullakoiden pakkaamiseen niin,

että painavia laatikoita ei olisi ylemmillä hyllyillä. Henkisen kuormituksen vähentämiseen auttaisi ohjeistukset ketjun toimintatapoihin liittyen ja sekä yrityksen että työntekijöiden tavoitteiden kertaaminen. Nyt työhön liittyvät tavoitteet eivät ole kaikille selvät. Nämä ketjun ja myymälöiden sisäiset tavoitteet ja jokaisen työntekijän työnkuvan kertaaminen vähentäisi työstä aiheutuvaa stressiä.

Myös työaikojen koettiin olevan haaste. Vastaajat toivoivat työvuorojen saamista esille aiemmin ja tasaisemmin aamu- ja iltavuoroja. Vapaatoiveisiin toivottiin myös myönteisempää suhtautumista sekä viikonloppuvapaiden saamista useammin, jos niille on tarve. Vastaajat toivoivat muutoksia myös pyhien aukioloihin, jotta niitä ehtisi viettää oman perheen kanssa, mutta tämä on kuitenkin vaikeasti toteutettavissa tällä alalla. Toiveita loma-ajankohtiin ja poikkeusaukiolojen saamista riittävän ajoissa esille toivottiin myös. Aiemmin todettiin, että suuri stressin aiheuttaja on työn ja yksityiselämän tasapainottomuus, joten keinoja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen tulisi löytää.

Monivalintakysymysten tulosten perusteella etenkin myymälöiden esihenkilöt kokevat stressiä, eivät välttämättä ehdi aina pitää taukoja ja kokevat työmäärän olevan jokseenkin liian suurta. Esihenkilöiden työnkuvan ja työtehtävien tarkistaminen sekä heidän mielipiteensä asiaan liittyen voisi olla hyvä ottaa huomioon, jotta työstä aiheutuva stressi heidänkin kohdallaan vähenisi. Työstä aiheutuvaa stressiä ja kiirettä voisi helpottaa työtehtäviä jakamalla. Aiemmin jo todettiin, että huonosti voiva esihenkilö heijastaa tunteensa koko työyhteisöön.

Myös kehityskeskusteluja myymäläpäälliköille toivottiin. Lisäksi kaivattaisiin toimipaikan vuosikatsausta, jossa voisi käydä läpi mennyttä ja tulevaa sekä miettiä kehitysideoita ja tulevaisuuden odotuksia. Myös oman myymälän perehdytyskansion tekemistä ehdotettiin. Työhön liittyviä koulutuksia toivottiin myös, sillä niistä voisi olla hyötyä koko yritykselle. Myös työstä palkitsemista vastaajat toivoisivat, sillä se lisäisi motivaatiota työtä kohtaan.

Laajempi työterveys ja säännölliset terveystarkastukset mainittiin myös useaan kertaan. Lisäksi virkistyspäiviä, tykypäiviä ja yhteistä toimintaa työajan ulkopuolella vastaajat haluaisivat olevan enemmän, sillä vastaajat kokevat sen olevan liian vähäistä tai sitä ei ole ollenkaan. Yhdistettyä virkistys- ja koulutuspäivää kerran vuoteen ehdotettiin myös. Lisäksi palavereiden järjestäminen koetaan hankalaksi niin, että kaikki pääsisivät paikalle, joten niiden järjestämiseen voisi miettiä ratkaisuja. Monivalintakysymyksissäkin todettiin, että työterveyshuolto ja virkistystoiminta ovat työntekijöiden eniten kaipaamia hyvinvointiin vaikuttavia asioita. Yhteinen toiminta työkavereiden kesken lisäisi yhteisöllisyyttä ja jaksamista töissä.

Esihenkilöiltä toivottiin kuuntelemista ja parempaa suhtautumista sairaslomiin sekä henkilökohtaisia keskusteluja, jotta mahdollista huonoa palautetta ei annettaisi koko työporukalle. Vastaajat kokevat, että eivät saa suoraa palautetta ja kommenttia aina esihenkilöltä vaan työkaverin kautta. Erityisesti positiivista palautetta kaivataan enemmän. Myös myymäläpäälliköt kaipaivat palautetta ja keskustelua oman esihenkilönsä kanssa. Kuten monivalintakysymyksistäkin kävi ilmi, niin kahdenkeskisiä keskusteluja esihenkilön kanssa ei juuri ole ja niitä voisi toteuttaa säännöllisesti. Tämä antaisi kaikille mahdollisuuden tuoda esiin havaitsemiaan ongelmia ja lisäisi avointa kommunikointia työpaikalla. Esihenkilön tulisi myös osoittaa kiinnostuksensa työntekijöitä kohtaan, sillä nyt osa kokee, että niin ei ole. Kehityskeskustelujen lisäksi esihenkilö voisi muistaa kysellä työntekijöiden kuulumisia ja olla aidosti niistä kiinnostunut, sillä keskustelun aloittaminen on esihenkilön vastuulla ja esihenkilön aloite antaisi työntekijälle tilaisuuden kertoa mieltään painavista asioista.

Muutenkin työntekijöiden kuuntelemista ja heidän arvostustaan sekä selkeämpää kommunikointia ja informaatiota toivottiin enemmän. Kyselyssä kävi ilmi, että myymälöiden ilmapiiri ja välit työkavereiden kesken ovat varsin hyvät, mutta ystävällisyyttä toivottiin silti lisää. Vastaajat kokevat, että yhden huono päivä saattaa pilata koko myymälän ilmapiirin. Erityisesti esihenkilön mielialan koettiin vaikuttavan ilmapiiriin ja heiltä toivotaankin positiivisempaa suhtautumista ja ymmärrystä asioihin. Esihenkilön myönteinen suhtautuminen ja arvostus vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Ehdottaisin, että esihenkilöitä

koulutettaisiin tehtävänsä ja heitä muistutettaisiin esihenkilölle kuuluvista tehtävistä.

9 POHDINTA

Työhyvinvoinnin kannalta asiat ovat suhteellisen hyvin kohdeorganisaatiossa, etenkin sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kohdeyrityksen työntekijät ovat sitoutuneita yritykseen ja haluavat pysyä sen toiminnassa mukana, vaikka epäselvyyksiä työhön liittyvissä tavoitteissa vastausten mukaan on. Sitoutuminen yritykseen luultavasti paransi entisestään tavoitteiden ollessa selkeitä. Vastaajat kuitenkin pitävät työstään ja työkavereistaan sekä viihtyvät työssään. Lähes kaikki kokevat voivansa keskustella vapaasti, tulevat toimeen työkavereidensa kanssa ja ovat saaneet ystäviä työpaikallaan. Lähes kaikki vastaajista kertoivat myös pitävän työstään. Voidaan siis todeta, että työ yrityksessä on mielekästä ja työntekijät ovat siellä oikeista syistä, sillä he pitävät siitä mitä tekevät. Työn kokeminen mielekkäänä on osa psyykkistä työhyvinvointia. Tällä on suuri vaikutus asiakaspalvelun laatuun ja työn tulokseen, sillä työstään pitävä ihminen haluaa tehdä työnsä hyvin ja se varmasti välittyy myös asiakkaille. Työhyvinvoinnista kertoo myös se, että työntekijöiden vaihtuvuus yrityksessä on pientä. Silti kuitenkin vain noin puolet vastaajista jaksaa harrastaa ja nähdä ystäviä työpäivän jälkeen, joten voidaan pohtia, onko osalla vastaajista työtä määrällisesti liikaa tai työ liian stressaavaa.

Noin puolet kaikista vastaajista kokee epävarmuutta työn jatkuvuudesta ja se on yksi työuupumukselle altistavista tekijöistä. Puolet vastaajista eivät kuitenkaan koe epävarmuutta työn jatkuvuudesta, joten sen voisi ajatella johtuvan eroista myymälöiden tai työsopimusten välillä. Osa vastaajista koki myös omien ja yrityksen arvojen eroavan toisistaan. Työntekijän ja yrityksen arvojen yhteensopivuus on tärkeää työyhteisön toimivuuden ja henkisen työhyvinvoinnin kannalta. Myös koulutusmahdollisuudet ja työmäärä jakoivat mielipiteitä vastaajien kesken. Koulutusmahdollisuuksiin voisi olla hyvä kiinnittää

huomiota yrityksessä, sillä kouluttamalla henkilöstöä voidaan parantaa kilpailukykyä, auttaa työntekijöitä sitoutumaan yritykseen, edistää palveluiden kehittämistä ja parantaa työhyvinvointia. Myös stressi ja liiallinen kiire heikentävät työhyvinvointia ja osa vastaajista kokeekin työtä olevan liikaa.

Sekä esihenkilötyötä että työmäärää, työn jatkuvuudesta aiheutuvaa epävarmuutta ja koulutusmahdollisuuksia koskien mielipiteet jakautuivat niin paljon, että voidaan ajatella niiden johtuvan myymälöiden välisistä eroista. Osa eroista voi kuitenkin johtua siitä, että ihmiset kokevat asiat eri tavalla. Esimerkiksi esihenkilön toimintaan ja kokemaansa arvostukseen ja tukeen osa oli todella tyytyväisiä, mutta osa ei lainkaan. Ero voi johtua esimerkiksi joko henkilökemioista ja niiden kohtaamisesta tai eroista esihenkilöiden toiminnassa. Positiivinen palaute ja arvostus on kuitenkin työntekijän työmotivaatiota ja työhyvinvointia lisäävä tekijä ja siihen tulisi jokaisen esihenkilön kiinnittää huomiota.

Kohdeyrityksen työntekijät ovat pääasiassa tyytyväisiä itse työhön, vaikka osa heidän antamistaan kehitysehdotuksista liittyikin sellaisiin asioihin, jotka ovat vaikeasti muutettavissa tällä alalla. Esimerkkeinä sellaisista vaikeasti toteutettavista asioista, joihin toivottiin muutosta, ovat lomien lisääminen, isompi palkka, pyhät vapaina ja enemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin. Työntekijä kuitenkin valitsee myös nämä työn huonot puolet valitessaan sen työn, jota tekee. Kuten jo alussa todettiin, työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista ja niitä tulee tarkastella yhdessä. Yhteenvetona voisi sanoa, että kohdeyrityksen sosiaalinen puoli on kunnossa ja fyysistä kuormitusta ei täysin voi välttää, mutta sitä voisi hieman kehittää. Lisäksi etenkin psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi vaativat vielä kehittämistä, jotta kokonaisvaltainen työhyvinvointi olisi mahdollista.

Oleellisina kehitettävänä asioina esiin nousivat työterveyshuolto ja terveystarkastusten sekä virkistystoiminnan puute. Työterveyshuolto ja terveystarkastukset ovat tärkeä osa työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä. Yhteinen tekeminen ja virkistystoiminta taas lisäisi yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaatiossa. Lisäksi sekä myyjät ja varastotyöntekijät että

myymälöiden esihenkilöt kaipaavat enemmän positiivista palautetta, arvostusta ja keskustelua oman esihenkilönsä kanssa sekä yrityksen toimintatapojen ja tavoitteiden kertaamista. Nämä ovat sellaisia asioita, joita on mahdollista kehittää ja näin parantaa yrityksen työhyvinvoinnin tilannetta. Työhyvinvointikyselyn voisi mahdollisesti toteuttaa yrityksessä myöhemmin uudelleen, jotta pysytään perillä sen tilanteesta myös tulevaisuudessa.

Tätä opinnäytetyötä oli mielekästä toteuttaa alkuun pääsemisen jälkeen ja opin aiheesta paljon uutta. En pitänyt tämän työn valmistumisen kanssa mitään kiirettä, sillä tein tätä vanhempainvapaani aikana ja aika kirjoittamiselle oli rajallista. Työn aloituksen koin hankalaksi, sillä tietoa ja materiaalia aiheesta löytyy niin laajasti. Muutin otsikoiden nimiä ja niiden paikkoja useaan kertaan pääsemättä työssä eteenpäin. Välillä tuntui, että olin jumissa työn kanssa ja minun oli vaikea rajata aihetta niin, että siitä tulee tiivis kokonaisuus, mutta kuitenkin jättämättä oleellisia asioita työn ulkopuolelle. Työhyvinvointia voi lähestyä niin monesta eri näkökulmasta ja tarkastellen eri asioita, että olisin halunnut kirjoittaa kaikesta, mutta samalla ahdistuin tiedon määrästä. Kun lopulta sain työlleni toimivan rungon ja rajattua aiheen, oli teorian kirjoittaminen helppoa. Seuraava haaste oli tutkimustavan valinta. Pohdin pitkään, toteuttaisinko kyselyn sähköisesti vai haastattelemalla, mutta päädyin sähköisen kyselylomakkeen olevan helpoin ratkaisu, joka mahdollisti vastausten saamisen suuremmalta joukolta. Tutkimustulosten läpi käyminen ja niistä kirjoittaminen oli mielenkiintoista ja sujui ilman ongelmia.

Onnistuin mielestäni tavoitteessani selvittää yrityksen nykyinen työhyvinvoinnin tilanne ja laatia sen pohjalta ideoita työhyvinvoinnin parantamiseen tulevaisuudessa. Tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina, sillä niihin pääsivät vapaasti vastaamaan kaikki yrityksen työntekijät. Niitä ei kuitenkaan voida pitää koko yritystä yleistävinä, sillä kokonaisvastausprosentti oli 44 %. Koen kuitenkin, että sain avoimia ja luotettavia vastauksia, sillä vastaajien jäädessä anonyymeiksi heidän ei tarvinnut pelätä, että heidät tunnistettaisiin. Saatuihin vastauksiin on voinut kuitenkin vaikuttaa vastaajien sen hetkinen mieliala.

LÄHTEET

Björklund, N. (2018). Työhyvinvointipäivä synnyttää hyvää. Haettu 6.6.2023 osoitteesta <https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/tyohyvinvointipaiva-synnyttaa-hyvaa/>

Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus ([9. uudistettu painos].). Edita. Haettu 12.11.2022 osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6495-1>

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). Tutki ja kirjoita (15. uud. p.). Tammi.

Hyppänen, R. (2013). Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä (3. uud. p.). Edita. Haettu 3.2.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991429504805968>

Jabe, M. (2010). Voitko hyvin työssäsi?: Opas alaiselle ja esimiehelle. Yrityskirjat.

Kauhanen, J. (2016). Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishojelman laatiminen (1. painos.). Kauppakamari. Haettu 28.1.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991419986705968>

Kehusmaa, K. (2011). Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari.

Klemelä, R. (2006.) Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Suomen Mielenterveysseura. Haettu 18.1.2023 osoitteesta http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf

Manka, M., & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Media. Haettu 29.1.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991451704905968>

Oikotie. (2014). Vastuullisuus. Työpaikan arvot yhdistävät ja erottavat. Haettu 6.6.2023 osoitteesta <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/artikkelit/tyopaikan-arvot-yhdistavat-ja-erottavat>

Otala, L., & Ahonen, G. (2005). Työhyvinvointi tuloksetekijänä (2. uud. p.). [WSOY]: WSOYpro : [Suomen ekonomiliitto].

Pyöriä, P. (2012). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus.

Riikonen, E. (2003). Hyvinvoiva henkilöstö - menestyvä yritys. Työterveyslaitos.

Suonsivu, K. (2014). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista (2. p.). UNIpress.

Tanskanen, M. (2020). Työhyvinvointia ja stressiä voidaan mitata nykyään monin eri keinoin. XAMK Next. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://next.xamk.fi/ammattitaidolla/tyohyvinvointia-ja-stressia-voidaan-mitata-nykyaan-monin-eri-keinoin/>

Tarkkonen, J. (2012). Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIpress.

Terveystalo. (2022). Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Haettu 22.1.2013 osoitteesta <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopakettit>

Tuudo. (2022). Työelämä. Toteutuvatko nämä työelämän 5 tärkeintä arvoa teillä? Näistä opiskelijat eivät tingi työnantajan valinnassa. Haettu 6.6.2023 osoitteesta <https://www.tuudo.fi/2022/10/10/toteutuvatko-nama-tyoelaman-5-tarkeinta-arvoa-teilla-naista-opiskelijat-eivat-tingi-tyonantajan-valinnassa/>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 muutoksineen. Haettu 22.1.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2P4>

Työterveyslaitos. (2023). Työhyvinvointi ja työkyky. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Työterveyslaitos. (2023). Työterveys. Haettu 6.6.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys>

Työturvallisuuslaki 738/2002 muutoksineen. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#V1>

Vesterinen, P., Innanen, P., Salojärvi, S., Vauhkonen, P., Juuti, P., Nivala, V., . . . Räsänen, M. (2006). Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOYpro.

Viitala, R. k., & Jylhä, E. (2019). Johtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita. Haettu 3.2.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991429504205968>

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä (5., päivitetty painos.). PS-kustannus. Haettu 7.2.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/Record/samk.991417203605968>

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand.

LIITE 1: SAATEKIRJE JA KYSELYLOMAKE

Hei!

Olen tradenomiopiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulussa ja opintoni alkavat olla loppusuoralla. Teen opinnäytetyötä koskien työpaikkanne työntekijöiden ja esihenkilöiden työhyvinvointia, joten nyt sinulla on mahdollisuus vaikuttaa työpaikkasi hyvinvointiin ja samalla edistät minun opintojeni etene- mistä.

Tarkoituksenani on selvittää työpaikkanne nykyinen hyvinvoinnin tilanne ja sen perusteella laatia kehitysehdotuksia. Kysely suoritetaan täysin anonyymi- ja siihen vastaaminen vie noin 10-20 minuuttia.

Vastaathan kyselyyn 4.3.2023 mennessä alla olevasta linkistä:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfz84Ks1g7LGP0anazspufU_0RHtU31dNbye3t7WgSIMJavmg/viewform?usp=sf_link

Kiitos vastauksista ja käyttämästäsi ajasta! :)

Työhyvinvointikysely

Kyselylomake yrityksen työntekijöille ja esihenkilöille

Mikä on roolisi organisaatiossa?*

- Myyjä/varastotyöntekijä
- Esihenkilö

Minkä ikäinen olet?*

- Alle 30 vuotta
- 30-40 vuotta
- 40-50 vuotta
- 50 vuotta tai yli

Työsuhteen kesto*

- Alle vuosi
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- Yli 5 vuotta

Työ ja työympäristö

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Työni on fyysisesti kuormittavaa (yksipuolisuus, hankalat työasennot, kantaminen, nostelu...)*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työ aiheuttaa minulle stressiä*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Ehdin pitää minulle kuuluvat tauot*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Koen epävarmuutta työn jatkuvuudesta*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työtä on määrällisesti liikaa*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työtä on määrällisesti liian vähän*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työni ja vapaa-aikani ovat keskenään tasapainossa*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työssäni on sopivasti haastetta*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Huolehdin itse omasta terveydestäni (ravinto, liikunta, uni)*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työympäristöni on turvallinen ja toimiva*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Koen työpaikallani kiusaamista tai seksuaalista häirintää*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työterveyshuolto on hyvin järjestetty*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Miten fyysistä ja henkistä kuormitusta työssäsi voisi vähentää?

Työyhteisö

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Minulla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kanssa*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Tulen hyvin toimeen työkavereiden kanssa*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Olen saanut ystäviä työpaikallani*

- Täysin samaa mieltä

- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työpaikallani on yhteisöllisyyden tunne työkavereiden ja asiakkaiden kanssa*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Oma ja työpaikan arvomaailma kohtaavat *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Virkistyspäiviä tai muita yhteisiä tapaamisia on riittävän usein*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työpaikkani ilmapiiri on hyvä*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Vapaa sana/kehitysideasi liittyen työyhteisöön:

Työn imu ja mielekkyys

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Pidän työstäni*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työni on palkitsevaa*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni liittyvissä asioissa*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Minulla on mahdollisuus saada koulutusta työhöni liittyen*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työhöni liittyvät tavoitteet ovat minulle selkeät*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Minulla on mahdollisuus yhteensovittaa työ ja muu elämä*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Minulla on halu toimia organisaation hyväksi ja pysyä siinä mukana*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Jaksan työpäivän jälkeen harrastaa ja nähdä ystäviä*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Kehitysideasi työssä viihtymiseen:

Johtaminen ja esihenkilötyö

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Myymälöiden esihenkilöt vastaavat väittämiin koskien heidän omaa esihenkilöään/johtoa.

Tulen hyvin toimeen esihenkilöni kanssa*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä

- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Saan esihenkilöltäni positiivista palautetta ja arvostusta*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Saan esihenkilöltäni kritiikkiä ja kehittävää palautetta*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Minun on helppo lähestyä esihenkilöäni*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Saan esihenkilöltäni kannustusta ja tukea*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Esihenkilö keskustelee kanssani säännöllisesti (esim. kehityskeskustelut)*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Esihenkilöni kohtelee kaikkia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Koen, että esihenkilöni on kiinnostunut minusta ja hyvinvoinnistani*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Vapaa sana/kehitysideasi koskien esihenkilön toimintaa:

Lisäkysymykset

Tässä muutama tutkimuksen kannalta tärkeä kysymys, joihin toivoisin mahdollisimman paljon vastauksia.

Mitkä asiat työpaikallasi mielestäsi ovat erityisen hyviä/toimivia?

Miten työhyvinvoinnista huolehditaan työpaikallasi? Mikä lisäisi työhyvinvointia työpaikallasi?

Miten voit itse vaikuttaa omaan hyvinvointiisi?

Voisitko olla nykyisessä työssäsi eläkeikään asti? Miksi/miksi et?

LIITE 2: KYSELYN AVOIMET VASTAUKSET

Miten fyysistä ja henkistä kuormitusta työssäsi voisi vähentää?

- Lisää lomia.
- Henkisessä, hyvä yhteishenki on tärkeä. Isoon työyhteisöön mahtuu aina joku "piikki" mitä ei voi koskaan välttää, kun on naisvaltainen ala. Kassatyöskentelyssä 2-3h päivä, 6h päivässä, aiheuttaa henkistä kuormitusta jos on osastolle tullut paljon uutta ja pitäisi ehtiä laittamaan tavaraa esille. Fyysistäkään ei voi täysin välttää, kun laatikot ja rullakot ovat painavia.
- Terveystarkastukset määräjain olisi tarpeen.
- Välillä sairaslomiin suhtaudutaan nuivasti ja ainoa, joka saisi olla kiipeä on myymäläpäällikkö.
- Jakamalla työtehtäviä niin, että jokainen auttaisi työkaveria tarvittaessa. Myös esimieheltä toivon, että kuuntelisi kerrankin mitä meillä työntekijöillä on sydämellä. Hyvässä ja pahassa.
- Kuorman varastolla paremmin pakkaaminen rullakoihin helpottaisi fyysistä rasittavuutta, kun ei tarvitsisi nostella hankalia ja painavia paketteja aina ylimmältä hyllyltä. Henkistä kuormittavuutta vähentäisi parempi esihenkilötoiminta ja yhtenäiset ohjeistukset ketjun toimintatavoissa, ettei tarvitsisi aina arvuutella mikä milloinkin on oikea tapa toimia.
- Työterveyden pitäisi mielestäni olla laajempi, nyt sitä ei käytännössä ole laisinkaan.
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen näillä työajoilla on iso haaste, työvuorot aikaisemmin esille.
- Tasaisemmin aamu/iltavuoroja.
- Tasaamalla kuorman tuloa.
- Fyysisessä kuormituksessa ei valittamista. Henkistä kuormitusta aiheuttaa esim. se, että vapaapäivänä pitäisi olla puhelimen päässä ja vastata viesteihin.
- En koe työtäni liian kuormittavaksi.
- Ei niitä varmaan voi mitenkään vähentää.
- Ehdottomasti työterveyshuolto pitäisi olla ja myös omailmoituksen olisi toimittava ilman lääkäriä esim. flunssassa.
- Kiireaikoina työn jakaminen, ettei yhdeltä vaadita liikaa.
- Isommat tilat olisivat hyvät, kun varastotilaakin on liian vähän, ei olisi sitten ahdasta kulkea käytävillä karryjen kansaa ja asiakkaat mahtuisivat hyvin ohitse. Ei tarvitsisi koko ajan siirtyä edestä pois vaan saisi rauhassa jatkaa hyllyttelyä, vaikka asiakkaita olisi vieressä.
- Kaikille ollaan ystävällisiä omasta huonosta päivästä riippumatta. 1. Rullakoita voidaan nostaa yhdessä, jos yksin ei jaksa 2. Uudet rullakot ovat huomattavasti painavampia kuin vanhat, miksi näin?

Vapaa sana/kehitysideasi liittyen työyhteisöön:

- Henkilökohtaiset kehityskeskustelut, eikä valiteta koko porukalle, jos yksi tekee asiat huonosti/väärin.
- Henkilökunnan kanssa yhteistä toimintaa työajan ulkopuolella, johon kaikki osallistuisivat. Työnantajan järjestämä esim. joogaa, kuntosalia tai jumppaa (tuuraajat töihin siksi aikaa).
- Virkistysiltoja useammin kuin kerran kahdessa vuodessa.
- Mitään virkistyspäiviä ei oikein ole, joten jotain se tapaista voisi kehittää.
- Palaverien järjestäminen hankalaa niin, että kaikki olisi yhtä aikaa paikalla. Yhteiset kokoontumiset myös vähäisiä, mm. pikkujoulut firman piikkiin vain joka toinen vuosi.
- Jos myymälässä on epäkohtia, myyjiä kuunneltaisiin paremmin ja arvostettaisiin heitä enemmän.
- Työkavereiden kanssa tulen loistavasti toimeen. Myymäläpäällikkö pystyy niin halutessaan myrkyttämään koko ilmapiirin.
- Virkistyspäiviä olisi kiva olla, mielestäni pikkujoulut joka toinen vuosi on liian vähän.
- Öö, mitkä virkistyspäivät?
- Tykypäivät olisi kiva.
- Tykytoimintaa työnantajan puolelta ehdottomasti lisättävä.
- Vieläkin enemmän yhteisesti informaation vaihtoa työasioissa.
- Myös työntekijöitä kuunneltaisiin herkemällä korvalla, jos jotakin puutteita ja huolia ilmenee.
- Selkeämpi kommunikointi ja ystävällisyyttä lisää.
- Ystävällisyyttä enemmän monilta ja omaa huonoa fiilistä ei tarvitsisi purkaa tiuskimalla muille, jos on huono päivä ja pilata muidenkin päivää. Käytöstavat löydyttävä aikuisilta ihmisiltä työyhteisössä.
- Meidän liikkeessämme on työilmapiiri hyvä. Koen ainoastaan epävarmuutta, kun on tällä hetkellä muutosneuvottelut meneillään, että miten se vaikuttaa meihin työntekijöihin, tuleeko lomautuksia tai muuta vastaavaa. Olisi hyvä että meillä olisi oma työterveyshuolto! Tällä hetkellä olisi kiva, kun meille löytyisi tänne uudet toimivat tilat ja olisi sisäilma hyvä, kun meillä tosiaan vuotaa täällä kaupassa katto ja olemme joutuneet tuotteita siirtämään vesivahinkojen tieltä pois ja tästä syystä esim. pääkivut, kurkkukivut ja kuumeet johtuu siitä, että rakenteisiin on päässyt kosteutta ja myös tuotteet menevät pilalle.
- Kehityskeskustelut myymäläpäälliköille. Toimipaikan "vuosikatsaus", jossa käydään läpi mennyttä ja tulevaa sekä kehitysideoita ja korjaustarpeita. Mitä yksiköltä odotetaan ja miten edellinen vuosi meni. Hlökunnan virkistys-/ ja koulutuspäivä kerran vuoteen. Sisältää siis töitä ja huvia. Yhdessä tiimin kanssa mietittäisiin pelisääntöjä, toimintatapoja tms. Oman myymälän perehdytyskansion tms. tekemisen/suunnittelu. Samalla tutustuttaisiin ihmiseen työkaverin takana.

Kehitysideasi työssä viihtymiseen:

- Henkilökohtaiset palkankorotukset taitotasoon ja virhe-% liittyen.
- Palkitseminen hyvästä suorituksesta.
- Koulutukset työhön liittyen olisi hyödyllisiä koko yritykselle.
- Myyjä arvostettaisiin enemmän eikä myymäläpäällikkö olisi se joka sanoo aina viimeisen sanan.
- Olisi kiva, että voisi pyytää ja saada vapaata silloin, kun on joku meno. Ilman, että sitä joutuu anelemaan lakki kourassa tai sitten se evätään kokonaan. Myös viikonloppuvapaa olisi mukava saada useammin kuin vain 4 viikon välein. Ihmisellä on muutakin elämää kuin työ. Itsellä esim. vanhat vanhemmat tarvitsevat huolenpitoa. Ei kaikki työn ulkopuoliset menot ole aina pelkkää hurvittelua. Tuntuu, että me työntekijät ollaan vain pakollinen paha, joilla ei ole mitään arvoa. Työstäni tykkään kyllä!
- Mielestäni työntekijöitä voisi palkita jollain tavoilla enemmän, pysyisimme paljon motivoituneempina.
- Työvuorosuunnittelun aikaistaminen, loma-ajankohdista toiveet huomioon, juhlapyhien poikkeusaukiot riittävän ajoissa esille (työntekijän arvostus!), selkeät myyntitavoitteet joka yksikölle ja suunnitelma, mitä tehdään ja miksi!
- Pyhät kiinni! Mm. joulukuusi, juhannus ja pääsiäinen oman perheen kanssa. Ei kiertäviä kesälomia. Siinä voi perheellisellä napsahtaa 3 vuotta saamatta olla vapaalla yhtä aikaa koululaisten kanssa.
- Parempi ilmapiiri.
- Ilmapiirin parantaminen ja tiimihenki.

Vapaa sana/kehitysideasi koskien esihenkilön toimintaa:

- Vastaukseni koskee nykyistä esimiestä. Edellisistä esimiehistä olisi vastaukset olleet huonommat.
- Kehityskeskustelut saisi olla säännöllisesti. En edes muista, koska edellinen on ollut.
- Kahdenkeskisiä keskusteluita ei ole ollut.
- Esihenkilö ei kerro koskaan asioista suoraan. Hyvää palautetta ei juuri kukaan meistä saa. Huono palaute ei tule itselle vaan sen kuuluu työkavereilta, joille esihenkilö on sen kertonut. Eli haukkuu selän takana. Haluaisin saada minua koskevan tiedon suoraan itselleni, oli se sitten hyvää tai pahaa. Kehityskeskustelua meillä ei ole ollut vielä koskaan. Tieto ei kulje meille työntekijöille asti. Ei ketjun sisällä eikä myymälän sisällä.
- Esihenkilölle on hankala puhua koska ikinä ei voi tietää millä tuulella hän on, asiallisistakin kysymyksistä saattaa saada hyvinkin ilkeän ja tiuskivan vastauksen. Esihenkilöä ei myöskään useasti tunnustavasti työpöydän asiasta vaan vastaus on "en tiedä ja en viitsi ottaa selvää koska mitään ei kuitenkaan tapahdu".
- Ei moitittavaa.

- Esihenkilön pitäisi olla kaikkia kohtaa tasapuolinen eikä ns. pörstäkertoimen mukaan kohdella, jos tänään naama ei miellytä niin puhutaan pahaa henkilöstä selän takana. Eikä pitäisi vaikuttaa työntekijän sukulaiset siihen, miten lellitään esim. sisko on esihenkilön kaveri. Esihenkilön pitäisi puhua suoraan eikä selän takana ja huom. puhua eikä tiuskia.
- Hoitaisi ne hommat mitä hänelle kuuluu eikä hoidattaisi niitä muilla. Työvuorot voisivat olla tasapuolisemmat. Koulutusta esihenkilön tehtäviin.
- Esihenkilö voisi itse tulla sanomaan, jos ei ole joku asia mennyt oikein eikä laittaa työntekijöitä kertomaan. Esihenkilöön on vaikea saada kontaktia koska välillä hänellä on ääripäästä toiseen mielenvaihteluja.
- Esihenkilö voisi ymmärtää, että meillä on myös muuta elämää työn ulkopuolella eikä aina olla valmiita vaihtamaan työvuoroja sairastomien takia.
- Enemmän kommunikointia henkilökunnan kanssa, myös palautetta positiivista.
- Olisi mukava joskus saada positiivista palautetta, arvostettaisiin työntekijää! Sekä olisi mahtavaa, jos työpaikalla panostettaisiin työntekijöiden hyvinvointiin (työterveys).
- Meidän myymälässämme on paras myymäläpäällikkö mikä voi vaan olla!
- Ei mitään parannettavaa, aivan mahtava henkilö on jo nyt.
- Henkilöstöpäällikkö antaa palautetta, kiitosta ja kuuntelee. Häntä helppo lähestyä. Esihenkilön kanssa ei juurikaan kontaktia.

Mitkä asiat työpaikallasi mielestäsi ovat erityisen hyviä/toimivia?

- Pieni organisaatio, omistajilla on kasvot.
- Työvuorot, joustavuus vuorojen vaihdossa, mukava päällikkö ja työkaverit. Hommat toimivat pääsääntöisesti hyvin.
- Palkka on tullut tilille ajallaan, työpaikan pysyvyys on ollut vahva.
- Työkaverit + pomo!
- Työilmapiiri.
- Asiakaspalvelu, työyhteisössä puhutaan paljon, niin töistä kuin muustakin.
- Työaika arkisin (8.00-16.00).
- Mukavat työkaverit ja reipas huumori sekä tekemisen meininki.
- Työpäivän kulku, kaikki tietävät mitä tehtäviä päivän aikana kuuluu tehdä.
- Työ on yleisesti ottaen mukavan rentoa ja asiakkaat ovat mukavia.
- Työyhteisö.
- Asiakkaat.
- Työkaverit, ilman heitä olisin jo vaihtanut työpaikkaa.
- Työkaverit ja se, että liike ei ole auki yömyöhään.

- Työkaverit ovat mukavia ja auttavaisia.
- Porukka. Olemme kaikki olleet niin monia vuosia, että tunnetaan toisemme hyvin. Harjoittelijat sanovat myös, että meillä on kiva työskennellä, juuri porukan takia.
- Jokainen hoitaa oman vastualueensa erittäin hyvin myymälässä.
- Yhteen hiileen puhaltaminen ja joustavuus toisiamme kohtaan.
- Saa vastuuta ja tehdä mieleisensä osaston.
- Työkaverit. Esimieheltä toivoisin, että ottaisi vastuuta eikä tuuppaisi omia töitään muille.
- Tarpeeksi työntekijöitä.
- Työilmapiiri on erityisen hyvä meidän myymälässämme, ei nyt äkkiä muuta tule mieleen.
- Kaikki toimii hyvin. Vuorot pystyy sumplimaan hyvin muiden kanssa, jos tulee esteitä.
- Pieni työyhteisö, tuntee melkein kaikki.
- Tiimityöskentely ja vuorovaikutus. Meillä puhalletaan yhteen hiileen.
- Tiimityö ja yhdessä tekeminen sekä avun saaminen.
- Esillepanoissa saa käyttää luovuutta, ei ole hyllykarttoja. Oman yksikön työporukka: ei liian iso, perhemäinen. Itsenäistä työskentelyä, tukea kuitenkin saa tarvittaessa kollegoilta.

Miten työhyvinvoinnista huolehditaan työpaikallasi? Mikä lisäisi työhyvinvointia työpaikallasi?

- Työterveys.
- Laaja työterveys.
- Saadaan tykyrahaa kaksi kertaa vuodessa (80€), käytän ne liikuntaan. Saadaan pizzat muutaman kerran vuodessa hyvän myynnin johdosta. Pikkujoulut järjestetään joka toinen vuosi, kun Löytötex tarjoaa 40€. Kattavampi työterveyshuolto olisi hieno juttu!
- E-passi annetaan 2 kertaa vuodessa. Summa saisi olla isompi. Muuta ei ole.
- Ei mitenkään. Tarvittaisiin ehdottomasti työterveys.
- En oikein tiedä miten siitä huolehditaan.
- Ne terveystarkastukset!
- Työhyvinvointia lisäisi esimerkiksi yhteiset tapahtumat (työnantajan järjestämänä) sekä työterveyshuolto.
- Avoimuus ja se, että meitä kohdeltaisiin aikuisina ihmisinä. Kunnollinen työterveyshuolto pitäisi saada. Vuosilomat pitäisi saada hyvissä ajoin tietoon, että voisi suunnitella esim. matkoja tai muuta tekemistä lomalleen. Nyt lomat pimitetään ihan viimeiseen asti.
- Myymäläpäällikkö tuntee työntekijänsä ja huomaa heti, jos työntekijä käyttäytyy eri tavalla kuin yleensä ja tarjoaa keskusteluapua tarvittaessa.
- Työhyvinvoinnista ei huolehdita millään tavalla. Työhyvinvointiin vaikuttaisi työterveyteen helpommin pääseminen.

- Virkistyspäivät ja työterveys.
- Työterveys (työntekijän arvostus!)
- Ei millään lailla huolehdi. Parempi työterveys.
- E-passilla saisi olla isompi summa vuoden aikana ja työterveyslääkäri-käynti mahdollista.
- Kaipaisin enemmän jotain porukalla tekemistä.
- Ei juuri mitenkään. Kunnan työterveyshuolto tarvittaisiin ehdottomasti. Nyt pelkän terveyskeskuksen päivystyksen varassa. Työvuorojen tekeminen niin, että kuunnellaan työntekijää, jos on esimerkiksi säännöllinen harrastus niin tähän olisi myös mahdollisuus.
- Toistemme kanssa keskustelemalla ja mielipiteitä kyselemällä, toisimme auttamalla ja kannustamalla, jumppaohjeilla. Yhteispalavereita vähän useimmin sekä erittäin toimivat työterveyspalvelut.
- Käytössä vain E-passi, ei muuten.
- E-passi.
- Työterveys olisi ensimmäinen asia joka nykypäivänä pitäisi olla kaikkialla.
- Työhyvinvoinnistamme ei huolehdi firman puolesta. Mikä sitä lisäisi? Ehkä se, ettei aina kaikessa säästetä henkilöstökuluista, työntekijöitä pitää olla tarpeeksi, että jaksetaan!
- Työterveys puuttuu kokonaan.
- Työhyvinvointia lisäisi työterveys.
- Ei mitenkään.
- Siitä huolehditaan keskustelemalla jos huomataan, että toinen vaikuttaa alakuloiselta tai kipeältä. En osaa sanoa mikä sitä lisäisi.
- E-passi on hyvä. Omassa yksikössä: kuuntelemalla ja tutustumalla työporukkaan. Palkintopizzat töihin esim. myynneistä. Opastamalla ja kehumalla. Yritetään luoda me-henkeä. Lisäisi: virkistyspäivät.

Miten voisit itse vaikuttaa omaan hyvinvointiisi?

- Liikunnalla, terveellisillä elämäntavoilla, nukkumalla ja muutenkin pitämällä itsestä huolta. Positiivisella elämänasenteella!
- Liikunnalla, hyvällä unella ja terveellisillä elämäntavoilla.
- Laittamalla vapaa-ajan asiat eli liikunnan ja ruokavalion kuntoon. Auttaisi jaksamiseen. Stressaamalla vähemmän työasioista.
- Välijumppat työn ohessa.
- Täytyisi tehdä jotain, että elämässä olisi muutakin kuin työ.
- Pitämällä huolta ruokavaliosta, unesta ja sosiaalisesta elämästä.
- Unohtaa työt vapaapäiviksi.
- Liikunta ja terveellisesti syöminen sekä riittävä uni.
- Liikkumalla, nukkumalla ja syömällä terveellisesti.
- Itse liikkumalla ja hyvin nukkumalla.
- Hoitamalla ja selvittämällä terveyttäni.
- Stressaamalla vähemmän.
- Erottamalla työn ja vapaa-ajan.

- En ottaisi niin paljon stressiä asioista mihin en pysty vaikuttamaan.
- Omat elämäntavat.
- Riittävät yöunet ja kuntoilu.
- Jos muistaisin pitää tauot.
- Yrittää laskea omia kriteerejään työn suorittamisesta.

Voisitko olla nykyisessä työssäsi eläkeikään asti? Miksi/miksi et?

- Kyllä.
- Kyllä.
- Ei paikat kestä.
- Kyllä voisin. Tykkään työstäni tosi paljon! Monipuolista ja vaihtelevaa vuodenaikojen mukaan.
- Miksei.
- En osaa sanoa. Tulevaisuudessa kaipaisi ehkä enemmän haasteita.
- En varmaankaan, koska kaipaisin ehkä uusia/enemmän haasteita.
- Voisin. Pääsääntöisesti asiat toimivat ihan ok. Olen ollut myös työpaikoissa, joissa on ollut työntekijällä tukalat oltavat monella tasolla ja siksi vaihtaminen voisi olla riski.
- Näillä näkymin voisin olla.
- Voisin, jos pää ja kroppa kestää.
- Kyllä, en ole vielä keksinyt mitä muutakaan haluaisin tehdä.
- Tuskin, todennäköisesti jokin liikunta- ja tukielinongelma tulee poistamaan minut pelistä ennen sitä.
- Kaipaan enemmän haastetta varmasti jossain kohtaa, nyt olen kuitenkin suht tyytyväinen.
- En, työajat ja palkka ei tähän kannusta.
- En. Liian raskasta henkisesti (esihenkilöllä on kausittain virtaa kuin pikkukylässä, silloin tehdään uudistuksia yms. muuta kivaa ja sitten ääripäästä toiseen mennään matalalennolla, ettei tiedä mitä tekisi). Epävarmuus pysyykö firma tällä paikkakunnalla.
- Voisin jos esihenkilö olisi mukavampi.
- En.
- Voisin olla.
- En, koska haaveena on muutto pois paikkakunnalta ja mennä eri työtehtäviin.
- En.
- Miksipä en, mielelläni.
- En. Tarvitsen kokopäivätyön, että pärjäisin paremmin rahallisesti. Kaipaan myös lisää haasteita.
- Kyllä, jos vain kroppa kestää.
- Tällä hetkellä tuntuu, että mahdollisesti. Työkaverit ovat mukavia.
- En.
- Voisin olla, tykkään työstäni, johan sen vuodetkin kertovat (vaikkei se ketään kiinnosta). Miksi en- jos löydän paikan paremman, jossa olisi parempi palkka/terveyshuolto, voisi olla ainut syy.

- Kyllä voisin. Työpaikkana todella mukava. Hyvä yhteishenki.
- Kyllä voin olla eläkeikään asti. Pidän työstäni tosi paljon.
- Kyllä olen mielelläni, paras työpaikka missä olen ollut töissä.
- Kyllä voisin, tällä alalla voi myös edetä eteenpäin ja olen myös jo edennyt tällä työpaikalla.
- Kyllä, koska työ vaihtelevaa, ei kyllästy. Ei, koska työ henkisesti kuormittavaa. En tiedä siis vielä, jää nähtäväksi.