



Työhyvinvointikartoitus ja työhyvinvointisuunnitelman toteuttaminen yritys X:lle

Jenni Mutkala

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointikartoitus ja työhyvinvointisuunnitelman toteuttaminen yritys x:lle

Jenni Mutkala
Tradenomi
Opinnäytetyö
5/2023

Jenni Mutkala

Työhyvinvointikartoitus ja työhyvinvointisuunnitelman toteuttaminen x yritykselle.

Vuosi 2023 Sivumäärä 49

Tämän kehittämistyön, jossa toteutettiin myös tutkimus, oli tarkoituksena kartoittaa ja toteuttaa työhyvinvointisuunnitelma toimeksiantaja yritykselle X. Tietosuojaturvan vuoksi yritys ei halunnut käyttää yrityksen nimeä, joten yritystä kutsutaan nimellä X. Yritys tarjoaa kosmetiikkaa kivijalkakaupoissa ympäri Suomea, kuten myös verkkokaupassa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa yrityksen X henkilöstön työhyvinvointia ja kartoituksen avulla muodostaa työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelman tavoitteena on tukea yrityksen X henkilöstön kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja antaa apuvälineitä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Tutkimuksellisessa osuudessa laadittiin sähköinen kyselytutkimus, jonka avulla kartoitettiin yrityksen nykyistä työhyvinvoinnin tilannetta. Tutkimuksellinen osuus sisälsi myös hallinnollisten henkilöiden yksilöhaastatteluita maaliskuussa 2023. Yksilöhaastatteluisissa haastateltiin 10 henkilöä. Haastattelut pidettiin kasvokkain tai vaihtoehtoisesti viestein. Haastattelussa oli 13 kysymystä, joiden tarkoituksena oli täydentää sähköisen kyselyn kysymyksiä. Haastatteluisissa saatiin ehdotuksia ryhmäaktiiviteeteille, kuten myös muita ehdotuksia, jolla parantaa työhyvinvointia. Sähköisen kyselytutkimuksen ja haastattelututkimuksen jälkeen aloitettiin työhyvinvointisuunnitelman teko yhteistyössä yhteistyökumppanin kanssa. Työhyvinvointisuunnitelma toteutettiin Powerpoint-esitysmuodossa.

Opinnäytetyön tuloksena syntynyt työhyvinvointisuunnitelma julkaistaan 2023 syksynä yrityksen X henkilökunnalle. Tarkoituksena on toteuttaa suunnitelmassa annettuja kehitystoimenpiteitä ja uusia työhyvinvointikysely uudestaan vielä vuoden loppuun mennessä.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työhyvinvointisuunnitelman laatiminen, työhyvinvointikysely

Jenni Mutkala

Work well-being survey and implementation of a work well-being plan for company X

Year	2023	Pages	49
------	------	-------	----

The purpose of this functional development work, which also included a study, was to assess and implement a work well-being plan for the client company X. For data protection reasons, the company did not want to use the company name, so the company is called X. The company offers cosmetics in its stores across Finland, as well as in its online store. The purpose of this thesis was to examine the occupational well-being of company X's personnel and use the results to create an occupational well-being plan. The objective of the occupational well-being plan is to support the comprehensive occupational well-being of company X's personnel and to provide tools to maintain occupational well-being.

In the research part, an electronic survey was prepared, which was used to assess the company's current work well-being situation. The research part also included individual interviews of administrative personnel in March 2023. In the individual interviews, x persons were interviewed. The interviews were held face-to-face or alternatively through messages. The interview consisted of x questions, the purpose of which was to supplement the questions of the electronic survey. In the interviews, suggestions were received for group activities, as well as other proposals to improve occupational well-being. After conducting an electronic survey and interview study, the development of a work well-being plan was initiated with the help of a partner. The occupational well-being plan was implemented in the form of a PowerPoint presentation.

The work well-being plan that was created as a result of the thesis will be published in the fall of 2023 for the staff of company X. The purpose is to implement the development measures recorded in the plan and renew the job well-being survey again by the end of the year.

Keywords: Work well-being, well-being plan, well-being survey

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työhyvinvointi	8
2.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	9
2.2	Työhyvinvoinnin ilmentymät.....	10
2.3	Työhyvinvoinnin vaikutukset.....	12
2.4	Hyvinvoiva työyhteisö	13
2.5	Työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden mittaaminen	14
2.6	Työhyvinvoinnin kehittäminen	15
3	Sosiaalisen pääoman kehittäminen	16
3.1	Työn imu	17
3.2	Palautuminen	18
4	Työhyvinvointisuunnitelma.....	19
5	Sähköisen työhyvinvointikyselytutkimuksen tulokset	20
5.1	Taustakysymykset	21
5.2	Oman työhyvinvoinnin nykytila ja palautuminen	23
5.3	Työstä palautuminen	25
5.4	Työhyvinvointia tukevat tekijät.....	26
5.5	Työhyvinvointia kuormittavat tekijät	26
5.6	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	27
5.7	Viestintäkäytänteiden edistäminen.....	27
5.8	Esihenkilön ja työnantajan tuki työhyvinvoinnissa	28
5.9	Työsuhde-etu toiveet.....	28
5.10	Henkilöstön arvio työhyvinvoinnista	28
6	Yksilöhaastatteluiden tulokset	29
6.1	Miten voitaisiin tukea työhyvinvointia työpaikalla?	29
6.2	Miten voisimme vähentää tätä ”työasioiden ajattelua työajan” ulkopuolella? ...	30
6.3	Onko ehdotuksia Whats appin sijaiseksi?	30
6.4	Miten voitaisiin kannustaa työntekijöitä jatkossa? Onko nykyisissä muutettavaa? 30	
6.5	Kuinka usein toivoisit virkistyspäivän pidettävän ja mitä haluaisit sen sisältävän?30	
6.6	Palautetta sähköisestä kyselystä ja haastattelusta?	30
7	Opinnäytetyön luotettavuus	31
8	Työhyvinvointisuunnitelma toimeksiantajalle.....	31
9	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	32
10	Arviointi	32
	Lähteet.....	34
	Kuviot	36

Liitteet	37
----------------	----

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa työhyvinvointikysely, jonka vastausten pohjalta toteutetaan työhyvinvointisuunnitelma yritys X:lle. Opinnäytetyö päätettiin toteuttaa, sillä yrityksellä ei ole aikaisemmin toteutettu työhyvinvointikartoitusta tai -suunnitelmaa. Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen kehittämistyö, jossa toteutettiin tutkimus. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työhyvinvoinnin nykytilannetta ja miten sitä voidaan parantaa tulevaisuudessa. Tutkimuksellisen osuuden jälkeen aloitetaan työhyvinvointisuunnitelman suunnitteleminen. Tavoitteena työhyvinvointisuunnitelmassa on tuoda esille nykytilanne ja vastanneiden kehitysehdotukset. Vastauksista poimitaan kehitysehdotuksia, joihin annetaan erilaisia ratkaisuja. Tietosuojaturvan vuoksi yritys X ei halunnut käyttää yrityksen nimeä, joten yritystä kutsutaan nimellä X.

Tutkimuksellinen osa opinnäytetyössä toteutetaan yritys X henkilöstölle sähköisellä kyselytutkimuksella. Tavoitteena on kartoittaa yrityksen henkilöstön nykyistä työhyvinvointia ja saada kuva siitä, mikä toimii ja missä voitaisiin kehittää. Yritys X ei ole aikaisemmin tehnyt työhyvinvointiin liittyvää kyselytutkimusta, mutta tulevaisuudessa tarkoituksena on toteuttaa kyselytutkimus kerran vuodessa. Lisäksi työhyvinvointisuunnitelmaa varten haastatellaan puolistrukturoidulla menetelmällä satunnaisesti valittuja hallinnon työntekijöitä yrityksessä X. Työhyvinvointisuunnitelma laaditaan sähköisen kyselytutkimuksen ja haastatteluiden tulosten perusteella.

Tietoperustoissa käydään läpi työhyvinvointia yksilö- ja yhteisötasolla, sekä työn imua ja itse työhyvinvointisuunnitelmaa ja sen merkitystä. Tietoperusta-aiheet tukevat opinnäytetyön tekemistä, sekä linkittyvät itse työhyvinvointisuunnitelmaan. Omana oppimistavoitteena on syventää osaamistani työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä, sekä oppia laatimaan yrityskohtainen työhyvinvointisuunnitelma yritykselle, jolla ei sellaista ole aikaisemmin ollut. Toimeksiantaja on vastuussa opinnäytetyön jälkeen työhyvinvointisuunnitelman toteuttamisesta, sekä kehittämisestä.

2 Työhyvinvointi

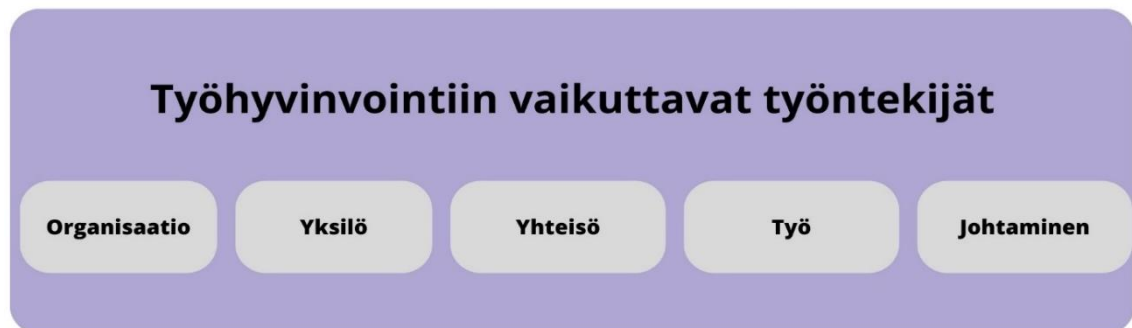
Työhyvinvointi on monitieteinen alue, jota tutkitaan eri tieteenalojen mm. sosiaalipsykologian, sosiologian, terveystieteiden, psykologian, sekä kauppätieteiden näkökulmista. (Työhyvinvointi 2021.) Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä, jota tuotetaan turvallisesti ja terveellisesti. Työyhteisö mahdollistaa työympäristön, jossa jokaisella on mahdollisuus tehdä työtään turvallisesti. Työhyvinvointi koskee jokaista työpaikalla työskentelevää henkilöä ja siksi kaikilla pitäisi olla mahdollisuus vaikuttaa työpaikkansa työhyvinvointiin. (Kauhanen 2016, 23-25.)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2020) kuvaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta seuraavasti: työhyvinvointi muodostuu työstä, työnmielekkydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Manka & Manka (2016, 74) määrittelevät työhyvinvoinnin muodostuvan yrityksen johtamisesta, toimintatavoista, ilmapiiristä, sekä työntekijän kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos (2020) on määritellyt työhyvinvoinnin huomattavasti laajemmin verrattuna Manka & Mankan ja Sosiaali- ja terveysministeriön. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointiin kuuluu johtaminen, työaika, työkyky, työn imu, elintavat, työelämän jatkuva muutos, yksilön mielenterveys ja kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvoinnin parantaminen ja ylläpito kuuluu yhteisesti työntekijälle ja työnantajalle. Työhyvinvointi näkyy päivittäin työpaikan ja työntekijän arjessa. Työntekijän näkökulmasta aamusta on mukava lähteä töihin ja töiden jälkeen on vielä voimavaroja harrastaa ja tehdä itselle mieluisia asioita. Työpaikalla henkilöstön työhyvinvointi resonoituu positiivisena työilmapiirinä, tuottavuutena, uudistumiskyynä ja sitoutumisena. (Terveystalo 2021.)

Terveystalo (2021) näkee työhyvinvointiin panostamisen olevan kannattava toimenpide, sillä hyvinvointi työssä tutkitusti lisää työntekijän sitoutumista, luovuutta, työmotivaatiota, tehokkuutta, sekä tuottavuutta. Hyvin hoidettu työhyvinvointi ennaltaehkäisee ja vähentää työntekijöiden sairauspoissaoloja. Työhyvinvoinnin tarkoituksena on tukea yksilön elämänhallintaa, sekä myös auttaa työntekijää pitämään itsestään hyvää huolta myös vapaa-ajalla. Työ- ja vapaa-ajan erottaminen nykypäivänä on lähes mahdotonta, mutta pääsääntöisesti ne kannattaa pitää erillään ja siihen työhyvinvointi pyrkii. Hyvin hoidettu työhyvinvointi heijastuu aina myös ulospäin organisaatiosta. Kehittyvään, työstään nauttivaan ja hyvinvoivaan työyhteisöön on huomattavasti helpompi saada uusia osajia, kuin pahoinvoivaan työyhteisöön. (Terveystalo 2021.)

2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijät voidaan tiivistettynä jakaa seuraaviin kategorioihin: organisaation rakenne ja työyhteisön toimivuus, työ organisoiminen tapa, johtamisen tapa ja yksilön oma hyvinvointi. Työ on osa ihmiselämää ja keskimäärin ihminen viettää noin 40 vuotta elämästään työssä, osa viettää jopa yli puolet valvellaoloajasta töissä. On siis tärkeää viettää aikaa työssä, jota on mukava tehdä ja jossa arvostetaan itse työntekijää. Työ ja työolosuhteet voivat vaikuttaa voimakkaasti omaan henkilökohtaiseen hyvinvointiin, kun taas vapaaajalla olevat harrastukset ja elämäntavat voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Siksi on tärkeää pitää huolta työ- ja henkilökohtaisesta hyvinvoinnista. (Rauramo 2020.)



Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Heikkilä-Tammi 2021.)

Organisaation rooli työhyvinvoinnin kehittämisessä työpaikalla on merkittävä. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa esimerkiksi henkilöstökäytännöt. Niin kuin henkilöstöanalytiikan asiantuntija Jaana Saramies kertoo, kuinka henkilöstön työhyvinvoinnin pitäisi olla jokaisen organisaation ensimmäinen ja tärkein prioriteetti. Todella monet työpaikat seuraavat henkilöstön tehokkuutta ja tuottavuutta, mutta jos niiden taustalla henkilöstö voi pahoin, se syö kaikkea muuta vaikuttavuutta itse työstä. (Työhyvinvointi 2022.)

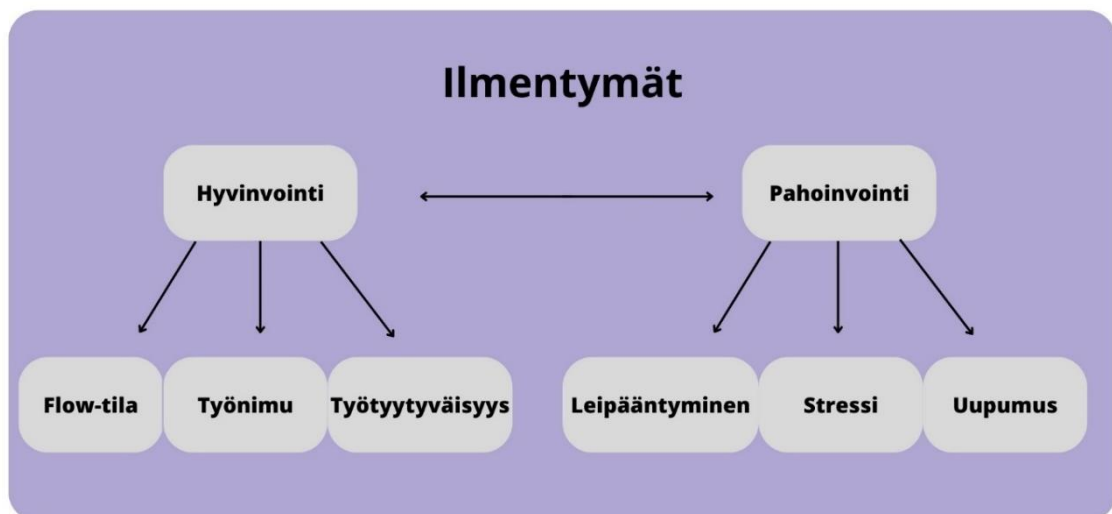
Yksilön rooli työhyvinvoinnissa on mm. osaaminen, työkokemus, psykologinen pääoma, persoonallisuuspiirteet, sekä palautuminen. Suurin ero yksilöissä näkyy palautteen vastaanottamistaidoissa, joillekin voidaan sanoa asia suoraan, kun taas toisille pitää antaa palautetta helävaraisemmin. Toisena on esimerkiksi työnkuva, joka voi herättää erilaisia tunnetiloja eri työntekijöillä, joka useimmiten johtuu yksilöllisistä eroista. Työyhteisöllä on suuri merkitys yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Työntekijöiden toisilleen antama tuki lisää työhyvinvointia ja vähentää uupumuksen tunnetta, toisin kuin huono työilmapiiri ja konfliktit kuormittavat työyhteisöä kokonaisuutena. Yksin työskentelyn on todettu olevan huomattavasti kuormittavampaa ilman sosiaalista vuorovaikutusta. (Terveystalo 2021.)

Työ on yksi keskeisimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Jokaisella työllä on omia voimavara- ja kuormittavia tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Kiire ja ristiriitaiset vaatimukset ovat monessa työssä kuormitustekijä. Työtehtävät, jotka haastavat ja antavat potkua eteenpäin omalla uralla tuovat työntekijälle motivaatiota työtä kohtaan. On todettu, että jopa unelmatyö voi uuvuttaa, jos työntekijälle ei anneta mahdollisuutta näyttää osaamistaan. Työpaikka, jossa saa olla osa jotakin, annetaan tilaa tuoda osaamista esille ja näyttää sitä, tuovat lisää voimavaroja työhön. (Terveystalo 2021.)

Johtamisella voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin, joko positiivisesti tai negatiivisesti. Johtamisen vaikutuksia ovat mm. työilmapiiri, työn hallinta, sekä oikeudenmukainen kokemus. Työterveysvustolla julkaistulla videolla, Miika Kapanen toivoisi työnjohdon olevan inhimillisempiä ja tunnesuhdetaitoja omistavia. Työntekijät ovat yksilöitä, eivät robotteja. Tutkimuksien mukaan positiivinen ja palveleva johtajuus edesauttaa työhyvinvointia. (Terveystalo 2021.)

2.2 Työhyvinvoinnin ilmentymät

Työhyvinvointiin kuuluu myös työhyvinvoinnin ilmentymät, eli työntekijän oma näkemys hyvinvoinnistaan (Kuvio 2). Ilmentymissä kuvataan lyhyesti positiivisia ja negatiivisia vaikutteita, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Positiivisia kokemuksia ovat flow-tila, työn imu ja työtyytyväisyys. Negatiivisia kokemuksia ovat leipääntyminen, stressi ja työuupumus. Työhyvinvointia voidaan mitata esimerkiksi kyselyillä, jossa tarkastellaan edellä mainittuja vaikuttavia tekijöitä, sekä työntekijän lisäksi työyhteisön kokemusta työhyvinvoinnista. (Heikkilä-Tammi 2021.)



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin ilmentymät. (Heikkilä-Tammi 2021.)

Flow-tila on monelle työntekijälle avaintekijä, ilman sitä monet eivät pysty tekemään töitä. Flow:lla tarkoitetaan tilaa, jossa tehtävän haasteellisuus ja työntekijän taidot vastaavat toisiinsa. Suomalaisittain kutsutun virtauksen seurauksena työhön uppoudutaan, virittäytyään, ajan taju saattaa kadota ja tulee tunne, että asiat edistyvät. (Terveystalo 2021.) Flow-tilalle on kuitenkin omat edellytyksensä. Ensimmäisenä jo aikaisemmin mainittu haasteen ja osaamisen suhde, jossa omat taidot ja työ vastaavat toisiaan. Toisena on tehtävän kirkas tavoite, tavoitteen tarkoitus on ohjata ja poistaa mahdollista epävarmuutta. Palaute on kolmas edellytys, tekemistä on huomattavasti helpompaa muokata, kun saa suoraa palautetta työstään. Viimeisenä on keskittynyt huomio, jolla tarkoitetaan tilaa, jossa koko huomio keskittyy yhteen asiaan. Nämä neljän kohdan täyttyessä, pääsee työntekijä mainittuun flow-tilaan. (Venäläinen 2020.)

Myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa kutsutaan työn imuksi, jota luonnehtii tarmokkuus ("vigor"), omistautuminen ("dedication") ja uppoutuminen ("absorption"). Työhyvinvoinnin käsitteenä työn imu on vielä suhteellisen tuore. Suomalaisten ja kansainvälisten tutkimuksien mukaan työn imulla on positiivisia vaikutuksia organisaatioon, yksilöön, sekä työyhteisöön. (Bakker 2021.) Työn imuun vaikuttaa työntekijän virittyneisyys, tunnetila ja aktiivisuus. Työn imu ja Flow-tila ovat piirteiltään saman kaltaisia. Niiden suurin ero on, että Flow-tila on hetkellinen tapahtuma, kun taas työn imu on pysyvä tila. (Hakanen 2009.)

Työtyytyväisyys tarkoittaa työntekijän kokemaa sopeutumisen astetta työssä. Menestyminen työssä, motivaatiotekijät ja työn mielenkiintoisuus vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyttä lisää myös ympäristöön liittyvät tekijät, jotka ovat palkitseminen, työsuhdeturva, työn organisointi ja sosiaaliset suhteet. (Terveystalo 2021.) Työtyytyväisyys ei kuvaa työympäristöä, vaan se kuvaa kuinka tyytyväinen työntekijä on työympäristöönsä. Työmotivaation parantamiseksi voidaan käyttää erilaisia palkitsemiskeinoja, kuten rahallinen bonus tai ylimääräinen vapaapäivä. Yksinkertainen kiitos työstä tai vapaapäivän tarjoaminen ovat hyviä tapoja palkita hyvää työtä. (Dnb 2023.)

Ilmentymiin kuuluu hyvinvoinnin vastakohta, eli pahoinvointi. Työhön leipääntymisellä tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijä ei ole innostunut tekemästään työstä. Työntekijä ei pääse käyttämään työssään taitojaan tai osaamistaan, eikä näe työtä merkityksellisenä. Stressi on hyvin yleistä ja tilapäinen stressi ei ole haitallista, mutta ylitsepääsemätön stressin määrä työpäivällä ei ole normaalia. Stressi voi olla positiivista, eli se saa meidät tekemään ja toimimaan asioiden eteen. Stressireaktiot ovat todella yksilöllisiä, silti se voi vaikuttaa huomattavasti työntekoon. Negatiivinen stressi tila voi tulla, jos työvaatimukset ovat suuremmat, mistä työntekijä kokee itse selviytyvänsä. Jos stressitila pitkittyy, voi työntekijä alkaa kokemaan uupumusta, jolloin työntekijän voimavarat ovat ehtyneet ja tilan pois saaminen voi vaatia pitkiäkin toipumisaikoja. Työuupumusta kutsutaan työstä johtuvaksi häiriötilaksi. Itse

työuupumuksella ei ole sairausluokituskoodia, mutta se voi aiheuttaa mm. masennusta ja uni-häiriöitä. (Terveystalo 2021.)

2.3 Työhyvinvoinnin vaikutukset

Työhyvinvoinnin seuraukset ja vaikutukset ovat osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Vaikutuksia voidaan tarkastella työntekijän, sekä organisaation näkökulmasta. Positiivisia seurauksia työhyvinvoinnista ovat muun muassa tyytyväisyys työhön, motivoituminen, työyhteisötaidot, tuloksellinen toiminta ja terveys. Organisaatiossa se näkyy toiminnan tuloksellisuutena, asiakastytyväisyytenä, sekä vaihtuvuuden ja sairauspoissaolojen vähentymisenä (Kuvio 3). (Työhyvinvointi 2021.)



Kuvio 3: Vaikutukset työhyvinvointiin. (Heikkilä-Tammi 2021.)

Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittäviä yksilötason vaikutuksia. Se parantaa tuotteliaisuutta ja sen mukana myös tuloksellisuutta. Työhyvinvointiin panostaminen on taloudellisesti perusteltua, Aalto-yliopiston ja Tampereen yliopiston tekemässä tutkimuksessa mitattiin työntekijöiden työhyvinvointia ja tuottavuutta Nordeassa. Tutkimuksessa tuli ilmi, että hyvinvoiva työntekijä tekee jopa 25 % tuottavammin työtä, kuin uupumusta kokeva työntekijä. Tutkimuksessa siis huomattiin tuottavuuden ja hyvinvoivan työntekijän tuovan positiivista taloudellista merkitystä organisaatiolle. (Eskelinen 2018.) Hyvinvoivan työntekijän terveydentila on hyvä, sekä he ovat työstään motivoituneita ja sitoutuneita itse työpaikkaansa. Hyvinvoiva työntekijä on osa työyhteisöä ja haluaa edistää sen toimivuutta, sekä ilmapiiriä monin tavoin. (Työhyvinvointi 2021.)

Organisaatio ei pyöri ilman motivoituneita työntekijöitä. Kuten aikaisemmin mainitussa Aalton- ja Tampereen-yliopiston tutkimuksessa tuli selville, että tyytyväiset työntekijät ovat tuotteliaampia ja tuloksellisempia. Motivoituneilla työntekijöillä on vähemmän sairauspoissaoloja, ja henkilöstön vaihtuvuus on huomattavasti alhaisempi. Hyvän työyhteisön on huomattu vähentävän sairauspoissaoloja ja tätä kautta parantaa yhteishenkeä. Hyvinvoiva työyhteisö resonoi itseään myös ulos organisaatiosta. Hyvinvoiva henkilöstö luo parempaa asiakaskokemusta ja lisää ihmisten kiinnostusta organisaatioon mahdollisena työpaikkana. (Työhyvinvointi 2021.)

2.4 Hyvinvoiva työyhteisö

Hyvinvoivan työyhteisön voi pääpiirteittäin tunnistaa siitä, ettei maanantaina ahdistaa lähteä töihin, sekä työtehtävät ovat mielekkäitä ja kollegoiden kanssa yhteistyö toimii. Manka & Manka (2023, 176) painottaa, kuinka hyvinvoiva työyhteisö synnyttää sosiaalista pääomaa, sen myötä myös edistää yhteisön toimintaa. Sosiaalinen pääoma on itsestään kasaantuvaa, se kasvaa sen mukaan, mitä sitä käytetään. Työntekijän jaksaminen työssä ja työn ulkopuolella, riippuu paljon työhyvinvoinnista. Hyvä työnantaja näkee työhyvinvoinnin arvon työntekijän, sekä oman organisaation hyvinvointina. Työnantaja mahdollistaa työhyvinvoinnin, mutta jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin. Sitä ei siis jätetä vain johdon hoidettavaksi, vaan se rakentuu koko organisaation yhteistyöllä. Johtaminen, joka tukee hyvinvointia, on oikeudenmukainen, selkeä ja arvostava on tärkeä osa työhyvinvoinnin kehitystä. Avoin ja oikea-aikainen viestintä, on myös avain hyvään johtamiseen. Jotta työntekijät voivat ylläpitää hyvinvointia ja terveyttään, työnantajan kannattaa panostaa hyvään työterveyteen, sillä se maksaa itsensä takaisin työntekijöiden jaksamisella. (Mäkelä 2022.)

Jotta saadaan toimiva kokonaisuus, työntekijän täytyy laittaa oma panoksensa työhyvinvointiin. Huolehtimalla omasta terveydestään ja omasta palautumisesta töiden jälkeen, voi saada jo paljon aikaan. Palautumista tapahtuu työpäivän aikana, sekä sen ulkopuolella. Monipuolinen ravinto, liikunta, riittävä lepo ja esimerkiksi harrastukset edesauttavat hyvää palautumista. Palautumisen ja hyvinvoinnin lisäksi, oma toiminta on suuri tekijä työyhteisön hyvinvoinnissa. Reilu käytös, toisten huomioiminen, avun tarjoaminen ja yleinen ystävällisyys on suuri tekijä työyhteisön hyvinvoinnille. (Mäkelä 2022.) Oman hyvinvoinnin lisäksi, työntekijän on tärkeä keskittyä omaan psykologiseen pääomaan. Psykologinen pääoma ei aina tarkoita yksilöä, se voi olla sidottu ryhmään ja siksi on tärkeä osa työyhteisön rakentamista. Psykologinen pääoma koostuu neljästä eri ulottuvuudesta: Itseluottamus, toiveikkuus, optimismi, sekä sitkeys. (Manka & Manka 2023, 203.)

2.5 Työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden mittaaminen

Työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden mittaaminen on hyvä tapa tarkastella, toimiiko yrityksen tekemä hyvinvointisuunnitelma käytännössä. Työhyvinvoinnin pohjana on yksilön sitoutuminen, motivaatio ja tietenkin hyvinvointi. Erilaisia työhyvinvoinnin mittareita voidaan käyttää alakohtaisesti. Mittaaminen onnistuu muun muassa tarkastelemalla yrityksen työntekijöiden vaihtuvuutta tai työntekijöille laadittujen työhyvinvointikyselyiden avulla. (Hyvää huomista 2021.)

Responsible Care -ohjelma arvioi työhyvinvointia kemianteollisuuden aloilla mittaamalla erilaisia tekijöitä, mutta näitä tekijöitä voidaan soveltaa myös muilla toimialoilla. Nämä mittarit ovat konkreettisia ja tarjoavat kuvan yrityksen nykytilasta. Arviointia tehdessä kiinnitetään huomiota asioihin kuten työntekijöiden vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja tapaturmat. Myös keskimääräinen eläköityminen ja ne työntekijät, jotka siirtyvät työttömyyseläkkeelle, ovat tarkastelun kohteena. Voidaan selvittää, siirtyvätkö he eläkkeelle heti kun ovat siihen oikeutettuja, vai johtuuko siirtyminen työhön liittyvistä syistä. (Dnb 2023)

Työhyvinvoinnin parantaminen, työntekijöiden tyytyväisyyden mittaaminen ja varhaisen tuen malli ovat kaikki tärkeitä asioita. Varhaisen tuen avulla voidaan ehkäistä työntekijöiden työkyvyn heikkenemistä. Kehityskeskustelut ja työuraohjelmat ovat myös keskeisiä mittareita Responsible Care -ohjelman työhyvinvoinnin arvioinnissa. Työntekijöiden tyytyväisyydellä on suuri merkitys yritykselle, joka tavoittelee menestystä. Tyytymätön työntekijä ei välttämättä panosta täysillä, ja tämä näkyy suoraan työtehokkuudessa, ja siten myös yrityksen tuloksessa. Esimerkiksi työntekijätyytyväisyystutkimusten avulla voidaan tunnistaa alueet, joilla yrityksen on parannettava. Mahdollisia kehityskohteita voivat olla esimerkiksi palkitseminen, esimiestyö, työilmapiiri tai koulutusmahdollisuudet. Tutkimuksen avulla saadaan kokonaisvaltainen kuva nykyisestä työntekijöiden tyytyväisyydestä ja mahdollisista kehitystarpeista tulevaisuudessa. (Dnb 2023.)

Työntekijöiden tyytyväisyystutkimukset ovat erityisen ajankohtaisia, jos työtehokkuutta on parannettu. Niiden avulla voidaan arvioida, miten tehokkuuden lisääminen vaikuttaa työntekijöiden tyytyväisyyteen. Jatkuvalle seurannalle voidaan tunnistaa mahdollisia trendejä ja arvioida toimenpiteiden vaikuttavuutta työntekijöiden tyytyväisyyteen. On myös tärkeää ottaa huomioon, että eri osastot ja yrityksen eri toimipisteet kaupungeissa, voivat tuoda erilaisia vastauksia työntekijöiden työhyvinvoinnista. Tutkimukset olisi hyvä kohdentaa osasto- ja kaupunkikohtaisesti, jotta erilaiset olosuhteet voidaan ottaa huomioon. (Dnb 2023.)

2.6 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittäminen on keskeinen osa organisaation menestystä ja työntekijöiden hyvinvointia. Se kattaa laajan kirjon toimenpiteitä ja strategioita, joiden tavoitteena on luoda terveellinen, motivoiva ja tuottava työympäristö. Työhyvinvoinnin kehittäminen edistää työntekijöiden fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia, sekä parantaa heidän työtyytyväisyyttään ja sitoutumistaan organisaatioon. Työhyvinvoinnin kehittämiseen ei ole olemassa lainsäädäntöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Rauramo (2008, 24) kertoo kuinka työntekijän kannalta parhaat työpaikat ylittävät lain vaatimukset. Lainsäädännöt antavat vain reunaehdot työnantajalle esimerkiksi työsopimusten laadinta, työterveyshuolto, sekä työturvallisuus. Säädökset varsinaisesta työkyvystä tuli terveydenhuollon säädöksiin 1990-luvun alkupuolella. (Rauramo 2008, 24.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen ensimmäinen askel, on tunnistaa organisaation tarpeet ja haasteet. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi toteuttamalla työhyvinvointikyselyitä, joiden avulla kerätään tietoa työntekijöiden kokemuksista ja odotuksista. Näiden tietojen perusteella voidaan suunnitella kohdennettuja toimenpiteitä, jotka vastaavat organisaation erityistarpeita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Kivelä (2023) toi esille perinteisimmän tavan tutkia työhyvinvoinnin tasoa työpaikalla, eli sairaspöissaolujen määrä. Vaikka tämä on itsessään hyvinkin suppea mittari, on se tärkeä osa työhyvinvoinnin mittaamisen kokonaisuutta. Kun työhyvinvointia lähdetään kehittämään, on tärkeä sitoa se osaksi yrityksen strategiaa. Yhteistyö esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä siitä, miten työhyvinvointia lähdetään kehittämään, on tärkeä osa suunnitteluvaihetta.

Kivelällä (2023) ja Työ- ja elinkeinoministeriöllä (2022) on omat lähestymistavat työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kivinen kuvaa työhyvinvoinnin kehittämistä 5 eri vaiheessa, jotka ovat kuin portaat, joita kiivetään aina kun on päästy aikaisemmasta vaiheesta eteenpäin. Työ- ja elinkeinoministeriö kertoo eri aspekteja, miten työhyvinvointia voidaan mitata ja kehittää. Molemmilla kuitenkin sama tavoite, edistää työhyvinvointia työpaikalla.

Fyysinen työympäristö on yksi tärkeä osa työhyvinvoinnin kehittämistä. Ergonomiset työpisteet, hyvä ilmanlaatu ja riittävät tauot voivat vähentää fyysistä kuormitusta, sekä ehkäistä työperäisiä terveysongelmia. Kannustaminen terveellisiin elämäntapoihin, kuten liikuntaan ja terveelliseen ravitsemukseen. Työntekijöiden on tärkeä ylläpitää hyvää terveyttä, myös työpäivien ulkopuolella. Henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi ovat yhtä tärkeitä. Organisaation on tarjottava työntekijöille mahdollisuus kehittää ammatillista osaamistaan ja tarjottava tukea haasteellisissa tilanteissa. Johtajuuden rooli korostuu työhyvinvoinnissa, sillä motivoivat esimiehet luovat positiivisen ilmapiirin ja tarjoavat tukea työntekijöiden kasvulle ja onnistumisille. Joustavuus työajoissa ja työtehtävissä edistää työn, sekä yksityiselämän tasapainoa. Etätöiden mahdollistaminen ja joustavat työajat voivat auttaa vähentämään stressiä ja

parantamaan työntekijöiden tyytyväisyyttä. Samalla on tärkeää tarjota kanavia avoimeen viestintään ja kuunnella työntekijöiden tarpeita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

Työ- ja elinkeinoministeriö painottaa eri työhyvinvointiin vaikuttavia osia, kun taas Kivistöllä on kokonaisvaltainen porrastettu suunnitelma työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Ensimmäisenä on aikaisemmin molempien mainitsema nykytilan arviointi. Seuraava taso on tavoitteiden asettaminen, jossa katsotaan tarkemmin pidemmänkin tähtäimen suunnitelmia ja tehdään selkeitä tavoitteita. Suunnitelmallinen työhyvinvoinnin kehittäminen voi olla jopa kilpailuetu. Kolmantena tasona on itse työhyvinvointisuunnitelman tekeminen, joka voidaan aloittaa vasta, kun tavoitteet ja mittarit ovat valittu. Suunnitelman on tarkoitus selkeyttää ja konkretisoida valittuja tavoitteita, ja niitä kohti vieviä toimenpiteitä mahdollisimman hyvin. Hyvin tehty työhyvinvointisuunnitelma vastaa seuraaviin kysymyksiin: mitä tehdään, milloin ja kuka tekee. Kun työhyvinvointisuunnitelma on suunniteltu ja pohjustettu huolellisesti, on aika toteuttaa kyseinen suunnitelma. Jotta suunnitelmat eivät jää vain kehitysvaiheeseen tai puheeksi, on niiden toteutumista hyvä seurata. Suunnitelman toteuttamista ei kannata jättää puolitehen, sillä jos suunnitelmassa olevat toimenpiteet ei toteudu voi siitä olla negatiivinen vaikutus työyhteisöön. (Kivelä 2023)

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii jatkuvaa sitoutumista ja seurantaa. Organisaation on tärkeä arvioida toteutettujen toimenpiteiden vaikutuksia, sekä tehdä tarvittavat muutokset. Yhteistyö työntekijöiden, esimiesten ja työhyvinvointiasiantuntijoiden välillä on avainasemassa, jotta voidaan luoda kestävä ja kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin kulttuuri. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

3 Sosiaalisen pääoman kehittäminen

Sosiaalisella pääomalla viitataan sosiaalisen rakenteen yhteisöllisiin piirteisiin, kuten luottamukseen, normeihin, sekä sosiaalisiin verkostoihin. (Tilastokeskus 2004.) Sosiaalinen pääoma on yksilön lisäksi, koko työyhteisön voimavara. Sillä voi olla myös negatiivisia vaikutuksia. Jos yhteisö ei ymmärrä erilaisuutta, voi se aiheuttaa ei-haluttuja ilmiöitä, kuten kiusaamista ja kateutta. (Manka & Manka 2023, 176.)

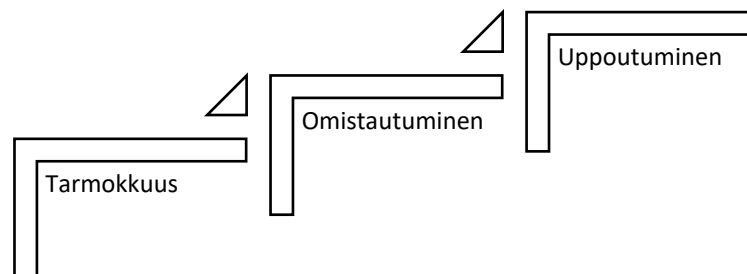
Sosiaalisen pääoman laatu ja määrä vaikuttavat työntekijän terveyteen. Tutkimuksien mukaan työyhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma vähäistä, on 1,3-kertainen riski terveydelle ja 30-50 % riski masennusoireille. Yksilöllä, jolla on vain vähän sosiaalista pääomaa, on tämä luku jopa 1,8-kertainen. Yksilön sosiaalista pääomaa arvioidaan itse, kun taas työyhteisöä arvioi kaikki työyhteisön jäsenet. (Manka & Manka 2023, 176.)

Terveyden näkökulmasta työpaikka on tärkeä osa, sillä työpaikalla vietetään paljon aikaa. On arvioitu, että pienemmissä työyhteisöissä on parempi sosiaalinen pääoma, kuin suuremmissa

työyhteisöissä. Aikaisemmissa sosiaalisen pääoman tutkimuksissa on havaittu myös, että pienen vertikaalisen pääoman omaavilla työpaikoilla, on suurempi riski sydän- ja verisuonitautien ilmenemiselle. Sosiaaliseen pääomaan kuuluu myös psykososiaaliset mekanismit esimerkiksi, affektiivinen tuki, arvostus, sekä itseluottamuksen kehittäminen. Yhteisöllisyydellä on suuri rooli sosiaalisessa pääomassa, sillä hyvä yhteisöllisyys antaa hyvän puskurin stressin antamia negatiivisia vaikutuksia vastaan. Hyvä johtaminen ja toimiva työyhteisö synnyttävät positiivisen sosiaalisen pääoman. (Manka & Manka 2023, 179.)

3.1 Työn imu

Työn imu käsitteenä on suhteellisen tuore ajattelumalli, jolla tarkoitetaan työntekijän myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Arnold Bakker ja Wilmar Schaufeli ovat nimitetty työn imu- tutkimuksen aloittajiksi. (Hakanen 2011.) Työ koetaan mielekkääksi ja aamulla töihin lähteminen ei tunnu taakalta, vaan päinvastoin. Työn imussa on kolme eri työhyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Työterveyslaitos 2022.) Saavuttaakseen työn imun on työtehtävien oltava kiinnostavia, vaihtelevia, sekä sopivia ja haastavia. Työntekijä pääsee käyttämään koko potentiaalinsa työpaikallaan, kun työntekijä kokee työn imua. (Mäkelä 2019.) Työhyvinvoinnin ulottuvuudet alla olevassa kuviossa 4.



Kuvio 4 Työhyvinvoinnin kolme ulottuvuutta. (Työterveyslaitos 2022.)

Työn imussa tarmokkuus näkyy hyväntuulisena ja energisenä työntekijänä, jolla on halua menestyä työssään antamatta periksi. Tarmokas työntekijä haluaa panostaa työhönsä, eikä anna vastoinkäymisien lannistaa. Merkityksellisyyden ja innostavuuden tunne näkyy omistautumisena työhön. Omistautunut työntekijä on inspiroitunut uusista mahdollisuuksista ja on ylpeä tekemästään työstä. He kokevat merkityksellisyyttä, inspiraatiota, ylpeyttä, innokkuutta, sekä haasteellisuutta työssään. (Hakanen 2011.) Uppoutumisella tarkoitetaan syvää keskittymisen tilaa ja paneutumista työhön. Tämän on voinut tuntee itekin työssä, kun aika tuntuu menevän kuin siivillä. (Mäkelä 2019.) Työn imulla on paljon positiivista vaikutusta työntekijän

vapaa-ajalla, työn lisäksi. Työn imulla on positiivisia vaikutuksia myös yritykselle, sillä hyvä fyysinen- ja psyykkinen terveys takaa paremman työtuloksen ja sitä kautta menestystä taloudellisesti. (Työterveyslaitos 2022.)

Työntekijät, jotka kokevat työn imua, ovat oma-aloitteisia ja avoimempia muutoksille ja uusille haasteille. He ovat yleisesti muita työntekijöitä onnellisempia ja kokevat työnsä parantavan elämän laatua, halu sitoutua työhön ja auttaa muita on osa työn imua. (Työterveyslaitos 2022.) Erilaiset hyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat työn imun syntymiseen. Palkitseva ja monipuoliset työtehtävät, motivoivat työntekijöitä työssä. Vapaus valita omat työajat ja vaikuttaminen omiin työtehtäviin, koetaan tärkeäksi osaksi työhyvinvointia. Tärkein pohja onnistuneelle työlle on itse perehdytys, sen avulla työntekijä tietää oman roolinsa ja työtehtävään liittyvät tavoitteet. Työn ilmapiiri ja työpaikan innovatiivisuus vaikuttavat työyhteisön rakentamiseen. (Mäkelä 2019.)

Työn imua kokevat työntekijät saavat enemmän aikaan, sekä ovat uudistuksenhakuisia ja aloitteellisia työssään. Työntekijä voi kokea suurempaa halua sitoutua nykyiseen työhönsä ja työpaikkaan, kuten myös auttaa työtovereitaan vapaaehtoisesti. Hyvällä työn imulla voidaan myös vaikuttaa muihinkin työtovereihin positiivisesti, luomalla hyvä ilmapiiri. Työn imua kokevat työntekijät ovat kokonaisuudessaan terveempiä, sekä kokevat työn rikastavan muun elämän laatua. Voidaan huomata, että työn imua kokevat työntekijät ovat myös omalla ajallaan paljon tyytyväisempiä, kun työ sujuu. (Hakanen 2011.)

3.2 Palautuminen

Työstä palautuminen on elintärkeä osa terveellistä ja tehokasta työelämää. Se viittaa prosessiin, jossa keho ja mieli toipuvat työn aiheuttamasta rasituksesta ja stressistä. Hyvä palautuminen auttaa ylläpitämään fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, vähentämään stressin negatiivisia vaikutuksia ja parantamaan kokonaisvaltaista elämänlaatua. Tähän kuuluu riittävän unen saaminen, ravitsemuksen huomioiminen, liikunnan harjoittaminen ja stressinhallintatekniikoiden käyttäminen. Myös taukojen ottaminen työpäivän aikana auttaa vähentämään kuormitusta ja parantaa keskittymiskykyä. On tärkeää tunnistaa omat tarpeet ja löytää parhaiten sopivat keinot palautumiseen. (Työterveyslaitos 2021.)

Tutkimukset osoittavat, että hyvä palautuminen edistää työtehokkuutta, vähentää sairauspoissaoloja ja lisää työtyytyväisyyttä. Organisaatiot voivat tukea työstä palautumista tarjoamalla joustavia työaikoja, tukemalla työntekijöiden terveellisiä elämäntapoja ja luomalla ergonomisia työympäristöjä. Yksilöt voivat itse vaikuttaa palautumiseensa, tekemällä tietoisia valintoja arjessaan. Tämä voi sisältää rentoutumista, harrastuksia ja sosiaalisten suhteiden

ylläpitämistä. Työstä palautuminen ei ole pelkästään fyysistä vaan myös henkistä ja emotionaalista hyvinvointia edistävä prosessi. (Työterveyslaitos 2021.)

4 Työhyvinvointisuunnitelma

Työhyvinvointi on ohjaamista, suunnittelemista, johtamista, sekä yhdessä tekemistä. Henkilöstö, joka voi hyvin, suoriutuu paremmin työtehtävistä ja siksi työhyvinvointi on yksi tärkeimmistä sijoituksista yritykselle. Puutteellinen työhyvinvointi taas aiheuttaa sairauspoissaoloja, uupumista ja pahimmissa tapauksissa jopa ennen aikaisia eläköitymisiä. Työhyvinvointisuunnitelma tukee yrityksen työhyvinvoinnin säännöllisyyttä, sekä auttaa hahmottamaan aikataulutetut hyvinvointiaktiviteetit. (Rinne 2021, 22.)

Työhyvinvointisuunnitelman tavoitteena on edistää ja tukea työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia, se sisältää mm. kaiken työpaikalla järjestettävän toiminnan. Suunnitelma tarjoaa työntekijöille aktiviteetteja ja resursseja, jotka tukevat ja parantavat työntekijän terveyttä, sekä kannustaa hyviin elämäntapoihin. Pää tavoitteena työhyvinvointisuunnitelmassa, on ohjata työntekijöitä ylläpitämään työhyvinvointia, myös vapaa-ajalla. Suunnitelman avulla voidaan myös tukea pysyvyyttä ja tuottavuutta työyhteisössä. (Rinne 2021, 22-25.) Kaijala ja Tolvanen (2020, 222-225) painottavat, että työhyvinvointisuunnitelmat rakennetaan aina yksilöllisesti työpaikan lähtökohtien, sekä tarpeiden mukaisesti.

Työhyvinvointisuunnitelmaa laatiessa, tai sitä päivittäessä, tulee joka kerta tehdä nykytilan arviointi ja tuloksia verrata aikaisempiin tuloksiin. Nykytilan arviointia tehdessä pitää ottaa huomioon, mitä suunnitelmalta halutaan ja miksi se laaditaan. Nykytilan arvioinnilla saadaan selville jo hyväksi todetut ja kehitystä vaativat menetelmät. (Kaijala & Tolvanen 2020, 225.) Burton-Hugnes (2018, luku 1-3) painottaa työntekijöiden mielipiteiden kuuntelemista, ja sen merkitystä työhyvinvointisuunnitelmaa luodessa tai päivittäessä. Suunnitelmasta tulee oman työpaikan ja työyhteisön tarpeiden mukainen, kun jokainen työntekijä pääsee vaikuttamaan suunnitelman toteutukseen. Nykytilan arvioimisen jälkeen voidaan valita merkittävimmät kehittämiskohteet, jonka jälkeen aloitetaan työhyvinvointisuunnitelman suunnittelun käytännön toteutus. Suunnitteluvaiheessa pitää ottaa huomioon yrityksen budjetti ja resurssit, sillä työhyvinvointisuunnitelma laaditaan aina annetun budjetin mukaisesti. (Kaija & Tolvanen 2020, 224.)

Kun suunnitteluvaihe on saatu valmiiksi, voidaan alkaa laatimaan toimintasuunnitelmaa työhyvinvointisuunnitelmaa varten. Harvien (2020) mukaan toimintasuunnitelmaan on aikataulutettu työhyvinvointisuunnitelman työnjako, vaiheet, sekä seuranta. Toimintasuunnitelmassa on kaikki työhyvinvointiin liittyvät aktiviteetit ja toimintamallit, joita lähdetään hyödyntämään yrityksessä. Toimintasuunnitelman ollessa valmis, voidaan aloittaa

työhyvinvointisuunnitelman toteuttamista. Työhyvinvointisuunnitelma voi sisältää kalenterin, johon sisältyy koko vuoden työhyvinvointiaktiviteetit, palkitsemisjärjestelmiä, stressin hallintaa, mindfulness tekniikoita, ohjeita terveellisiin elämäntapoihin, sekä työsuhte-etuja. (Burton-Hugnes 2018, luku 1-3.)

Työhyvinvointisuunnitelman viimeinen vaihe on arvioiminen ja mittaaminen. Arvioimisen ja mittaamisen avulla saadaan selvitettyä työhyvinvointisuunnitelman hyödyt, sekä kehittämisskohteet. Näiden avulla saadaan selville, riittääkö työhyvinvointiin mitoitettu budjetti. Budjetista jäljelle jäävä summa voi kertoa, miten erilaisiin aktiviteetteihin osallistutaan ja toteutuuko suunnitelma kokonaisuudessaan yrityksessä. Henkilöstön mielipide työhyvinvointisuunnitelman toteutuksesta, on tärkeä tulevaisuutta varten, jotta sitä voidaan kehittää entistä paremmaksi. Kokonaisuudessaan työhyvinvointi vaatii johtamista, joka on ketterää, ratkaisukeskeistä ja vaatii koko organisaatiolta muutostyökykyä. (Harbie 2020; Kaijala & Tolvanen 2020, 224-226.)

5 Sähköisen työhyvinvointikyselytutkimuksen tulokset

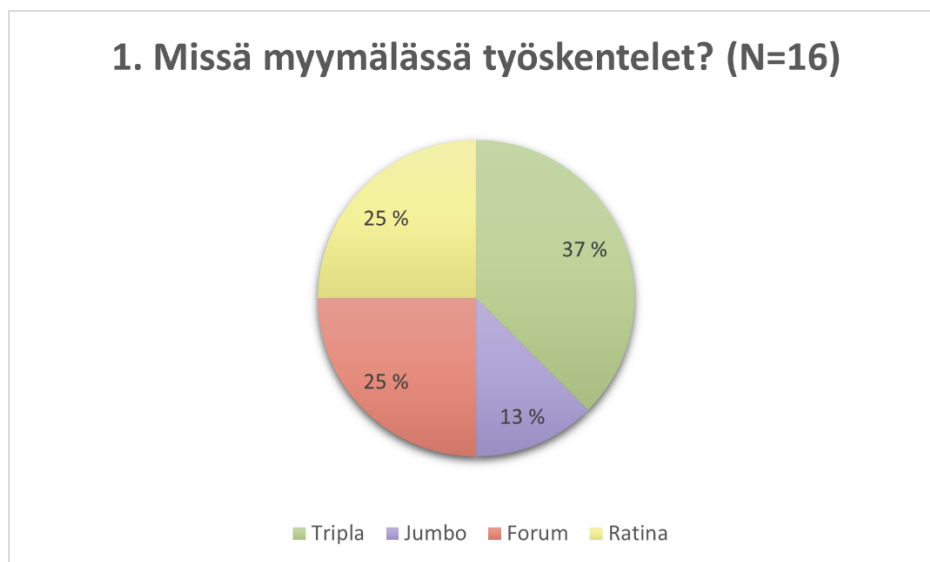
Sähköinen kyselytutkimus oli ensimmäinen osa opinnäytetyön toiminnallista osuutta. Kysely oli avoinna 13.2-1.3.2023. Kyselyn avulla kartoitettiin yleistä työhyvinvointia, mitkä käytännöt ovat toimineet yrityksessä X, sekä kehitysehdotuksia tulevaisuuteen. Kyselyyn vastasi 18 työntekijää kahdestakymmenestä työntekijästä, vastausprosentti oli 80 %. Kysely sisälsi 13 kysymystä, jotka ovat seuraavat;

1. Missä myymälässä työskentelet?
2. Missä asemassa työskentelet?
3. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?
4. Oletko koko- vai osa-aikainen?
5. Arvioi seuraavia väittämiä työhyvinvoinnistasasi asteikolla 1-5?
6. Arvioi kuinka palaudut työstäsi asteikolla 1-5?
7. Mitkä asiat tukevat työhyvinvointiasi?
8. Kuormittaako jokin asia työhyvinvointiasi? Jos kyllä mikä/mitkä asiat?
9. Mitä uusia ehdotuksia sinulla olisi työhyvinvoinnin edistämiseksi?
10. Miten kehittäisit yrityksen viestintäkäytänteitä?
11. Kuinka esihenkilösi tai työnantajasi voisi tukea työhyvinvointiasi?
12. Mitä työsuhte-etuja haluaisit meille tulevan?
13. Miten arvioisit omaa työhyvinvointiasi 1-10?

Kyselyyn vastasi 18 henkilöä yrityksen X henkilöstöstä. Kyselyn tulokset tukevat työhyvinvointisuunnitelman tekemistä, sillä henkilöstön tarpeet ja toiveet tulevat näkymään työhyvinvointisuunnitelmassa.

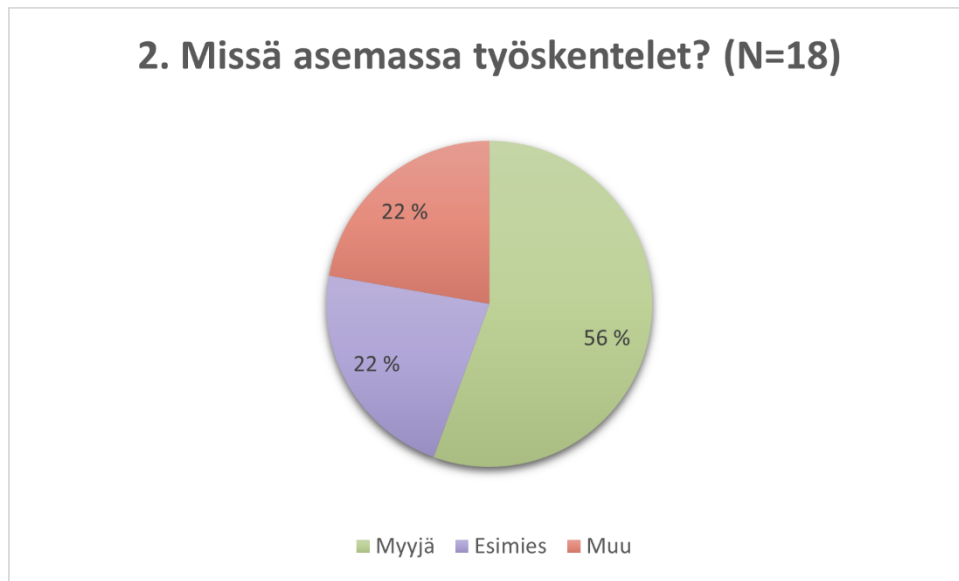
5.1 Taustakysymykset

Taustakysymyksissä kysyttiin yrityksen X työntekijöiden myymälää, heidän asemansa yrityksessä, työskentely vuodet organisaatiossa, sekä onko koko- vai osa-aikainen työntekijä. Taustakysymyksien kautta voidaan vertailla vastauksia toisiinsa, esim. miten osa- ja kokoaikaisilla eroaa vastaukset kyselyssä.



Kuvio 5: Vastaajien myymälä.

Ensimmäisenä taustakysymyksenä kysyttiin, missä myymälässä työntekijä työskentelee. Vastaaajista 37 % olivat Triplasta, 25 % oli Jumbosta, kuten myös Forumissa 25 %. Vastaaajista 13 % olivat taas Ratinasta. Triplassa on suurin vastaajamäärä, sillä myymälän lisäksi Triplassa toimii verkkokauppa ja keskusvarasto, sekä toimistotyöntekijät merkitsevät Triplan työpisteeseen. Muissa pisteissä on vain myymälä.



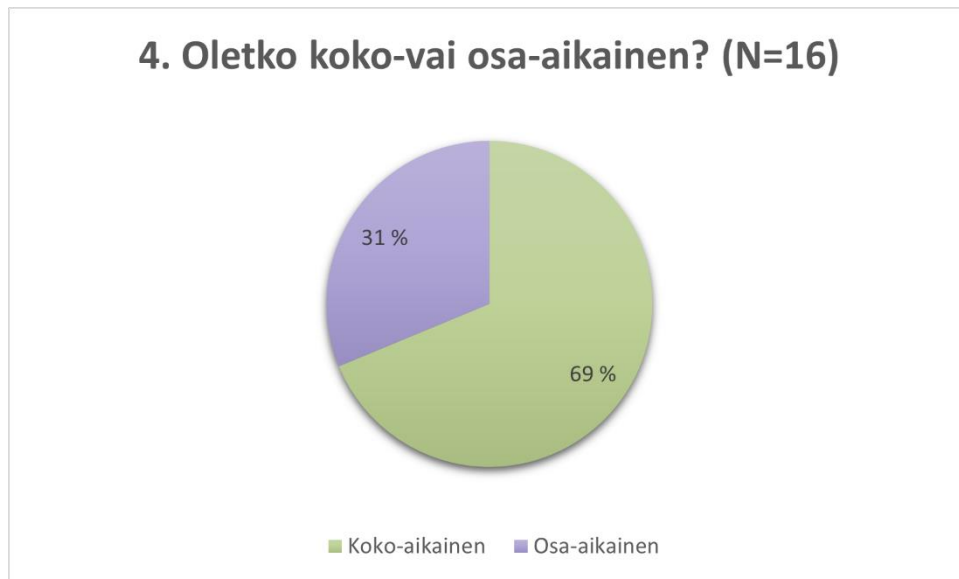
Kuvio 6: Vastaajien asema organisaatiossa.

Kuviota 6 tarkastellessa, voidaan huomata 56 % vastaajista olivat myyjiä, 22 % olivat esimiehiä ja 22 % vastaajista olivat muu kategoriasta. Muu kategoria muodostuu toimistotyöntekijöistä, joilla erilaisia työtehtäviä. Toimistossa on mm. B2B ja markkinointitiimi.



Kuvio 7: Vastaajien vuodet organisaatiossa.

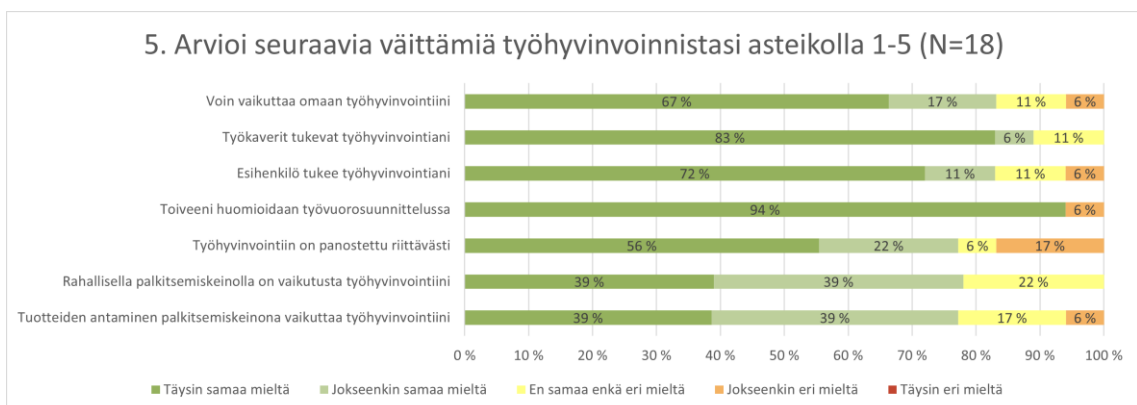
Kuviosta 7 nähdään, että 69 % vastaajista ovat työskennelleet yrityksessä 1-2 vuotta. 25 % ovat työskennelleet alle 6 kuukautta ja 6 % ovat olleet yrityksessä aloituksesta asti 3-4 vuotta. Työyhteisössä on siis pääosin pidemmän aikaa työskennelleitä. Yritys on perustettu 2019, jonka vuoksi pisin vastausvaihtoehto on 3-4 vuotta.



Kuvio 8: Vastaajien työaika.

Kuviossa 8 tarkastellaan, onko vastaajat koko- vai osa-aikaisia. 69 % ovat kokoaikaisia, kun taas 31 % ovat osa-aikaisia. Kokoaikaisten työntekijöiden rekrytoiminen on yritykselle tärkeää, sillä työyhteisöön on helpompi sitoutua kokoaikaisena. Yrityksessä ei tehdä määräaikaisia työsopimuksia, paitsi kesätyöntekijöille.

5.2 Oman työhyvinvoinnin nykytila ja palautuminen



Kuvio 9: Vastaajien oman työhyvinvoinnin arviointia.

Kuviossa 9 vastataan väitteisiin oman työhyvinvoinnin nykytilasta ja palautumisesta. Väitteen ”voin vaikuttaa työhyvinvointiini” 67 % ovat olleet ”täysin samaa mieltä” ja 17 % ovat

”jokseenkin samaa mieltä”. Vastauksista voidaan tulkita työntekijöiden voivan vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Vastaajista 11 % olivat neutraaleja ja 6 % ”jokseenkin eri mieltä”. Vastaajista suurin osa kokee voivansa vaikuttaa omaan työhyvinvointiin työpaikalla.

Kuviota 9 tarkastellessa voidaan tulkita, että yrityksen X työntekijät kokevat heidän työkavereiden vaikuttavan heidän työnhyvinvointiinsa merkittävästi. 83 % vastasivat ”täysin samaa mieltä”, 6 % jokseenkin samaa mieltä ja 11 % olivat neutraaleja. Yrityksen työntekijät painottavat tiimihengen vahvuutta ja kuinka he saavat toisistaan voimaa vaikeinakin päivinä.

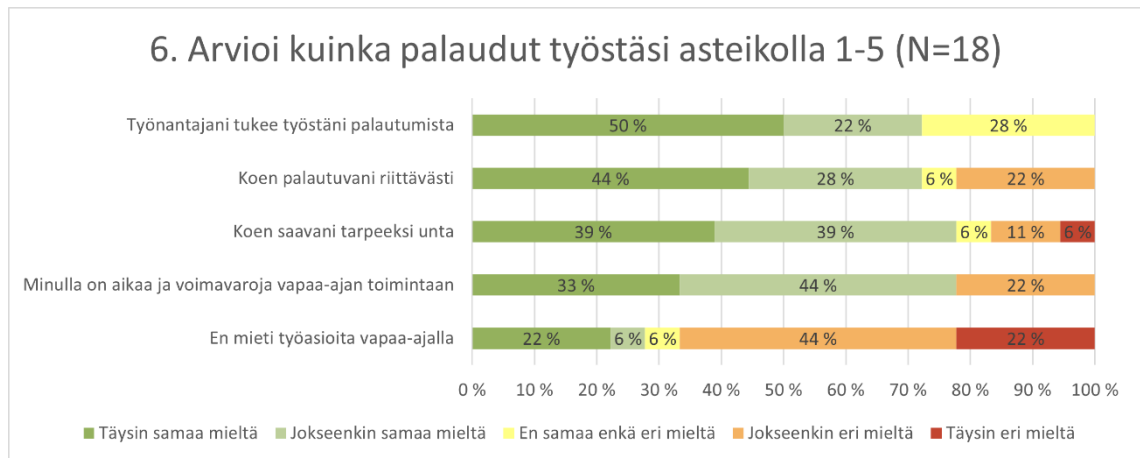
Väitteeseen ”esihenkilöni tukee työhyvinvointiani” vastanneista 72 % ovat täysin samaa mieltä ja 11 % ovat ”jokseenkin samaa mieltä”. Vastaajista 11 % olivat neutraaleja ja 6 % jokseenkin eri mieltä. Yleisesti työntekijät kokevat esihenkilön tukevan työntekijöiden työhyvinvointia.

Väitteeseen ”toiveeni huomioidaan työvuorosunnittelussa” 94 % olivat ”täysin samaa mieltä ja 6 % ”jokseenkin eri mieltä”. Vastauksista voidaan päätellä työvuorosunnittelun olevan pääosin reilu ja toimiva.

Väitteeseen ”työhyvinvointiini on panostettu riittävästi” 56 % vastaajista ovat ”täysin samaa mieltä” ja 22 % ”jokseenkin samaa mieltä”. Vastaajista 6 % olivat neutraaleja ja 17 % olivat jokseenkin eri mieltä. Valtaosa vastaajista ovat siis sitä mieltä, että on panostettu riittävästi, mutta panostettavaa vielä olisi.

Väitteeseen ”rahallisella palkitsemiskeinolla on vaikutusta työhyvinvointiini” vastaajista 39 % olivat ”täysin samaa mieltä ja 39 % olivat ”jokseenkin samaa mieltä”. Neutraaleja vastaajia oli 22 %. Väitteeseen ”tuotteiden antaminen palkitsemiskeinona vaikuttaa työhyvinvointiini” 39 % vastaajista olivat ”täysin samaa mieltä” ja 39 % ”jokseenkin samaa mieltä”. Vastaajista 17 % olivat neutraaleja ja 6 % ”jokseenkin eri mieltä”. Kuviota tarkastellessa voidaan siis huomata rahallisen palkitsemiskeinon olevan hiukan suositumpi, kuin tuotteiden antaminen. Kuitenkin työntekijät ovat vastauksien mukaan tyytyväisiä molempiin palkitsemiskeinoihin.

5.3 Työstä palautuminen



Kuvio 10: Vastaajien palautumisen arviointia.

Kuviossa 10 nähdään vastauksia väittämisiin työhyvinvoinnista palautumiseen. Väittämään ”työnantajani tukee työstäni palautumista” vastaajista 50 % olivat ”täysin samaa mieltä”, 22 % ”jokseenkin samaa mieltä” ja neutraaleja vastaajia oli 28 %. Työnantaja siis tukee, mutta osa vastaajista olivat sitä mieltä, että voitaisiin tukea paremmin.

Väittämässä ”koen palautuvani riittävästi” 44 % vastaajista olivat ”täysin samaa mieltä” ja 26 % ”jokseenkin samaa mieltä”. Vastaajista 6 % olivat neutraaleja ja 22 % ”jokseenkin eri mieltä”. Työstä siis palaudutaan kohtuullisen hyvin, mutta osa vastaajista ei palaudu riittävän hyvin vapaa-ajallaan.

Väittämä ”koen saavani tarpeeksi unta” on saanut 39 % ”täysin samaa mieltä” ja toisen 39 % ”jokseenkin samaa mieltä”. 6 % olivat neutraaleja, 11 % ”jokseenkin eri mieltä” ja 6 % ”täysin eri mieltä”. Suurin osa henkilökunnasta saa siis tarpeeksi unta, mutta pienellä osalla vastaajista on ongelmia unen kanssa. Tarpeellinen unensaaminen on todella tärkeä osa palautumista ja työssä jaksamista.

Väitteeseen ”minulla on aikaa ja voimavaroja vapaa-ajan toimintaan” sai 33 % vastaajista vastaamaan ”täysin samaa mieltä” ja 44 % ”jokseenkin samaa mieltä”. Vastaajista 22 % ovat ”jokseenkin eri mieltä”. Jaksaminen pitkän työpäivän jälkeen voi olla yksilöllistä, etenkin asiakaspalvelu alalla, jonka vuoksi osa vastaajista ei omaa voimavaroja vapaa-ajan toimintaan töiden jälkeen.

Kuviosta 10 voidaan päätellä väittämän ”en mieti työasioita vapaa-ajalla” tuovan vahvasti esille tämän hetken suurimman ongelman. Vastaajista 22 % olivat ”täysin samaa mieltä” ja 6 % ”jokseenkin samaa mieltä”. Neutraaleja vastaajia oli 6 %, 44 % olivat ”jokseenkin eri

mieltä” ja 22 % ”täysin eri mieltä”. Vastauksista tulee ilmi, että työasioita jäädään miettimään vapaa-ajalla. Työasioiden miettiminen töiden ulkopuolella on normaalia, mutta jatkuva ajattelu voi uuvuttaa työntekijän. Jatkuva töiden miettiminen johtaa uupumukseen ja laskevaan työsuoritukseen.

5.4 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin mitkä asiat tukevat työhyvinvointia. Vastaaajista valtaosa painotti työkavereiden ja työilmapiirin olevan suurin voimavara. Työkavereita kuvaillaan mukaviksi, kannustaviksi, myötätuntoisiksi ja kuinka kaikki tekevät työnsä hyvin. Osa vastaaajista nosti esille tasavertaisuuden, kuinka se toteutuu työntekijöiden ja eri toimipisteiden välillä.

”Mukava ja lämminhenkinen työyhteisö”

”Esimies, joka kuuntelee, ymmärtää lepäämisen tärkeyden ja välittää työntekijöistään”

Kuten aikaisemmissa väittämässä tuli ilmi hyvä työvuorosunnittelu, tuli se myös esille monessa avoimessa vastauksessa. Joustavat vapaatoiveet ja mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työpäiviin olivat monelle tärkeitä.

5.5 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Omaa työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä olivat omat henkilökohtaiset asiat, kuten myös myymälässä tapahtuvat asiat. Osalla vastaaajista ei ollut työssä tai vapaa-ajallaan kuormittavia tekijöitä.

Markkinoinnin suunnittelemattomuus oli osalle vastaaajista kuormittavaa, sillä kampanjoihin ei aina ehdi varautua/ei ehditä tiedottaa. Tämä johtaa siihen, ettei kaikilla ole kampanja materiaaleja valmiina tai kampanjaan tarvittavia tuotteita ei ole lähetetty ajoissa. Yleisesti viestinnästä ja sen osittaisesta puutteesta oli sanomista.

Esimiehillä tuli esille töistä irtautumisen vaikeus, sillä heidän pitää olla melkein koko ajan saatavilla. Jatkuvat kysymykset vapaa-ajalla vaikeuttavat esimiehien irtautumista töistä, sekä ettei työasioita ajattelisi vapaa-ajalla.

Osa vastauksista kohdistuivat eritoten Triplan myymälään ja keskusvarastoon. Triplassa kuormittavia tekijöitä on siis huomattavasti enemmän, kuin muissa toimipisteissä. Työntekijöiden jatkuva sitouttaminen varaston ylläpitämiseen on koettu raskaaksi, sillä aina ei olisi aikaa mennä auttamaan varastossa, jos myymälässä on kiire. Varaston kuormien jatkuva käsittely,

kuten tilausten ja kuormien ulossaanti on oltava välillä todella nopeaa, vaikka resurssit ei siihen riittäisi. Varastotilan puute on myös ongelma, sillä kaikki uusimmat kuormat eivät mahdu hyllyille ja ovat lattioilla. Lattialle jätetyt laatikot, voivat olla turvallisuusriski. Joskus saattaa olla jo kampanja käynnissä, kun kuorma tulee keskusvarastolle ja paketit muille toimipisteille pitäisi saada samana päivänä lähtemään, vaikka olisi monta muuta työtehtävää sille päivälle. Tiimillä on jatkuvasti paineita saada kaikki työt tehtyä ilman virheitä, laadukkaasti, huolellisesti ja samalla erittäin nopeasti ja tämä on jatkuvasti tapahtuvaa. Kaikki tämä aiheuttaa jatkuvaa painetta tiimille, sellaisella tavalla, jota muilla pisteillä ei ole, jossa keskitytään vain myymäläasiakkaiden palvelemiseen. Vastauksissa kiitetään ihanaa tiimiä, jonka vuoksi on päästy vaikeiden aikojen yli.

5.6 Työhyvinvoinnin edistäminen

Suurin osa vastaajista halusivat edistää työhyvinvointia yhteisellä tekemisellä työajan ulkopuolella. Monet haluaisivat pitää yhteisen päivän esim. käydä syömässä tai mennä tekemään jotain aktiiviteettia muiden myymälöiden työntekijöiden kanssa, jotta saataisiin parannettua yhteishenkeä.

Yksi vastaajista halusi korostaa, että tuettaisiin ja kannustettaisiin yhdessä. Kuinka palautetta voidaan antaa, mutta oltaisiin ymmärtäväisiä ja kuunneltaisiin työntekijää.

Viestimisen selkeyttäminen ja kunnon suunnitelmat esim. kampanjoista, jotta niihin voidaan valmistautua myymälässä, sekä varastolla. Markkinointisuunnitelman avulla saadaan myös tarpeeksi henkilökuntaa tietyille päiville varastoon, jotta homma hoituisi sujuvammin rasittamatta henkilökuntaa turhaan.

5.7 Viestintäkäytänteiden edistäminen

Whats app sai 50/50 vastauksia, toiset olivat sitä mieltä, että whats app on toimiva alusta, kun taas toiset olivat täysin erimieltä ja haluaisivat siirtyä pois whats appin käytöstä.

Whats app on monella myös vapaa-ajalla käytössä, joten vaikka kaikki ryhmät hiljentäisi, näkyisi nämä ryhmien ilmoitukset appia avatessa. Ryhmässä puhutaan pääosin työasioita ja välillä myös jutellaan mukavia työkavereiden kesken, mutta ongelmaksi tulee, jos on ilmoitettu jostakin tärkeästä ja on juuri ollut vapailla. Monesti tärkeätkin viestit jäävät keskusteluiden uumeniin ja välillä jää kokonaan tietämättä joitain tärkeitä tiedotuksia, jos on ollut vapaalla. Joskus kampanja saattaa alkaa jo seuraavana päivänä ilmoituksesta, eikä sitä ole huomioitu työvuorosuunnittelussa.

Välillä tuntuu, että keskitytään negatiivisiin asioihin ja positiivisuus jää helposti pois. Halutaisiin painottaa positiiviseen palautekäytäntöön, sillä se toisi kaikille työmotivaatiota. Monesti tulee valitusta ilman ymmärrystä tai tausta kontekstia, joka lannistaa tiimiläisten itsetuottamusta.

5.8 Esihenkilön ja työnantajan tuki työhyvinvoinnissa

Kaikkien vastaajien mielestä tuetaan jo hyvin, vaikka väittämässä osa vastaajista olivat ”jokseenkin eri mieltä”. Suurimpana plussana tukemisessa koettiin esimiehen läsnäolo myymälässä, sillä esimies tietää silloin missä mennään ja on helposti lähestyttävä. Esimies antaa henkistä tukea ja auttaa ongelmien ratkaisussa. Yleisesti koettiin työn sujuvan hyvin esimiesten kanssa.

Toiveena on kehityskeskustelut tietyin väliajoin, jotta voitaisiin tukea omaa ammatillista kehittymistä, sekä kehittymistä työssä. Yleisesti kysely jaksamisesta ja siitä onko työssä jotain mitä voitaisiin parantaa.

5.9 Työsuhde-etu toiveet

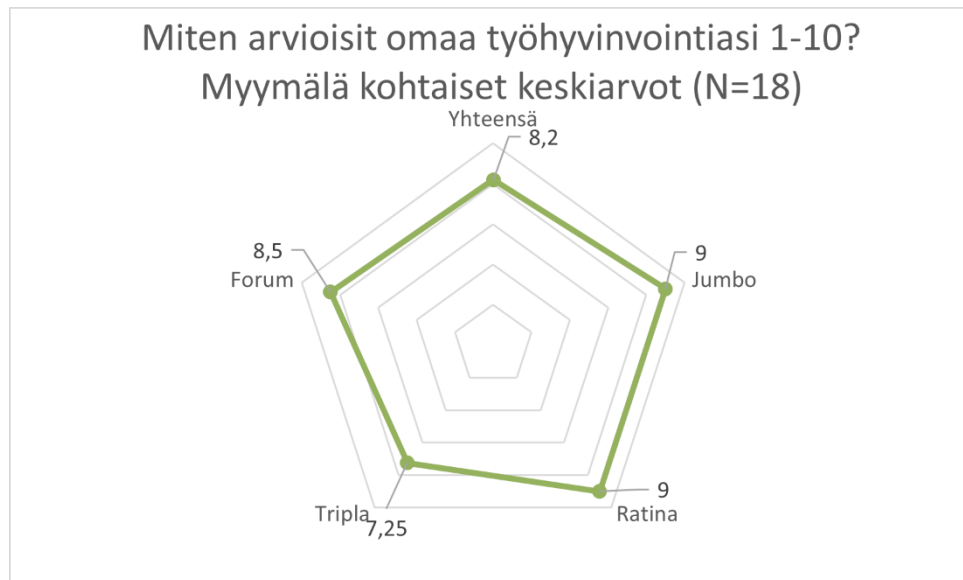
Suurin osa vastaajista olivat kommentoineet tämänhetkisten etujen olevan jo hyviä. Tuotteita saa ostaa itselleen hyvillä alennuksilla, mikä auttaa itse työnteossa, kun osaa kertoa omasta kokemuksesta tuotteista asiakkaille.

Mahdollisuus osallistua informatiivisiin koulutuksiin, jossa ammattitaitoa ja tuotetuntemusta voi kehittää. Lyhyet koulutuspäivät esim. esimiehille, josta he voivat kertoa myyjille.

Ehdotuksia eduista oli mm: Edenred, Smartum, liikunta- ja kulttuurietu, hierontapalvelu, virkistytymispäivä.

5.10 Henkilöstön arvio työhyvinvoinnista

Kolmannessatoista kysymyksessä pyydettiin antamaan arvio omasta työhyvinvoinnista asteikolla 1-10. Kuviosta 11 voidaan tarkastella myymäläkohtaisia keskiarvoja, sekä nähdä kaikkien myymälöiden yhteinen keskiarvo viisikulmion yläpäästä. Yleinen työhyvinvoinnin keskiarvo oli 8,2. Jumbo ja Ratina olivat tyytyväisimpiä myymälöitä keskiarvolla 9. Forumin keskiarvo 8,5 ja Triplassa 7,25 keskiarvo.



Kuvio 11: Työhyvinvoinnin arviointi 1-10.

6 Yksilöhaastatteluiden tulokset

Haastattelussa haastateltiin 10 toimistotyöntekijää/myymäläpäällikköä, jotka valittiin satunnaisesti arpomalla. Haastattelut suoritettiin puolistrukturoidulla menetelmällä. Vastaajien vastaukset ovat täysin anonyymeja, eikä niistä voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

6.1 Miten voitaisiin tukea työhyvinvointia työpaikalla?

”Meidän tsemppaava ja toisiamme tukeva työyhteisö on jo super!”

Tuotetietämyksen lisääminen: tiimeillä voisi olla sparrauspäiviä, jossa päästäisiin muutaman tunnin ajan puhumaan tuotteista, jakamaan kokemuksia ja puhumaan ainesosista. Pääsisi puhumaan syvemmin toisten osajien kanssa eri ihotyypeille sopivista tuotteista. Usein töissä on liian kiire, ettei ehdi jutella työkavereille.

Suurimpana aiheena tuli kampanjoiden ja viestinnän selkeyttäminen, pari kertaa jo kampanja alkanut eikä myymälä ole tiennyt asiasta. Muuten työntekijät ovat olleet tyytyväisiä tämän hetken menoon ja työhyvinvointisuunnitelmaa odotetaan innolla.

6.2 Miten voisimme vähentää tätä ”työasioiden ajattelua työajan” ulkopuolella?

Mykistämällä kaikki ryhmät vapaa-ajalla. Tämä varmasti liittyy meidän työkuulttuuriimme, kaikki ovat omalla tavalla halukkaita tekemään töitä myös töiden ulkopuolella (ehkä enemmän esihenkilöiden ja etätöitä tekevien ongelma). Tätä on vaikea lähteä muuttamaan, sillä se lähtee itsestään.

6.3 Onko ehdotuksia Whats appin sijaiseksi?

Vaikea sanoa, sillä monet viestintäkanavat eivät ole turvallisia työasioiden hoitamiseen. Ehdotuksina oli Teams, Meta Workplace tai Slack. Discord oli myös ehdotuksista, mutta tietosuojariski on siihen liian suuri.

6.4 Miten voitaisiin kannustaa työntekijöitä jatkossa? Onko nykyisissä muutettavaa?

Lisää kannustamista, pienistäkin asioista kehuminen ja yhteisöllisempää toimintaa. Monet kokivat nykyisen tilanteen olevan hyvä. Toivottiin ehkä pienemmän luokan myyntikilpailuja, jossa palkinnot olisivat pienempiä, ettei tulisi kateutta myymälöiden välille. Tällä hetkellä myyntikilpailun palkintona on matka Koreaan.

6.5 Kuinka usein toivoisit virkistyspäivän pidettävän ja mitä haluaisit sen sisältävän?

Työpaikan järjestämänä 1-2 kertaa vuodessa olisi optimaalinen. Aktiviteetti, jonka jälkeen voisi käydä syömässä. Köysiratapuisto, keilaaminen, minigolf, megazone, Triplan surffaus, skumppa jooga, pakohuonepeli.

6.6 Palautetta sähköisestä kyselystä ja haastattelusta?

Työhyvinvointikartoitus koettiin todella hyväksi ja oli hyvä nähdä kokonaiskuva yrityksen työhyvinvoinnista. Toiveena olisi pitää kyselyitä jatkossakin, jotta pystyttäisiin seuraamaan työhyvinvoinnin kehitystä.

Työhyvinvointikyselyn anonymiteettiä mietittiin jonkin verran, sillä kyselyn tekijä tekee tietyn tiimin kanssa paljon töitä yhdessä.

7 Opinnäytetyön luotettavuus

Sähköisenkyselytutkimuksen tulokset ovat luotettavia, sillä haastattelut toteutettiin täysin anonyymisti ja vastaajat pääsivät vastaamaan rehellisesti kysymyksiin. Avoimien vastauksien litteroinnissa käytettiin myös suoria sitaatteja vastauksista. Kyselytutkimuksen rakentamisessa oli apuna esimiehet, jonka avulla saimme kohdennettuja kysymyksiä. Haastatteluissa käytetty puolistrukturoitu menetelmä, toimi luotettavana menetelmänä työhyvinvointikartoituksessa. Haastattelun kysymyksillä saatiin tarkennettua sähköisenkyselyn tuloksia, sekä saatiin ehdotuksia itse työhyvinvointisuunnitelmaan. Haastattelut litteroitiin, jotta aineiston käsittely olisi helpompaa ja siihen pääsee palaamaan työhyvinvointisuunnitelmaa tehdessä. Haastatteluiden luotettavuuteen vaikutti suorat sitaatit haastateltavien vastauksista. Haastateltavilta kysyttiin lupa vastausten tallentamiseen, jotta litterointi pysyisi eettisenä. Litteroidut materiaalit hävitettiin opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Opinnäytetyön luotettavuutta heikentää opinnäytetyön tekijän asema yrityksessä. Johtoasemassa työskentely ja kaikkien työntekijöiden tunteminen voi antaa puolueellista näkökulmaa työhyvinvointisuunnitelmaa tehdessä. Sähköinen kyselytutkimus toteutettiin anonyymina, mutta haastattelut tehtiin tietäen, kuka vastaaja on. Vastauksien tulokset tuotettiin niin, ettei niistä voi tunnistaa yksittäistä henkilöä.

Opinnäytetyö ja sen tulokset ovat kokonaisuudessaan luotettavia. Raportointi toimeksiantajan kanssa oli aktiivista ja täsmällistä, joka mahdollisti vaivattoman yhteistyön koko opinnäytetyön ajan. Esimerkiksi haastattelujen sisällönanalyysissä hyödynnettiin suoria lainauksia aineistosta ja selitettiin niiden taustoja yksityiskohtaisesti, mikä edisti tulosten uskottavuutta.

8 Työhyvinvointisuunnitelma toimeksiantajalle

Seuraavaksi aloitettiin työhyvinvointisuunnitelman suunnittelu ja sisällön tuottaminen. Työhyvinvointisuunnitelma tehtiin Canva alustalla, jota toimeksiantaja itse käyttää sisällöntuotannossaan. Työhyvinvointisuunnitelmassa hyödynnettiin toimeksiantajan brändivärejä. Sisältö koostui työhyvinvointikyselyn vastauksista, sekä haastatteluiden toiveista. Toimeksiantaja antoi vapaat kädet sisällöntuotantoon ja halusi esitykseen ratkaisuja mahdollisiin kehityskohtiin, joita tuli esille työhyvinvointikyselyssä.

Työhyvinvointisuunnitelmassa tulee esille kaikki tarpeellinen tieto työhyvinvoinnin nykytilanteesta ja miten sitä voidaan kehittää tulevaisuudessa. Suunnitelmaan on myös tuotu tavoite työhyvinvoinnin keskiarvon nostamisesta ja miten se voidaan saavuttaa. Sillä toimeksiantajalla ei ole aikaisemmin ollut työhyvinvointisuunnitelmaa, oli kannattavinta antaa erilaisia vaihtoehtoja kaikkiin kehityskohtiin. Suunnitelmassa tuotiin esille myös erilaisia koulutuksia, joita itse toimeksiantaja yritys voisi toteuttaa tukeakseen myyjien työtä ja luottamusta

omasta ammattitaidostaan. Tulevaisuuden työhyvinvointipäivien aktiviteetteihin henkilöstö antoi runsaasti eri vaihtoehtoja, joten suunnitelmaan lisättiin jokaisen myymälän alueen mukaan eri palveluntuottajia, joilta ostaa virkistyspäivä aktiviteetteja.

Työhyvinvointisuunnitelmaa on toteutettu jo pienissä määrin opinnäytetyönaikana, erilaisin virkistysilloin, uuden viestintä kanavan, sekä uusien työntekijöiden palkkaamisella. Työn alla on tuote esittely koulutusmateriaalit, sekä myyntikoulutus. Suunnitelmassa on osana työhyvinvointikalenteri, jonka he ovat jo ottaneet osaksi vuosaikatauluaan (Liite 3). Työhyvinvointikalenteri sisältää aikataulut työhyvinvointikyselylle, virkistyspäivälle, sekä päiviä itse työhyvinvoinnin suunnittelulle.

9 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä työhyvinvointikartoitus, jonka avulla toteutettiin työhyvinvointisuunnitelma yritykselle X. Työhyvinvointisuunnitelman tueksi laadittiin sähköinen kyselytutkimus ja pidettiin yksilöhaastattelut, vastauksien avulla saatiin tehtyä työhyvinvointisuunnitelma henkilöstön toiveiden mukaan. Toimeksiantajalla ei ollut aikaisempaa työhyvinvointisuunnitelmaa, joten vertailukohdetta ei ollut.

Opinnäytetyön teoreettinen osuus tuki itse toiminnallisen osuuden tekoa, jossa perehdyttiin työhyvinvointiin syvällisemmin. Teoreettisen osuuden aiheet kirjoitettiin myös niin, että toimeksiantaja voi hyötyä niistä tulevaisuudessa.

Työhyvinvointisuunnitelma luovutettiin toimeksiantajalle toukokuussa 2023. Toimeksiantaja tulee hyödyntämään suunnitelmaa ja muokkaamaan sitä vuosittain muuttuvien tarpeiden mukaisesti. Toimeksiantaja tulee toteuttamaan työhyvinvointikyselyn vuosittain, kuten myös sitoutuu päivittämään työhyvinvointisuunnitelmaa sen mukana. Palautetta tulisi kerätä aktiivisesti ja muokata sisältöä aina tietojen muuttuessa tai päivittyessä. Opinnäytetyötä tehdessä yritys avasi uuden myymälän, jolloin ensi vuoden työhyvinvointikyselyä ja suunnitelmaa tehdessä täytyy ottaa huomioon tämä muuttuja.

10 Arviointi

Opinnäytetyön toteuttaminen on ollut mielenkiintoista, sekä opettavaista. Pääsin toteuttamaan opinnäytetyön yritykselle, joka minua itse kiinnostaa. Työhyvinvointisuunnitelma tehtiin yrityksen toiveiden ja tarpeiden mukaan, mutta sitä ei päästy testaamaan kokonaisuudessa opinnäytetyöprosessin aikana yrityksen X kiireisen aikataulun vuoksi. Opinnäytetyön aiheen valinta ei ollut vaikea, sillä yrityksellä X ei vielä ollut toteutettu minkäänlaista

työhyvinvointikyselyä tai ohjelmaa. Samaan aikaan aikaisemman työhyvinvointiohjelman puuttuminen tuotti ongelmia, kun ei ollut aikaisempaa dataa mihin verrata. Työhyvinvointisuunnitelmaa tehtiin tiiviisti toimeksiantajan toiveiden mukaan ja kyselytutkimukseen osallistuneet olivat vastanneet aktiivisesti avoimiin kysymyksiin, joka helpotti suunnitelman tekoa. Haastatteluihin satunnaisesti valitut henkilöt kertoivat todella avoimesti siitä, mikä toimii ja missä olisi vielä kehitettävää.

Opinnäytetyön oli alun perin tarkoitus valmistua jo 2023 kevään aikana, mutta erinäisten aikataulumuutosten vuoksi se myöhästyi. Suurin osa opinnäytetyöstä saatiin valmiiksi 2023 keväällä, mutta yrityksen kasvaessa tuli kiireellisimpiä asioita hoidettaviksi ja opinnäytetyö tuli valmiiksi 2023 kesän loppupuolella. Opinnäytetyötä oli silti mukava työstää, sillä tämä oli itselle todella kiinnostava aihe.

Koen oppineeni paljon uutta ja kiinnostavaa tätä opinnäytetyötä tehdessä, etenkin kuinka aikataulut voivat muuttua itseä riippumattomista syistä. Opinnäytetyön aikaa vievin osuus oli teoriaosuudet, sillä halusin panostaa tekstinlaatuun ja siihen, että lähteet olisivat mahdollisimman uusia. Suurimmaksi haasteeksi itselleni tuli ajanpuute, jonka vuoksi en päässyt perehtymään joihinkin aiheisiin syvemmin. Olen etenkin tyytyväinen, kuinka yhteistyöhaluinen toimeksiantaja oli ja että viestintä oli selkeätä koko opinnäytetyöajan.

Oppimistavoitteeni tässä opinnäytetyössä oli löytää parhaimmat ratkaisut yritys X työhyvinvointisuunnitelmaan, jotka palvelisivat yrityksen henkilöstöä heidän toiveiden mukaisesti. Koen oman oppimistavoitteeni täyttyneen ja opin myös paljon tietosuojasta, kun on kyse pienestä mutta tunnetusta yrityksestä. Kehitin omia kirjoitustaitojani ja panostin lähteiden käyttöön. Suurin kiitos onnistuneisiin tuloksiin ja tuotoksiin on itse kyselytutkimukseen vastanneille, sillä heidän avullansa oli todella vaivatonta alkaa muodostamaan heidän näköistensä työhyvinvointisuunnitelmaa. Toimeksiantaja oli todella tyytyväinen opinnäytetyön lopputuotokseen ja lopputuotosta tullaan käyttämään yrityksessä tulevaisuudessa.

Lähteet

Painetut

Manka & Manka Työhyvinvointi 2023. Viitattu 1.8.2023.

Sähköiset

Bakker, A. 2021. The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. Viitattu 6.2.2023. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23409444211012419>

Dnb. 2023. Mitä hyötyä on työtyytyväisyyden mittaamisesta? Viitattu 4.2.2023. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5bA0rkX00osJ:https://www.dnb.com/fi-fi/syvenna-osaamistasi/ajatuksiamme/mita-hyotya-on-tyotytyvaisyden-mittaamisesta/&cd=13&hl=fi&ct=clnk&gl=fi>

Eskelinen, J. 2018. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus tuottavuuteen pankkityössä. Viitattu 5.2.2023. <https://www.aalto.fi/fi/uutiset/tyohyvinvoinnilla-on-merkittava-vaikutus-tuottavuuteen-pankkityossa>

Hakanen, J. 2011. Työn imu. E-kirja. Työterveyslaitos. Viitattu 27.8.2023. <https://laurea.finna.fi/Record/3amk.254047>

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Viitattu 6.9.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Harvie, R. 2020. 5 Reasons why establishing a workplace wellness program is important. Blogikirjoitus. Viitattu 7.8.2023. <https://www.johnleonard.com/blog/5-reasons-why-establishinga-workplace-wellness-program-is-important>

Heikkilä-Tammi. 2021. Työhyvinvoinnin laaja-alainen malli. Viitattu 4.2.2023. <https://blogs2.abo.fi/hyvinvoiva-opas/mita-on-tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-laaja-alainen-malli/>

Kaijala, M. Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö - strateginen investointi. E-kirja. Kauppakamari. Viitattu 28.8.2023. <https://laurea.finna.fi/Record/nelli01.1133000000001610>

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. E-kirja. Kauppakamari. Viitattu 3.2.2023. <https://laurea.finna.fi/Record/nelli01.1133000000001376>

- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. E-kirja. Kauppakamari. Viitattu 5.4.2023. <https://laurea.finna.fi/Record/nelli01.1133000000001376>
- Kivelä, P. 2023. Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa - Näillä vinkeillä onnistut! Viitattu 4.9.2023. <https://brik.fi/brik-lehti/tyohyvinvoinnin-kehittaminen-kannattaa/>
- Mäkelä, A. 2022. 6 merkkiä, joista tunnistat hyvinvoivan työyhteisön - toteutuvatko työpaikallasi? Viitattu 5.2.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-koko-yhteison-asia>
- Manka, M., Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Alma Talent. Viitattu 3.2.2023. nelli01.1133000000001165
- Rauramo, P. 2020. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Viitattu 5.2.2023. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/tyohyvinvointiin-vaikuttavia-tekijoita/>
- Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio: turvallinen työyhteisö menestyy. E-kirja. Alma Talent. Viitattu 14.8.2023. <https://laurea.finna.fi/Record/nelli01.1133000000001756>
- STM. 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 25.5.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Terveystalo. 2021. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Viitattu 4.2.2023. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketit/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>
- TTL. 2022. Työn imu. Viitattu 1.6.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>
- Työhyvinvointi.fi. 2021. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Viitattu 5.2.2023. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>
- Venäläinen, J. 2020. Ilmiö tutuksi - Mikä flow on? Viitattu 4.2.2023. <https://www.flow-akademian.fi/blogi/ilmio-tutuksi-mika-flow-on>

Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Heikkilä-Tammi 2021.)	9
Kuvio 2: Ilmentymät (Heikkilä-Tammi 2021).....	10
Kuvio 3: Vaikutukset työhyvinvointiin (Heikkilä-Tammi, 2021.)	12
Kuvio 4 Työhyvinvoinnin kolme ulottuvuutta. (TTL 2022.)	17
Kuvio 5: Vastaajien myymälä.	21
Kuvio 6: Vastaajien asema organisaatiossa.	22
Kuvio 7: Vastaajien työskentely vuodet organisaatiossa.	22
Kuvio 8: Vastaajien työaika.	23
Kuvio 9: Vastaajien oman työhyvinvoinnin arviointia.....	23
Kuvio 10: Vastaajien palautumisen arviointia.	25
Kuvio 11: Työhyvinvoinnin arviointi 1-10.....	29

Liitteet

Liite 1: Sähköinen Työhyvinvointikysely lomake	38
Liite 2: Työhyvinvointisuunnitelma	42

Liite 1: Sähköinen Työhyvinvointikysely lomake

Työhyvinvointi kysely

Hei Yritys X työntekijät,

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Yritys X henkilökunnan työhyvinvointia. Tutkimus suoritetaan osana Jenni Mutkalan opinnäytetyötä Laurea-ammattikorkeakoulussa. Kyselyn tuloksia tarkennetaan yksilöhaastatteluilla viikoilla 9-10.

Kyselyn tiedot kerätään luottamuksellisesti ja niitä käytetään ainoastaan vastausten analysointiin, eikä yksittäisiä vastauksia voida yhdistää vastaajiin. Tutkimus on auki 26.2.2023 asti.

Kyselyn yhteyshenkilönä toimii Jenni Mutkala, puh. xxxxxxxx. (xx@xxx.fi)

1. Missä myymälässä työskentelet?

- Tripla
- Forum
- Jumbo
- Ratina

2. Missä asemassa työskentelet? *

- Myyjä
- Esimies
- Muu

3. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?

- Alle 6kk
- 1-2 vuotta
- 3-4 vuotta

4. Oletko koko- vai osa-aikainen


- Koko-aikainen
- Osa-aikainen

5. Arvioi seuraavia väittämiä työhyvinvoinnistasasi asteikolla 1-5

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. En samaa enkä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Voin vaikuttaa omaan työhyvinvointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit tukevat työhyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilö tukee työhyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Toiveeni huomioidaan työvuorosuunnittelussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointiin on panostettu riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahallisella palkitsemisellä on vaikutusta työhyvinvointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


Tuotteiden antaminen palkitsemisellä vaikuttaa työhyvinvointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

6. Arvioi kuinka palautut työstäsi asteikolla 1-5 


	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. En samaa enkä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Työnantajani tukee työstäni palautumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen palautuvani riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani tarpeeksi unta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minulla on
aikaa ja
voimavaroja
vapaa-ajan
toimintaan


En mieti
työasioita
vapaa-ajalla

7. Mitkä asiat tukevat työhyvinvointiasi? * 

Enter your answer

8. Kuormittaako jokin asia työhyvinvointiasi? Jos kyllä mikä/mitkä asiat? * 


Enter your answer

9. Mitä uusia ehdotuksia sinulla olisi työhyvinvoinnin edistämiseksi? * 

Enter your answer

10. Miten kehittäisit yrityksen viestintäkäytänteitä? * 

Enter your answer

11. Kuinka esihenkilösi tai työnantajasi voisi tukea työhyvinvointiasi? * 

Enter your answer

12. Mitä työsuhte-etuja haluaisit meille tulevan? *

Enter your answer

13. Miten arvioisit omaa työhyvinvointiasi 1-10 *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Todella huono Todella hyvä

Liite 2: Yksilö haastattelu kysymykset

1. Miten voitaisiin tukea työhyvinvointia työpaikalla?
2. Miten voisimme vähentää tätä ”työasioiden ajattelua työajan” ulkopuolella?
3. Onko ehdotuksia Whats appin sijaiseksi?
4. Miten voitaisiin kannustaa työntekijöitä jatkossa? Onko nykyisissä muutettavaa?
5. Kuinka usein toivoisit virkistyspäivän pidettävän ja mitä haluaisit sen sisältävän?
6. Palautetta sähköisestä kyselystä ja haastattelusta?

Liite 3: Työhyvinvointisuunnitelma

**TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA
YRITYKSELLE X**



Yrityksessä X ei ole aikaisemmin tehty työhyvinvointikartoitusta tai suunnitelmaa, joten nyt yrityksen laajentuessa on hyvä aika rakentaa sen perusteet.

Tähän työhyvinvointisuunnitelmaan on otettu mukaan työhyvinvointikyselyn ja haastatteluiden vastauksia ja toiveita.



SISÄLLYS

Työhyvinvoinnin keski-arvot

Hyväksi todetut menetelmät

Mitä voitaisiin kehittää?

Työhyvinvointi aktiviteetit

Työhyvinvoinnin tulevaisuus



KESKIARVOT MYYMÄLÖITTÄIN

2023	7,25 Myymäälä 1	8,5 Myymäälä 2	9 Myymäälä 3	9 Myymäälä 4
	↓	↓	↓	↓
Tavoite 2024	7,75 Myymäälä 1	8,75 Myymäälä 2	9,25 Myymäälä 3	9,25 Myymäälä 4



Työhyvinvointia tukee tällä hetkellä

Ihana työyhteisö

Vastauksissa eniten tuli esille oma työyhteisö, kuinka kaikki kannustavat ja tukevat toisiaan.

Joustava työvuorosuunnittelu

Työvuorosuunnittelussa otetaan huomioon vapaatoiveet ja yleiset toiveet esim. opiskeljoilla.

Hyvät työsuhte-edut

Tuotteita saa ostaa hyvin alennuksin. Välillä saa tuotteita ilmaiseksi kokeiluun, jopa ennen lanseerausta.

MITÄ VOITAIISIIN KEHITTÄÄ?

Viestintä

Viestinnän selkeyttäminen

Koulutukset

Työsuhte-edut



VIESTINTÄ

Viestintäkanavana tällä hetkellä käytetään Whats Appia, mutta se on saanut ristiriitaisia mielipiteitä sekä kyselyssä, että haastattelussa. Tässä mahdollisia Whats Appin korvaajia.



Microsoft Teams

Yhdistelmätyötä varten suunniteltu yhteistyösovellus. Sovelluksessa voi chattailla, pitää kokouksia ja jakaa tiedostoja.

Hinta: Ilmainen, lisä ominaisuuksia saa alkaen 3,40€/käyttäjä/kk, ei sis. alv.

Meta Workplace

Workplace on Meta Platformsin kehittämä online-yhteistyöohjelmisto. Se helpottaa online-ryhmätyötä, pikaviestintää, videoneuvotteluja ja uutisten jakamista.

Hinta: Alkaen 4\$/käyttäjä/kk

Slack

Slack on hajautettujen ryhmien ja organisaatioiden sisäiseen viestintään suunnattu pikaviestintäohjelma.

Hinta: Alkaen 6,75€/käyttäjä/kk



VIESTINNÄN SELKEYTTÄMINEN

Viestintä on ajoittain epäselvää, sillä informaatio ei aina tavoita kaikkia osapuolia. Seuraavassa diassa on ohjeet mihin yrityksen eri ryhmiä käytetään.

Yleinen ryhmä

Kampanjat
Tuote kyselyt
Hinta kyselyt

Myymälän ryhmä

Kampanja muistutukset
Myymälä asiat

Yksityisviestit

Poissaolot
Työsuhteeseen liittyvät asiat



KOULUTUKSET

Sillä Suomessa ei ole X kosmetikasta virallisia koulutuksia, on meidän aika ideoida omia toteutustapoja oppia ja jakaa tietoa toistemme kesken.

Seuraavissa dioissa ideointia miten saamme parannettua työntekijöiden tuotetietämystä ja tätä kautta tuoda luottamusta työntekijän omaan osaamiseen, kuten myös asiakaskokemuksen parantamiseen.





UUTUUS ESITTELYT

Sillä valikoimaa on tarkoitus aina laajentaa, tulee sen mukana myös paljon opittavaa. Tähän mennessä myyjät ovat itse opiskelleet työajalla/työajan ulkopuolella uusista tuotteista.

Uutuuksia voisi esitellä esimerkiksi diaesityksen avulla. Diaesityksessä olisi jokaisesta uutuudesta pieni esittely, pääainesosat, millaiselle ihotyypille se on ja mikä sen vaikutus ihoon on. Tämän voisi toteuttaa aina kun on tulossa isompi määrä tuotteita myyntiin myymälään. Tämän voisi toteuttaa esimiehet tai esim. markkinointivastaava.

KOULUTUSPÄIVÄ

Koulutuspäivän tarkoituksena olisi pitää hetki, jossa henkilökunta kokoontuu seuraamaan x henkilön koulutusta. Koulutuksen tarkoituksena ei ole aina opettaa vain tuotteista, vaan koulutuksia voidaan pitää esimerkiksi esillepanoista, tämän hetken trendeistä tai miten saada lisämyyntiä ilman tuputtamista. Sillä myymälät ovat parhaimmillaan auki 9-21, on tärkeä luoda suunnitelma korvaaville työntekijöille jotta kaikki pääsevät mukaan koulutukseen.

Koulutuksia voisi pitää kuka vain yrityksestä, jolla on osaamista ja halua tuoda osaamistaan esille ja muiden tietoon.



TYÖSUHDE-EDUT

Työsuhde-edut ovat työnantajalle hieman rahapalkkaa edullisempi tapa palkita työntekijöitä, sillä niistä ei tarvitse maksaa sivukuluja. Sillä edellä mainitut etuudet luokitellaan kohtuulliseksi eduksi, niitä ei lasketa veronalaiseksi tuloksi. Yrityksessä on käytössä jo monia ilmaisia työsuhde-etuja kuten: Etätyömahdollisuus, liukuva työaika ja osa-aikatyömahdollisuus.



Lounasetu

Lounasetu tai ravintoetu tarkoittaa etua, jossa työntekijä saa lounassetelit" palkkansa päälle – tai niiden verotusarvo vähennetään palkasta. Verotettavaa tuloa on 75 prosenttia lounasedun arvosta.

Virike-etu

Virike-etu käy maksutapana lukemattomiin liikuntaharrastuksiin. Suosittuja edun käyttötapoja ovat esimerkiksi kuntosalit, uinti, laskettelukeskusten hissiliiput ja välinevuokrat, tennis, padel, golf, ratsastus, jooga ja tanssitunnit.

Hieronta-etu

Säännöllinen hieronta edistää ergonomiata, tukee kehoa ja mielen terveyttä sekä vähentää sairauspoissaoloja. Tarjoamalla hierontaetua satsaat henkilöstöosi myös pitkällä tähtäimellä, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat tehokkaita työntekijöitä.



TYÖHYVINVOINTI AKTIVITEETIT

AKTIVITEETIT

AKTIVITEETTEJA TYÖHYVINVOINTI PÄIVIIN



PAKOHUONE



Room escape-pelin tarkoituksena on pienen ryhmän kanssa selviytyä ulos 60 minuutin aikana lukitusta, täynnä lukuisia yhteistyötä, hoksottimia ja muita taitoja vaativia tehtäviä sisältävästä huoneesta.

Hinta: 2-10hlö ryhmälle 110-175€

MINIGOLF



Minigolf on helppo ja hauska peli, joka ei vaadi aikaisempaa kokemusta ja siinä onnistuvat kaikki.

Hinta: 10-20€/henkilö

KÖYSIRATAPUISTO



Liikunnallinen ja yhteishenkeä kohottava tiimi- tai tykypäivä raittiissa ulkoilmassa tarjoaa loistavaa vaihtelua neljän seinän sisällä olemiselle.

Hinta: Tarjous pohjainen

MEGAZONE



Megazonessa puretaan huolet ja stressi. Futuristisessa ja supersuosittuun laserpelissä adrenaliini virtaa ja kaikilla on taatusti hauskaa.

Hinta: Tarjous pohjainen

KEILAAMINEN



Hohtokeilailu on mukaansatempaava ilta-aktiiviteetti, jossa on tunnelmaa. Hohtovalaisuus sekä menevä musiikki luovat hyvän fiiliksen.

Hinta: 24-35€/rata

TRIPLA SURFFI



Surf House Helsinki tuo surffauksen ilot Suomeen kätevästi sisäsurffauksen muodossa!

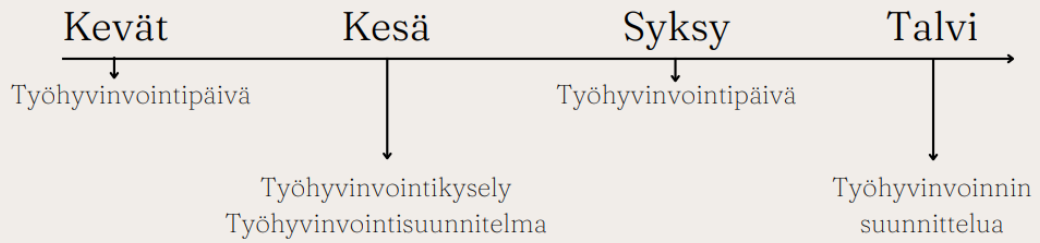
Hinta: 315€/max 10 ryhmä

Tulevaisuudessa

Työhyvinvointia seurataan ja ylläpidetään seuraavasti:

Kehityskeskusteluilla 1krt vuodessa, tai kun tarvetta
 Työhyvinvointikysely 1-2 kertaa vuodessa
 Työhyvinvointipäivä vähintään 2 kertaa vuodessa (Kevät ja syksy)

Työhyvinvointi aikataulu



KIITOS!

Rakennetaan yhdessä entistä parempi yritys X!

