

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

KATSAUS TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVISTA TEKIJÖISTÄ PÄIVITTÄISTAVARAKAUPAN ALALLA

Työhyvinvointi työntekijän näkökulmasta

TEKIJÄ Säde Harju

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Säde Harju	
Työn nimi Katsaus työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä päivittäistavarakaupan alalla	
Päiväys 27.9.2023	Sivumäärä/Liitteet 24
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
Tiivistelmä	
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia ja siihen liittyviä olennaisia asioita. Työhyvinvointi on erittäin tärkeä asia jokaiselle, joka on työelämässä. Työhyvinvointi vaikuttaa moneen asiaan niin työajalla, kuin sen ulkopuolellakin. Työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus jaksamiseen ja vointiin henkisesti, sekä fyysisesti. Työhyvinvoinnin merkitys on siis suuri meille jokaiselle. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja asioita löytyy monia, ja yksi esimerkki vaikuttavasta tekijästä on stressi. Stressi ja työuupumus huonontaa yksilön yleistä jaksamista ja hyvinvointia niin työpaikalla, kuin sen ulkopuolellakin. Työhyvinvointiin voidaan kuitenkin vaikuttaa ja sitä voidaan parantaa erilaisin keinoin. Opinnäytetyössä haluttiin selvittää, mitkä millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Työn tavoitteena oli saada tehtyä laadukas ja luotettava työhyvinvoinnin katsaus, jossa on ajantasaista teoriaa, sekä tärkeimpiä työelämässä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.</p> <p>Opinnäytetyö on tehty yleiseksi katsaukseksi työhyvinvoinnista ja sen kehittämistä jokaiselle työntekijälle, joka haluaa mahdollisuuksien mukaan hyödyntää sitä omassa työympäristössään. Työ on rajattu ja kohdennettu päivittäistavarakauppoihin. Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään työhyvinvointia työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyössä on käytetty pääasiassa laadullista, eli kvalitatiivista menetelmää. Työ on toteutettu tarkastelemalla useita erilaisia sähköisiä lähteitä, tutkimuksia, artikkeleita, sekä kirjallisuutta työhyvinvoinnista. Opinnäytetyö on toteutettu kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsaus on valittu menetelmäksi, koska se tukee luotuja tavoitteita saada mahdollisimman paljon luotettavaa tietoa ja teoriaa työhyvinvoinnista yleisesti. Opinnäytetyössä etsittiin tietoa niistä tekijöistä, mitkä vaikuttavat työhyvinvointiin. Kysymyksenä opinnäytetyössä on toiminut se, että millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Tämä ongelma ja kysymys on ollut ohjaamassa, ja mukana opinnäytetyön teossa alusta loppuun saakka. Avainsanoja opinnäytetyössä ovat esimerkiksi työhyvinvointi, työhyvinvoinnin vaikutukset, työhyvinvoinnin kehittäminen, sekä työhyvinvoinnin ylläpitäminen.</p> <p>Opinnäytetyön katsauksesta selviää, että työhyvinvointi on todella monihaaraainen käsite ja siinä on monia vaikuttajia. Työhyvinvointiin pystyy vaikuttamaan työntekijä itse, sekä ulkopuoliset tekijät, kuten työyhteisö, tai esimies. Työhyvinvointiin pystytään vaikuttamaan esimerkiksi huolehtimalla omasta fyysisestä, sekä henkisesti hyvinvoinnista. Terveelliset elämäntavat tukevat näitä molempia ja omaa yleistä hyvinvointia. Päivittäistavarakaupoissa työntekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Esihenkilön rooli työyhteisössä ja työhyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeä. Esihenkilö toimii suunnan näyttäjänä työntekijälle ja aktiivisesti vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Tuloksista voidaan päätellä, että työhyvinvointi on tärkeä asia, joka vaikuttaa jokaisen yksilön hyvinvointiin.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kehittäminen, työhyvinvoinnin vaikutukset, työhyvinvoinnin ylläpitäminen	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author(s) Säde Harju	
Title of Thesis An overview of the factors affecting occupational well-being in the field of grocery retail	
Date September 27, 2023	Pages/Appendices 24
Client Organisation /Partners	
<p>Abstract</p> <p>This thesis deals with occupational well-being and related essential issues. Well-being at work is a very important issue for everyone who is in the working life. Well-being at work affects us both during and outside of working hours. Well-being at work has a huge impact on coping and well-being both mentally and physically. The importance of well-being at work is therefore great for each of us. There are many factors that affect well-being at work, and one example of an influencing factor is stress. Stress and burnout worsen an individual's general coping and well-being both at the workplace and outside of it. However, well-being at work can be influenced and improved by various means. The aim of the thesis was to find out which factors affect well-being at work. The goal of the work was to write a high-quality and reliable review of occupational well-being, with up-to-date theory as well as the most important factors affecting occupational well-being.</p> <p>The thesis contains a general overview of occupational well-being and its development for every employee who wants to make use of it in their work environment. The work is limited to and targeted at grocery stores. The thesis focuses on occupational well-being from the employee's point of view. The thesis mainly uses a qualitative method. The work was conducted by examining several different electronic sources, studies, articles, and literature on well-being at work. The thesis was implemented as a literature review. The literature review was chosen as a method as it supports the created goals to obtain as much reliable information and theory as possible about well-being at work in general. Information was sought on the factors that affect well-being at work. The question in the thesis was to discuss which factors affect well-being at work. Question was central for the thesis from beginning to end.</p> <p>The thesis shows that well-being at work is a multi-faceted concept and consists of many factors. Well-being at work can be influenced by the employee, as well as by external factors, such as the work community or the supervisor. Every employee can influence well-being at work, for example, by taking care of his/her physical and mental well-being. A healthy lifestyle supports general well-being. In grocery stores, working hours affect the well-being of employees. The supervisor's role in the work community and in promoting work well-being is important. The supervisor acts as a guide for the employee and actively influences the employee's well-being. It can be concluded that well-being at work is an important issue that affects the well-being of every individual.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Well-being at work, developing well-being at work, effects of well-being at work, maintaining well-being at work</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	7
2.2	Fyysinen hyvinvointi	9
2.3	Henkinen hyvinvointi	10
2.4	Työturvallisuus & työturvallisuuslaki	10
2.5	Työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä	11
2.6	Stressi työhyvinvoinnin näkökulmasta.....	11
3	PÄIVITTÄISTAVARAKAUPAN ALA	13
3.1	Työehtosopimus	13
3.2	Päivittäistavarakaupassa työntekijän kuormittuminen	13
3.3	Henkinen kuormittuminen	14
3.4	Fyysinen kuormittuminen	14
3.5	Ergonomia & tuki- ja liikuntaelinsairaudet.....	14
4	KIRJALLISUUSKATSAUS	16
4.1	Katsausmenetelmä ja katsauskysymykset.....	16
4.2	Kirjallisuuskatsauksen toteutus	16
4.3	Eettisyys ja luotettavuus.....	17
5	KIRJALLISUUSKATSAUKSEN YHTEENVETO	17
5.1	Työhyvinvointi	17
5.2	Kaupalanalan työajat	17
5.3	Kaupalanalan työhyvinvointi	18
5.4	Työhyvinvointiin vaikuttaminen ja sen edistäminen	18
5.5	Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnin kannalta.....	19
5.6	Esihenkilön merkitys työntekijän työhyvinvoinnin kannalta.....	19
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	20
	LÄHTEET	22

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia ja sen merkitystä päivittäistavarakaupan alalla kirjallisuuskatsauksen avulla. Päivittäistavarakauppa on kauppa, jossa myydään ruokatuotteita, sekä muita kulutustuotteita (Kaupan liitto julkaisu aika tuntematon). Opinnäytetyössä nousee esille tärkeitä työhyvinvointiin liittyviä olennaisia asioita. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys meille jokaiselle ja myös yhteiskunnallisella tasolla. Työhyvinvoinnilla on vaikutus jokapäiväiseen arkielämään, ja se vaikuttaa meihin niin fyysisesti, kuin henkisesti. Työhyvinvointi on tärkeä asia, koska seuraamukset voivat vaikuttaa myös meihin vapaa-ajallamme. Stressi ja loppuun palaminen ovat yksi hyvä esimerkki asioista, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin työajalla, sekä sen ulkopuolellakin. Työntekijän ylikuormittuessa ja loppuun palaessa, negatiiviset vaikutukset voivat kantautua pitkällekin. Työhyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen pystytään kuitenkin vaikuttamaan monella tapaa, yksilö- sekä yhteisötasolla. Päivittäistavarakaupoissa korostuu vahvasti esimerkiksi ergonomia ja sen noudattaminen, joka vaikuttaa suuresti työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä nostetaan esille myös esimerkiksi työehtosopimuksen ja työturvallisuuslain merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta. Nämä ovat oleellisia asioita, jotka turvaavat jokaisen työntekijän työhyvinvointia.

Tämä opinnäytetyö on yleinen työhyvinvoinnin kehittämisen katsaus päivittäistavarakauppaan, jota tarkastellaan työntekijän kannalta. Jokainen kaupan alalla työskentelevä pystyy mahdollisuuksien mukaan käyttämään ja hyödyntämään tätä opinnäytetyötä omassa työympäristössään. Opinnäytetyössä käydään läpi tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja siihen, kuinka työhyvinvointiin voidaan oikeasti vaikuttaa. Tällaisia tekijöitä löytyi mm. työyhteisö, esihenkilö, terveelliset elämäntavat, sekä työajat. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys jokaisen yksilön jaksamiseen ja yleiseen vointiin. Työhyvinvointi on laaja käsite ja se haarautuu moneen osaan. Jokainen yksilö pystyy vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa omilla päivittäisillä ratkaisuillaan.

Opinnäytetyö on toteutettu kirjallisuuskatsauksena, joka tukee luotuja tavoitteita saada mahdollisimman paljon luotettavaa tietoa ja teoriaa työhyvinvoinnista yleisesti. Opinnäytetyössä on käytetty laadullista, eli kvalitatiivista menetelmää. Työ on toteutettu tarkastelemalla erilaisia sähköisiä lähteitä, tutkimuksia, artikkeleita, sekä kirjallisuutta työhyvinvoinnista. Opinnäytetyö on toteutettu katsauksena oppaaksi työhyvinvoinnista ja sen kehittamisestä jokaiselle työntekijälle, sekä esihenkilölle, joka haluaa mahdollisuuksien mukaan hyödyntää sitä omassa työympäristössään. Työ on rajattu ja kohdennettu päivittäistavarakauppoihin työntekijän näkökulmasta katsottuna.

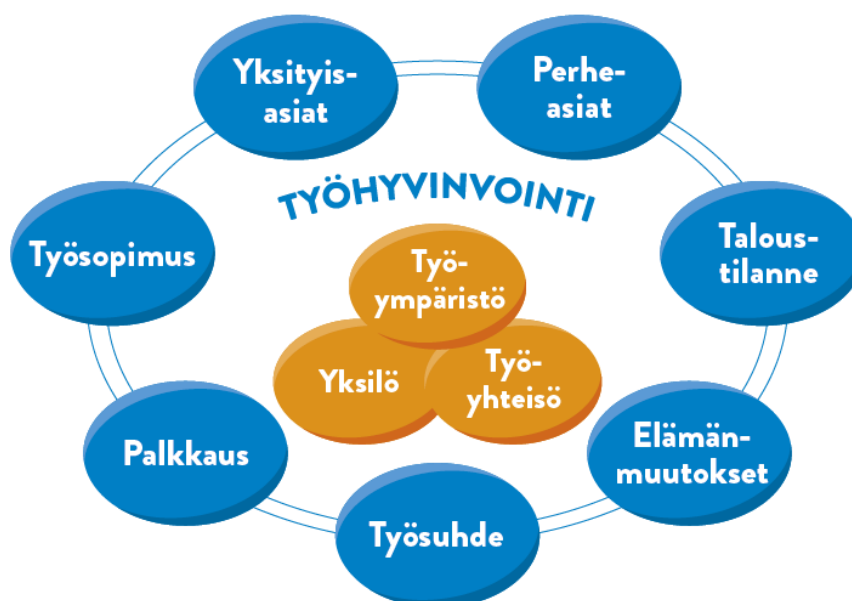
Opinnäytetyössä etsitään vastausta tutkimuskysymykseen, millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimusongelma sekä tutkimuskysymys ovat olleet mukana alusta lähtien ja ohjannut työn suuntaa. Tällä opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa ja työ on toteutettu täysin omasta mielenkiinnosta työhyvinvointia ja omaa opiskelualaa kohtaan. Pystyn soveltamaan opittuja asioita tulevassa työelämässä monelta kannalta. Yhteiskunnallisesti työhyvinvoinnilla on todella suuri merkitys ja vaikutus moneen asiaan. Työelämässä kaikkien täytyy kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja siitä on hyvä muistuttaa sekä puhua. Hyvinvointi vaikuttaa suuresti yksilön jaksamiseen.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi Suomesta löytyy lainsäädäntöjä. Työsuojelulainsäädännön tarkoituksena on henkisen, sekä fyysisen terveyden suojeleminen, sekä työehdoista huolehtiminen (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon). Työhyvinvointi on todella suuri kokonaisuus, johon vaikuttaa hyvin moni asia sisäisesti, että ulkoisesti. Ihminen voi voida hyvin, tai huonosti, ja tämä taas vaikuttaa suorittamiseen. Hyvinvointiin liittyy erilaisia tunnetiloja ja sitä, kuinka me koemme asiat tällä hetkellä. Työhyvinvointia voidaan tutkia monesta eri näkökulmasta. Työhyvinvointiin voivat vaikuttaa esimerkiksi yksityisasiat ja yksityiselämän tapahtumat. Palkkaus, työsuhte, sekä yleinen taloustilanne vaikuttavat työhyvinvointiin. Kaikilla elämänmuutoksilla on vaikutuksensa työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin pystytään kuitenkin vaikuttamaan hyvinkin paljon erilaisin keinoin. Yleisesti terveydestä huolehtiminen ja terveelliset elämäntavat, sekä työolot ja ilmapiiri työpaikalla vaikuttavat työhyvinvointiin (Kansalaisyhteiskunta 2020).

Työyhteisössä työhyvinvointiin vaikutetaan yksin ja yhdessä erilaisin teoin, ja tähän linkittyy vahvasti esimerkiksi työilmapiiri työyhteisössä. Positiivinen ilmapiiri on kannustava ja silloin töihin on aina mukava tulla. Negatiivinen ilmapiiri työyhteisössä vaikuttaa myös suoriutumiseen, sekä työhyvinvointiin yleisesti jokaisella hyvin paljon. Työhyvinvoinnin merkitys on todella suuri koko yhteiskunnassa ja sillä on suuret vaikutukset. On todettu, että työhyvinvointi vaikuttaa jokaisella työssä jaksamiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuaika tuntematon). Hyvin voiva työntekijä pystyy tuottamaan paljon enemmän ja paremmin, kuin stressautunut työntekijä, joka ei meinaa jaksaa, eikä pysty välttämättä edes suoriutumaan päivittäisistä tehtävistä. Työhyvinvointi tukee työntekijän sitoutumista sekä innostusta työtä kohtaan, mikä parantaa myös työpaikan imagoa ja kuvaa yrityksestä hyvänä yhteistyökumppanista. Työhyvinvoinnilla on todella suuri merkitys työelämässä ja sen vaikutukset voivat olla hyvinkin suuret joko positiivisesti tai negatiivisesti, ja ne voivat kantautua pitkällekin (Kansalaisyhteiskunta 2020).

Alapuoella olevassa kuvassa kartoitetaan ja nähdään, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisö, työympäristö, sekä yksilöinä meidän henkilökohtaiset asiatamme ja valintamme. Uloimmassa reunassa päästään tarkastelemaan, mitkä asiat vaikuttavat yleisesti meidän työhyvinvointiimme, kuten esimerkiksi erilaiset mahdolliset elämänmuutokset, sekä taloustilanne (kuva 1).



KUVA 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Päivi Rauramo, 2020.)

Työhyvinvoinnilla ja sen ylläpitämisellä oikein keinoin voidaan vähentää ja vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden mahdollisiin poissaoloihin töistä. Työhyvinvointi vaikuttaa myös vahvasti viihtyvyyteen työympäristössä ja työntekijän sitoutumiseen. Sitoutunut työntekijä on myös tuottavampi yritykselle ja kantaa yrityksen arvoja positiivisen mielin, ja se myös huokuu ja näkyy ulospäin. Suomessa työhyvinvointia ja työturvallisuuden takana ja turvaamassa näitä tärkeitä asioita on muun muassa työsuojelulainsäädäntö. Työturvallisuuslaissa säädelään esimerkiksi työnantajan yleisiä velvollisuuksia, sekä työtä ja työolosuhteita koskevia tarkempia säännöksiä. Myös yleiseen hyvinvointiin on mahdollisuus vaikuttaa meillä jokaisella esimerkiksi huolehtimalla terveellisestä ruokavaliosta ja riittävästä liikunnasta (Kansalaisyhteiskunta 2020).

2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä löytyy hyvin monia ja sitä tutkitaan esimerkiksi psykologian, terveystieteiden, sekä sosiologian näkökulmista. Tässä osuudessa käydään läpi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja niiden osia. Kokonaisvaltaista työhyvinvointia tarkastellessa tulee ottaa huomioon myös jokaisen oma kokemus heidän hyvinvoinnistaan (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä julkaisu-aika tuntematon). Jokainen yksilö tuntee ja kokee asiat eri tavalla. Meidän omaan työhyvinvointiimme on myös mahdollista vaikuttaa meillä jokaisella, esimerkiksi pitämällä huolta terveellisestä ruokavaliosta ja huolehtimalla päivittäisesti liikunnasta. Työhyvinvointia voidaan lähteä tarkastelemaan yksilö-, organisaatio-, yhteisö-, työ-, sekä johtamisen tasolla (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä julkaisu-aika tuntematon).

Alapuolella on kuvio, josta voidaan nähdä mitä ovat työhyvinvoinnin tekijät (kuva 2). Kuviosta käy ilmi viisi asiaa, jotka vaikuttavat hyvinvointiin. Kuviosta selviää esimerkiksi, kuinka itse pystymme vaikuttamaan omaan hyvinvointiimme, sekä mitkä asiat vaikuttavat työyhteisössä työhyvinvointiin. Jokaista tasoa tarkastellessa voi huomata, että jokaisella on oma merkityksensä ja vaikutuksensa työhyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen.



KUVA 2. Työhyvinvoinnin tekijät (Marja-Liisa Manka julkaisuaika tuntematon)

Organisaatiotasolla tarkastellessa esimerkiksi organisaation rakenne ja muut mahdolliset yhteiset käytännöt ja linjaukset vaikuttavat työhyvinvointiin. Myös se, mahdollistaako organisaatio esimerkiksi jokaisen mahdollisuuden oppia ja kehittää itseään vaikuttaa tähän suuresti. Organisaatio rakentaa ns. pohjan ja rakenteen työympäristölle, ja näin sillä on merkitys myös yksilöiden työhyvinvointiin (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä julkaisuaika tuntematon).

Johtamisen tasolla nousee esille johtamisen taito ja sen vaikutus työhyvinvointiin. Oikeanlaisella ja kannustavalla johtamisella pystytään vaikuttamaan työhyvinvointiin useiden mahdollisten toimintojen kautta ja näin myös päästään tukemaan työhyvinvointia. Oikeanlaisella ja kannustavalla johtamisella voidaan vaikuttaa esimerkiksi työilmapiiriin positiivisesti, avoimuuteen työympäristössä, oikeudenmukaisuuden kokemukseen, sekä kuinka työtä mahdollisesti hallitaan. Hyvällä johtamisella voidaan saada aikaan työhyvinvointia tukeva työyhteisö (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä julkaisuaika tuntematon).

Työyhteisössä korostuu suuresti esimerkiksi työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin. Hyvällä ilmapiirillä työyhteisössä asiat sujuvat joustavammin ja näin ollen jokaisen on myös mukava olla töissä. Hyvällä ilmapiirillä voidaan välttää esimerkiksi konflikteja, jotka voivat vaikuttaa työyhteisössä viihtyvyyteen. Työyhteisössä työkaverit tarjoavat myös tukea toisilleen, ja sillä on myös vaikutuksia mahdolliseen uupumuksen tunteeseen, jota yksilöt voivat tuntea. Avoimuus työyhteisössä ja mahdolliset yhdessä luodut ja rakennetut pelisäännöt ovat tärkeitä, jotta jokainen yksilö tietää miten toimia yhteisössä. Yhdessä luodut pelisäännöt myös ennaltaehkäisevät mahdollisia konflikteja ja muita erimielisyyksiä (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä julkaisuaika tuntematon).

Työssä ja työpaikalla on tärkeää, että jokainen yksilö pystyisi vaikuttamaan mahdollisiin erilaisiin asioihin. Tämä lisää viihtyvyyttä työssä ja parantaa myös samalla työhyvinvointia yleisesti. Työpaikoilla itsensä kehittämisen mahdollisuus ja mahdollisuudella oppia lisää on myös vaikutuksensa työhyvinvointiin. Mahdollisuuksia ja asioita, joihin itse työntekijä pystyy vaikuttamaan, on mm. palkkataso ja siitä neuvottelemisen (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä julkaisuaika tuntematon).

Me itse yksilöinä pystymme vaikuttamaan omaan yleiseen vointiimme, joka taas on kytköksissä yleiseen työhyvinvointiimme. Tähän liittyy vahvasti terveelliset elämäntavat esimerkiksi meidän päivittäinen riittävä liikunnan saaminen, sekä terveellinen ruokavalio (Marja-Liisa Manka julkaisuaika tuntematon).

2.2 Fyysinen hyvinvointi

Jokainen meistä pystyy vaikuttamaan hyvinkin suuresti omaan fyysiseen hyvinvointiinsa meidän jokapäiväisillä valinnoillamme. Tällaisia henkilökohtaisia valintoja ovat terveellisistä elämäntavoista huolehtiminen, kuten esimerkiksi riittävästä liikunnasta huolehtiminen. Myös riittävästä unesta ja unenlaadusta huolehtiminen on tärkeää fyysisen hyvinvoinnin kannalta. Työpaikoilla pystytään kannustamaan ja tukemaan työntekijöitä terveellisiin valintoihin useilla tavoilla. Jokaisen omat henkilökohtaiset valinnat ja työyhteisössä olevat tavat toimia vaikuttavat meidän hyvinvointiimme ja palautumiseen työstä. Riittävästä liikunnasta huolehtimalla voidaan vahvistaa fyysistä ja psyykkistä puolta, sekä samalla vähentää ja ehkäistä esimerkiksi mahdollisia sairastumisia ja poissaoloja. Kuormittavassa työympäristössä fyysisestä kunnosta ja toimintakyvystä huolehtiminen on tärkeää. Kaupan alalla tapahtuu paljon nostoja ja toistoja, joten työ voi olla fyysisesti rasittavaa. Esimerkiksi hyvä kuntoinen palautuu fyysisestä työstä paremmin, kuin huono kuntoinen (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon).

Fyysiseen hyvinvointiin ja olotilaan vaikuttaa myös mahdollinen stressi ja uupumus. Tämä voi aiheutua paineen alla esimerkiksi, kun työntekijä kokee työmääränsä liialliseksi, eikä pysty välttämättä enää selviytymään niistä ajallaan. Työstä palautuminen ja tasapaino työn, sekä vapaa-ajan välillä on todella tärkeää. Stressin ja uupumuksen seuraamukset ovat henkisiä, sekä fyysisiä. Stressi ilmenee jokaiselle eri tavalla ja yksilöllisesti, mutta yleisiä stressin oireita ovat esimerkiksi väsymys, jatkuva sairastelu, sekä uniongelmat (Puhti 2023).

2.3 Henkinen hyvinvointi

Työn henkiseen kuormittavuuteen työyhteisössä vaikuttaa esimerkiksi työyhteisö, avoimuus työyhteisössä, kunnioitus, arvostus, sekä oikeudenmukaisuuden tunne. Henkinen hyvinvointi on osittain kytköksissä myös fyysiseen hyvinvointiin ja terveellisiin elämäntapoihin, kuten riittävään unen saantiin. Henkisen työhyvinvoinnin merkitys on noussut enemmän esille 2000-luvun aikana. Epävarmuus työpaikalla ja sen ulkopuolella asettavat henkisiä paineita jokaiselle. Ulkopuolelta kohdistuvia paineita aiheuttaa esimerkiksi globaalit kriisit, kuten ilmastonmuutos tai sota. Työpaikalla paineita voi aiheuttaa yllättävät henkilökohtaiset taloudelliset vaikeudet ja muut mahdolliset henkilökohtaiset muutokset. Henkinen hyvinvointi ja sen ylläpitäminen on todella tärkeää, se on yksi tärkeimmistä voimavaroistamme. Hyvinvoiva työntekijä pystyy tuottamaan ja toimimaan paremmin. Työpaikalla esihenkilön roolissa olevalla on suuri merkitys työntekijöiden henkiseen jaksamiseen. Työyhteisössä tarjottavan tuen merkitys ja tarve korostuu suuresti, ja sen mahdollisuus saada on erittäin tärkeää (Great Place To Work julkaisuaika tuntematon)

Stressillä ja uupumuksella on myös seuraamuksensa henkiseen hyvinvointiin. Stressi voi ilmetä eri tavalla eri ihmisillä, mutta yleisimpiä psyykkisiä oireita ovat esimerkiksi toimintakyvyn heikkeneminen, jatkuva väsymyksen tunne, sekä loppuun palamisen tunne (Puhti 2023).

2.4 Työturvallisuus & työturvallisuuslaki

”Suomessa meidän työolojamme ovat turvaamassa erilaiset säännökset ja lait, kuten esimerkiksi työturvallisuuslaki. Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §).

Työturvallisuus tarkoittaa sitä, että työolot ovat kunnossa jokaiselta mahdolliselta kannalta katsottuna. Työturvallisuus sisältää siis myös esimerkiksi henkisen ja fyysisen näkökulman. Omasta, ja muiden työturvallisuudesta pystytään huolehtimaan, ja turvaamaan useilla mahdollisilla toimenpiteillä. Työympäristön tulisi olla sellainen, että siellä on jokaisen turvallista liikkua ja siellä noudatetaan yhteisiä turvallisuussääntöjä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tarpeettomia tavaroita ei jätetä roikkumaan esimerkiksi kulkuväylille, tai pelastusreiteille. Näin pystytään myös ennaltaehkäisemään mahdollisia työtapaturmia ja muita vaaratilanteita. Työnantajalla, sekä työntekijöillä on omat vastuunsa ja velvoitteensa työturvallisuuden kannalta. Jokaisen työntekijän tulee huolehtia omalta osaltaan, että pitää huolta omasta, sekä muiden työturvallisuudesta huolehtimalla omista toimistaan sääntöjen mukaisesti. Turvallisessa työympäristössä on myös mukavampi työskennellä yhdessä (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon).

2.5 Työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä

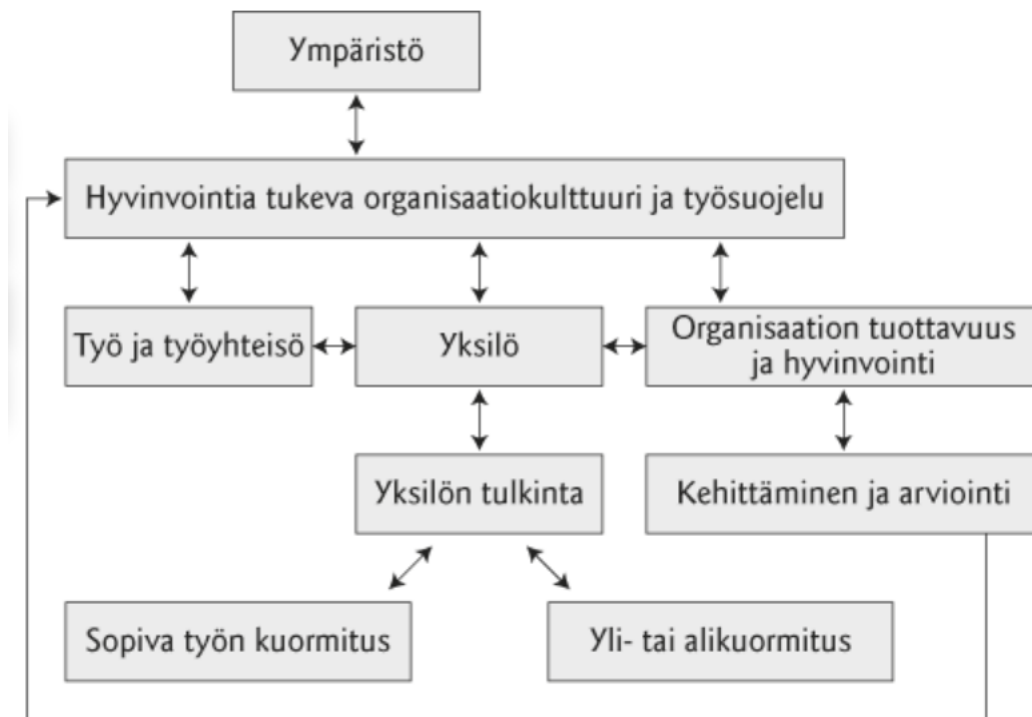
Työhyvinvoinnin edistämiseen ja parantamiseen löytyy useita mahdollisia keinoja. Työelämässä ja työyhteisössä voi usein tulla vastaan erilaisia tilanteita ja pulmia, jotka saattavat vaikuttaa meidän työhyvinvointiimme. Näistä asioista kuitenkin voidaan ottaa yhdessä työyhteisön kanssa kappia, ja alkaa kehittää asioita eteenpäin ja parempaan suuntaan. Tämä tarjoaa mahdollisuuden kehittää työyhteisöä ja tarttua ongelmaan kiinni. On tärkeää, että ensin tunnistetaan ongelmat työyhteisössä, jotta niihin pystytään alkaa tekemään yhdessä muutoksia. Kun on tunnistettu mahdollinen ongelma ja löydetty ratkaisu työyhteisössä, jokaisen työntekijän sitoutuminen tavoitteeseen on oleellista. Yhdessä pystytään kehittämään paras mahdollinen tapa toimia ja kehittää työhyvinvointia työyhteisössä. Myös mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön koetaan erittäin tärkeäksi ja työhyvinvointia edistäväksi, sillä on myös vaikutusta stressin vähentämiseen. Mahdollisuudella vaikuttaa omaan työhön tarkoitetaan esimerkiksi mahdollisuutta työskennellä etänä, ja päättää, missä järjestyksessä työt suoritetaan. Jokainen työntekijä tuntee toimintaympäristönsä parhaiten, näin ollen, kun työympäristöä aloitetaan kehittämään, on hyvä kuulla, mitä työntekijällä on sanottavaa (Työterveyslaitos 2017).

Työyhteisössä työhyvinvointia voidaan edistää myös järjestettävillä tyky-päivillä. Tämän työhyvinvoinnin edistämiseen tarkoitettuna päivän tarkoituksena on edistää ja ylläpitää työntekijän työhyvinvointia, sekä työkykyä. On tutkittu, että tällaisella toiminnalla pystytään edistämään ja parantamaan työkykyä, terveyttä, sekä osaamista (Kansalaisyhteiskunta 2020).

2.6 Stressi työhyvinvoinnin näkökulmasta

Jokainen yksilö voi kokea stressin eri tavalla ja se voi oireilla henkisesti, kuin fyysisestikin. Kun vaatimukset työelämässä kasvaa, tämä lisää myös stressiä. Sopiva määrä stressiä ei kuitenkaan ole välttämättä huono asia, ja sitä pystytään sietämään yksilöllisesti tiettyyn pisteeseen asti. Stressiin syntyy voi vaikuttaa esimerkiksi liiallinen työn määrä, josta yksilöllä on vaikeuksia selviytyä, sekä jatkuva paineen alla työskenteleminen. Stressi voi muuttua terveydelle haitalliseksi varsinkin pitkittyessään, eli muuttuessaan krooniseksi. Krooninen stressi voi pahentaa tai jopa pahentaa joitakin sairauksia, tällaisia on esimerkiksi muistisairaudet, sekä sydän- ja verisuonisairauksia. Työhyvinvoinnin kannalta tarkastellessa stressi vaikuttaa toimintakykyyn ja suoriutumiseen pitkittyessään negatiivisesti. Tämä vaikuttaa myös mielentilaan ja kuormittaa fyysisesti kehoa. Jokaisella yksilöllä on erilainen paineensietokyky, mutta stressiä voi kuitenkin opetella hallitsemaan. Stressi voi oireilla henkisesti, sekä fyysisesti. Henkisesti yleisimpiä oireita on mieliala muutokset, väsymyksen tunne, sekä ahdistuneisuus. Fyysisesti stressi voi oireilla esimerkiksi pahoinvointina, sairasteluna, sekä uniongelmina. Oireita voi olla joskus vaikea tunnistaa stressiksi ja ne voidaan mieltää normaaliin elämään kuuluviksi. Terveellisistä elämäntavoista huolehtiminen, sekä tasapainosta työn ja vapaa-ajan välillä on hyvä huolehtia. On tärkeää, että työstä pystytään palautumaan. Näin pystytään ennaltaehkäisemään mahdollista aiheutuvaa stressiä (Puhti 2023).

Alla olevassa kuviossa kuvataan työn ja yksilön vuorovaikutusta ja näin meillä jokaisella muodostuu jonkinlainen oma yksilöllinen kokemus työhyvinvoinnista (kuva 3). Kuviosta voidaan myös nähdä, mitkä asiat vaikuttavat yksilölliseen kokemukseen, kuten esimerkiksi millainen työyhteisö, työympäristö, sekä hyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri.



KUVA 3. Stressi haastaa työkyvyn (Tarja Nummelin, 2008)

Työelämä voi olla nykypäivänä erittäin kuormittavaa ja vaatimukset kovia. Kuormittuvuutta ja työhyvinvointia ajatellen yksi tärkeimpiä taitoja hallita työelämässä on stressinhallinta, sekä sopeutuminen esimerkiksi kiireiseen aikatauluun. Jokainen yksilö tulkitsee eri tavalla asioita ja hyvinvointi haarautuukin moneen osaan. Vaikuttavia asioita on esimerkiksi ilmapiiri, työyhteisö, yrityksen menestyminen, työsuojelu, sekä työpaikka, joka tukee työhyvinvointia ja ottaa sen huomioon valinnoissaan. Esimerkiksi työyhteisö, ja millaiseksi itse koemme työmme, vaikuttaa hyvinvointiin. Jokainen yksilö tulkitsee ja omaa erilaisen sietokyvyn. Esimerkiksi sopivalla määrällä kuormitusta ja mukavalla työyhteisöllä, voidaan saada aikaseksi työimu, jolla on positiivisia vaikutuksia pidemmällekin. Hyvinvoiva työntekijä tekee yritykselle positiivista tulosta. Kun työ taas on ylikuormittavaa ja todella vaativaa, työntekijän uupuminen ja muut mahdolliset oireet alkavat näkyä negatiivisesti. (Nummelin 2008, luku 1.)

3 PÄIVITTÄISTAVARAKAUPAN ALA

Päivittäistavarakauppa on kauppa, joka myy päivittäistavaratuotteita kuluttajille. Päivittäistavarakaupan tuotteet ovat sellaisia, joita me jokainen tarvitsemme joka arkipäivä. Tällaisia on esimerkiksi ruoat, juomat, teknokemian tuotteet, kodintuotteet, tupakkatuotteet, lehdet, sekä päivittäiskosmeettiikka. Päivittäistavarakauppojen myymälätyyppejä on monia erilaisia, mutta ovat yleensä ne ovat joko marketmyymälöitä, tai verkkokauppoja (Kaupan liitto julkaisuaika tuntematon).

Päivittäistavaroiden tukku-, ja vähittäiskauppa on suuri työllistäjä ja toimija Suomessa, ja ne työllistävätkin yli 80 000 työntekijää. Kaupan alalla on myös todella suuri merkitys yhteiskunnallisesti, koska ala on todella suuri veronmaksaja. Päivittäistavarakaupoissa noudatetaan myös kaupan alan työehtosopimusta (Päivittäistavarakauppa ry julkaisuaika tuntematon).

3.1 Työehtosopimus

Kaupan alalla noudatetaan kaupan alan työehtosopimusta. Työehtosopimus on turvaamassa työntekijöiden, sekä työnantajan oikeuksia. Työehtosopimuksesta ovat neuvottelemassa työntekijöitä edustava palvelualojen ammattiliitto PAM ry, sekä työnantajaa edustava Kaupan liitto ry (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2023). Kun molemmat osapuolet pääsevät yhteisymmärrykseen saadaan luotua yhteiset ehdot. Kaupan alan työehtosopimuksessa käy ilmi vähimmäistyöehdot, kuten esimerkiksi työntekijän työaikaan, palkkaan, sekä muihin tärkeisiin asioihin liittyviä ehtoja. Työehtosopimuksessa määritellään siis, kuinka paljon työntekijälle täytyy esimerkiksi maksaa palkkaa, taikka kuinka lomat määräytyvät (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2023). Työehtosopimus ja hyvinvointi liittyvät toisiinsa, koska esimerkiksi palkan suuruus ja muut tärkeät ehdot vaikuttavat eri tavoilla hyvinvointiin.

3.2 Päivittäistavarakaupassa työntekijän kuormittuminen

Työ voi aiheuttaa henkistä tai fyysistä kuormittumista työntekijälle riippuen aina heidän työnsä laadusta. Työntekijän kuormittuminen on uhka terveydelle, joten siitä on pidettävä huolta. Työturvallisuuslaissa käydään läpi työntekijän turvallisuuteen, sekä kuormittavuuteen liittyviä säännöksiä. Työntekijän työolot vaikuttavat jokaiseen ja niillä on aina henkiset ja fyysiset seuraamukset. Päivittäistavarakaupassa esimerkiksi fyysiseen kuormittumiseen vaikuttaa suuresti ergonomia. Millä tavalla mahdollista tavarakuormaa siirretään ja tavaroita nostetaan, tällä on suuri vaikutus fyysiseen terveyteen myös pidemmälle katsottuna (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2022).

”Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 25 §).

3.3 Henkinen kuormittuminen

Päivittäistavarakaupoissa tapahtuu henkistä kuormittumista ja se kuuluuikin työhön sopivissa määrissä, mutta liika henkinen kuormittuminen aiheuttaa seuraamuksia. Kuormittumiseen ja sen seurauksiin vaikuttaa esimerkiksi kuormittumisen syy, sekä kuinka pitkään työntekijä on ollut kuormittumisen alla. Työntekijän henkisellä kuormittumisella on negatiiviset vaikutukset hyvinvointiin, sekä työympäristössä muihin toimijoihin. Kuormittunut työntekijä ei välttämättä pysty enää toimimaan tehokkaasti, eikä suoriudu päivittäisistä työtehtävistään. Henkisen kuormittumisen seuraukset ilmenevät yleensä työntekijän stressinä ja väsymyksenä. On tärkeää kiinnittää huomiota liialliseen stressiin, koska se vaikuttaa terveyteen negatiivisesti. Liiallisen stressi voi johtaa kykenemättömyyteen, sekä pahimmillaan myös masennukseen. Työympäristö ja työkaverit vaikuttavat myös todella paljon siihen, kuinka helppo ja mukava työympäristössä on toimia. Hyvä ilmapiiri työpaikalla on voimavara jokaiselle työntekijälle. Hyvälle työkaverille on helppo esimerkiksi puhua asioista, ja jakaa työtehtäviä tarvittaessa (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2022).

3.4 Fyysinen kuormittuminen

Päivittäistavarakaupassa työ voi olla hyvinkin fyysistä, siksi fyysisen työn kuormittavuuteen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Työntekijä joutuu työskentelemään useissa eri asennoissa työpäivänsä aikana. Päivittäistavarakaupassa esimerkiksi kuorman purkaminen, tavaroiden nosteleminen ja siirtäminen on työnkuvaan tyypillistä. Työturvallisuuslaissa on määritelty työntekijän turvallisuuteen ja kuormittavuuteen liittyviä säännöksiä. Nämä säännökset ovat turvaamassa esimerkiksi työntekijän mahdollisimman turvallista työympäristöä, sekä tapoja työskennellä työympäristössä. Työntekijän fyysiseen kuormittumiseen pystytään kuitenkin vaikuttamaan monella tapaa. Jokainen työntekijä on kuitenkin itse vastuussa siitä, kuinka hyvin noudattaa esimerkiksi ergonomiaa nostellessaan painavia laatikoita. Myös mahdollisten työnantajan tarjoamien apuvälineiden käyttö auttaa fyysisen kuormittumisen estämisessä ja tukee ergonomiaa. Työergonomiasta puhuminen ja muistuttaminen työarjessa olisi erittäin tärkeää (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2022).

”Työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Niiden tulee mahdollisuuksien mukaan olla siten säädettävissä ja järjestettävissä sekä käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 24 §).

3.5 Ergonomia & tuki- ja liikuntaelinsairaudet

Tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet ovat hyvin yleisiä nykypäivänä ja nämä koskevat myös päivittäistavarakauppaa. Päivittäistavarakaupassa työ voi olla hyvinkin fyysistä ja tavaroiden siirtoa, sekä nostelua tapahtuu hyvin paljon. Ergonomiasta huolehtiminen onkin hyvin tärkeää, koska sillä voi olla pitkäaikaiset vaikutukset ja seuraukset. Tuki- ja liikuntaelin sairaudet ovat yleisiä sairauspoissa-

olojen syitä. Ergonomiasta huolehtimalla voidaan myös estää, ja ennaltaehkäistä esimerkiksi mahdollisia sairauksia ja työtapaturmia. Ergonomisella toimimisella tarkoitetaan, että työ toteutetaan mahdollisimman vähä rasittavasti. Esimerkiksi painavaa laatikkoa nostessa noston tulisi tapahtua jaloilla, ei selällä. Työnantajan vastuulla on tarjota työntekijöilleen turvallinen työympäristö toimia, ja työhön tarvittavat välineet. Työhön opastettaessa ja työpaikalla yleisesti tulisi käydä läpi ergonomian perusteet, mikäli työ on fyysisesti rasittavaa. On kuitenkin jokaisen työntekijän omalla vastuulla työergonomiasta huolehtiminen. Riittävällä unella ja terveellisillä elämäntavoilla pystytään myös tukemaan omaa hyvinvointia työssä ja työn ulkopuolella (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon).

Alapuolella olevassa kuvassa nähdään tarkemmin syyt, tekijät ja asiat vaikuttavat tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntyyn (kuva 4). Kuvasta selviää myös yleiset kipupaikat tuki- ja liikuntaelin sairauksissa.



KUVA 4. Tuki- ja liikuntaelimestön terveys ja työkyky (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon)

Tuki- ja liikuntaelin sairauksiin löytyy useita vaikuttavia tekijöitä, kuten psykososiaaliset- ja fyysiset tekijät. Näihin lukeutuu myös yksilölliset tekijät, joihin jokainen pystyy itse vaikuttamaan, kuten esimerkiksi riittävä liikunnan saanti tai hyvin nukkuminen. Fyysisissä tekijöissä esimerkiksi nosteleminen, ja toistot aiheuttavat rasitusta. Psykososiaalista puolta tarkastelemalla tulee esille liian suuret vaatimukset, liiallinen työn määrä, tuen ja arvostuksen puute, sekä vaikuttamisen mahdollisuus omaan työhön. On olemassa myös muita syitä, jotka saattavat rasittaa, kuten lämpötila, epäselvät tavoitteet, huono työyhteisö ja kohtelu, sekä muut henkilökohtaiset vaikeudet. Ergonomia on todella tärkeässä asemassa tuki- ja liikuntaelin sairauksien ehkäisyssä ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Työterveyslaitoksen mukaan nämä ovat yleisimpiä työterveysongelmia, ja joka neljännellä työntekijällä

Euroopassa arvioidaan olevan jokin kyseisistä oireista tai sairauksista (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon).

4 KIRJALLISUUSKATSAUS

Tämä opinnäytetyö on toteutettu kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsaus on tutkimustapa, joka tutkii, tulkitsee ja tiivistää muiden mahdollisten tutkijoiden alkuperäisiä aikaisempia tutkimuksia. Tämä on monimenetelmällinen ja analyttinen tutkimustapa. Kirjallisuuskatsauksessa olemassa olevaa tietoa analysoidaan, mietitään, ja yhdistellään. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena voi olla esimerkiksi ohjeistaminen, ja erilaisien menetelmien löytäminen. (Vilka 2023, luku 1.)

4.1 Katsausmenetelmä ja katsauskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteena oli selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla tekijöitä, jotka vaikuttavat päivittäistavarakaupassa työskentelevien työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä etsittiin vastausta ongelmaan, millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Kysymys, johon kirjallisuuskatsauksen avulla etsittiin tietoa, on se, että millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Opinnäytetyö on toteutettu pääasiassa laadullista, eli kvalitatiivista menetelmää käyttäen. Työ on toteutettu kirjallisuuskatsauksena tarkastelemalla erilaisia luotettavia sähköisiä lähteitä, artikkeleita, tutkimuksia, sekä kirjallisuutta, jotka käsittelevät työhyvinvointia eri näkökulmista.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullista, eli kvalitatiivista menetelmää käyttäen, koska kirjallisuutta on käytetty opinnäytetyössä. Laadullisessa tutkimuksessa yritetään saavuttaa syvempää ymmärrystä tutkittuun asiaan. Tarkoituksena kvalitatiivisessa tutkimuksessa on, analysoida, tulkita, ja ymmärtää. Tavoitteena on ymmärtää ja selittää, ja tulkita opinnäytetyön aihetta, sekä tutkimuksia. (Pitkäranta 2014, luku 1.)

4.2 Kirjallisuuskatsauksen toteutus

Omaa mielenkiintoa herättävän opinnäytetyön aiheeseen lähdettiin rakentamaan pohjaa ensiksi keräämällä erilaista luotettavaa tietoa ja teoriaa työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on rajattu käsittelemään työhyvinvointia kaupanalalla työntekijän näkökulmasta. Aiheen rajaamisen tarkoituksena oli pitää työ yhtenäisenä ja selkeänä. Luodun, ja luotettavan teorian pohjalta alettiin rakentamaan tutkimusosiota, jossa perehdyttiin syvällisemmin tutkittuun aineistoon. Tutkimalla ja vertaamalla kirjallisuutta, sekä tutkimuksia voidaan saada teorialla pohjaa.

Teoriaan perehtyminen aloitettiin systemaattisella haulla eri tietokantoihin ja perehtymällä näissä olemassa oleviin aineistoihin, jotta saadaan laaja kuva aiheesta. Seuraavaksi tuloksista suodatettiin ja valittiin sellaiset, jotka ovat relevantteja tämän opinnäytetyön kirjallisuuskatsaukseen. Valittuja lähteitä vertaamalla ja tutkimalla voidaan löytää esimerkiksi yhtäläisyyksiä niiden välillä. Lopuksi kokonaisvaltainen kuva saadaan, kun yhdistetään teoriat ja katsaukset keskenään.

Kirjallisuuskatsauksen avulla saatiin laaja kuva työhyvinvoinnista erilaisten sähköisten lähteiden, kirjallisuuden, sekä tutkimusten kautta. Kirjallisuuskatsauksen avulla teoria ja tutkimusaineisto oli sujuvaa luoda. Opinnäytetyön aineiston hankinnassa on käytetty muutamia ydin hakusanoja, kuten työhyvinvointi, sekä työhyvinvoinnin kehittäminen. Opinnäytetyössä käytetty kirjallisuus ja aineisto on valittu tarkoin ja luotettavista lähteistä. Näiden kaikkien aineistojen avulla on saatu luotettavaa teoriaa ja tietoa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

4.3 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöhön työhyvinvointia käsittelevää aineistoa etsiessä on käytetty ainoastaan luotettavia lähteitä. Opinnäytetyössä on noudatettu hyvää tieteellistä tapaa jokaisessa osassa, esimerkiksi hyvää huolellisuutta, ja tarkkuutta lähteiden, sekä kirjoittamisen osalta. Lähteitä käytettäessä, on huolehdittu oikein viittaamisesta. Tässä opinnäytetyössä tutkimustyö on läpinäkyvää, eli työvaiheista on selitetty ja valintoja on perusteltu. Myös muiden on mahdollista päästä samoihin tutkimustuloksiin työhyvinvoinnista kuin tässä opinnäytetyössä.

5 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN YHTEENVETO

5.1 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos on julkaissut tutkimushankkeen, jossa käsitellään työhyvinvointia ja osaamista palvelualoilla. Tutkimushankkeen nimi on työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla. Raportti on julkaistu vuonna 2023. Tutkimushankkeessa selvitetään palvelualoilla erilaisten vallitsevien muutosten vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimushankkeen tarkoituksena on ollut kerätä ja päivittää tietoja työhyvinvoinnista palvelualoilla ajantasaiseksi ja tälle vuosikymmenelle. Työhyvinvointi on tärkeä asia, ja sillä on todella suuri merkitys. Uusia haasteita ja vaatimuksia työntekijöille, sekä työyhteisöihin on tuonut tullessaan esimerkiksi yrityksen ulkoisessa toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, joihin ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Koronapandemia on yksi hyvä esimerkki tällaisesta ulkoisesta muutoksesta, joka on vaikuttanut työhyvinvointiin 2020-luvulla. Työhyvinvoinnilla, sekä yrityksen kannattavuudella ja menestymisellä on selvästi yhteys toisiinsa. Työntekijän osaamisesta, sekä hyvinvoinnista huolehtiminen todella tärkeää ja kannattavaa myös itse yritykselle. Työntekijän kunnollisen perehdyttämisen saaminen on tärkeä oleellinen osa työhyvinvointia jo alkuvaiheessa. (Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla Työterveyslaitos 2023, 4).

5.2 Kaupanalan työajat

Kauppojen aukioloajoilla on merkitystä työntekijöiden hyvinvointiin. Kauppojen aukioloajat vaihtelevat kaupan oman valinnan mukaan. Vuonna 2016 kauppojen aukioloaika mahdollisuuksia löysättiin niin, että aukioloaika rajoitukset lähtivät kokonaan pois. Tämä tarkoittaa sitä, että kauppa pystyy nyt itse määrittämään omat aukiolonsa. Työntekijän näkökulmasta tämä lisää epäsäännöllistä työaika, jos tarjolla on aamu-, tai yötyötä. Työaikakuormitusta tapahtuu esimerkiksi, jos työntekijälle laitetaan

työvuorolistoihin paljon yhden päivän vapaita, joista ei ole aikaa palautua, sekä vähälle jäävät viikonloppuvapaat. Liian pitkät työvuorot ja vajaaksi jäävä lepo viikossa lisäävät myös kuormitusta ja stressin syntyä. Oikeanlaisella ja huolellisella työvuorosuunnittelulla voidaan minimoida mahdolliset haitat. Kaupanalan työajoilla on selvä vaikutus yleiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. (Työ-aikojen kehittäminen kaupan alalla tutkimus- ja kehittämishanke, Työterveyslaitos 2021, 4).

5.3 Kaupanalan työhyvinvointi

Päivittäistavarakauppa on lueteltu yhdeksi vastuullisimmista toimialoista. YouGov Finlandin tuottamassa tutkimuksessa on arvioitu 11 eri toimialan vastuullisuuksia esimerkiksi työllisyyden, tuotteiden- ja palvelun laadun, sekä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksessa on ollut mukana muilta toimialoilta esimerkiksi kuljetusalan yrityksiä, sekä metsäteollisuusyrityksiä. Päivittäistavarakauppa on valittu vastuullisimmaksi jo 11 vuotta peräkkäin monessa eri kategoriassa. Tutkimuksen mukaan päivittäistavarakaupan vastuulliseen toimintaan on suuri luottamus. Tämä heijastuu myös ulospäin. Työntekijän näkökulmasta tämä tutkimus vahvistaa sitä, että päivittäistavarakauppa on hyvä työympäristö työntekijälle (Päivittäistavarakauppa Ry 2022).

5.4 Työhyvinvointiin vaikuttaminen ja sen edistäminen

Jokainen pystyy vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa. Työhyvinvointiin voi vaikuttaa työntekijä itse, sekä työntekijät toimintatavat. Kun puhutaan työn tuunaamisesta, sillä tarkoitetaan, että työntekijä oma-aloitteisesti pystyy vaikuttamaan oman työnsä voimavaroihin. Työstä tehdään siis mukavampaa itselle, ja näin ollen tämä lisää myös ns. työn imua. Tämä vaikuttaa myös siihen, ettei stressiä synny työntekijälle. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä voi vaikuttaa omaan työnkuvaansa, vaikka lisäämällä uusia työtehtäviä päiviinsä, tai muokkaamalla jo olemassa olevia työtehtäviä johonkin eri suuntaan (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 6).

Työntekijä pystyy muokata omaa työtään esimerkiksi siten, että työntekijä opettelee täysin uuden työtaidon, jota pystyy työssään soveltamaan. Työntekijän pitää haastaa itseään ja miettiä mahdollisia tapoja, kuinka voisi muuttaa arkisia työrutiineja. Tällä tavoin työntekijä pystyy rikkomaan niin sanottuja vakiintuneita rutiineja, jotka ovat voineet olleet käytössä jopa jo vuosia. Työn tuunaamisessa on kyse muustakin, kuin vain uuden oppimisesta. Työtään voi tuunata muuttamalla oman työnsä sisältöä, erilaisten vuorovaikutusten kautta, sekä omien ajatusten ja näkökulmien muokkauksen kautta. Näin ollen esimerkiksi työkavereiden kanssa sosialisoituminen on myös oman työn tuunaamista. Se, että lähtee esimerkiksi työporukan kanssa yhdessä syömään lounaalle, voi olla erilaista ja vaihtelua, sekä tuoda uutta tuulta työpäivään (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon).

Työhyvinvointia tukee ja sen puolesta puhuu vahvasti työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Tällä on positiivisia vaikutuksia esimerkiksi sairaspöissaolojen vähentymiseen, sekä viihtymiseen työssä. Vaikuttamisen mahdollisuus ja vapaus valita vähentää myös työuupumusta (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK 2018).

5.5 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnin kannalta

Työyhteisössä jokainen työntekijä pystyy vaikuttamaan omalta osaltaan työhyvinvointiin ja mukavuuteen yhteisössä. Toimivassa työyhteisössä arvostetaan työtoveria ja kohdellaan heitä hyvin, vaikka heillä saattaisikin olla erilaiset tavat toimia, tai tehdä töitä. Työyhteisö, jossa vallitsee avoimuus ja hyvä yhteishenki, saa aikaan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja työn jälkeen. Jokaisen työntekijän on tärkeää tuntea itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi työyhteisössään. Työkaverit pystyvät tarjoamaan luotettavaa apua ja tukea tarvittaessa. Erilaisilla yhteisillä sovitulla pelisäännöllä pidetään huoli siitä, että kaikki toimivat samalla tavalla. Jokainen pystyy itse tarkastelemaan omia toimintatapojaan, ja miettimään esimerkiksi ottaako huomioon muut työyhteisön jäsenet. Pienillä teoilla voidaan parantaa jo selkeästi ilmapiiriä, ja sitä kautta vaikutuksia yhteiseen työhyvinvointiin (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon).

5.6 Esihenkilön merkitys työntekijän työhyvinvoinnin kannalta

Työyhteisössä olevalle esihenkilölle on todella tärkeää, että hän tietää mitä työntekijöiden arjessa tapahtuu. Työntekijän näkökulmasta esihenkilön rooli työhyvinvoinnin edistämiseen on suuri. Aktiivinen osallistuminen työyhteisöön ja työntekijöiden kuunteleminen on osa esihenkilön työtä. Esihenkilö ottaa myös huomioon esimerkiksi työergonomian, ja lainsäädännöt. Työpaikan turvallisuus ja oikeanlaiset olosuhteet työntekijöille on esihenkilön ja yrityksen vastuulla (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon).

Työhyvinvointi koostuu todella monesta tekijästä, mutta esihenkilön, sekä yrityksen merkitys työhyvinvoinnin edistämiseen on suuri. Esihenkilö ja yrityksen johto ovat niitä, jotka kuitenkin mahdollistavat sen, että työhyvinvoinnista pidetään huolta, ja siitä, että sitä kehitetään jatkuvasti oikeaan suuntaan. Työyhteisössä esihenkilö pystyy johtamaan ja edistämään työyhteisön hyvinvointia, mutta siihen tarvitaan resursseja, sekä mielenkiintoa myös ylempää organisaatiosta. Työhyvinvointi on koko työorganisaation yhteinen kehitettävä asia, joka koskee jokaista yksilöä työyhteisössä. Jokainen yksilö työyhteisössä pystyy vaikuttamaan yhteiseen työhyvinvointiin enemmän ja vähemmän. Esihenkilön rooli on kuitenkin pääosassa, ja sillä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeä taito esihenkilöllä työorganisaatiossa. Työhyvinvointia voidaan edistää aktiivisesti johtamalla, sekä lopuksi tarttumalla oikeanlaisiin toimenpiteisiin. Jokaisen työntekijän on hyvä tietää mitä heiltä odotetaan, ja mikä on heidän työnsä kuva. Työhyvinvointia on mahdollista edistää ja kehittää todella monin keinoin. Esihenkilön on tärkeä kiinnittää huomiota, esimerkiksi siihen, että annetaanko työntekijöille tarpeeksi rakentavaa, sekä positiivista palautetta. Oleellisessa osassa toimii myös vuorovaikutus työntekijöiden ja esihenkilön välillä. Esihenkilöllä on muutamia tärkeitä ominaisuuksia, kuten arvostava, luotettava, sekä helposti lähestyttävä. Helposti lähestyttävälle esihenkilölle on helpompaa mennä puhumaan askarruttavista asioista. Avoin ja kannustava ilmapiiri esihenkilön suunnalta tukee työyhteisön työhyvinvointia (Yritys akatemia 2022).

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa monella tapaa, ja tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin on monia. Työhyvinvointi on monihaarainen aihe ja siihen liittyy paljon asioita. Tuloksista voidaan päätellä, että työntekijä pystyy itse vaikuttamaan jollain tasolla omaan työhyvinvointiinsa. Tutkimus osiossa on analysoitu ja tiivistetty tutkittua aineistoa. Tutkimusosiossa käydään läpi erilaisia työhyyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointiin liittyy myös muita ulkopuolisia tekijöitä, kuten esihenkilön toiminta, avoimuus työyhteisössä ja vuorovaikutustaidot, työntekijän ergonomian noudattaminen, sekä omat terveelliset elämäntavat. Nämä kaikki asiat vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Tuloksista selviää myös esihenkilön roolin tärkeys hyvinvoivassa työyhteisössä. Esihenkilö johtaa työhyvinvointia oikeaan suuntaan oikeilla teoilla. Jokaisella yksilöllä on oma sietokyky esimerkiksi stressille, ja paineelle. Sopiva määrä työtä voi auttaa työntekijää pääsemään työmuun, kun taas liiallinen työmäärä tuo mukanaan negatiivisia vaikutuksia, kuten esimerkiksi uupumusta ja stressiä. Uupumuksesta ja stressistä palautuminen voi kestää todella pitkään, ja vaikutukset jatkuvat myös työpaikan ulkopuolella.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työhyvinvointiinsa monin eri tavoin. Tämä onnistuu terveellisillä elämäntavoilla ja tasapainolla töiden, ja vapaa-ajan välillä. Myös esihenkilön ja työyhteisön merkitys työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää. Se vaikuttaa suuresti työntekijän hyvinvointiin. Työpaikalla päivittäistavarakaupan työympäristössä esihenkilön ja yrityksen tuki, sekä oikeanlaiset valinnat, kuten työvuorosunnittelu, ja työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. Ergonomia ja oikeanlaiset työvälineet kuuluu työhyvinvointiin päivittäistavarakaupan työympäristössä. Kysymyksenä opinnäytetyössä on toiminut se, että millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Kirjallisuuskatsauksesta selviää, että työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on monia. Työntekijän näkökulmasta työhyvinvointiin vaikuttaa työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri, oman työnsä tunteminen ja siihen vaikuttamisen mahdollisuudet, esihenkilön tuki ja aktiivinen johtaminen, sekä muut yleiseen hyvinvointiin vaikuttavat asiat, kuten riittävä lepo.

Opinnäytetyö tukee luotuja tavoitteita saada mahdollisimman paljon luotettavaa tietoa ja teoriaa työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tavoitteena on ollut luoda yleinen työhyvinvoinnin katsaus päivittäistavarakauppaan, jota jokainen voi mahdollisuuksien mukaan hyödyntää omassa työympäristössään. Asetetut tavoitteet ovat toteutuneet koko opinnäytetyössä todella hyvin. Tutkimuskysymys on ollut opinnäytetyössä koko ajan mukana ohjaamassa sitä oikeaan suuntaan.

Aloitin keväällä 2023 miettimään opinnäytetyölle aihetta ja päädyin omaa mielenkiintoa herättävään aiheeseen työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi koskee työelämässä jokaista. Keväällä sain vinkin työhyvinvointi oppaan tekemisestä, ja päädyinkin sitten tekemään työhyvinvoinnin kehittämisen oppaan päivittäistavarakauppaan. Aloitin tekemään opinnäytetyötä keväällä 2023, ja tarkoituksena oli saada se valmiiksi ennen kesää. Työ on valmistunut nyt noin kolme kuukautta myöhässä suunnitellusta valmistumisen ajankohdasta. Olen mielestäni onnistunut todella hyvin kiireisessä aikataulussa toteuttamaan tämän opinnäytetyön. Työkiireet ja muut ovat hieman pidentäneet ajateltua valmistumisajankohtaa, mutta ei kuitenkaan paljoa.

Yleisesti koko opinnäytetyö prosessi on ollut todella opettavainen, olen oppinut myös paljon itse työhyvinvoinnista. Aikaa on ollut monta kuukautta perehtyä työhyvinvointiin erilaisten lähteiden ja kirjallisuuden kautta. Aineiston analysointi on ollut mielestäni ollut mukavinta, koska koen aiheen mielenkiintoiseksi. Yleisesti ottaen koko työn kokoaminen on ollut todella mielenkiintoista ja mukavaa, luotettavia lähteitä ja aineistoa on löytynyt todella paljon. Tutkimusosiossa käydään läpi työhyvinvointia mm. työyhteisön ja esihenkilön merkityksen kautta. Mielestäni teoria ja kirjallisuuskatsausosio on saatu yhtenäiseksi, ja opinnäytetyö vastaa asetettuun kysymykseen, kuinka työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä teoriassa ja kirjallisuuskatsausosiossa käy esille hyvin monia. Tutkittu tieto, sekä teoria vastasivat työlle luotuja tavoitteita. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda yleinen opas, jota jokainen kaupan alalla työskentelevä pystyy mahdollisuuksien mukaan käyttämään ja hyödyntämään omassa työympäristössään. Teoriasta ja tuloksista käy ilmi, että työhyvinvointi on todella laaja käsite, ja siihen liittyy todella monia asioita, sekä käsitteitä. Työhyvinvoinnissa on todella monia vaikuttavia tekijöitä ja se haarautuu useaan paikkaan. Seuraavan kerran kun tulee tarve toteuttaa opinnäytetyö uudestaan, kysely voisi toimia kirjallisuuskatsauksen sijaan myös todella hyvin tähän aiheeseen. Kyselyn toteuttamisesta saisi määrällistä tietoa työhyvinvoinnista.

LÄHTEET

Docendum julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvoinnin tekijät. Verkkojulkaisu. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>. Viitattu 10.4.2023.

Feldt, Taru, Mauno, Saija & Mäkikangas, Anne 2017. Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 17. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Great Place To Work julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi – HR:n ja johtamisen kulmakivet hyvinvoivaan työyhteisöön. Verkkojulkaisu. <https://greatplacetowork.fi/artikkelit/tyohyvinvointi/>. Viitattu 23.5.2023.

Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 14.4.2023.

Kaupan liitto julkaisuaika tuntematon. Toimialat. Verkkojulkaisu. <https://kauppa.fi/kaupan-ala/toimialat/>. Viitattu 14.4.2023.

Kansalaisyhteiskunta. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Verkkojulkaisu. Julkaistu 17.11.2020. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/tyohyvinvointiin-vaikuttavia-tekijoita/>. Viitattu 23.5.2023.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Alma talent. Viitattu 6.4.2023.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. E-kirja. Talentum media. Viitattu 27.7.2023.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. Kaupan alan työehtosopimus. Verkkojulkaisu. Päivitetty 21.4.2023. <https://www.pam.fi/wiki/kaupan-alan-tyoehtosopimus.html>. Viitattu 19.5.2023.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. Kuormittuminen työssä. Verkkojulkaisu. Päivitetty 18.2.2022. <https://www.pam.fi/wiki/kuormittuminen-tyossa.html>. Viitattu 12.5.2023.

Pitkäranta, Ari 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Työkirja ammattikorkeakouluun. E-kirja. e-Oppi Oy. Viitattu 15.8.2023.

Puhti 2023. Stressi – oireet, seuraukset, hoito ja stressinhallinta. Verkkojulkaisu. <https://www.puhti.fi/tietopaketit/stressi/>. Viitattu 13.6.2023.

Puhti 2023. Uni, unettomuus ja unihäiriöt. Verkkojulkaisu. <https://www.puhti.fi/tietopaketit/uni-unettomuus-unihairiot/>. Viitattu 6.7.2023

Päivittäistavarakauppa ry julkaisuaika tuntematon. Kaupan toiminta. Verkkojulkaisu. <https://www.pti.fi/kaupan-toiminta/>. Viitattu 14.4.2023.

Päivittäistavarakauppa 2022. Tutkimus: Päivittäistavarakauppa jatkaa vastuullisimpana toimialana. Verkkojulkaisu. <https://www.pti.fi/tutkimus-paivittaistavarakauppa-jatkaa-vastuullisimpana-toimialana/>. Viitattu 15.8.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon. Lainsäädäntö. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyosuojelu/lainsaadanto>. Viitattu 23.5.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 23.5.2023.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK 2018. Ratkaisun avaimet – Miten työntekijän vaikutus mahdollisuuksia kasvatetaan. Verkkojulkaisu. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/ratkaisun-avaimet-miten-tyontekijan-vaikutusmahdollisuuksia-kasvatetaan>. Viitattu 7.8.2023.

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Verkkojulkaisu. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>. Viitattu 10.4.2023.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Elintavat ja työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>. Viitattu 23.5.2023.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Epäsäännöllisten työaikojen suunnittelu. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuoroty/epasaannollisten-tyoaikojen-suunnittelu>. Viitattu 7.8.2023.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Stressi ja työuupumus. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Viitattu 23.5.2023.

Työterveyslaitos 2017. Työn kehittäminen yhdessä tuo tuloksia. Verkkojulkaisu. Julkaistu 19.10.2017. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tyon-kehittaminen-yhdessa-tuo-tuloksia>. Viitattu 24.5.2023.

Työterveyslaitos 2023. Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla tutkimushanke 2023. Pdf-tiedosto. Julkaistu 23.1.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145979/TTL_978-952-391-064-5.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Viitattu 28.7.2023.

Työterveyslaitos 2021. Työaikojen kehittäminen kaupan alalla tutkimus ja kehittämishanke 2021. Pdf-tiedosto. Julkaistu 14.9.2021. <https://oma.tsr.fi/api/projects/1c5ae748-9891-487f-a074-3d90489c3801/attachment/b66df5e0-493f-40a2-b91b-c8e4400fcc33>. Viitattu 4.8.2023.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Työn tuunaaminen. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu/tyon-tuunaaminen>. Viitattu 4.8.2023.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Tuki- ja liikuntaelimestön terveys ja työkyky. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tuki-ja-liikuntaelimeston-terveys-ja-tyokyky>. Viitattu 15.5.2023.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Uni ja palautuminen. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen>. Viitattu 15.5.2023.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. Työn ja työympäristön turvallisuus. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/#4e6ce623>. Viitattu 14.4.2023.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. Työyhteisö. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/>. Viitattu 7.8.2023.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 14.4.2023.

Vilka, Hanna 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. E-kirja. Art House. Viitattu 14.8.2023.

Yritys Akatemia 2022. Työhyvinvointi – tukea esimieheltä ja työyhteisöltä. Verkojulkaisu. <https://yritysakatemia.fi/johtaminen-ja-vuorovaikutus/tyohyvinvointi-tukea-esimiehelta-ja-tyoyhteisolta/>. Viitattu 7.8.2023.