



# Toimistotyötä tekevien työhyvinvoinnin nykytilan analyysi ja kehitysideat - Case: Rakennusalan yritys

Caroline Lutto

2023 Laurea

A decorative horizontal bar at the bottom of the page, composed of three segments: a pink segment on the left, a blue segment in the middle, and a teal segment on the right.

Laurea-ammattikorkeakoulu

## Toimistotyötä tekevien työhyvinvoinnin nykytilan analyysi ja kehitysideat - Case: Rakennusalan yritys

Caroline Lutto  
Liiketalouden Tradenomi  
Opinnäytetyö  
12, 2023

Caroline Lutto

**Toimistotyötä tekevien työhyvinvoinnin nykytilan analyysi ja kehitysideoita Case: Rakennusalan yritys**

Vuosi

2023

Sivumäärä

37

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kohdeyrityksen toimistotyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa. Yritys pidetään opinnäytetyössä nimettömänä. Yrityksestä kerrotaan olennaiset taustatiedot, jotta työn sisältö hahmottuisi paremmin. Kohdeyritys on rakennusosalalla toimiva suuryritys ja siellä työskenteli opinnäytetyön tekemisen hetkellä yli 250 henkilöä. Yrityksellä on oma henkilöstöjohtamisen osasto, jonka tehtäviin kuuluu myös työhyvinvoinnin suunnittelu ja arviointi. Opinnäytetyössä korostettiin yrityksen toimistotyöntekijöiden yleistä ja psykologista sekä psykososiaalista hyvinvointia. Tarkemmin opinnäytetyön tutkimuksen aiheena oli toimistotyöntekijöiden työhyvinvointi ja yritykselle sopivan ja yksityiskohtia korostavan työhyvinvointikyselyn mallin esittäminen.

Opinnäytetyö eteni tutkimuksellisen kehittämistyön mukaisesti. Työn alussa kerrotaan prosessin suunnitteluun vaikuttaneet taustatiedot. Taustatietoihin kuuluvat opinnäytetyön tarkoitus, tutkimuksellinen kehitystyö ja tutkimuksen aihe. Työn taustatietojen esittämisen jälkeen kerrotaan työlle olennaisesta teoriapohjasta. Taustatiedot ja teoria vaikuttavat työlle sopivien lähestymistapojen ja menetelmien käyttämiseen. Prosessiin kuului useita lähestymistapoja ja menetelmiä. Jotta tiedon keruu olisi mahdollisimman tehokasta, prosessissa käytettiin kyselymenetelmää. Kyselyssä on hyödynnetty sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista muotoa. Kyselyn suorittamisesta kerrotaan työssä tarkemmin. Kyselyn vastaukset olivat perustana analysoinnille. Analysoinnin avulla vastaukset esitetään tiivistetysti ja järjestelmällisesti, mikä mahdollistaa tutkimuskysymysten kannalta tärkeimpien piirteiden esittämisen. Vastausten perusteella saatiin monipuolinen pohja kehitysideoiden suunnittelulle. Prosessin kokonaisuus on mukautettu tutkimuksen aiheeseen sopivaksi, ja projektin vaiheita voidaan käyttää myös jatkossa yksityiskohtaisen hyvinvoinnin kyselyn laatimiseen.

Työ vastaa kokonaisuudessaan sen alkuperäisiä tavoitteita. Työn vaiheet oli prosessin alussa suunniteltu huolellisesti ja työn eteneminen oli pääosin suunnitelmien mukaista. Prosessin vaiheita on pitänyt arvioida työn edetessä, mutta suuria muutoksia alkuperäiseen suunnitelmaan ei ole tullut. Arviointi on ollut olennaista, sillä se on mahdollistanut tavoitteiden mukaisen lopputuloksen. Työ tarjoaa teorioiden ja tutkimuksen pohjalta konkreettisia ratkaisuja yrityksen kehitystoimintaan. Työn lopussa prosessin sisältöä reflektoidaan johtopäätösten avulla.

Asiasanat: työhyvinvointi, henkilöstöjohtaminen, kehittäminen

Caroline Lutto

**An analysis of the current state of well-being among office workers with recommendations for development: a case study of a construction company**

Year

2023

Pages

37

---

This Thesis project was carried out to better understand the issues surrounding well-being amongst office workers in the case company. The company, which will remain anonymous in this thesis report, operates in the construction industry and has more than 250 employees. The company has a human resources management team which designs and evaluates the well-being of the employees. This development work is made to gain an understanding of the general well-being and psychological and in detail psychosocial well-being of the office workers. The study aim in this project was to help the company with improvement work and design a survey to support the collection of detailed information in the company.

This thesis project consists of research and development work. In the beginning of the thesis there will be a description of the primary information, that was collected to better understand the issue regarding the well-being in the company. The information about the initial needs has helped to form the final research topic and questions. After disclosing the primary information there is an important theoretical base for this thesis. In the research phase there will be information about the approaches and methods used in the project. The most effective method was the survey. The survey was designed using quantitative and qualitative methods. The survey's structure will be explained detailed in this report. The analysis phase gives a concrete summary of the current state of the well-being and development ideas based on the survey's answers. The development ideas will be discussed thoroughly in the corresponding section. The overall structure of this report was designed detailed and systematically providing an insightful example of a survey research.

In conclusion the thesis project has answered to the main issues stated at the beginning of the process. Though the structure of the thesis has required assessment during the project, proceeding carefully was noted useful for reaching the relevant results. The recommendations given for the development work include concrete ways for improving the well-being of the employees. The process of this thesis is summarized in the last section, including a conclusion and a reflection on the process.

Keywords: well-being, human resources, development

## Sisällys

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Johdanto .....                           | 6  |
| 2   | Tutkimuksellisen kehitystyön tausta..... | 7  |
| 2.1 | Opinnäytetyön tarkoitus .....            | 8  |
| 2.2 | Tutkimuksellinen kehitystyö.....         | 8  |
| 2.3 | Tutkimuksen aihe .....                   | 10 |
| 3   | Työhyvinvointi.....                      | 11 |
| 3.1 | Henkilöstöjohtamisen näkökulma.....      | 11 |
| 3.2 | Psykologinen näkökulma .....             | 13 |
| 4   | Tutkimuksellinen työ.....                | 14 |
| 4.1 | Lähestymistavat ja menetelmät .....      | 14 |
| 4.2 | Työhyvinvoinnin nykytila -kysely.....    | 15 |
| 5   | Analysointi .....                        | 16 |
| 5.1 | Kokonaiskuva.....                        | 17 |
| 5.2 | Kvantitatiivinen analyysi .....          | 19 |
| 5.3 | Kvalitatiivinen analyysi.....            | 20 |
| 6   | Eettisyys ja Reliabiliteetti .....       | 21 |
| 7   | Kehitysideat .....                       | 23 |
| 7.1 | Yleiset kehitysehdotukset.....           | 23 |
| 7.2 | Muita ehdotuksia .....                   | 24 |
| 7.3 | Hyvinvoinnin megatrendi.....             | 25 |
| 8   | Johtopäätökset .....                     | 25 |
|     | Lähteet .....                            | 27 |
|     | Kuviot .....                             | 29 |
|     | Kuvat.....                               | 29 |
|     | Liitteet.....                            | 30 |

## 1 Johdanto

Opinnäytetyö perustuu työhyvinvoinnin analysointiin rakennusalan yrityksessä. Työssä on käytetty omien opintojeni ohella saatua tietoa sekä kohdeyrityksen tarpeisiin perustuvaa tietoa. Työ sisältää tutkimuksen kohdeyrityksen toimistotyötä tekevien henkilöiden työhyvinvoinnista, ja työn tarkoituksena on työhyvinvoinnin tarkempi analysointi ja kehittäminen ajankohdaisesti. Työn etenemisessä on hyödynnetty Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2018) esittämää tutkimuksellisen kehitystyön pohjaa. Mallin ominaisuudet sopivat sekä opinnäytetyön tarkasteluun että kohdeyrityksen hyödynnettäväksi sisäisten henkilöstökyselyiden yhteyteen. Työhyvinvoinnin tutkimisen lisäksi, opinnäytetyön on tarkoitus esittää tutkimuksellisen kehittämissuunnitelman mukaan suunnitellun kyselyn malli ja mahdollistaa näin aiheen yksityiskohtainen tutkiminen.

Opinnäytetyö on suoritettu rakennusalan yritykselle. Yritys pidetään työssä nimettömänä. Tämä päätös on tehty luotettavan tutkimuksen varmistamiseksi. Työssä käsitellään paljon henkilökohtaista tietoa, ja tästä syystä yritys on päätetty pitää anonyymina. Opinnäytetyön sisällön ymmärtämiseksi yrityksestä kerrotaan kuitenkin olennaiset asiat. Kohdeyritys on rakennusalan toimiva suuryritys ja työllistää yli 250 henkilöä (Yrittäjät 2023). Yritys tarjoaa asiakkailleen monipuolisia rakennusalan palveluita. Lisäksi yrityksessä on oma henkilöstöjohtamisen tiimi, jonka kanssa on tehty yhteistyötä myös opinnäytetyön osalta. Kirjoittajana työskentelen tällä hetkellä yrityksessä. Monet opinnäytetyön vaiheet perustuvatkin yrityksessä tehtyihin havaintoihin ja saatuun tietoon aiheisiin liittyvien teorioiden lisäksi.

Opinnäytetyön vaiheet mukailevat tutkimuksellista kehittämistyötä, ja soveltavat mallin pääpiirteitä opinnäytetyölle olennaisten asioiden kannalta. Työ alkaa johdannolla, josta siirrytään työn merkityksen perusteisiin ja työhyvinvoinnin teoriaan. Taustan esittelyn jälkeen raportoidaan kyselytutkimuksesta ja sen analysoinnista. Analysoinnin jälkeen käydään läpi kyselyn pohjalta yritykselle sopivia kehitysideoita. Lopussa esitellään työn johtopäätökset. Aiheisiin liittyvää tutkimustietoa ja havainnointia esitellään läpi työn.

Opinnäytetyö alkaa työn taustatietojen kerronnalla. Työn tarkoituksena on pääosin tutkia ja kehittää kohdeyrityksen toimistotyöntekijöiden työhyvinvointia. Prosessi on mukautunut nykyiseen muotoon opintojen ja yrityksen tarpeiden yhdistyessä. Ojasalo ym. (2018) käyttävät tämänlaisesta tutkimuksen ja kehittämisen omaavasta työstä nimitystä tutkimuksellinen kehitystyö. Tutkimuksellisen kehitystyön mallista kerrotaan tarkemmin opinnäytetyön ensimmäisen otsikon kohdalla. Prosessin tutkimuksen aihe perustuu työhyvinvoinnin parantamiseen henkilöstöjohtamisen sekä psykologian näkökulman avulla. Lisäksi yritykselle tarjotaan vaihtoehtoinen malli työhyvinvoinnin tutkimiseen ja analysointiin.

Opinnäytetyön taustatietojen esittämisen jälkeen tutustutaan työlle ominaiseen teoriapohjaan. Teorioiden tarkoituksena on tukea tutkimustyötä ja ne voivat olla esimerkiksi malleja tai tutkimukseen johdattelevaa tekstiä. Teoriat voivat ulottua prosessin eri vaiheisiin tai koskea vain jotain tiettyä aihetta. (Creswell, J.W & Creswell, J.D 2023, 51-52.) Opinnäytetyössä teoriat on esitelty pääosin tekstinä. Tutkimuksellisen kehitystyön prosessista esitetään tekstissä myös malli. Teoriat ovat vaikuttaneet kaikkiin työn vaiheisiin.

Opinnäytetyön ohella suoritetaan kyselytutkimus. Kyselyn tulokset ovat pohjana analysoinnille ja kehitystyölle. Vastauksista saatu tieto tiivistetään tarpeelliseen muotoon analysoinnin avulla. Vastausten analysointi perustuu työssä kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tarkasteluun. Kun analyysi sisältää kaikki olennaiset tiedot hyvinvoinnin tilanteesta, myös kehitysideoiden suunnittelulle löytyy sopiva perusta. Kaikissa työn vaiheissa on huomioitu eettisyyden ja reliabiliteetin ominaisuudet ja näitä piirteitä käydään tarkemmin läpi kyselyn analyysin jälkeen.

Kun menetelmien avulla saatu tarpeellinen tieto on analysoitu, voidaan siirtyä kehittämistyöhön. Kehittäminen perustuu aiempiin vaiheisiin, ja sen avulla voidaan osoittaa projektille hyödylliset jatkotoimenpiteet. Näiden ehdotusten lisäksi, suunnittelu on mahdollista myös itse kohdeyrityksessä. Prosessin kehitysideat esitellään kehitysideat-osiossa. Osiossa kerrotaan tarkemmin yleisistä huomioista, yksittäisistä maininnoista ja hyvinvoinnin megatrendin vaikutuksesta. Lopussa esitellään opinnäytetyöprosessin johtopäätökset.

## 2 Tutkimuksellisen kehitystyön tausta

Opinnäytetyö perustuu opintoihin ja kohdeyrityksen tarpeeseen työhyvinvointiin liittyen. Viitala mainitsee kirjassaan, että työhyvinvointi on tärkeä osa henkilöstöjohtamista, ja siihen on panostettava jatkuvasti. Työhyvinvointia on myös arvioitava tarkkaan, sillä aiheeseen liittyvät yleensä luottamukselliset ja henkilökohtaiset asiat. Työhyvinvoinnin tutkimiselle on monia syitä ja syyt vaihtelevat yrityksestä toiseen. On kuitenkin tärkeää tunnistaa kohdeyrityksessä vaikuttavat tekijät, jotta työhyvinvointia voidaan ymmärtää parhaiten. (Viitala 2021, 43-44; Viitala 2013, 232-233.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia sekä kehittää kohdeyrityksen työhyvinvointia. Työssä esitelty tutkimus perustuu yrityksen tämänhetkisen tilanteen analysointiin, ja kohdeyrityksen muodostuu yrityksessä toimistotyötä tekevästä henkilöstöstä. Työn etenemisen tulee olla joustavaa, mutta johdonmukaista, jonka vuoksi prosessissa on hyödynnetty tutkimuksellisen kehittämistyön mallilla. Mallin käyttö mahdollistaa tiedonkeruun kehittämisen myös kohdeyrityksessä. Seuraavaksi käydään tarkemmin läpi opinnäytetyön tarkoitus, tutkimuksellisen kehitystyön sisältö ja tutkimuksen aihe.

## 2.1 Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyö pohjautuu opintoihin ja yrityksen tarpeeseen työhyvinvoinnin tutkimisesta. Yrityksen yhteyshenkilön kanssa käydyissä keskusteluissa työhyvinvoinnin kokonaisuus todettiin sopivaksi aiheeksi opinnäytetyölle. Opinnäytetyön alussa aiheiden kirjo oli laaja, mikä on tyyppistä tutkimuksellisessa kehitystyössä (Ojasalo 2018, 49). Työhyvinvoinnin tarkentaminen opinnäytetyön tutkimuksessa oli tarpeellista. Yrityksen yhteyshenkilön kanssa käydyt keskustelut auttoivat aiheen rajaamiseen sen nykyiseen muotoon.

Tutkimuksen raportoinnissa on olennaista tuoda esille tutkimuksen kokonaiskuva, tutkimuksen aihe ja tutkimuskysymykset (Creswell, J.W & Creswell, J.D 2023, 124-125). Työn kokonaiskuva perustuu työhyvinvointiin ja työn aiheena on tutkia toimistotyöntekijöiden työhyvinvointia sekä raportoida tutkimuksen vaiheista. Tutkimuskysymykset työssä ovat työhyvinvoinnin nykytila, työhyvinvoinnin kehittäminen ja kyselyiden tarkkuuden kehittäminen yrityksessä. Opinnäytetyössä on tarkoituksena kertoa tutkimuksen aiheesta tarkempaa tietoa ja vastata tutkimuskysymyksiin.

## 2.2 Tutkimuksellinen kehitystyö

Tutkimus ja kehittämistyö liitetään usein yhteen. Kun ajatellaan jonkin asian kehittämistä, vaaditaan usein joko valmis tai toteutusta vaativa tutkimus, jonka pohjalta kehittämistyö järjestetään. Erilaisen tutkimustiedon kerryttämistä voidaan myös ajatella taustatiedon hakemiseksi kehitystyötä varten. Kuten kehitystyötä myös tutkimustietoa voidaan laatia erilaisiin tarkoituksiin. Tutkimustyön tarkoituksena on kuitenkin usein tarjota tietoa tulevia hankkeita ja kehityskohteita varten. (Ojasalo ym. 2018, 17-22)

Ojasalo ym. kuvaavat tutkimuksellista kehitystyötä tutkimustietoon ja arki ajatteluun perustuvan työn yhdistelmänä. Tutkimuksellinen työ on tyypillisesti hyvin kriittistä ja analyyttistä. Työ etenee yleensä myös tiettyjen tieteellisten periaatteiden mukaan, ja sen tavoitteena on usein uuden tiedon luominen. Arki ajatteluun perustuva työskentely on puolestaan hyvin vuorovaikutteista ja satunnaisten havaintojen pohjalta liikkeelle lähtenyt työtä. Koska kehitystyön pohjana on usein selkeä kehityskohde, trendi tai muu vaikuttava tekijä, kehitystyön lähtökohtia on tarkasteltava huolellisesti. Tutkimuksellinen kehitystyö on hyödyksi tilanteissa, joissa työn prosessi halutaan tehdä hyödylliseksi ja perustelluksi. (Ojasalo ym. 2018, 17-22.)

Tutkimuksellinen kehitystyö etenee tyypillisesti vaiheittain ja järjestelmällisesti. Prosessi näkyy kuviossa 1. Tutkimuksellisessa kehitystyössä on huomioitava myös kyseessä olevalle projektille ominaiset piirteet, jonka vuoksi alla kuvattu järjestys voi muuttua. Työn järjestykseen vaikuttavat esimerkiksi prioriteetit ja työskentelytavat. Alla kuvatut työn vaiheet ovat tyypillisesti kehityskohteen taustatietojen määrittäminen, kohteeseen liittyvään teoriaan perehtyminen, kehittämistehtävän määrittäminen, lähestymistapojen ja menetelmien valitseminen,

suunnitelman toteutus ja julkistaminen sekä lopussa arviointi. (Ojasalo ym. 2018, 17-26.) Alla on kuvio tutkimuksellisen kehitystyön prosessista.



Kuvio 1: Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Mukaillen Ojasalo ym. 2018, 24)

Opinnäytetyö on tehty pääosin tutkimuksellisen kehittämistyön kuvion (Kuvio 1) mukaan. Työ sisältää monia eri vaihteita, ja kaikki kuvion vaiheet käydään työssä läpi. Vaikka prosessin vaiheet mukailevat pääosin kuviossa mainittuja vaihteita, malli on myös muokkautunut kyseessä olevalle prosessille ominaisten piirteiden mukaan. Vaiheiden järjestykseen ovat vaikuttaneet muun muassa luotettavuuden ja järjestelmällisyyden varmistaminen. Työn vaiheet ovat osittain päällekkäisiä ja niiden välillä voidaan tarvittaessa siirtyä sekä aikaisempiin että seuraaviin vaiheisiin.

Opinnäytetyössä vaiheet 1-2 ovat limittäisiä, sillä teoriaan ja kohdeyrityksen käytäntöihin tutustuminen ovat olleet pohjana kehittämiskohteen tunnistamiseen. Myös kolmas vaihe liittyy kahteen aikaisempaan. Tarkempi tutustuminen aiheeseen sekä käydyt keskustelut ovat kuitenkin auttaneet lopullisen tutkimuskysymyksen muodostamisessa. Kun tutkimuskysymys on selkiytynyt, on ryhdytty suunnittelemaan tutkimuksen ja kehitystyön toteutusta. Tässä vaiheessa on valittu työn lähestymistavat ja menetelmät. Viides ja kuudes vaihe ovat osa opinnäytetyöprosessia, mutta ne voidaan suorittaa myös itse kohdeyrityksessä. Työn aiheen tutkiminen ja ratkaisujen etsiminen ovat opinnäytetyössä viides vaihe. Kuudes vaihe on työn arviotavaksi antaminen, palautteen saanti ja työn reflektointi. Kohdeyrityksessä viides vaihe on

kyselyn vastausten tutkiminen ja kehitystoiminnan suunnittelu ja kuudes vaihe toiminnan arviointi.

Eettisyys ja reliabiliteetti ovat tärkeitä aiheita tutkimuksellisessa kehitystyössä. Reliabiliteetti kuvaa työn tai mittauksen luotettavuutta (Ojasalo ym. 2018, 48-49, 105.). Työ painottuu laadulliseen tutkimiseen, jonka vuoksi työssä korostuu luotettavuuden merkitys. Eettisyyden ja luotettavuuden varmistamiseen kuuluu esimerkiksi toiminnan raportointi, huolellisuus ja hyvä moraalinen toiminta. (Flick 2018, Chapter 6, Chapter 7; Ojasalo 2018, 48-49, 105.) Opinnäytetyössä eettisyys ja reliabiliteetti on huomioitu kaikissa työn vaiheissa, ja niistä raportoidaan työn eri osissa. Tarkemmin eettisyyden ja reliabiliteetin merkityksestä työssä kerrotaan sille tarkoitettussa osiossa.

### 2.3 Tutkimuksen aihe

Opinnäytetyön aihe on hahmottunut isomman kokonaisuuden kautta. Työlle oli alussa olennaisia tutkia hyvinvoinnin nykytilaa. Rajauksen myötä, toimistotyöntekijät todettiin tutkimukseen sopivaksi kohderyhmäksi. Yrityksessä työhyvinvointia tutkitaan työhyvinvointikyselyiden kautta. Yrityksen työhyvinvointikyselyjä havainnoidessa huomattiin, että ne ovat tarkoitettu isommalle kohderyhmälle ja niiden avulla saadaan pääosin yleistä tietoa työhyvinvoinnista. Pienemmän kohderyhmän valinta opinnäytetyössä suoritettavaan kyselyyn auttaa tarkentamaan työhyvinvoinnista saatavaa tietoa ja esittämään hyvinvoinnin ajankohtaista tilannetta.

Toimistotyöntekijöiden ryhmää on tutkimustyössä tarkennettu toimistotyöntekijän yleisestä käsityksestä. Työterveyslaitos (2023) kuvailee toimistotyöntekijän tyypillisiksi työtehtäviksi muun muassa tiedon käsittelyä ja uuden tiedon luomista. Työterveyslaitoksen mukaan kohderyhmän tavallinen työympäristö on toimisto, ja työskentelyn välineenä on usein tietokone tai muut tietotekniset laitteet (Työterveyslaitos 2023). Opinnäytetyössä tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat yrityksen työntekijät, joiden tehtävä on pääosin toimistotyötä, eikä työskenteleä pääasiallisen toimiston ulkopuolella tapahdu usein kaikkiin yrityksen toimistotyöntekijöihin verrattuna. Etätyötä tekevät on laskettu pääasiallisella toimistolla työskenteleviksi. Tämä tarkennus toimistotyöntekijöistä on tehty sopivan tutkimusjoukon määrittämiseksi.

Työhyvinvointi on laaja käsite, ja aihetta on mahdollista käsitellä monesta eri näkökulmasta (Manka, M-L & Manka, M 2023). Tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnin tutkiminen perustuu kahteen eri näkökulmaan. Työn näkökulmat ovat henkilöstöjohtamisen sekä psykologian näkökulma. Henkilöstöjohtamisen näkökulman avulla työn pohjaksi saadaan yleistä tietoa hyvinvoinnista. Psykologinen ja psykososiaalinen näkökulma tutkimustyössä liittyvät kohdeyrityksen tarpeisiin. Näkökulmien tarpeellisuus on tullut esille keskusteluissa kohdeyrityksen yhteyshenkilön kanssa. Näkökulmien merkityksestä työssä kerrotaan seuraavassa osiossa.

### 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia voidaan kuvata henkiset, fyysiset ja ympäristölliset tekijät sisältäväksi kokonaisuudeksi, joka vaikuttaa henkilön tai ryhmän työskentelyyn (Viitala 2021, 43-44). Työhyvinvoinnista voidaan puhua myös yleisesti hyvinvoinnin käsitteellä. Käsitteen hyödyntäminen näkyy sekä henkilöstöjohtamisen että psykologian teorioissa, joissa aihetta käsitellään usein yleisen hyvinvoinnin kautta. (American Psychological Association 2023a; Viitala 2021; Manka, M-L & Manka, M 2023)

Työssä käsitellään hyvinvointia henkilöstöjohtamisen ja psykologian näkökulmasta. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta hyvinvointia tarkastellaan voimavarojen kautta (Viitala 2021, 43-44). Psykologiassa painotetaan puolestaan ensisijaisesti yksilön käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä (American Psychological Association 2023a). Tekstissä tarkastellaan henkilöstöjohtamisen ja psykologisen tieteen näkökulmien teorioita, sillä ne ovat osa työn tutkimuskysymyksiä.

Seuraavaksi tutustumme tarkemmin henkilöstöjohtamisen ja psykologian näkökulmiin hyvinvoinnin kannalta. Kelloway ja Gilbert yhdistävät näiden näkökulmien piirteet tekstissään positiivisen psykologian kautta (Day, Kelloway & Hurrell 2014, 50-55). Lisäksi positiivinen psykologia on ollut vaikuttavana tekijänä henkilöstöjohtamisen kehittymisessä, ja vaikuttaa tähän edelleen vahvasti (Manka, M-L & Manka, M 2023, 96-99). Yhdistävien tekijöiden lisäksi kerrotaan myös aiheille tyypillisistä teorioista hyvinvointiin liittyen.

#### 3.1 Henkilöstöjohtamisen näkökulma

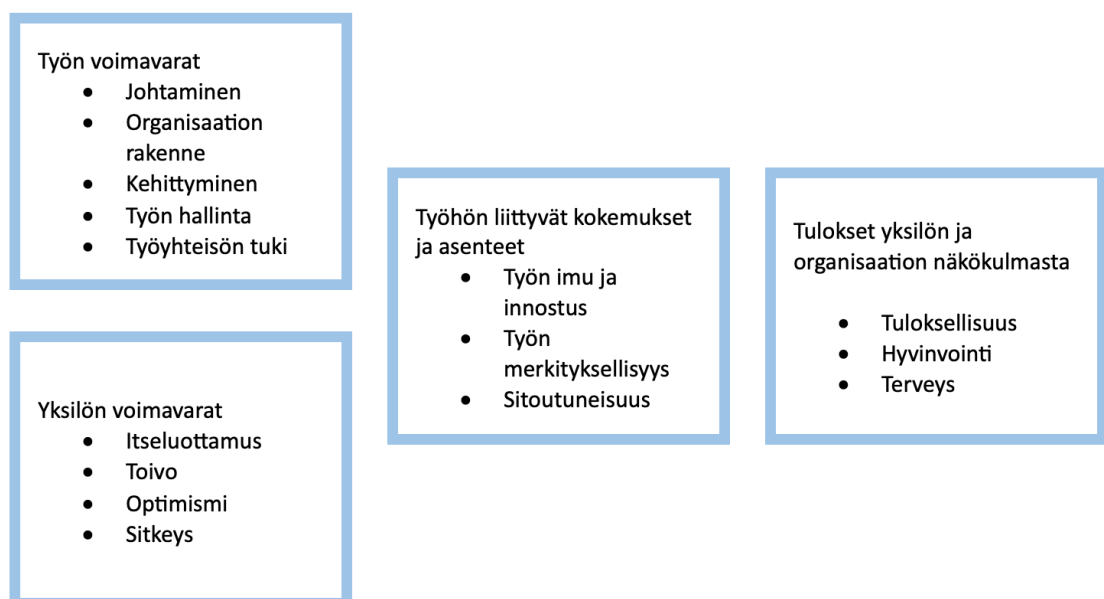
Viitala kertoo työhyvinvoinnin koostuvan henkisistä, fyysisistä ja ympäristöllisistä tekijöistä. Nämä tekijät vaikuttavat yksilön hyvinvointiin ja sitä kautta mahdollisuuksiin suorittaa töitä yrityksessä. Viitala mainitsee Suomen sosiaali- ja terveysministeriön kuvailevan työhyvinvointia ”työntekijän kyvyksi suoriutua päivittäisistä työtehtävistä”. Henkiset, fyysiset ja ympäristölliset tekijät vaikuttavatkin henkilöstöjohtamisen näkökulmasta siihen, minkälainen on yksilön kyky ja miten hän suoriutuu työtehtävistä. (Viitala 2021, 43-44.) Lisäksi Viitala mainitsee työhyvinvoinnin olevan tärkeä strategisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Kun yrityksessä tehdään oma osa hyvinvoinnin edistämiseksi, voidaan tällä vaikuttaa siihen, kuinka yrityksen työntekijät suoriutuvat työympäristössä. (Viitala 2013, 212-213.)

Yang, Huang ja Wei:n tutkimus hyvinvoinnin vaikutuksesta työskentelyyn osoittaa työhyvinvoinnin merkityksellisyyden. Tutkimus suoritettiin palveluyrityksessä ja siinä selvitettiin sisäisen markkinoinnin ja hyvinvoinnin yhteyttä palvelun laatuun. Tutkimusmenetelmänä oli kysely ja sen kohderyhmänä olivat yrityksen asiakaspalvelun työntekijät ja heidän asiakkaansa. Sisäinen markkinoinnin käsite kohdistuu tutkimuksessa yrityksen työntekijöihin ja käsite koostuu keinoista, joilla henkilökuntaa pidetään positiivisena ja motivoituneena. Tutkimuksen

tulosten avulla huomattiin, että hyvä sisäinen markkinointi vaikutti palvelun laatuun positiivisesti. Myös työhyvinvoinnin suhteen huomattiin suora vaikutus asiakaspalveluun. Hyvinvoinnin ja sisäisen markkinoinnin välillä yhteys oli hyvinvoinnin laadussa. Jotta sisäinen markkinointi olisi onnistunutta ja tehokasta, henkilöstön tuli olla hyvinvoiva. Hyvinvointi oli tutkimuksen mukaan päätekijä hyvän ja tuloksellisen palvelun tuottamiseen. (Yang ym. 2015.)

Tutkimuksen avulla voidaan todeta, että hyvinvoinnilla on suuri merkitys työtehtävien tekemisessä. Organisaation sisäisen motivoimisen ja kouluttamisen vaikutus on merkityksellinen, mutta saadakseen nämä tavoitteet toimintaan, yrityksen henkilöstöhallinnon on huomioitava myös työntekijöiden hyvinvoinnin tila. Tutkimus kertoo hyvinvoinnin merkityksestä työympäristössä käytännön esimerkeillä tukien näin henkilöstöjohtamisen teorioita kuten Manka M-L ja Manka M:n (2023) kuvausta työhyvinvoinnin tärkeydestä.

Henkilöstöjohtamiseen on vaikuttanut suuresti positiivinen psykologia. Positiivisen psykologian tunnusomaisina piirteinä pidetään positiivisten ja positiivisuuteen vaikuttavien tekijöiden tutkimista. Henkilöstöjohtamiseen aihe on vaikuttanut erityisesti miellyttävään työkokemukseen liittyvien tekijöiden kuten kykyjen, motivaation ja työn imun kautta. Työn imulla tarkoitetaan työn kokemista mielekkääksi ja innostavaksi. Positiivisen psykologian vaikutusta henkilöstöjohtamisessa kuvastaa esimerkiksi Manka M-L ja Manka M:n esittelemä Pohjoismaiden ministerineuvoston (Christensen ym. 2008) voimavaramalli. Malli perustuu työn ja yksilön positiivisiin voimavaroihin, ja niiden vaikutukseen toisiinsa sekä siihen, kuinka miellyttävä työympäristö voidaan luoda. (Manka, M-L & Manka, M 2023, 96-100.) Alla on kuvio voimavaramallista.



Kuvio 2: Voimavaramalli (Mukaiillen Christensen ym. 2008)

Positiiviset tapahtumat ja tunteet kuten kuviossa 2 mainitaan, edesauttavat sekä yksilön että yrityksen hyvinvointia. Yleinen myönteisyys yrityksessä vaikuttaa esimerkiksi sosiaaliseen kanssakäyntiin, sitoutumiseen, hyvinvointiin ja luovuuteen. Myönteisyys ei kuitenkaan yksinään vaikuta menestyksekkääseen kokonaiskuvaan, vaan kielteisten tunteiden ja tapahtumien hyväksymisellä on osansa tähän. Tärkeää positiivisen näkökulman painottamisessa onkin sen myönteisyyden huomiointi päivittäisen työnteon ohella. (Manka, M-L & Manka, M 2023, 96-99.)

### 3.2 Psykologinen näkökulma

Opinnäytetyössä on tärkeä huomioida psykologinen näkökulma hyvinvointiin liittyen, sillä näkökulmalle on tarvetta yrityksen henkilöstön hyvinvoinnin tutkimisessa. Psykologian näkökulmasta hyvinvointia tutkitaan käyttäytymiseen vaikuttavien tekijöiden kautta, ja ne koostuvat biologisista, sosiaalisista ja psyykkisistä tekijöistä. Psyykkisillä tekijöillä tarkoitetaan mielen toimintoja. (American Psychological Association 2023a; American Psychological Association 2023b.) Psykologia on kuitenkin laaja käsite, ja tarkoituksena onkin ottaa alalta vain muutama osa-alue hyvinvoinnin tarkasteluun. Työhön ovat vaikuttaneet positiiviseen psykologiaan ja psykososiaalisiin tekijöihin liittyvät teoriat.

Hyvinvoinnin tarkastelussa psykologian tieteessä ja henkilöstöjohtamisen suunnittelussa yhteisenä ominaisuutena on positiivisen psykologian vaikutus. Henkilöstöjohtamiseen vaikuttamisen lisäksi Gilbert ja Kelloway kertovat positiivisen psykologian olevan erittäin tutkittu aihe myös psykologian alalla (Day ym. 2014, 50-55). Myös Gruman & Budworth kirjoittavat monista positiivisen psykologian tutkimuksista ja vahvistavat niiden vaikutuksen henkilöstöjohtamisen alalla. Artikkelissaan Gruman ja Budworth esittelevät mallin positiivisten tekijöiden vaikutuksesta henkilöstöjohtamisessa. Mallin tarkoituksena on havainnollistaa positiivisten tekijöiden kuten avoimuuden ja tuloksellisuuden huomioinnin merkitys yrityksen eri toiminnoissa ja mahdollistaa näin hyvinvointi sekä henkilö- että ryhmätasolla. Mallin idea tukee ylempänä olevaa kuviota 2. Artikkelin tarkoituksena on mahdollistaa positiivisten tapahtumien huomiointi yrityksen toiminnoissa ja suositella niiden hyödyntämistä myös jatkossa. (Gruman & Budworth 2022)

Opinnäytetyön kannalta hyvinvointia on tärkeä tutkia erityisesti psykososiaalisen näkökulman kautta. Psykososiaalinen hyvinvointi koostuu psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä. Psyykkisiin tekijöihin kuuluvat työympäristössä erityisesti vaatimusten ja kykyjen yhdistyminen. Vaatimusten ja kykyjen yhteensovittaminen näkyy yksilötasolla muun muassa motivaatiossa ja työn suorituksessa. Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavat ympäristöön ja kommunikointiin liittyvät tekijät. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Psykososiaalisen näkökulman merkitys nousi esille kohdeyrityksen yhteyshenkilön kanssa käydyissä keskusteluissa. Keskusteluissa selvisi, että henkilöstöhallintoon oli tullut muutamia mainintoja sosiaalisten tekijöiden vaikutuksesta työn mielekkyyteen.

#### 4 Tutkimuksellinen työ

Opinnäytetyön tutkimuksellisessa vaiheessa on käytetty sekä määrällisiä (kvantitatiivisia) että laadullisia (kvalitatiivisia) menetelmiä. Menetelmien valintaan on päädytty lähestymistapojen kautta. Sekä lähestymistapoja että menetelmiä voi olla yhdessä prosessissa useita, mutta niiden tulee olla prosessiin sopivia ja ne muotoutuvatkin yleensä työhön vaikuttavien tekijöiden kuten teorioiden kautta. (Flick 2018 Chapter 3; Ojasalo ym. 2018.) Opinnäytetyössä näkyvimät lähestymistavat ovat konstruktiiivinen, innovatiivinen, ennakoiva ja palvelumuotoilun kokonaisuus. Prosessissa olennaisiksi menetelmiksi muodostuivat havainnointi, dokumentin analyysi sekä kysely.

Opinnäytetyössä vaikuttaville lähestymistavoille on yhteistä olemassa olevien toimintojen kehittäminen ja uusien ideoiden hahmottaminen. Lähestymistavat perustuvat tutkimuksellisen kehitystyön taustatietoihin, ja ne ovat edelleen vaikuttaneet yllä mainittujen menetelmien valintaan työssä. Alla käydään tarkemmin läpi prosessin lähestymistapoja, käytettyjä menetelmiä ja työhyvinvoinnin kyselyn sisältöä.

##### 4.1 Lähestymistavat ja menetelmät

Tutkimukselliselle kehittämistyölle on monia lähestymistapoja. Lähestymistavat kertovat työn lähtötilanteesta. Tutkimuksellisen kehitystyön tausta, joka kertoo myös tutkimuskysymyksestä tai -ongelmasta muodostaa työlle sopivan tai sopivat lähestymistavat. Riippuen työn taustasta, prosessiin voivat vaikuttaa useat lähestymistavat. (Ojasalo ym. 2018; Creswell, J.W & Creswell, J.D 2023, Chapter 1) Opinnäytetyössä pohjimmainen tarkoitus työn suorittamiselle on kehityskohteiden tunnistaminen ja toimintojen muokkaaminen. Työlle sopivat perspektiivit ovat siis esimerkiksi konstruktiiivinen, innovatiivinen, ennakoiva ja palvelumuotoilu. Kun oikeat lähestymistavat on valittu, voidaan siirtyä menetelmien valintaan.

Opinnäytetyöhön vaikuttavat konstruktiiivinen ja innovatiivinen lähestymistapa ovat melko samanlaisia varsinkin tämän prosessin osalta. Konstruktiiivinen lähestymistapa perustuu toimintatapojen uudistamiseen tai uuden rakentamiseen. Innovatiivinen lähestymistapa sopii projekteihin, jossa on tarkoituksena etsiä uusia ratkaisuja. Innovatiivisia ratkaisuja muodostetaan yhden projektin aikana yleensä useita, ja vaihtoehtoista valitaan sopiva tai sopivimmat projektin tarpeen mukaan. (Ojasalo ym. 2018, 65-68, 82-89) Yllä mainitut tavat sopivat opinnäytetyöhön, sillä työn tarkoituksena on sekä kehittää että löytää toimintatapoja, jotka edesauttavat kehitystyötä kohdeyrityksessä.

Työhön vaikuttavat lisäksi ennakointiin ja palvelumuotoiluun liittyvät lähestymistavat. Ennakoinnin ominaisuuksia ovat muun muassa prosessin kehittäminen ennakoivaksi tai projektin aloittaminen ennakointiin liittyvästä tarpeesta. Palvelumuotoilu puolestaan sisältää palvelun tai toiminnan muuttamisen tietyn prosessikaavion avulla. Palvelumuotoilun prosessi on hyvin

monipuolinen, ja se mahdollistaa monien tekijöiden vaikutuksen lopulliseen palveluun tai toimintaan. Vaikka palvelumuotoilua käytetään nimen mukaan usein palveluiden kehittämis-työssä, mallia voidaan hyödyntää myös muunlaisessa sosiaalisessa ympäristössä. (Ojasalo ym. 2018, 71-78, 90-94) Ennakoiva ja palvelumuotoiluun perustuva lähestymistapa näkyy opinnäytetyössä erityisesti prosessin suunnittelussa.

Sekä lähestymistapoja että menetelmiä on useita, ja niiden valintaa omassa työssä on harkittava (Ojasalo ym. 2018). Opinnäytetyössä on päädytty kyselyn, dokumentin analyysin ja havainnoinnin hyödyntämiseen. Kysely on tämän työn kannalta sopiva menetelmä, sillä sen avulla voidaan kerätä tarpeellista tietoa tutkimuskysymysten ratkaisuun. Yrityksen toimintatavat ja kohderyhmän työympäristö vaikuttivat myös menetelmän valintaan. Omat havaintoni yrityksen työympäristöstä auttoivat ymmärtämään sähköisen kyselyn hyödyt tiedonkeruun suhteen.

Dokumentin analyysi- ja havainnointimenetelmät ovat kyselyn ohella tärkeitä menetelmiä työssä. Menetelmät perustuvat suurimmaksi osaksi kyselyn analysointiin. Analysointivaiheessa vastauksia voidaan tarkastella yksinkertaisesti näiden tyylien avulla, jonka jälkeen kyselystä saatu tieto voidaan tiivistää kehitystoiminnan perustaksi (Ojasalo ym. 2018, 114-119, 136-145). Kaikkia menetelmiä on kuitenkin käytetty koko prosessin aikana. Kysely näkyy pääosin Työhyvinvoinnin analyysi -kyselyn muodossa. Kyselyä kuten myös muita menetelmiä on kuitenkin käytetty myös työn muissa vaiheissa. Esimerkiksi prosessin alussa erilaisilla taustatietojen keräämiseen liittyvillä alustavilla kyselyillä, havainnoinnilla ja dokumenttien analyysillä on ollut merkitys työn kehittämisessä.

#### 4.2 Työhyvinvoinnin nykytila -kysely

Flick sekä Ojasalo ym. kuvailevat menetelmien yhdistämistä tärkeäksi työksi tutkimuksen kehittämisessä. Menetelmien yhdistäminen perustuu tutkimuskysymyksiin, ja sopivan menetelmän luomiseen. (Flick 2018, Chapter 3; Ojasalo ym. 2018, 104-105) Opinnäytetyön kannalta laadullisen ja määrällisen menetelmän yhdistyminen on olennaista. Tämän vuoksi kyselyyn on valittu suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Suljetut kysymykset kertovat määrällistä tietoa hyvinvoinnista ja laadulliset kysymykset tarkempaa tietoa tutkimuskysymyksestä. Menetelmien yhdistämisen tarkoituksena on saada mahdollisimman monipuolista tietoa sekä tarjota kohdeyritykselle sopiva kyselyn malli hyvinvoinnin tarkasteluun.

Kyselyn laadinnassa ovat vaikuttaneet tutkimuksen tarpeet ja kyselyn tarkoitus on kerätä perusteellista tietoa kohderyhmän asenteista sekä luoda tutkimuskysymykseen sopiva kyselyn malli. Kyselyn laatimisessa tulee myös huomioida tärkeät eettisyyteen ja yleiseen miellyttävyyteen liittyvät asiat. Jotta kyselyyn olisi mukavampi vastata ja vastauksista olisi mahdollisimman paljon hyötyä, vastaajat pysyvät prosessissa anonyyminä (Flick 2008, Chapter 7). Mielekkään kokonaisuuden suunnitteluun ovat vaikuttaneet esimerkiksi vastaamisen tekeminen

vaivattomaksi, yrityksen toimintamallit ja huolellisuus. Koska kyselyn perusteella saadaan vain tietty määrä tietoa, teoriaan tutustuminen ja sen hyödyntäminen tutkimuksen ohella on tärkeää mahdollisimman tuloksellisen prosessin kannalta (Vilka 2007, 59-60).

Kyselyn yhteydessä on olennaista antaa vastaajille tarvittavat tiedot tutkimustyöstä. Tarpeellinen tieto koostuu yleensä tutkimuskysymyksen ja sen tarpeen kertomisesta, tietojen käsitteilystä ja kyselyn linkistä tai osoitteesta. (Ojasalo ym. 2018, 130-133) Kyselyn tiedot on lähetetty saatekirjeen (Liite 1) avulla kohderyhmään kuuluvien sähköpostiin. Kysely pidettiin avoimena kaksi viikkoa ja ensimmäisen viikon kuluttua kohderyhmälle lähetettiin muistutusviestinä uusi saate (Liite 2). Saatteiden lisäksi on tärkeää esittää olennainen informaatio kiteytetynä myös kyselyn alussa ennen varsinaisia kysymyksiä. Tiivistys näkyy liitteessä 3. Koska kysymykset sisältävät tarkempaa teoreettista tietoa, alkuun on lisätty myös lähde World Health Organisation:n (World Health Organisation 2004) nettisivuilta, joka selventää mielen hyvinvoinnin käsitettä.

Seuraavaksi tutustutaan työn tutkimuksessa esitettyihin kysymyksiin. Kysymykset näkyvät kokonaisuudessa liitteessä 4. Kysymykset ovat liitteessä kyselyn alkuperäisessä järjestyksessä. Järjestyksen tarkoituksena on ollut vastaamisen sekä analysoinnin vaivattomuus. Kysely alkaa suljetuilla kysymyksillä, sillä ne ovat yleisluonteisempia ja niihin vastaaminen on nopeampaa. Avoimet kysymykset pohjautuvat suljettuihin ja niihin vastaamiseen sisältyy perusteellisempaa tietoa, jonka vuoksi ne ovat jäljempänä. (Creswell, J.W & Creswell, J.D 2023, 231-232.) Kyselyn kokonaisuus näkyy liitteessä 5.

Suljetut ja avoimet kysymykset tekevät kyselystä monipuolisemman kokonaisuuden. Suljettujen kysymysten tarkoituksena on kerryttää yleistä tietoa vastaajien hyvinvoinnista. Ensimmäiset kysymykset on tehty likertin-asteikon avulla. Likertin asteikko sisältää monia vastausvaihtoehtoja eri ääripäiden välillä, ja sitä käytetään asenteiden arvioimiseen. Asteikon monipuoliset vastausvaihtoehdot mahdollistavat luotettavan tiedon hankkimisen. (Tietoarkisto, 2023.) Avoimet kysymykset ovat samoihin aiheisiin liittyviä, mutta niiden avulla tutkitaan ylempien kysymysten taustaa sekä analysoidaan hyvinvointia yksilöllisestä näkökulmasta. Yhdistämällä suljetuista ja avoimista kysymyksistä saatua tietoa, voidaan johtopäätöksiä tarkentaa entisestään (Creswell, J.W & Creswell, J.D 2023, 231-232). Opinnäytetyön osittaisena tarkoituksena on mallintaa monipuolista tietoa keräävää kyselyä ja määrällisen sekä laadullisen menetelmän yhdistäminen tekee tästä mahdollista.

## 5 Analysointi

Saramies ja Törnroos (2021) kertovat kirjassaan henkilöstöanalytiikan vaikuttamisesta yrityksen toimintoihin. Kirjailijat painottavat henkilöstötutkimusten merkitystä yrityksissä ja

kannustavat niiden käyttöön. Henkilöstön kuuleminen ja heiltä saatujen ideoiden hyödyntäminen ovat tärkeässä osassa onnistunutta liiketoimintaa. Henkilöstön osallistaminen yrityksen toimintaan voi tapahtua sekä käytännön että teoreettisen tiedon kautta. Henkilöstöjohtamisella onkin suuri rooli yrityksissä ja sen voidaan jopa ajatella olevan yrityksen johtava menestystekijä. (Saramies & Törnroos 2021.)

Tässä osiossa käydään läpi Työhyvinvoinnin nykytilan analyysi -kyselyn vastauksia ja niiden analysointia. Analysoinnin on tärkeä linkittyä aiempiin vaiheisiin työn luotettavuuden takamiseksi. Vaiheisiin liittyvät tutkimuskysymyksen ominaisuudet kuten hyvinvoinnin teoriat ja yrityksen tarpeet on olennaista ottaa huomioon myös tässä vaiheessa. Koska kyselyyn on valittu tarkemmat menetelmät kvantitatiivisten ja kvalitatiivisten kysymysten käytöstä, ne on tärkeä huomioida myös analysoinnissa. (Creswell, J.W & Creswell, J.D 2023, 95-101.)

Tuloksien tarkastelu käydään läpi kokonaiskuvan, kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen analyysin kautta. Tulosten yhteydessä käydään läpi myös muutamia esimerkkejä, joiden avulla havainnollistetaan minkälaisia vastauksia kyselyyn, on saatu. Kokonaiskuvan kerronta perustuu yleiseen kuvaan tuloksista. Kokonaiskuvan avulla esitetään kyselyn vastaukset pääpiirteittäin. Kokonaiskuvan jälkeen vastausten merkitystä käydään läpi tarkemmin. Suljetut kysymykset kertovat työhyvinvoinnin kohteisiin liittyvistä kokemuksista yleisellä tasolla ja avoimet kysymykset vastaajien tarkemmista ajatuksista ja tuntemuksista. Seuraavaksi tutustutaan analysoinnin kokonaiskuvaan.

## 5.1 Kokonaiskuva

Kyselyn perusjoukko koostuu 61:sta henkilöstä. Perusjoukko tarkoittaa samaa kuin kohde-ryhmä (Ojasalo ym. 2018, 122). Vastauksia saatiin 27, joka on 44% perusjoukosta. Tulokset olivat kaiken kaikkiaan vaihtelevia, ja jokaista kysymystä kohden saatiin eri näkökulmia. Määrällisiin kysymyksiin vastattiin suurimmaksi osaksi positiivisesti, ja vastaajat olivat joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä aiheisiin liittyen. Kaikkiin kysymyksiin tuli vaihtelua myös tyytymättömyyttä osoittavilla vastauksilla. Laadulliset kysymykset antoivat vastaajille mahdollisuuden tarkentaa omia vastauksiaan suljettuihin kysymyksiin liittyen sekä mahdollisuuden kertoa ideoista, joita heillä saattoi olla. Vastausten monipuolisuus kertoo kyselyn onnistumisesta, sillä kyselyn tarkoituksena oli saada sekä yleistettävää että tarkentavaa tietoa.

Kysymyksiin saatiin kokonaisuudessa kattavat vastaukset. Kyselyyn liittyi hypoteesi eli alkupe-  
räinen olettamus vastauksista (Ojasalo ym. 2028, 104). Hypoteesina oli, että osalla vastaajista olisi kerrottavana kehityskohteita ja tarkempaa pohdintaa työhyvinvoinnista, mutta osan ajateltiin olevan myös täysin tyytyväisiä työhönsä. Hypoteesi oli osittain totta, sillä jotkut olivat avoimesti kertoneet omista ajatuksista ja toimintaehdotuksistaan. Osa vastaajista oli puolestaan täysin tyytyväisiä yrityksen toimintaan. Suuri osa vastaajista oli kertonut ajatuksistaan

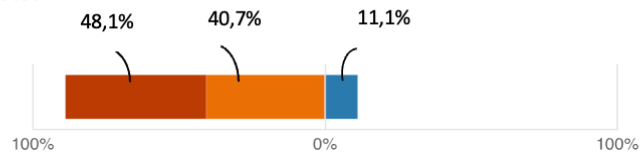
tarkemmin, mutta myös niukkoja vähän tietoa sisältäviä tai kokonaan tyhjiä vastauksia oli annettu.

Suljettujen kysymysten vastaukset antavat yleisen kuvan yrityksen työhyvinvoinnista (kuva 1). Keskimäärin 84% vastaajista vastasi kysymyksiin positiivisesti ja 8% negatiivisesti. Positiivisiin asenteisiin lukeutuivat ”tyytyväinen” ja ”usein tyytyväinen” vastaukset ja negatiivisiin ”harvoin” ja ”en koskaan” vastaukset. Kehitysmenetelmiin liittyvään kysymykseen oli tullut myös neutraaleja vastauksia, mikä on myös huomioitava keskiarvoja tarkastellessa. Vaikka yleinen päätelmä voidaan tehdä, luvut eivät siis kerro vielä tarkasti työntekijöiden asenteista. Avoimia kysymyksiä tarkastellessa huomataan myös, että kaikki, joiden vastaukset olivat positiivisia, eivät kuitenkaan olleet täysin tyytyväisiä yrityksen toimintatapoihin. Sekä tyytyväisiä että tyytymättömiä vastauksia antaneet kertoivat avoimissa kysymyksissä tarkemmin asenteistaan ja mahdollisista kehitysideoista toimintaan liittyen.

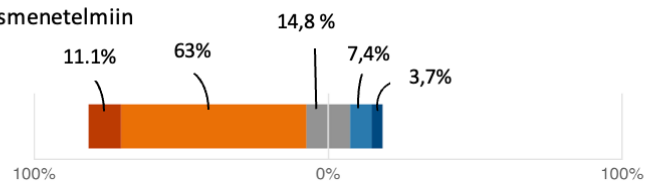
## 5.2 Kvantitatiivinen analyysi

Kvantitatiivinen tiedonkeruu on tässä tutkimustyössä suppea ja sen avulla saadaan pääosin tietoa työhyvinvoinnin yleisestä kuvasta. Määrällisellä tiedonkeruulla ei kuitenkaan ole tämän työn kannalta suurta vaikutusta, vaan painopiste on laadullisen tutkimuksen käyttämisessä. Määrällinen tieto ohjaa laadullisen osuuden tarkastelua analysointivaiheessa. Kvantitatiivisen analyysin kannalta käydään läpi vastauksista saadut tärkeimmät havainnot: toimivat menetelmät ja kehitystä vaativat toiminnot. Alla on kuva suljettujen kysymysten tuloksista.

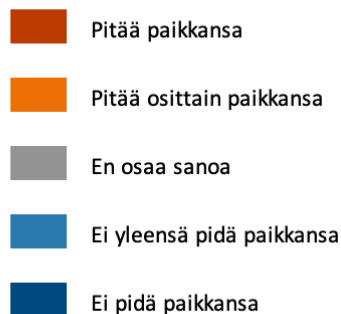
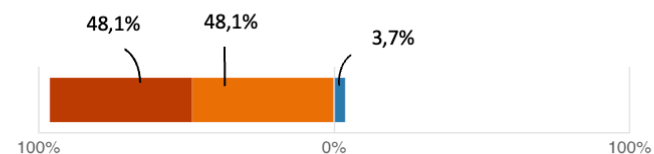
### 1. Tyytyväisyys työympäristöön



### 2. Tyytyväisyys kehittämismenetelmiin



### 3. Työn ja vapaa-ajan tasapaino



Kuva 1: Suljettujen kysymysten vastaukset

Kyselyn suljettuihin kysymyksiin saatiin paljon myönteisiä vastauksia. Vastausten avulla voidaan päätellä, että työympäristöön, kehittämistoimintaan ja työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseen ollaan yleisesti ottaen melko tyytyväisiä. Tuloksista nähdään, että erityisesti työ ja

vapaa-ajan tasapainottaminen on tällä hetkellä pääosin onnistunutta. Lisäksi työympäristö koetaan suurimmaksi osaksi mielekkäänä. Työ ja vapaa-ajan tasapainottamisella on yhteys myös työympäristön mielekkääksi kokemiseen, sillä yrityksessä on käytössä hybridityömalli, joka mahdollistaa työskentelyn toimistotiloissa tai etänä. Havainnoinnin perusteella todetaan, että hybridityötä pidetään yrityksessä hyödyllisenä ja sen avulla voidaan osittain lisätä työn mielekkyyttä. Kehittämisen mahdollisuuksiin liittyvään kysymykseen vastattiin monipuolisemmin. Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä yrityksen toimintatapoihin, mutta myös päinvastaisia vastauksia oli annettu. Kehittämistoiminnan osalta voidaan siis ajatella joidenkin tapojen olevan toimivia, mutta joidenkin vaativan muutosta.

Kaikkiin kyselyssä tutkittaviin aiheisiin kaivattiin myös kehitystä. Kehittäminen onkin henkilöstöjohtamisen toiminnassa välttämätöntä (Viitala 2013, 232-233). Määrälliset kysymykset osoittavat, että tyytymättömyyttä koetaan eniten työympäristön sekä kehittämistoiminnan osalta. Kehitystoimintaan liittyen kohderyhmältä kysyttiin, kuinka he pystyvät vaikuttamaan toimintaan. Vastaukset eivät välttämättä kerro suoraan tyytyväisyydestä toimintaan liittyen, vaan enemmän mahdollisuudesta vaikuttaa tähän. Yleiseen tyytyväisyyteen vaikuttaa kuitenkin mahdollisuus muokata toimintoja, joten henkilöstön huomioiminen kehittämistoiminnassa on kohdeyritykselle ajankohtaista (Viitala 2013, 229-233).

### 5.3 Kvalitatiivinen analyysi

Opinnäytetyössä kvalitatiivinen analyysi esitetään kerronnan avulla. Kerronnan avulla tieto analysoidaan raportoimalla tulokset järjestelmällisesti ja yksityiskohtaisesti (Creswell, J.W & Creswell, J.D 2023, 209.) Kyselyn vastaukset olivat kokonaisuudessa kehittämistä tukevia. Vastauksissa tuettiin yrityksen nykyisiä toimintoja, mutta esitettiin myös ehdotuksia niiden uudistamiseen tai uusien menetelmien valitsemiseen. Vastauksissa käsiteltiin erityisesti kommunikation ja avoimuuden merkitystä. Myös yksittäiset maininnat erilaisista toimintatavoista olivat yritykselle merkityksellisiä.

Vastaukset liittyivät monesti toimintatapojen kehittämiseen, kommunikointiin sekä avoimuuteen. Vastauksissa korostui muun muassa etätöön merkitys. Monet kuvailivat etä- ja hybridityötä tärkeäksi, sillä sen avulla voidaan mahdollistaa tehokas ja miellyttävä työskentely. Työpisteen valitseminen eli työskentely etänä tai toimistolla herätti kuitenkin eri mielipiteitä. Tärkeimmäksi tekijäksi koettiin, että työpisteen valitseminen tulee mahdollistaa. Tällä tavoin voidaan taata tehokkuus ja työn mielekkyys. Etä- ja hybridityön lisäksi kommunikation käytänteet herättivät erilaisia mielipiteitä. Yleisesti ottaen vastauksissa painotettiin avoimuuden ja ymmärtäväisyyden merkitystä. Näitä piirteitä ehdotettiin myös ratkaisuksi erilaisiin kehityskohtiin. Alla on esimerkkejä aiheisiin liittyvistä vastauksista.

”Kommunikointi vaikuttaa välillä olevan haastavaa. Tehdään asioita salassa, eikä osata huomioida keihin kaikkiin asia liittyy. Sitten asianomainen kuulee pususta jonkun asian turhan myöhään.”

”Enemmän kotona. Viihdyn molemmissa, mutta kotona rauhallisempaa niin saa usein enemmän aikaan. Koen kuitenkin toimistolla käynnin todella tärkeäksi sosiaalisen aspektin takia.”

” ”Kaikki vaikuttaa kaikkeen” eli jos työt sujuvat ja voi vaikuttaa omaan työhön myös mieli voi hyvin. Liikaa sanellaan muualta tai ylhäältä päin. Omassa tiimissä paras tietämys, miten työt hoidetaan sujuvasti.”

Vastauksissa tuli esille myös yksittäisiä merkityksellisiä asioita, joiden huomioiminen on yrityksessä olennaista. Yrityksen työympäristössä on lähiaikoina tapahtunut paljon muutoksia. Muutoksia ovat muun muassa viime vuosien aikana mahdollistettu etä- ja hybridityö, ja yrityksen toimitiloissa tapahtuneet muutokset. Kyselyn vastauksia analysoidessa huomataan, että näillä muutoksilla on ollut vaikutusta työhyvinvointiin liittyen. Mainintoja on tullut esimerkiksi tietoteknisiin välineisiin, hiljaisiin tiloihin ja yhteisöllisyyteen liittyen. Alempana on muutamia esimerkkejä maininnoista.

”Toimistolle tarvittaisiin enemmän omia koppeja hiljaisen työntekemiseen”

”Jokaiseen työpisteeseen näppäimistöt! Niin ei mene aamuisin ja iltapäivisin turhaan aikaa sen säätämisessä.”

Yrityksessä tehtyihin havaintoihin sekä kyselyn vastauksiin perustuen tietoteknisistä ja muista työntekoon liittyvistä välineistä on annettu paljon kommentteja. Vastauksissa puhutaan esimerkiksi tuolien säädöistä ja työpisteen yleisestä mukavuudesta ja tällä hetkellä työpisteisiin liittyen nähdään osittaista tyytymättömyyttä. Työympäristöön liittyvien muutosten vaikutuksesta myös työpisteiden kätevyys on herättänyt ajatuksia. Vastauksissa on noussut esille pääosin hiljaisten työskentelypisteiden puute ja työpisteen päivittäinen vaihtaminen avotoimiston tyyppisessä ratkaisussa. Osa vastaajista on tyytyväisiä työtilan muutoksiin, mutta monet tuovat esille edellä mainittuja kehityskohteita. Lisäksi vastauksissa on toivottu yhteisöllisyyden parantamista organisaatiossa.

## 6 Eettisyys ja Reliabiliteetti

Eettisyys ja reliabiliteetti ovat tärkeitä asioita tutkimuksellisen kehitystyön kaltaisessa prosessissa. Aiheet vaikuttavat laajasti siihen minkälaisia tuloksia tutkimuksellisesta työstä saadaan; Ovatko vastaukset todenmukaisia? Onko vastaajille annettu turvallinen ja miellyttävä kuva tutkimuksesta? Sekä Ojasalo ym. että Creswell J.W ja Creswell J.D kertovat käsitteiden

merkityksellisyydestä ja niiden vaikutuksesta monessa osassa tutkimuksellista kehittämistyötä. Eettisyys ja Reliabiliteetti on tärkeä huomioida työskentelyssä aina kun mahdollista. (Ojasalo ym, 2018, 48-49; Creswell ym. 2023, 93-101.) Tässä työssä aiheet on huomioitu perusteellisesti ja niiden vaikutus työhön näkyy koko prosessin ajan.

Artikkelissaan Velasquez, Andre, Shanks, S.J ja Meyer kuvailevat eettisyyden käsitettä monipuoliseksi. Eettisyys voi esiintyä henkilötason asioissa, mutta myös sosiaalisissa ja yhteisöllisissä tilanteissa. Yleisesti ajatellen eettisyydellä tarkoitetaan yksilön kykyä erottaa oikeat asiat vääristä sekä toimia reilusti. (Velasquez ym. 1987/2010.) Creswell J.W & Creswell J.D (2023, 93-101) painottavat tämän kaltaista eettistä toimintaa koko prosessin läpi. Yliopiston lehtori Mykkänen kertoo tarkemmin reliabiliteetista. Termi on osa tutkimustyötä ja siihen liittyvää eettistä toimintaa. Mykkänen kertoo reliabiliteetin ilmaisevan tutkimuksen luotettavuutta. Reliabiliteetti koskee kaikkia tutkimusmenetelmiä ja kertoo niille ominaisilla tavoilla ovatko tutkimukset edenneet luotettavasti ja voiko niiden tuloksista tehdä luotettavia päätelmiä. (Mykkänen 2006)

Creswell J.W ja Creswell J.D (2023, 95) painottavat tutkimuksellisessa työssä tutkimuseettisten ohjeiden noudattamista. ALLEA:n ohjeessa sekä Ojasalon ym. kirjassa painotetaan samantyyppisiä piirteitä tutkimustyössä. Luotettavuus, kunnioitus ja rehellisyys ovat suuressa kaavassa huomioon otettavia aiheita tutkimustyön tekemisessä. (ALLEA 2023, 5; Ojasalo ym. 2018, 48-49.) Aiheita avatessa, eettisiä tapoja voidaan käydä läpi tarkemmin. Opinnäytetyön kokonaisuuteen suurimmaksi osaksi vaikuttaneet eettiset piirteet ovat huolellisuus, luotettavuus ja rehellisyys.

Eettisyyden huomioinnista on tärkeää raportoida tutkimus ja kehitystyössä. Raportointi on olennaista, sillä eettiset ominaisuudet eivät aina näy lukijalle ja työhön tutustuville. Kyselyn ja analysoinnin tekemisessä eettisyys ja reliabiliteetti huomioidaan esimerkiksi kysymysten laadinnassa ja kyselyn muodossa, saatekirjeissä ja vastausten käsittelyssä. Jotta vastauksia saataisiin tarpeeksi ja ne olisivat luotettavia, Creswell J.W ja Creswell J.D kertovat, että tutkimusprosessista tulee tehdä vastaajille mahdollisimman mieluista. Lisäksi kyselyn ja analysoinnin yhteydessä on kysyttävä tarvittavat luvat kohdeorganisaatiolta ja vastaajilta, ja tietojen käsittelyn suunnitelma on ilmoitettava asianomaisille henkilöille. (Creswell, J.W ja Creswell, J.D 2023.) Edellä mainitut ominaisuudet on huomioitu tässä työssä.

Eettisyys ja reliabiliteetti vaikuttavat koko prosessin ajan, joten ne on huomioitava myös viimeisissä vaiheissa. Opinnäytetyössä kehitysideat ja johtopäätökset ovat prosessin viimeisiä vaiheita. Osiot perustuvat prosessin tutkimukseen ja vastausten analysointiin. Kehitysehdotusten esittämisessä tuleekin huomioida johdonmukaisuus ja reflektoida raportointia aikaisempiin vaiheisiin työn luotettavuuden varmistamiseksi. Kun eettisyys ja reliabiliteetti on

varmistettu aikaisemmissa vaiheissa, lopussa työskentelyä voidaan reflektoida eri vaiheisiin ja varmistaa näin työn kokonaisuuden selkeys.

## 7 Kehitysideat

Kehitysideat perustuvat pääosin Työhyvinvoinnin nykytila -kyselyn vastauksiin. Kyselyyn saatiin monipuolisia vastauksia ja kehitysideoita. Opinnäytetyössä kehitysideat tukevat analysoinnissa esille nousseita epäkohtia ja osoittavat tapoja, joilla toimintaa voitaisiin jatkossa parantaa. Kehitysideat koostuvat yleisistä kehitysideoista, jotka pohjautuvat analyysissä korostuneisiin tarpeisiin, muista kehitysideoista, joiden tarkoituksena on huomioida yksittäiset maininnat vastauksissa ja hyvinvoinnin megatrendistä. Kehitysideat ovat tekstissä satunnaisessa järjestyksessä, ja ovat kokonaisuudessa kaikki tärkeitä ajatuksia ja ehdotuksia. Seuraavaksi esitellään yleiset kehitysehdotukset.

### 7.1 Yleiset kehitysehdotukset

Kommunikaation, avoimuuden ja yhteisöllisyyden kehittäminen nousivat Työhyvinvoinnin nykytila -kyselyssä esille monien vastausten kautta. Kommunikaatio herätti monenlaisia ajatuksia, mutta pääosin siihen toivottiin kehitystä. Avoin ja ymmärtäväinen asenne oli monen vastaajan mielestä tärkeä työpaikan ilmapiirin ja työn tehokkuuden kannalta. Avoimen asenteen merkitystä työpaikalla toivottiin painotettavan myös jatkossa. Positiiviset asenteet ja toiminta auttavat myös lisäämään toivottua yhteisöllisyyden tunnetta (Manka, M-L & Manka, M 2023, 177-178).

Kyselyn pohjalta voidaan todeta, että kommunikaatio on yrityksessä olennainen kehityskohde. Kommunikaation toimivuudesta esitettiin kyselyn vastauksissa monenlaisia ominaisuuksia. Aiheen osalta oltiin tyytyväisiä muun muassa yhteydenpitokanavien määrän sekä laadun suhteen. Henkilöt kokivat, että kanavia on tarpeeksi ja että tiedon kulku niissä on toimivaa. Myös pääosin tyytyväiset henkilöt kertoivat kuitenkin myös kehityskohteista. Suurimpina epäkohtina kommunikaation kannalta nähtiin hidas tiedon kulku suuremmalle joukolle ja sopivan kommunikaatiokanavan valitseminen. Ratkaisuna kommunikaation epäkohtiin voidaan pitää yhteisöllisyyden ja yhdessä toimimisen painottamista (Työturvallisuuskeskus 2023). Moni on maininnut yhteisöllisyyden merkityksen myös kyselyn vastauksissa. Lisäksi vastauksissa on noussut esiin tarve selkiyttää sopivien kommunikaatiokanavien valintaa eri tilanteissa.

Lisäksi vastauksissa esiintyi monesti avoimuuden merkitys. Erilaisten työtapojen hyväksyntä esimerkiksi kehitystyön yhteydessä tai etätökytännössä vaatii avoimuutta ja ymmärrystä henkilöstöhallinnossa. Avoimeen toimintaan kuuluu työpaikalla esimerkiksi työntekijöiden kuunteleminen ja yksilöllisten piirteiden huomioiminen. Tästä kertoo tarkemmin henkilöstöjohtamisen alalla kokemusta kerryttänyt Durham. Kun työntekijöitä halutaan sitouttaa ja

yleistä tyytyväisyyttä organisaatiossa parantaa, yksilöllisten tarpeiden huomiointi ja kehitystoiveiden arviointi on olennaista. (Durham 2023.) Näitä tapoja voidaan hyödyntää myös kohdeyrityksessä.

Avoin asenne auttaa myös yhteisöllisyyden parantamiseen. Yhteisöllisyyden luominen on tärkeää työntekijöiden hyvinvoinnin sekä yleisen ilmapiirin kannalta (Manka, M-L & Manka, M 2023, 177-178). Yhteisöllisyyteen liittyen, vastaukset sisälsivät sekä suoria että epäsuoria mainintoja aiheesta. Joissakin vastauksissa kerrottiin esimerkiksi toimistolla työskentelyn olevan mieluisampaa kuin etätöön tekeminen, sillä toimistolla toteutuu työn sosiaalinen aspekti. Positiivisen psykologian tutkimukset kertovat erilaisista tavoista parantaa yhteisöllisyyttä. Esimerkiksi myönteisten tapahtumien ja tunteiden huomiointi sekä motivoiminen ja kehittävän palautteen antaminen ovat yhteisöllisyyteen vaikuttavia tekijöitä. (Gruman & Budworth 2022.)

## 7.2 Muita ehdotuksia

Kyselyn vastausten kokonaisuudessa näkyi vahvasti työympäristön muutoksen vaikutus henkiöstöön. Monet vastaajat perustelivat mainittujen epäkohtien ja kehitysideoiden liittyvän tapahtuneisiin muutoksiin. Esimerkiksi tilan ja sopivien työvälineiden puute linkittyivät osittain muutoksiin. Vastauksissa toivottiin kehitystä erityisesti erilaisiin toimistotilan ominaisuuksiin sekä ympäristöön ja työvälineisiin, kuten tuoleihin ja näyttöihin kaltaisiin asioihin.

Kohdeyrityksessä on tällä hetkellä sekä avokonttorille tyypillisiä työpisteitä että suljettuja tiloja ja huoneita hiljaista työskentelyä ja kokouksia varten. Vastauksissa kävi ilmi, että osa työntekijöistä koki toimistotilan liian pieneksi tai avokonttori-painotteiseksi. Ehdotuksena onkin sopivien työskentelypisteiden mahdollistaminen jatkossa. Kuten osa vastaajista kertoi, etätö on hyvä mahdollisuus tehokkaan työn takaamiseksi. Yhteisöllisyyttä painottaen ja toimiston mielekkyyden varmistamiseksi voidaan harkita myös toimiston muokkaamista. Muokkaamiseksi ja pisteiden uudelleen suunnitteluksi tulee kuitenkin tehdä vielä tarkentavaa työtä. Esimerkiksi kustannukset, yhteisön tarpeet ja tilan muokkaamisen mahdollisuudet tulee ottaa huomioon ennen varsinaisia toimenpiteitä.

Muita yksittäisiä mainintoja oli tullut työskentelyvälineisiin liittyen. Vastaajat olivat maininneet työpisteiden vaihtelun epäkäytännöllisyydestä, irrallisten työvälineiden kuten näppäimistön asettelusta ja erilaisten säätöjen tekemisestä ennen työskentelyä. Kun toimisto on suunniteltu pääsääntöisesti avokonttori-mallilla, kyseisiä epäkohtia esiintyy välttämättä. Tämänhetkisiä epäkohtia ei kuitenkaan tarvitse ratkaista uusien työvälineiden ja muiden investointien avulla, sillä mainintoja epäkäytännöllisistä työvälineistä tuli vain muutamilta vastaajilta. Työvälineiden uudistamiseen ja työtapojen parantamiseen vaikuttaa tällä hetkellä paljon digitalisaatio ja tietotekniikan kehittyminen. Erilaisten artikkeleiden ja muiden tietoteknisestä

kehittymisestä kertovien lähteiden seuranta on avuksi työtarvikkeiden uudistamisessa. (Viitala 2021, 254-255.)

### 7.3 Hyvinvoinnin megatrendi

Megatrendit ovat olennaisia kehitystoimintaan vaikuttavia tekijöitä. Megatrendit ovat suuressa kaavassa vaikuttavia asioita, jonka vuoksi yritysten on hyvä kiinnittää näihin huomiota toiminnassaan. (Viitala 2021, 254) Hyvinvointi on ollut tämän vuoden megatrendinä, ja kuten opinnäytetyössä myös Sitran julkaisussa kerrotaan monien tekijöiden vaikutuksesta aiheeseen. Vaikutukset voivat olla sekä yksilöllisiä että yhteisöön liittyviä. Tärkeänä asiana tällä hetkellä pidetään muutoskyvykkyyttä ja taitoja omaksua uusia tilanteita ja ajatusmalleja. (Dufva & Rekola 2023)

Psykoterapeutti Kujala kertoo julkaisussa näkökulmansa tämänhetkiseen hyvinvoinnin ajatukseen liittyen. Viimevuosien aikana on tullut vastaan monenlaisia yksilöllisiä ja yhteisöllisiä kriisejä, mikä on osaltaan vaikuttanut mielenterveysongelmien kasvamiseen myös Suomessa. Nykyään monet kanavat painottavat suorittamisen ja itsekontrollin merkitystä yksilössä, mutta ratkaisu ei välttämättä ole tämä. Suorittamisen ja kontrolloinnin kulttuurin sijasta Kujala painottaa yhteisöllisyyttä. Monet huolenaiheet saataisiinkin ratkaistua, kun katseet käänettäisiin pois omista piirteistä ja siirrettäisiin yhteiseen toimintaan. Vaikutusta saadaan aikaan esimerkiksi avuliaisuudella ja yhteistyöllä. (Dufva & Rekola 2023)

Hyvinvoinnin megatrendi on olennaista ottaa huomioon jokapäiväisessä työskentelyssä. Tällä hetkellä megatrendin ominaisuuksia ovat kuormituksen kokeminen ja mielenterveys kysymykset. Meidän ei kuitenkaan tulisi yhteiskunnassa ajatella, että nämä asiat ovat yksin meidän vastuulla. Yhteisöllinen näkökulma auttaa käsittelemään asioita laajemmassa kaavassa ja mahdollistaa kestävästi hyvinvoinnin luomisen. Hyvinvoinnin parantamiseksi voimme esimerkiksi lisätä avoimuutta muutostilanteissa, toimia ekologisesti ja jakaa tietoa. (Dufva & Rekola 2023) Koska hyvinvoinnin megatrendin ominaisuudet näkyvät myös kohdeyrityksessä, on hyvinvointia edistävien toimintatapojen käyttäminen yrityksessä tärkeää.

## 8 Johtopäätökset

Prosessin suorittamisessa on tärkeää palata työn perustaan ja reflektoida eri vaiheiden kulkua työn päättyessä. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä arviointia ja reflektointia tapahtuu läpi prosessin, ja myös opinnäytetyössä se näkyy eri osioissa. Reflektointi auttaa kokonaisuuden hahmottamisessa ja tiedon tiivistämisessä. Johtopäätöksien tarkoituksena on koota työskentelyprosessiin kuuluva tieto sekä kertoa tarkemmin ajatuksista työn loppuvaiheessa. (Ojasalo ym. 2023, 47-48)

Opinnäytetyön prosessi alkoi tutkimuksen aiheen suunnittelulla. Työn alkuvaiheessa tehtiin paljon taustatyötä, jonka tarkoituksena oli löytää hyödyllinen ja resurssien mukainen tutkimuskohde. Tutkimuksen aiheen ja tarkemmin tutkimuskysymysten löytämisen lisäksi taustatyötä tehtiin teoriapohjan valintaa varten. Työn alussa tutkimuksen aiheita oli monia. Yhteys-henkilön kanssa käydyt keskustelut ja tarkempi tutustuminen yrityksen henkilöstöjohtamisen tiimiin muokkasivat tutkimuksen aiheen työhön sopivaksi.

Opinnäytetyöprosessi eteni suurimmaksi osin suunnitelmien mukaisesti. Työ eteni tutkimuk-sellisen kehitystyön periaatteiden mukaan. Työn alussa vaiheiden välillä liikuttiin edestakai-sin, päätyen kuitenkin hyödylliseen suunnitelmaan. Tutkimuksen toteutus oli huolellisesti aja-teltu sekä toteutettu. Kyselyn avulla saatiin kattavia vastauksia ja niitä päästiin hyödyntä-mään työn seuraavissa vaiheissa.

Työn yhtenä tavoitteena oli kuvata yritykselle mahdollista hyvinvointikyselyn mallia. Työ eteni tavoitteiden mukaan ja lopputuloksena on esimerkki tutkimuksellisesta kehitystyötä. Mallin käyttö on pääosin suunniteltu ajankohtaisten tilanteiden arviointiin ja kehittämiseen, mutta sitä voidaan hyödyntää myös muunlaisen tutkimus ja kehitystyön suunnittelussa. Työn toisena tarkoituksena oli tutkia yrityksen työhyvinvoinnin tilaa prosessin alkuhetkellä ja tar-jota yritykselle ideoita tilanteen parantamiseksi. Työn tutkimuksen avulla saatiin vastauksia myös tähän kysymykseen.

Kokonaisuudessa opinnäytetyön työstäminen on ollut toimivaa ja organisoitua. Myös työhön kuuluva kommunikointi eri yhteyshenkilöiden välillä on ollut toimivaa. Kommunikointi on ollut apuna myös työn vaiheiden työstämisessä. Opinnäytetyö käsittelee alussa kuvattua tutkimuk-sen aihetta perusteellisesti ja työ on edennyt pääosin alussa tehdyn suunnitelman mukaisesti. Työn aikana on tehty paljon arviointia, joka on vaikuttanut eri vaiheiden työstämiseen saman-aikaisesti. Arvioiminen ja kriittisyys osoittautuivat kuitenkin olennaiseksi ja hyödylliseksi työn lopputuloksen kannalta. Työn lopputulos vastaa alkuperäistä tavoitetta. Opinnäytetyössä oli tavoitteena kerätä tietoa tutkimuksen aiheesta ja vastata siihen liittyviin kysymyksiin. Tämä tavoite on onnistunut prosessin päättyessä.

## Lähteet

ALLEA 2023. The European Code of Conduct for Research Integrity - Revised Edition 2023. Berlin. Viitattu 5.12.2023. DOI 10.26356/ECOC.

American Psychological Association 2023a. Science of Psychology. Viitattu 30.11.2023. <https://www.apa.org/education-career/guide/science>

American Psychological Association 2023b. Health Psychology promotes Wellness. Viitattu 30.11.2023. <https://www.apa.org/education-career/guide/subfields/health>

Christensen, M. (toim.), Lindström, K., Vivoll Straume, L., Hofslett, Kopperud, K., Borg, V., Clausen, T., Hakanen, J., Aronsson, G. & Gustafsson, K. 2007. -Positive Factors at Work. The First Report of the Nordic Project. Nordic Council of Ministers. TemaNord 2008:501. Copenhagen.

Creswell, J.W. & Creswell, J.D. 2023. Research design; Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 6. painos. Thousand Oaks: Sage

Day, A., Kelloway, E.K. & Hurrell, J.J. 2014. Workplace well-being: how to build psychologically healthy workplaces. E-kirja. Chichester: John Wiley & Sons.

Dufva, M. & Rekola, S. 2023. Megatrendit; Hyvinvoinnin haasteet kasvavat. Sitra. Viitattu 1.12.2023. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/#hyvinvoinnin-haasteet-kasvavat>

Durham, E. 2023. Yes YOU need to set boundaries at work and here's how. The Straight Shooter Recruiter. 8.10.2023. Podcast. Spotify. Viitattu 10.12.2023.

Flick, U. 2018. Designing Qualitative Research. 2. painos. Sage Publications.

Gruman, J. A. & Budworth, M-H. 2022. Positive psychology and human resource management; Building an HR architecture to support human flourishing. Human Resource Management Review 32 (3). Viitattu 5.12.2023. <https://www.sciencedirect-com.nelli.laurea.fi/science/article/pii/S1053482222000249>

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Mykkänen, J. 2006. Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot. Teoksessa Saukkonen, P. (toim.) Tutkielman teon tukisivut. Viitattu 27.11.2023. <https://www.mv.helsinki.fi/home/jmykkane/tutkielma/Tutkimusmenetelmat.html>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2018. Kehittämistyön menetelmät; Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-5. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Saramies, J. & Törnroos, M. 2021. Henkilöstöanalytiikka. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Tietoarkisto 2023. Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet. Tampereen yliopisto. Viitattu 8.12.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/mittaaminen/ominaisuudet/>

Työterveyslaitos 2023. Toimisto- ja tietotyö. Viitattu 24.11.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/ergonomian-tietopankki/toimisto-ja-tietotyö>

- Työturvallisuuskeskus 2023. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 26.11.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>
- Velasquez, M., Andre, C., Shanks, T., S.J & Meyer, M.J. 1987/2010. What is Ethics?. Santa Clara University. Viitattu 27.11.2023. <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics/>
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen; Keskeiset käsitteet teorit ja trendit. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen; Strateginen kilpailutekijä. 4. painos. Porvoo: Bookwell.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. E-kirja. Helsinki: Tammi.
- World Health Organization 2004. Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice. World Health Organisation, 12. Viitattu 12.12.2023. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42940/9241591595.pdf>
- Yang, F-H., Huang, C-H. & Wei, C-Y. 2015. THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL MARKETING, EMPLOYEE WELL-BEING, AND CUSTOMER SERVICE QUALITY - THE SERVICE INDUSTRY IN TAIWAN. International Journal of Organizational Innovation 8(2), 40-57. Viitattu 12.12.2023. <https://www.proquest.com/docview/1721367888?accountid=12003&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Yrittäjät 2023. Yrittäjyys Suomessa. Viitattu 4.12.2023. <https://www.yrittajat.fi/yrittajajajesto/tietoa-yrittajista/yrittajyys-suomessa/>

## Kuviot

|  |    |
|--|----|
| Kuvio 1: Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Mukaillen Ojasalo ym. 2018, 24) ..... | 9  |
| Kuvio 2: Voimavaramalli (Mukaillen Christensen ym. 2008).....                            | 12 |

## Kuvat

|  |    |
|--|----|
| Kuva 1: Suljettujen kysymysten vastaukset..... | 19 |
|--|----|

## Liitteet

|  |    |
|--|----|
| Liite 1: Kyselyn saate.....                                | 31 |
| Liite 2: Muistutusviestin saate .....                      | 32 |
| Liite 3: Aloituksen informaatio .....                      | 33 |
| Liite 4: Työhyvinvoinnin nykytila -kyselyn kysymykset..... | 34 |
| Liite 5: Kyselyrunko.....                                  | 35 |

Liite 1: Kyselyn saate

Hei,

Alla linkki vapaaehtoiseen työhyvinvointiin liittyvään kyselyyn!

Suoritan tänä syksynä opinnäytetyön kohdeyritykselle. Osana opinnäytetyötäni olen laatinut kyselyn, joka auttaa toimistotyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilan hahmottamiseen.

Kyselyn vastaukset jaetaan yrityksen yhteyshenkilön kanssa ja niitä voidaan käyttää kohdeyrityksessä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Vastauksia säilytetään 5.4.2024 asti.

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=1-m58GaNfKuchGSHxHligCTz1t7C2TtNtnBK9balsudUMjA0QkI4TkRXV0VCNDc1VjBRSU9SNFJMqy4u>

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastaamiseen menee noin 15min.

Kyselyyn voi vastata 5.10 mennessä.

Kiitos etukäteen ja mukavaa loppuviikkoa!

Yt. Caroline Lutto

Yrityksen nimi on vaihdettu liitteessä sanaan kohdeyritys.

Liite 2: Muistutusviestin saate

Hei,

Muistutuksena: Vapaaehtoiseen toimistotyöntekijöiden työhyvinvointia tutkivaan kyselyyn voi vastata 5.10 mennessä.

Linkki kyselyyn: <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=1-m58GaNfKucHGSHxHligCTz1t7C2TtNtnBK9balsudUMjA0QkI4TkRXV0VCNDc1VjBRSU9SNFJMqY4u>

Kysely on osa opinnäytetyötäni. Työni aiheena on toimistotyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilan analyysi. Saadut vastaukset auttavat hahmottamaan kohderyhmän työhyvinvointia yrityksessä ja toimivat perustana opinnäytetyössäni esittämille kehitysideoille.

Kyselyn vastaukset jaetaan yrityksen yhteyshenkilön kanssa ja niitä voidaan käyttää avuksi kehitystoiminnassa.

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastaaminen kestää noin 15 min.

Kiitos kaikille, jotka ovat jo vastanneet kyselyyn, mukavaa työpäivää!

Yt. Caroline Lutto

### Liite 3: Aloituksen informaatio

#### Työhyvinvoinnin nykytila

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tulokset ovat anonyymejä. Kyselyn tuloksia käytetään osana opinnäytetyötä. Tulokset jaetaan myös yrityksen yhteyshenkilölle ja vastauksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisprosesseissa.

Kyselyn vastauksia säilytetään 5.4.2024 asti.

\*World Health Organization. 2004. Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice. WHO

#### Liite 4: Työhyvinvoinnin nykytila -kyselyn kysymykset

##### Suljetut:

1. Kuinka tyytyväinen olet työympäristöösi?  
V: Erittäin tyytyväinen, Tyytyväinen, En osaa sanoa, En kovin tyytyväinen, En ole tyytyväinen
2. Kuinka koet, että pystyt vaikuttamaan työympäristösi kehittämiseen?  
V: Vahvasti, Jonkin verran, En osaa sanoa, Harvoin, En vaikuta
3. Työ- ja vapa-aikani ovat tasapainossa.  
V: Totta, Osittain totta, En osaa sanoa, Harvoin, Ei pidä paikkansa

##### Avoimet:

1. Miten kuvailisit työympäristöäsi? (Voit ajatella kaikkia työpisteitäsi tai yleisintä)
2. Työskenteletkö enemmän etänä vai toimistolla? Kumpi on mieluisampaa?
3. Miten koet, että yrityksen toimintatapoihin vaikutetaan? Muutetaanko tapoja usein vai käytetäänkö tuttuja menetelmiä?
4. Miten yrityksessä vaikutetaan mielen hyvinvointiin ja työn sujuvuuteen? Hyvä mielen-terveys auttaa esimerkiksi uuden luomisessa ja kommunikaation kehittämisessä.  
\*World Health Organization. 2004.
5. Onko kommunikointi yrityksessä toimivaa? Miten kommunikoidaan?
6. Onko sinulla kehitysideoita työympäristön parantamiseksi? Minkälaisia?
7. Onko sinulla kehitysideoita henkilökohtaisen jaksamisen tueksi? Minkälaisia?

## Liite 5: Kyselyrunko

## Työhyvinvoinnin nykytila

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tulokset ovat anonymiä. Kyselyn tuloksia käytetään osana opinnäytetyötä. Tulokset jaetaan myös yrityksen yhteyshenkilölle ja vastauksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisprosesseissa.

Kyselyn vastauksia säilytetään 5.4.2024 asti.

\* World Health Organization. 2004. Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice. WHO

### 1. Kuinka tyytyväinen olet työympäristöösi?

|           | Erittäin tyytyväinen  | Tyytyväinen           | En osaa sanoa         | En kovin tyytyväinen  | En ole tyytyväinen    |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ympäristö | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### 2. Kuinka koet, että pystyt vaikuttamaan työympäristösi kehittämiseen?

|                            | Vahvasti              | Jonkin verran         | En osaa sanoa         | Harvoin               | En vaikuta            |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Työympäristön kehittäminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

3. Työ- ja vapa-aikani ovat tasapainossa.

|           | Totta                 | Osittain totta        | En osaa sanoa         | Harvoin               | Ei pidä paikkansa     |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Tasapaino | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4. Miten kuvailisit työympäristöäsi? (Voit ajatella kaikkia työpisteitäsi tai yleisintä)

Enter your answer

5. Työskenteletkö enemmän etänä vai toimistolla? Kumpi on mieluisampaa?

Enter your answer

6. Miten koet, että yrityksen toimintatapoihin vaikutetaan? Muutetaanko tapoja usein vai käytetäänkö tuttuja menetelmiä?

Enter your answer

7.

Miten yrityksessä vaikutetaan mielen hyvinvointiin ja työn sujuvuuteen? Hyvä mielenterveys auttaa esimerkiksi uuden luomisessa ja kommunikaation kehittämisessä. \*World Health Organization. 2004.

Enter your answer

8. Onko kommunikointi yrityksessä toimivaa? Miten kommunikoidaan?

Enter your answer

9. Onko sinulla kehitysideoita työympäristön parantamiseksi? Minkälaisia?

Enter your answer

10. Miten työpaikallasi voidaan kehittää mielen hyvinvoinnin tukemista?

Enter your answer