



## **Työhyvinvoinnin kartoitus ulkomailla työskenteleville työntekijöille**

Jasmin Saario

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Restonomi

Amk-opinnäytetyö

2024

## Tiivistelmä

<b>Tekijä(t)</b> Jasmin Saario
<b>Tutkinto</b> Restonomi
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Työhyvinvoinnin kartoitus ulkomailla työskenteleville työntekijöille
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 34 + 1
<p>Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi ulkomailla ja työn tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin ulkomailla. Työhyvinvointia tarkastellaan työntekijöiden kautta, jotka työskentelivät Yrityksen X ulkomaan kohteessa, Egyptissä kesäkaudella 2023. Opinnäytetyön tavoitteen tukena ovat tutkimuskysymykset, joilla selvitetään työntekijöiden työhyvinvoinnin tasoa.</p> <p>Opinnäytetyössä määriteltiin käsitteet työhyvinvointi, työkyky, työn imu, etätyön ja lähityön ero sekä työhyvinvointi ulkomailla. Teoriapohjana työssä ovat Maslowin sekä Lawlerin motivaatio-teoriat, Päivi Rauramon kirjat Turvallisesti työmatkalla ulkomailla sekä Työhyvinvointiportaatiot sekä Työterveyskeskuksen fyysinen ja henkinen terveys sekä palautuminen. Tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista tutkimusta kyselymuodossa, joka perustuu yllä mainittuihin teorioihin. Työhyvinvointikysely toteutettiin Webropolin avulla ja se sisälsi yhteensä 13 kysymystä, ja koko kyselyyn vastasi 11 henkilöä.</p> <p>Työhyvinvointikyselyn tuloksien perusteella voidaan todeta, että tietoperustasta saadut pohjatiedot työhyvinvoinnista pätee myös ulkomailla. Ulkomailla työskentelyn onnistumiseksi erityisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat työntekijöiden fyysiset työolosuhteet, sosiaaliset suhteet, työn imu, palautuminen sekä rahallinen korvaus / työsuhte-edut.</p> <p>Fyysisillä olosuhteilla tarkoitetaan kohdemaata ja sen sääolosuhteita, sillä Egyptin kuumudella oli varsin iso merkitys työntekijöiden jaksamiselle ja sitä kautta työhyvinvoinnille. Myös muilta kollegoilta saatu tuki ja turva ulkomailla nousi tärkeäksi tekijäksi, joten hyvän työilmapiirin toteutumiseen ja sen ylläpitämiseen kehoitetaan keskittymään ja panostamaan läpi työkauden. 63 % kyselyyn vastanneista tunsivat työtään kohtaan intohimoa, ylpeyttä sekä iloisuutta, joten kohderyhmässä koettiin työn imua ja siellä oli erittäin motivoitunutta väkeä. Palautuminen työstä koettiin ajoittain hankalaksi työpaikalla asumisen takia, mutta jokainen oli löytänyt itselleen mieluisia tapoja irrottautua töistä. Lähes jokaisen mielestä rahallinen korvaus työstä ei ollut työn vaatavuutta vastaava, mutta työntekijät olivat tyytyväisiä muihin työsuhte-etuihin, kuten ilmaiseen majoitukseen, ruokaan ja lentoihin.</p> <p>Osasta kyselyyn vastanneista työntekijöistä työnteko tuntui rankalta etenkin kuumien sääolosuhteiden sekä pitkien työpäivien vuoksi, joten kehitysehdotuksina tutkimuksen perusteella ehdotetaan, että Yritys X voisi mahdollisuuksien mukaan panostaa työntekijöiden palautumismahdollisuuteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että Yritys X voisi tarjota työntekijöilleen 1,5 vapaapäivän sijaan kaksi kokonaista vapaa päivää viikossa, jotta palautuminen ja sitä kautta työnlaatu maksimoituisi.</p>
<b>Asiasanat</b> Työhyvinvointi, ulkomaat, kyselytutkimus

# Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus.....	1
1.2	Sosiaalinen vastuu.....	2
1.3	Peittomatriisi.....	3
2	Työhyvinvointi.....	4
2.1	Maslowin tarvehierarkia.....	5
2.1.1	Työn imu.....	6
2.2	Työhyvinvointiporaat.....	7
2.3	Lawlerin odotusarvoteoria.....	9
2.4	Työkyky.....	9
3	Työhyvinvointi ulkomailla.....	11
3.1	Fyysinen ja henkinen terveys.....	11
3.1.1	Palautuminen.....	12
3.2	Työntekijän turvallisuus.....	12
4	Tutkimuksen vaiheet.....	14
4.1	Tutkimuksen toteutus.....	14
4.1.1	Kvalitatiivinen tutkimus.....	14
4.1.2	Kysely tutkimusmenetelmänä.....	15
4.2	Tutkimuskysymysten valinta.....	15
4.3	Vastuullisuus.....	17
4.4	Analysointimenetelmät.....	17
4.4.1	Teema-analyysi.....	17
4.4.2	Sisällönanalyysi.....	18
4.4.3	Sanapilvi.....	18
5	Tutkimuksen tulokset.....	20
5.1	Teema-analyysi.....	20
5.1.1	Fysiologiset perustarpeet.....	20
5.1.2	Turvallisuuden tarve.....	21
5.1.3	Yhteisöllisyyden tarve.....	22
5.1.4	Arvostuksen tarve.....	23
5.1.5	Itsensä toteuttaminen.....	24
5.2	Sanapilvi – Työn imu.....	24
5.3	Sisällönanalyysi.....	25
5.4	Lawlerin odotusarvoteoria.....	27
6	Pohdinta.....	29

6.1	Johtopäätökset.....	29
6.2	Kehitysideat .....	30
6.3	Tutkimuksen eettisyys.....	30
6.4	Oman oppimisen arviointi.....	31
Lähteet	.....	32
Liitteet	.....	36
	Liite 1. Työhyvinvointikyselyn kysymykset suomeksi .....	36

# 1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on selvittää Yrityksen X ulkomailla työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointia sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Tekijä päätyi tähän opinnäytetyöhön suorittaessaan työharjoittelun kyseiselle yritykselle ja tehdessään töitä tutkimuksen kohderyhmän kanssa samassa tiimissä. Tiimi oli hänelle siis jo entuudestaan tuttu ja työhyvinvointi oli aiheena mielenkiintoinen.

Aihe on ajankohtainen näin koronavuosien jälkeen, sillä matkustuksen määrä on taas lisääntynyt, joten matkailualalle on kysyntää työntekijöistä. (Huomo, Laalo & Nurmi 2023.) Työhyvinvointia on mielenkiintoista tutkia, sillä Yrityksen X työympäristö on normaalista poikkeava, sillä työ ei tapahdu normaalissa arkiympäristössä, vaan työntekijät työskentelevät poissa omasta kotimaasta. Ulkomailla työskentelyyn hakijaprofiilit ovat erilaisia kuin normaalitöihin, joten on mielenkiintoista tutkia mitkä tekijät edesauttavat tällaisten työntekijöiden työhyvinvointia. Myös mahdolliset ulkomailla työskentelystä haaveilevat henkilöt saattavat hyötyä tästä tutkimuksesta, sillä tämän avulla he pääsevät tietoisuuteen siitä, millaista työ ulkomailla oikeasti on.

Työhyvinvointikyselystä hyötyvät niin työntekijät kuin myös työnantajat. Johdon näkövinkkelistä työhyvinvointikysely on merkityksellinen, sillä se tarjoaa johdolle suoran tiedon koko organisaation tilasta työntekijöiden näkökulmasta. (Forma 2016.) Työnantajan näkökulmasta työhyvinvointikyselyn teettäminen on keskeistä myös siksi, koska hyvinvoiva henkilöstö pystyy oppimaan uutta ja työskentelemään tehokkaasti, ja sillä on myös myönteinen vaikutus esimerkiksi yrityksen tuottavuuteen. (Tynkkynen 2021.)

Tämän tutkimuksen kohderyhmälle, työntekijöille, työhyvinvointikysely antaa vapauden kertoa mistä itse pitää työssään ja mistä ei, ja tämä auttaa työnantajaa rakentamaan työympäristön, jossa jokaisella yksilöllä on hyvä olla ja missä työntekijät viihtyvät. Työntekijät haluavat tulla kuulluksi, mutta nimettömänä annettu palaute on todettu rehellisemmäksi. Monista huolista ja murheista onkin helpompi antaa palautetta anonymisti, etenkin jos asia koskee esimerkiksi omaa esihenkilöä, joten työhyvinvointikysely on vaivaton ja kätevä työkalu selvittää myös arkaluontoisempia asioita. (Tynkkynen 2021.)

Opinnäytetyön laajempi kokonaisuus käsittelee työhyvinvointia yleisesti sekä työhyvinvointia ulkomailla, ja opinnäytetyö toteutetaan laadullisena kyselytutkimuksena, työhyvinvointikyselyinä.

## 1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, miten Yritys X:n ulkomailla työskentelevät työntekijät kokevat työnsä ja kuinka tyytyväisiä he ovat siihen. Tutkimuksessa pyritään löytämään vastauksia tutkimusongelmaan 'Mitkä tekijät vaikuttavat ulkomailla työskentelevien työntekijöiden

työhyvinvointiin?', ja tutkimukseen on valittu alaongelmia, jotka tukevat tutkimusongelmaa ja joiden avulla tutkimusongelma saadaan ratkaistuksi. Alaongelmina käytetään muun muassa seuraavia kysymyksiä:

1. Millä tavalla työntekijät kokevat fyysiset työolosuhteensa ulkomailla?
2. Miten työntekijät kokevat työyhteisönsä ilmapiirin ja kollegoiden tuen vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa?
3. Vastaako työn vaativuus työstä saatua palkkiota?
4. Mitä stressitekijöitä työntekijät kohtaavat, ja miten ne käsitellään?
5. Mitä tunteita työ herättää työntekijöissä?

Opinnäytetyön tutkimus on rajattu tiettyyn ajanjaksoon – kesäkauteen 2023, eli huhtikuusta lokakuun loppuun asti-, sekä tietylle maantieteelliselle alueelle – Egyptiin, yhteen spesifiin kohteeseen. Nämä rajaukset on tehty siksi, että ne auttavat tekemään tutkimuksesta käytännöllisen sekä toteuttamiskelpoisen, ja ne tukevat sitä, kuinka paljon opinnäytetyöntekijällä on resursseja käytettävissä ja kuka on tutkimuksen keskeinen kohderyhmä.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään pääasiassa työhyvinvointiin sekä työhyvinvointiin ulkomailla, joten mahdolliset ulkomailla työskentelemisen kulttuurivaikutukset jätetään toisen tutkimuksen aiheeksi tulevaisuuteen.

## **1.2 Sosiaalinen vastuu**

Kun puhutaan yrityksestä ja sen johtamisesta, painotetaan usein yrityksen sosiaalista vastuuta. Yrityksen sosiaalinen vastuu tarkoittaa sitä, että yritys sitoutuu toimimaan vastuullisesti sekä omien työntekijöidensä että ympäristön hyväksi. Tämä merkitsee myös sitä, että yritys ottaa huomioon ja arvostaa kaikkia sidosryhmiään ja sitoutuu toimimaan niiden odotusten mukaan. (Commitment2050 2023.)

Yritys, joka toimii sosiaalisesti vastuullisesti, saa useimmiten hyvää palautetta yhteiskunnassa. Kun yritys näyttää esimerkkiä vastuullisesta toiminnasta ja välittää työntekijöistään, yrityksen maine paranee. Tällainen hyvä maine edesauttaa yritystä saamaan positiivista julkisuutta ja tekee siitä arvostetun toimijan niin paikallisesti, kansallisesti kuin kansainvälisesti. (Koivupuisto 14.8.2023.)

Yritys X:n nettisivuilla on heidän oma osionsa vastuullisuudesta, ja siellä tuodaan esiin yrityksen oma vastuullisuusohjelma, sen omaamat sertifikaatit sekä erilaisia artikkeleita esimerkiksi siitä, miten kyseinen yritys vähentää muovin käyttöä. Yrityksen X vastuullisuusohjelmassa ei kuitenkaan ollut erillistä mainintaa henkilöstöstä.

### 1.3 Peittomatriisi

Taulukko 1. Peittomatriisi (mukaillen Peltonen 2017, 3)

<b>Alaongelmat</b>	<b>Tietope- rusta (luku)</b>	<b>Tulokset (luku)</b>	<b>Lomakkeen kysymykset</b>
1. Millä tavalla työntekijät kokevat fyysiset työolosuhteensa ulkomailla?	3.1 & 5.1	5.1.1	3 & 9
2. Miten työntekijät kokevat työyhteisönsä ilmapiirin ja kollegoiden tuen vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa?	2.1 & 2.2	5.1.3	5–6
3. Vastaako työn vaativuus työstä saatua palkkiota?	2.3	5.4	13
4. Mitä stressitekijöitä työntekijät kohtaavat, ja miten ne käsitellään?	3.1	5.3	10–11
5. Mitä tunteita työ herättää työntekijöissä?	2.1.1	5.2	8

## 2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on ollut aina ihmisten mielenkiinnon kohteena, mutta työelämän murroksen myötä työhyvinvoinnin merkitystä on tiedostettu aiempaa paremmin. Tämän ansiosta työhyvinvointi on pinnalla koko ajan enemmän, ja työnantajat ovat valmiita panostamaan siihen paremmin. (STTK 2017)

Työhyvinvointi koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista, ja sen edistäminen kuuluu molemmille osapuolille, työnantajalle sekä työntekijöille. Siihen vaikuttavat erilaiset tekijät, kuten hyvä ja innostava johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.) Myös Työturvallisuuskeskus tukee tätä määritelmää, sillä heidän mukaansa työhyvinvoinnilla viitataan turvalliseen sekä terveeseen työntekoon, joka tuottaa hyviä tuloksia ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen kautta hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointi tarkoittaa myös sitä, että työntekijät kokevat oman työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi, ja se tukee heidän elämäänsä kokonaisuutena. (TTK työhyvinvointi s.a.)

Työntekijä voi myös itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja sen laatuun. Monipuolinen liikunta, ravitseva ruokavalio sekä riittävä lepo ovat olennaisessa roolissa työkyvyn ylläpitämiseen ja sen parantamiseen. Säännöllinen liikunta sekä vapaa-ajalla että työpäivän aikana edistää sekä fyysisiä että psyykkisiä voimavaroja, ja tämä vähentää samalla muun muassa sairastumisen riskiä. Työntekijä voi myös ylläpitää omia voimavarojaan pitämällä myönteisen asenteen, olemalla positiivinen ja sinnikäs, sekä tuntea olevansa hallinnassa omasta elämästään. (KeVa 2022.)

Hyvin johdetussa organisaatiossa käytetään erilaisia johtamisen keinoja. Näitä keinoja ovat muun muassa se, että esihenkilö pitää omasta työhyvinvoinnistaan huolta ja näyttää esimerkkiä siitä muille työntekijöille. Yhteisten pelisääntöjen luominen yhdessä työntekijöiden kanssa on hyvä tapa parantaa ilmapiiriä ja varmistaa, että jokaiselle on selvää mitä heiltä odotetaan. Avoin kommunikatio ja työntekijöiden osaamisen varmistaminen ovat myös johtamisen keinoja, ja nämä hyödyttävät sekä työntekijää että organisaatiota. (Sarkkinen 1.9.2020.)

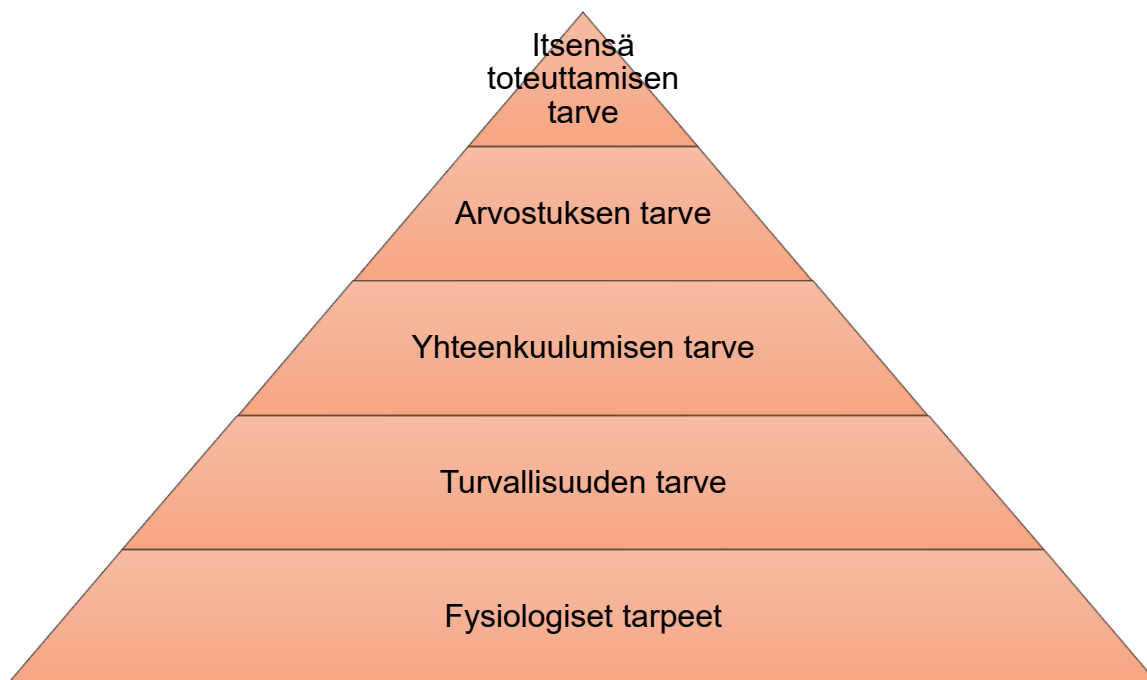
Työhyvinvoinnille on vuosien saatossa kehitelty monia erilaisia teorioita sekä tutkimuksia, joiden avulla on pyritty ymmärtämään merkittävimpiä tekijöitä työntekijöiden työhyvinvointiin liittyen. Näiden tutkimusten kautta on todettu, että tyytyväisten työntekijöiden kautta syntyy myös parempaa tulosta eli yritys on menestyksekkäämpi. Tutkimuksilla on myös todettu, että yksilön tyytyväisyys vaikuttaa myös sairauspoissaolojen vähentymiseen sekä työntekijävaihtuvuuden pienentymiseen, joten työhyvinvointiin panostamisella on ollut tutkitusti hyötyä. (STTK 2017.)



Tässä kappaleessa keskitytään eritoten Maslowin tarvehierarkiaan, työhyvinvointiportaisiin, työn imuun, Lawlerin odotusarvoteoriaan sekä työkykyyn.

## 2.1 Maslowin tarvehierarkia

Vuonna 1943 ihmispsykologian keskeinen edustaja, Abraham Maslow, loi motivaatioteorian, jonka mukaan ihmisellä on ainakin viisi perustarvetta, jotka keskenään muodostavat hierarkian. Nämä perustarpeet on laitettu tärkeysjärjestykseen, kaikkein tärkeimmästä vähiten tärkeimpään tarpeeseen, ja ne on esitetty visuaalisesti pyramidin muodossa. Nämä tarpeet alhaalta ylös katsottuna ovat fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, rakkauden tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. Motivaatioteorian perustana on, että perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia, ja vasta kun pyramidin alimmat osat on täytetty, voidaan siirtyä pyramidin ylimpiin osiin ja kokea tyytyväisyyttä uusilla tavoilla. (Cherry 2022.)



Kuva 1. Maslowin tarvehierarkia (mukaillen Cherry 2020)

Ensimmäinen ja alimmainen porraskoostuu fysiologisista tarpeista, jotka ovat tärkeitä selviytymisen kannalta. Näitä ovat muun muassa kaikki ihmiskehon välttämättömät tarpeet, kuten hengittäminen, syöminen, nukkuminen, nesteytys sekä seksuaaliset tarpeet. Kun nämä perustarpeet toteutuvat, voidaan siirtyä seuraavaan portaaseen, turvallisuuden tarve portaaseen. (Cherry 2022.)

Turvallisuuden tarve portaassa huomio keskittyy järjestyksen ja vakauden tunteen etsimiseen, jotka ovat yhdistettynä pelkoon menettää oman elämän hallinta. Tähän liittyy muun muassa henkilön taloudellinen tilanne, terveyden merkitys sekä omaisuuteen liittyvä turvallisuus. (Cherry 2022.)

Kolmas porras hierarkiassa on läheisyyden, rakkauden sekä yhteenkuulumisen tarve, jotka ovat osa sosiaalisuutta. Kun fysiologiset ja turvallisuuden tarpeet ovat tyydytetyt, motivaatio keskittyy elämän sosiaalisiin osiin. Tämä tarkoittaa muiden ihmisten seuraa ja seurallisuutta, jotka tulevat esiin esimerkiksi ystävyysuhteiden ja rakkauselämän kautta, kuin myös muiden kanssa kommunikointi ja yhteisössä eläminen. Näiden kautta kuulumisen tunne ja hyväksynnän saaminen muilta ihmisiltä tyydyttää sosiaalisia tarpeita. (Cherry 2022.)

Toiseksi ylin porras, arvostuksen sekä tunnustuksen tarve koostuu itsetunnosta ja itsekunnioituksesta, joita saadaan vahvistettua henkilön saadessa arvostusta sekä mainetta muilta ihmisiltä. Maine ja erottuminen sosiaalisesta ryhmästä lisää itsekunnioitusta ja saa henkilön tuntemaan itsensä tärkeäksi ja erityiseksi. (Cherry 2022)

Ylimpänä ja viimeisimpänä portaana tarvehierarkiaan on asetettu itsensä toteuttamisen tarve, joka sisältää kaikkein haastavimmat tavoitteet. Tässä tasossa henkilö haluaa jättää jälkensä maailmaan ja ylittää odotuksia esimerkiksi saavuttamalla unelmiaan. Itsensä toteuttamisen tarve tulee yleensä ajankohtaiseksi vasta kun muut elämän osa-alueet ovat mallillaan, jotta henkilö pystyy keskittymään uusiin kokemuksiin omassa elämässä. (Cherry 2022)

Maslowin tarvehierarkia on kehitetty jo monta vuotta sitten, joten on ollut paljon keskustelua ja kritisointia mm. ajatuksesta, että seuraavaan tarpeeseen voidaan siirtyä vasta, kun edellisen portaan tarpeet on tyydytetty. Myös kuudennen portaan, työn imun, lisäämisestä on ollut keskustelua, ja siitä lisää on kirjoitettu alempana. (Channell 2023)

### 2.1.1 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- sekä motivaatiotilaa työnteossa. Toisin sanoen, työn imua kokeva työntekijä nauttii omasta työstään ja lähtee esimerkiksi mielellään töihin. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat omistautuminen, tarmokkuus sekä uppoutuminen. (TTL työn imu s.a..)

1. Omistautuminen työhön tarkoittaa sitä, että työntekijä tuntee työnsä merkitykselliseksi ja on motivoitunut tekemään sitä. Omistautumisen mukana työntekijä mieltää työnsä mielenkiintoiseksi, ja on innostunut sekä ylpeä tekemästään työstä.
2. Tarmokkuudella tarkoitetaan kokemusta energisyydestä, joka edesauttaa työntekijän haluun panostaa työhön, sekä sinnikkyuteen ja ponnisteluun vastoinkäymisten ja vaikeiden aikojen läpi pääsemiseksi.

3. Uppoutuminen työhön tarkoittaa sitä, että työntekijä on syvästi keskittynyt ja paneutunut työntekoon, jonka seurauksena aika kuluu huomaamatta, ja työstä irrottautuminen voi tuntua haastavalta.

Työn imu on jo itsessään arvokas osa työhyvinvointia, mutta esimerkiksi Työterveyslaitoksen teettämien tutkimuksen mukaan, työn imun kokemuksella on myönteinen vaikutus myös työntekijän fyysiseen sekä henkiseen terveyteen, hyvään työsuoritukseen sekä yrityksen taloudelliseen menestymiseen. (TTL työn imu s.a..)

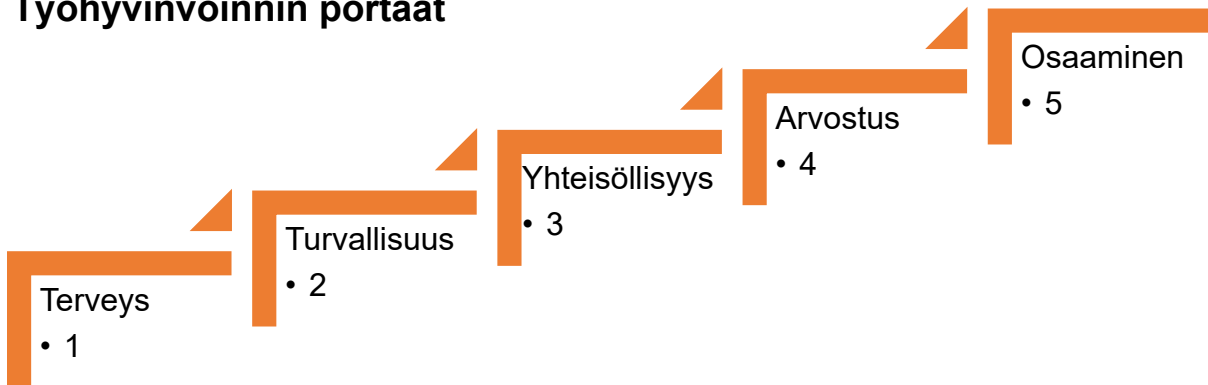
Lääkärilehden mukaan työn imu tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee työssään paljon positiivisia vaikutuksia sekä tunteita. Tämä voi näkyä parantuneena fyysisenä ja henkisenä terveytenä, hyvänä työsuorituksena ja tehokkuutena sekä positiivisina asenteina omaa työpaikkaa kohtaan. (Kosonen 22.3.2024.)

Työn imu on voimakkaampaa erityisesti niissä töissä, joissa ollaan paljon tekemisissä toisten ihmisten kanssa. Näitä aloja ovat esimerkiksi opetus- ja sosiaali- sekä terveysala. Lääkärilehden mukaan esimerkiksi opetusalan työntekijöistä noin 71 prosenttia, sosiaalialan työntekijöistä 68 prosenttia ja terveydenhuollon ja hoitoalan työntekijöistä 65 prosenttia sanoo kokevansa työn imua paljon. Puolestaan teollisissa työtehtävissä vain noin 37 prosenttia kokee työn imua päivittäin tai useita kertoja viikossa. Myös rakennusalalla, toimistotöissä sekä liikennetyössä työn imu vaikuttaa olevan vähäisempää. Omaa työimua voi myös esimerkiksi mitata Työterveyslaitoksen maksuttomalla itsearviointitestillä. (Kosonen 22.3.2024.)

## **2.2 Työhyvinvointiportaat**

Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija Päivi Rauramo on kehittänyt viiden askeleen työhyvinvointiportaat Maslowin tarvehierarkiaa pohjustaen. Nämä viisi askelta ovat hyvin samankaltaiset kuin Maslowin tarvehierarkiassa pieniä eroja lukuun ottamatta, ja ne menevät alhaalta ylöspäin seuraavasti: Terveys, Turvallisuus, Yhteisöllisyys, Arvostus ja Osaaminen. (Rauramo 2021)

## Työhyvinvoinnin portaat



Kuva 2. Työhyvinvointiportaat (mukaillen Rauramo & Hälikkä 2021)

Työhyvinvointiportaiden ideana on aloittaa ensimmäisestä portaasta ja edetä seuraavaan portaan, kun edellisen portaatan tarpeet on saavutettu, eli täysin samanlainen idea kuin Maslowin tarvehierarkiassa. (Rauramo 2021.)

Ensimmäisenä portaana käsitellään terveyttä, ja se määritellään fyysisen, henkisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin tilana, ja se on laajempi käsite ja merkitys kuin vaivan tai sairauden puute. Henkilökohtaiseen terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat lepo, uni, terveellinen ruokavalio, liikunta, sosiaaliset suhteet sekä esimerkiksi tupakoimattomuus. (Rauramo 2021.)

Turvallisuus ja luottamus porras on suoraan yhteydessä tunteeseen työn pysyvyydestä, riittävästä toimeentulosta, työympäristöstä sekä tasa-arvoisesta ja oikeudenmukaisesta työyhteisöstä. Luottamusta voidaan määritellä tunteena, joka kohdistuu johonkin. Tämä voi olla positiivista luottamusta tai negatiivista epäluottamusta, mutta sitä voidaan vahvistaa ja rakentaa työyhteisön sisällä. Erilaisia turvallisuus- ja terveysriskejä työssä voi olla esimerkiksi työmatkatapaturmat, melu, työkuormitus, pandemiat sekä väkivallan uhka. (Rauramo 2021.)

Kolmantena työhyvinvointiportaana käsitellään yhteisöllisyyttä, joka sisältää henkilöstöstä huolehtimista, yhteishenkeä tukevia toimia sekä ulkoista ja sisäistä yhteistyötä. Tässä portaassa varmistetaan, että työyhteisössä vallitsee työrauha ja johtaminen palvelee työntekoa. Työyhteisötaitoja ovat muun muassa itsetuntemus ja itsensä johtaminen, tunne- ja vuorovaikutustaidot sekä organisaation päämäärän ja arvojen ymmärrys. (Rauramo 2021.)

Arvostus ja arvostuksen tarpeeseen kuuluu oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Arvot ohjaavat elämän valintoja, minkä vuoksi omien arvojen tunnistaminen edesauttaa itselle sopivien ratkaisujen

tekemisen. On tärkeää, että yrityksessä on yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen suunniteltuja käytäntöjä. Näitä voi olla esimerkiksi moninaisuuden lisääminen, kehityskeskustelut sekä nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen. (Rauramo 2021.)

Viimeisenä portaana on osaaminen ja itsensä toteuttaminen, ja ne ovat keskeisiä osia työhyvinvointia. Kun työntekijällä on vahva tunne omasta osaamisesta, se edistää työn hallinnan tunnetta sekä työssä jaksamista. Osaamisen ylläpitäminen ja sen kehittäminen on jatkuvasti merkittävässä asemassa, ja tähän voidaan vaikuttaa hyvällä johtamisella ja erilaisten koulutuksien mahdollistamisella. (Rauramo 2021.)

### **2.3 Lawlerin odotusarvoteoria**

Lyman Porterin ja Edward Lawlerin vuonna 1968 kehittämä odotusarvoteoria on yksi motivaatio-teoria, jonka perusajatuksena on, että yksilön tyytyväisyys ja hänen suorituksensa ovat suorassa yhteydessä toisiinsa. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä vertailee omia palkkioitaan siihen, mitä hän kokee ansaitsevansa. Toisin sanoen, jos työntekijän palkkio ylittää hänen odotuksensa, hän todennäköisesti kokee tyytyväisyyttä, kun taas puolestaan, jos todelliset palkkiot eivät vastaa odotuksia, työntekijä saattaa kokea tyytymättömyyttä tai pettymystä. Myös palkkioiden saaminen tavalla, jolla työntekijä ei koe ansainneensa niitä, voi aiheuttaa syyllisyyden tunnetta. (Miller 2022.)

Lawlerin odotusarvoteorian keskeinen osa on selvittää mitä työntekijä odottaa työltään ja miten miellyttävänä työ koetaan. Lawlerin mukaan työtyytyväisyys koostuu ulkoisten ja sisäisten palkkioiden seurauksena. Ulkoisiin tekijöihin kuuluvat muun muassa työkaverit sekä työkuulttuuri, kun taas sisäisiin tekijöihin kuuluu persoonallisuus, halu oppia ja sopeutua sekä tiedot ja taidot. (Miller 2022.)

### **2.4 Työkyky**

Työkyky on myös osa työhyvinvointia, ja sitä voidaan kuvata niin, että se syntyy, kun työntekijän kyvyt ja taidot vastaavat työtehtävien asettamia vaatimuksia sekä haasteita, kun otetaan huomioon fyysinen, psyykinen sekä sosiaalinen näkökulma (STTK 2023).

Työterveyslaitos on kehittänyt työkyvyn määritelmälle talomallin, jossa on neljä kerrosta. Talon kolme ensimmäistä tasoa käsittelevät työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja, ja neljäs taso työoloja, itse työtä sekä johtamista. Työkykytalon periaate on se, että talo pysyy pystyssä, kun kaikkia tasojia kehitetään koko työelämän ajan toistuvasti. (TTL työkyky s.a..)



Kuva 3. Työkykytalo (mukaillen TTL työkyky s.a..)

Työkykytalon ensimmäisenä tasona on terveys, jossa päähuomio keskittyy fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn sekä terveyteen, ja nämä kaikki yhdessä muodostavat työkyvyn perustan. (TTL työkyky s.a..)

Toisena tasona työkykytaloissa on osaaminen, jossa korostuu yksilön peruskoulutus sekä ammatillinen tausta, ja niistä muodostuvat tiedot ja taidot. Niin sanottu elinikäinen oppiminen on tärkeää, ja oppiminen tasona on korostunut viime vuosien aikana uusien työkykyvaatimusten ja osaamisalueiden syntymisen johdosta. (TTL työkyky s.a..)

Arvot, asenteet ja motivaatio korostuvat kolmannessa tasossa, sillä työntekijän oma asenne vaikuttaa merkittävästi omaan työkykyyn. Työn mielekkyydellä on merkitystä työkyvyn laadulle, sillä jos työ on vain pakollinen osa elämää eikä siitä nauti, se heikentää työkykyä, ja taas vastaavasti, jos työ koetaan mielekkääksi ja sopivan haasteelliseksi, työkyky vahvistuu ja työntekijä suoriutuu työstään paremmin. (TTL työkyky s.a..)

Työkykytalo huipentuu johtamisella, työoloilla sekä työyhteisöllä, jotka kaikki kuvaavat työpaikkaa itsessään konkreettisesti. Tässä tasossa työolojen lisäksi esihenkilöillä ja johtamisella on keskeinen rooli, sillä heillä on vastuu ja velvollisuus kehittää työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. (TTL työkyky s.a..)

Työkykytalon perustana on se, että se toimii ja pysyy pystyssä vain silloin, kun jokainen taso tukee toisiaan. Työkyvyn ylläpitämiseksi jokaista tasoa tulee kehittää jatkuvasti, jotta työkyky pysyy vahvana. Työntekijä on luonnollisesti vastuussa ensimmäisestä kolmesta tasosta, eli omista voimavaroistaan, kun taas työnantaja sekä esihenkilöt ovat vastuussa itse työstä ja työoloista. (TTL työkyky s.a..)

### 3 Työhyvinvointi ulkomailla

Ulkomailla työskentely tarkoittaa sitä, kun henkilö tekee töitä ja ansaitsee palkkiota maassa, joka ei ole työntekijän synnyinmaa tai vakituinen asuinpaikka (Indeed Editorial Team 2023). Etätyön ja lähityön ero on se, että etätyö on työtä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella mistä tahansa, kuten kotoa tai kesämökiltä käsin, ja lähityö on puolestaan työpisteellä kuten toimistolla tehtyä työtä, jossa ollaan aktiivisesti samojen kollegoiden ja asiakkaiden ympäröimänä. (Makkonen-Craig 2021.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan ulkomailla työskentelevien kausityöntekijöiden työhyvinvointia ulkomaiselle työnantajalle lähityöympäristössä. Kausiluontoinen työ on työtä maataloudessa ja matkailualalla, joka liittyy tiettyyn vuodenaikaan. Tämä työmuoto vaatii huomattavaa työvoiman lisäystä sesonkiaikana verrattuna työhön, joka tehdään tuon ajan ulkopuolella. (Maahanmuuttovirasto 2023.) Kausityötä on esimerkiksi Lapissa talvisesongin aikana erilaiset tehtävät laskettelu-keskuksissa, hotelleissa ja ravintoloissa. (Eezy.fi.)

Työskentely ulkomailla voi tarjota työntekijälle paljon palkitsevia kokemuksia, mutta samaan aikaan se voi tuntua haastavalta ja vaativalta, erityisesti työn alussa. Kun työntekijä on kaukana omasta tukiverkostosta täysin vieraassa ympäristössä, se saattaa tuntua erittäin kuormittavalta niin henkisesti kuin fyysisesti, ja se voi vaikuttaa työntekijän viihtyvyyteen sekä itse työntekoon. Sen takia on tärkeää ottaa huomioon työntekijän työhyvinvointi myös ulkomailla. (AXA 2020.)

On tärkeä varmistaa, että matkustavat työntekijät saavat asianmukaista, asiantuntevaa sekä ennaltaehkäisevää koulutusta. Vastuullisten yritysten ja organisaatioiden strategioihin ja toimintaohjelmiin tulee sisällyttää tavoitteet, prosessit, säännöt ja ohjeet, jotka edistävät terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia. (TTK turvallisesti työmatkalla ulkomailla s.a..)

Työhyvinvoinnista ulkomailla löytyy vielä tänäkin päivänä yllättävän vähän tietoa, mutta Työturvallisuuskeskus on kehittänyt omille sivuilleen niin sanotun oppaan, 'Turvallisesti työmatkalla ulkomailla'-kirjan, joka keskittyy tärkeisiin pointteihin, jotka tulee ottaa huomioon ennen ulkomaille töihin lähtemistä, sen aikana sekä työkomennuksen jälkeen. (TTK turvallisesti työmatkalla ulkomailla s.a..)

#### 3.1 Fyysinen ja henkinen terveys

Fyysinen ja henkinen terveys mielletään yhtä tärkeiksi työhyvinvoinnin osa-alueiksi (AXA 2020).

Fyysinen kuormitus tulee esiin ulkomailla työskennellessä niin toimistotöissä kuin myös aktiivisemmissä työrooleissa. Fyysistä kuormitusta on muun muassa työasennot, liikkuminen, työliikkeet

sekä fyysisen voiman käyttäminen. (TTK fyysinen kuormitus s.a..) Työntekijän fyysiseen kuormitukseen liittyy myös matkustaminen kohdemaahan eli lentomatkat, mahdolliset aikaerot ja niistä johtuvat rasitukset sekä terveysriskit. Myös erilaiset työolot kuten sääolosuhteet muun muassa ulkona tehdyssä työssä vaikuttaa elimistön kuormittumiseen, ja näitä ovat esimerkiksi kylmyys ja kuumuus. (Työsuojelu s.a.)

Varsinkin työsuhteen alussa työntekijälle voi olla henkisesti raskasta sekä uuvuttavaa sopeutua uuteen ympäristöön, jonka takia ennakoimalla jo ennen kohteeseen lähtemistä pystytään ehkäisemään mahdollisen kulttuurishokin kokemista. Matkajärjestelyjen ja kohdemaahan etukäteen tutustumisella työntekijä pystyy henkisesti valmistautumaan lähtöön paremmin, ja tämän tietoisuuden avulla hänen on helpompi sopeutua uuteen ympäristöön ja aloittaa työt itsevarmemmin. (Rauramo 2017, 16–17.)

Ulkomailla työskentelyn on myös tutkittu parantavan ihmisten mielenterveyttä, ja tästä on tehnyt tutkimuksen muun muassa AXA Global Healthcare. Heidän tutkimukseensa osallistui 500 henkilöä, jotka olivat 7:stä eri maasta. Tässä tutkimuksessa vain 10 % oli sitä mieltä, että ulkomailla työskentelyllä on ollut negatiivisia vaikutuksia heidän mielenterveyteensä, joka jättää kyselyyn vastanneista 90 % kenen mielestä sillä on ollut heihin positiivisia vaikutuksia. (AXA 2020)

### **3.1.1 Palautuminen**

Palautuminen niin fyysisesti kuin henkisesti on ihmisille tärkeä prosessi, ja se auttaa ylläpitämään hyvinvointia ja täyttämään muun muassa voimavaroja. Henkisen palautumisen näkökulmasta on ehdotonta, että työntekijä pystyy irtautumaan työstä esimerkiksi liikunnalla tai sosiaalisten suhteiden avulla tai rentoutumalla. Fyysisen palautumisen kannalta avaintekijöitä ovat puolestaan riittävä uni sekä ravinto ja lepääminen. (Rauramo 2017, 26–27.)

Mikäli työntekijä ei saa riittävästi lepoa, seurauksena voi olla kuormittuneisuutta, uupumusta sekä tyytymättömyyttä, joka voi aiheuttaa muun muassa erilaisia terveysriskejä kuten loppuun palamista. (Rauramo 2017, 27–28.)

## **3.2 Työntekijän turvallisuus**

Ulkomailla työskenteleville henkilöille voi aiheutua erilaisia turvallisuusriskitilanteita, kuten väkivallan uhkaa, kiristyksiä, katuvarkauksia sekä kidnappauksen kohteeksi joutumista. Ennen ulkomaille töihin lähtemistä, yrityksen olisi hyvä käydä läpi yleisiä turvallisuusohjeita ja tiedottaa jokaista mahdollisista riskeistä ja luoda luottamusta siihen, miten vaikeissakin tilanteissa kuuluu toimia. (Rauramo 2017, 18–19.)



Työntekijä pystyy myös itse omalla käyttäytymisellään sekä ennakkoinnillaan ehkäisemään mahdollisia vaara- ja / tai riskitilanteita. Näitä tapoja ovat esimerkiksi toisten ihmisten tiedottaminen muun muassa siitä, missä alueella liikkuu, mihin on matkalla ja mihin aikaan olettaa olevansa perillä. Tällä tavalla, jos esimerkiksi henkilö katoaa, on helpompi rajata alueita, mistä aloittaa etsinnät. (Rauramo 2017, 18–19.)

## 4 Tutkimuksen vaiheet

Opinnäytetyön aihe sai alkunsa kirjoittajan omasta kokemuksesta työskennellessään kyseisessä yrityksessä kohderyhmän kanssa samassa tiimissä, ja työhyvinvointi aiheena kiinnosti kirjoittajaa jo silloisen työsuhteen aikana.

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää ulkomailla työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnin tasoa sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, sekä niissä olevia mahdollisia eroavaisuuksia laadullisen kyselytutkimuksen avulla.

### 4.1 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, joka toteutetaan Webropol -kyselynä. Kysely toteutetaan kokonaan englannin kielellä, sillä kohderyhmän työntekijät ovat eri maista kotoisin, ja yhteisenä työkielenä käytetään englantia.

Työhyvinvointikyselyn viitekehyksenä toimii Rauramon Työhyvinvointiportaat, Maslowin tarvehierarkia, Lawlerin odotusarvoteoria sekä Työturvallisuuskeskuksen kehittämä 'Turvallisesti työmatkalla ulkomailla' -kirja ja sieltä eritoten fyysinen ja henkinen terveys sekä palautuminen. Työhyvinvointikysely toteutetaan näitä teoriapohjia mukaillen ja tuloksia analysoidaan niiden avulla.

Aineistonkeruumenetelmänä työhyvinvointikyselyyn käytetään julkista linkkiä Webropol -kyselyyn, joka lähetetään kohderyhmälle tiimin yhteisen WhatsApp ryhmän kautta.

#### 4.1.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimus on tapa, jonka tavoitteena on ymmärtää asia tai ongelma syvällisesti yksilön näkökulmasta (Waller, Farquharson & Dempsey 2016, 5). Laadullinen tutkimus viittaa kaikenlaiseen tiedonhankintaan, jonka päätarkoituksena on kuvaileminen eikä ennustaminen, toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa. Tämä tutkimusmenetelmä voi tuottaa perusteellista ja tarkkaa tietoa tietyistä aiheista tai ongelmista, mutta se soveltuu usein vain pienelle ihmisjoukolla tai otokselle. (Alasuutari 2019, luku 2).

Myös Jyväskylän yliopiston määritelmä kvalitatiivisesta tutkimuksesta tukee Wallerin ja kumppaneiden sekä Alasuutarin näkemyksiä, sillä heidän mukaansa laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on menetelmäsuuntaus tieteelliselle tutkimukselle, ja siinä pyritään ymmärtämään muun muassa tutkimuksen kohteen laatua sekä merkityksiä. Laadullista tutkimusta on mahdollista toteuttaa monella eri menetelmällä, mutta näissä kaikissa on yhteinen piirre, joka liittyy esimerkiksi tutkimuskohteen esiintymisympäristöön ja taustaan, sekä tutkimuskohteen merkitykseen sekä tarkoitukseen. (Jyväskylän Yliopisto 2021.)

Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erona on se, että määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen tutkimus perustuu tutkimuksen kohteen tulkitsemiseen ja kuvaamiseen erilaisten tilastojen sekä numeroiden avulla, ja puolestaan laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohdetta pyritään ymmärtämään ja saamaan vastaus kysymykseen 'miksi?'. (Jyväskylän Yliopisto 2021)

Tähän opinnäytetyöhön valittiin laadullinen tutkimus määrällisen tutkimusmenetelmän sijaan, sillä tutkimuksen kohdejoukko on varsin pieni. Opinnäytetyössä haluttiin keskittyä pieneen ryhmään, ja ymmärtää yksilöitä ja heidän ajatuksiaan syvemmällä tasolla. Myös tuloksista saadaan laajempi sekä luotettavampi käsitys laadullisen tutkimuksen avulla, kun voidaan luoda avoimia kysymyksiä, sillä se antaa mahdollisuuden päästä tutkimukseen osallistuneen henkilön ajatuksiin ja tuntemuksiin paremmin.

#### **4.1.2 Kysely tutkimusmenetelmänä**

Kysely tarkoittaa aineistonhankintamenetelmää, johon on valittu tiettyjen kriteerien perusteella ihmisjoukko, ja siinä kysytään vastauksia samoihin kysymyksiin. Kysely on mahdollista toteuttaa monella eri tavalla, ja siihen vaikuttaa kysymys siitä, mitä tutkimuksessa halutaan selvittää. (Jyväskylän Yliopisto 2016.) Kysely voidaan toteuttaa määrällisenä sekä laadullisena, ja tässä opinnäytetyössä tutkimus toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena.

Opinnäytetyön kirjoittaja päätyi valitsemaan tutkimusmenetelmäksi laadullisen kyselyn, sillä sen avulla saadaan näkökulmia työntekijän kokemuksista ja tunteista avoimemmalla sekä syvemmällä tasolla. Tämän mukana vastauksiin tulee monipuolisuutta ja vastaajalla on mahdollisuus kertoa avoimesti omin sanoin omista kokemuksista. Monipuoliset vastaukset voivat paljastaa parhaimmassa tapauksessa erilaisia vahvuuksia, sekä myös haasteita työympäristössä. Näiden avulla yrityksen on helpompi lähteä ratkaisemaan mahdollisia ongelmia ja kehittää erilaisia ratkaisuja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Jyväskylän Yliopisto 2016.)

#### **4.2 Tutkimuskysymysten valinta**

Tutkimuskysymysten valintaan vaikutti paljon se, miten tutkimusongelmaan saadaan parhaiten vastaus ja miten ne liittyvät opinnäytetyön tietoperustaan. Työhyvinvointikyselyn ensimmäiset viisi kysymystä heijastavat Maslowin tarvehierarkiaa sekä Päivi Rauramon Työhyvinvointiportaita, joten kysymysten muotoilu perustui näihin teoriapohjiin.

Työhyvinvointikyselyn ensimmäinen työhyvinvointiin liittyvä kysymys 'Miten koet fyysisen ympäristön työpaikallasi vaikuttavan hyvinvointiisi?' perustui fysiologisiin perustarpeisiin, jolla pyrittiin selvittämään työntekijän tunne työympäristön fyysisistä vaikutuksista hänen hyvinvointiinsa. Toisessa

kysymyksessä pyrittiin kartoittamaan työntekijän turvallisuuden tarpeita, ja kysymyksessä kysyttiin, tunteeko työntekijä vakauden tunnetta työstään rahallisesti, työpaikan pysyvyyden kannalta sekä oman ammattitaidon kehittämismahdollisuuksien näkökulmasta. Kolmas kysymys 'Millaisena koet yhteistyön ja vuorovaikutuksen tiimisi kanssa?' oli tärkeä kysymys sosiaalisten tarpeiden täyttymisen näkökulmasta, jotta saatiin vastauksia muun muassa työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunteesta. Neljäs kysymys puolestaan oli suora kysymys arvostuksen tunteesta, kun työntekijöiltä kysyttiin 'Mitä mieltä olet saamastasi arvostuksesta ja saamastasi palautteesta? Saatto siitä arvostetuksi tulemisen tunnetta?'. Viides kysymys pohjautui itsearvostuksen tarpeeseen, joten viidentenä kysymyksenä kysyttiin 'Millä tavoin nykyinen roolisi mahdollistaa taitojesi ja kykyjesi käytön sekä kehittämisen, edistäen samalla itsetuntoasi?'.

Työhyvinvointikyselyn loput kysymykset käytiin yksilöllisesti läpi, perustuen omiin teoriaosuuksiin. Työhyvinvointikyselyn kuudes kysymys käsitteli työntekijöiden työn imua, ja se luotiin kysymysmuotoon niin, että työntekijöiltä kysyttiin monivastausvaihtoehtona 'Miltä tekemäsi työ sinusta tuntuu? Valitse seuraavista tai kirjoita itse: Energiseltä, Ylpeältä, Inspiroituneelta, Intohimoiselta, Illoiselta, Surulliselta, Stressaantuneelta, Joltain muulta, miltä?'. Tällä pyrittiin saamaan suoria vastauksia työntekijöiden tunteista työtään kohtaan, ja heille annettiin myös vaihtoehto kirjoittaa sellaisia tunteita, joita vastausvaihtoehdoissa ei ollut.

Työntekijöiden fyysistä terveyttä kartoitettiin kysymällä 'Miten koet työn fyysisen kuormittavuuden vaikuttavan työssä jaksamisesi ja suorituskykyysi?', ja tällä haluttiin selvittää muun muassa työn fyysisten vaatimusten vaikutusta työhyvinvointiin. Henkistä terveyttä haluttiin tarkastella kysymällä kaksi erillistä kysymystä:

1. Mitä stressitekijöitä koet työssäsi ja mitä keinoja käytät niiden hallitsemiseen?
2. Miten organisaatiosi tukee henkistä hyvinvointiasi työssäsi ja millaista tukea toivoisit lisää?

Näillä pyrittiin saamaan lisätietoa työn henkisesti kuormittavista asioista, ja miten Yritys X tukee työntekijöitään, jos heillä on esimerkiksi henkilökohtaisia huolia.

Työhyvinvointikyselyssä haluttiin myös selvittää työntekijöiden palautumisen tunnetta, eli onko vapaa-aika ja työnteko tasapainossa. Kyselyssä kysyttiin 'Miten hoidat työn ja vapa-ajan tasapainottamisen ja miten se vaikuttaa hyvinvointiisi?'.

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin 'Miten arvioisit työsi vaatimuksia suhteessa siihen, mitä saat siitä vastineeksi', ja siinä pohjaututtiin Lawlerin odotusarvoteoriaan, ja sen avulla haluttiin selvittää, vastaako työnkuva siitä saatuun palkkioon työntekijöiden mielestä.

### 4.3 Vastuullisuus

Työhyvinvointikyselyä on tärkeää tarkastella myös vastuullisuuden näkökulmasta. Kun lähestymistapana on vastuullisuus ja eettisyys, se varmistaa kyselyn tasapuolisuuden sekä luottamuksellisuuden. On myös tärkeää, että työntekijöillä on tunne siitä, että he voivat olla täysin rehellisiä ja antaa todenmukaisia vastauksia anonyymisti. Tämä on avainasemassa, jotta työntekijöiden ei tarvitse pelätä seuraamuksia mahdollisista negatiivisista vastauksista ja kokemuksista tai sitä, että vastaukset osattaisiin yhdistää oikeisiin henkilöihin. Kun työntekijöillä on luottavainen tunne kyselystä, myös vastaukset ovat todenmukaisempia ja täten yritys saa realistista kuvaa siitä, miten heidän työntekijänsä oikeasti kokevat olonsa töissä. (Tietoarkisto 2010.)

Yritys antaa itsestään aina vastuullista kuvaa, kun se näyttää pitävänsä työntekijöistään huolta, ja yksi tapa osoittaa sitä on juuri esimerkiksi erilaiset säännölliset työhyvinvointikyselyt (Koivupuisto 14.8.2023).

Tässä opinnäytetyössä vastuullisuutta on kunnioitettu niin kyselyä luodessa, sen aikana, kuin myös sen jälkeen. Työhyvinvointikyselyyn kysyttiin lupa kohderyhmän esihenkilöltä, ja tiimin jäsenten oli täysin vapaaehtoista osallistua kyselyyn. Kyselyssä ei myöskään kerätty mitään henkilötietoja, ja vastaaminen tapahtui anonyymisti, joten tältäkin saralta työhyvinvointikyselyä voidaan pitää vastuullisesti tehtynä.

### 4.4 Analysointimenetelmät

Laadullisen työhyvinvointikyselytutkimuksen analysointitavoiksi opinnäytetyön kirjoittaja on valinnut kolme eri tapaa, ja nämä ovat teema-analyysi, sisällönanalyysi sekä sanapilvi.

#### 4.4.1 Teema-analyysi

Teema-analyysi tarkoittaa sitä, että tutkimusaineistoa analysoidaan niin, että sen tavoitteena on tunnistaa keskeisiä sisältöalueita eli teemoja, jotka ovat tutkimusongelman kannalta olennaisia. Nämä teemat muistuttavat luokittelua, mutta lukumäärien sijaan, siinä korostuu teeman sisältö. (Hallikainen 2016)

Myös Villegasin mukaan laadullisen tutkimuksen teema-analyysissä tutkija käy läpi tietyn määrän tietoa ja etsii siitä merkityksiä ja toistuvia kaavoja löytääkseen teemoja. Teema-analyysi onkin hyvin tyypillinen analysointimenetelmä laadullisissa tutkimuksissa. (Villegas s.a..)

Opinnäytetyön kirjoittaja ajatteli teema-analyysin olevan yksi hyvä tapa analysoida tutkimuksen aineistoa, kun keskitytään vastauksiin pohjautuen Maslowin tarvehierarkiaan. Tällä analyysitavalla pystytään etsimään vastauksia tarvehierarkian eri tasoille (fyysiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet,

sosiaaliset tarpeet, arvostuksen tarpeet, itsearvostuksen tarpeet). Kun vastaukset luokitellaan näiden teemojen alle, pystytään helpommin tarkastelemaan sitä, miten ne korreloivat Maslowin tarvehierarkian kanssa.

#### 4.4.2 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on hyvin samantyyppinen teema-analyysin kanssa, mutta tässä analysointimenetelmässä keskitytään siihen, mistä aiheista, asioista ja teemoista aineisto kertoo. Laadullista sisällönanalyysiä voi käyttää esimerkiksi kirjoitettujen tekstien, haastattelujen, nauhoitusten sekä ääntä ja kuvaa sisältävien aineistojen analyysiin. Sisällönanalyysi antaa tutkijalle mahdollisuuden syventyä perusteellisesti tutkimusaineistoon ja auttaa paljastamaan aineistossa olevia ajatuksia ja näkökulmia. (Vuori 2023.)

Zaverin mukaan tietoaineiston sisällönanalyysi tarkoittaa käytännössä sitä, että tutkijat tutkivat aineiston sisältöä tarkasti ja mittaavat sitä määrällisesti. Tutkijat käyttävät tätä menetelmää pystyäkseen selvittämään ja tutkimaan tiettyjä luokkia, käsitteitä sekä koodeja, jotka ilmenevät tekstissä. Sisällönanalyysi on erityisen hyödyllinen silloin, kun tutkitaan suuria tietomääriä ja yritetään selvittää, miten muuttujat liittyvät toisiinsa. (Zaver 2023.)

Fyysisen ja henkisen terveyden kartoittaminen työhyvinvointikyselyn avulla on kirjoittajan mielestä mielenkiintoista selvittää sisällönanalyysin avulla. Tämän analysointitavan avulla vastauksista voidaan etsiä kategorioita, jotka liittyvät fyysiseen terveyteen, ja näitä ovat muun muassa työympäristö ja terveelliset käytännöt, sekä henkiseen terveyteen, kuten stressi ja työn vaatimukset. Tässä pystytään arvioimaan näiden kategorioiden yleisyyttä ja merkitystä työntekijöiden vastauksissa.

#### 4.4.3 Sanapilvi

Sanapilvet ovat yksinkertaisia, visuaalisia työkaluja, joiden idea on se, että mitä enemmän tietty sana esiintyy tekstissä, sitä suurempana sana näkyy sanapilvessä. Sanapilvistä usein poistetaan tekstissä näkyvät täytesanat, joita ovat esimerkiksi 'ja', 'tai', mutta sanapilvigeneraattorit osaavat jättää nämä pois automaattisesti englanninkielisistä teksteistä. Suomenkielisistä teksteistä tämä täytyy tehdä käsin erikseen. Sanapilviä voi käyttää eri tarkoituksiin, kuten esimerkiksi kouluissa ryhmätöissä sekä tutkimuksissa tekstiaineiston analysoinnin apuna. (Toikkanen 2020.)

Sauvulan (2019) mukaan sanapilvi on kuva, joka tehdään asettelemalla päällekkäin esiintyviä sanoja. Tarkoituksena on havainnollistaa keskeisiä sanoja, jotka löytyvät alkuperäisestä tekstistä yhdessä kuvassa. Hyviä puolia sanapilvessä ovat helppous ja nopeus sen tekemisessä, mutta haittana esiintyy mahdolliset virheet sanojen esiintymisessä ja niiden tulkinnassa. (Sauvula 2019.)

Tämän tekstin alla näet esimerkin Marianne Falck-Hvilstafeldtin tekemästä hyvän johtamisen sanapilvestä, joissa isoimpina sanoina ovat sanat, joita on kirjattu sanapilveen eniten, ja pienimpiä sanoja vähiten.



Kuva 4. Resepti vastuulliseen johtamiseen Sanapilvi (Falck-Hilstafeldt 2022)

## 5 Tutkimuksen tulokset

Luvussa viisi käsitellään kyselytutkimuksen tuloksia. Kyselytutkimuksen data kerättiin Webropol-työkalun avulla, ja se jaettiin kohderyhmälle julkisena nettilinkkinä yhteisen WhatsApp ryhmän kautta, jossa opinnäytetyönkirjoittaja oli mukana kesätöiden jäljiltä. Nettilinkki suljettiin annetun vastausajan päätyttyä, joka oli 10 päivää. Kysely toteutettiin laadullisena tutkimuksena, joten kyselyn kysymykset olivat avoimia, ja niitä oli yhteensä 13.

Kyselyn analysoinnissa käytetään teema-analyysiä, sisällönanalyysiä sekä sanapilveä, ja eritoten sanapilven avulla saadaan visuaalisesti selkeä kuva työn imuun liittyvissä seikoissa. Kyselyn ensimmäiset viisi kysymystä vastaavat Päivi Rauramon kehittämiä Työhyvinvointiportaita sekä Maslowin tarvehierarkiaa alhaalta ylöspäin 1–5, sanapilveä kysymyksessä 6, sisällönanalyysiä kysymyksissä 7–12 ja Lawlerin odotusarvoteoriaa kysymyksessä 13.

Kyselyyn vastasi yhteensä 11 henkilöä kohderyhmän kokonaisluvun ollessa 19 henkilöä. Näin ollen kyselyyn vastanneita oli noin 58 prosenttia koko kohderyhmästä, joka oli pienempi prosentti, kuin odotettiin. Kyselyyn vastanneiden ikähaarukka vaihteli nuorten ja aikuisten välillä, sillä nuoria 18–24 vuotiaita vastanneita oli 6, kun taas 25–44 vuotiaita oli 4. Kyselyyn vastasi myös yksi 45-64 vuotias henkilö.

Kyselyssä keskityttiin neljään eri työrooliin, joita esiintyy Yritys X:n kyseisessä kohteessa. Kyselyyn vastasi jokaisesta työroolista kolme henkilöä yhtä lukuun ottamatta, johon vastasi kaksi henkilöä. Kun vastanneita oli vain 11, jakauma eri työroolien välillä oli kuitenkin hyvä ja antaa monipuolista tulosta koko tiimin työhyvinvoinnista.

### 5.1 Teema-analyysi

Tässä osiossa tarkastellaan kyselyn tuloksia teemoittain Päivi Rauramon Työhyvinvointiportaita sekä Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuen.

#### 5.1.1 Fysiologiset perustarpeet

Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä keskityttiin terveyteen ja henkilöiden fysiologisiin tarpeisiin ulkomailla työskennellessä. Vastauksia tuli laidasta laitaan ja erot eri työroolien välillä olivat selkeät.

Sisällä työskentelevien roolien keskuudessa nousi esiin paikallaan pysyminen ja pitkät ja raskaat työtunnit ja sen kautta väsymyksen tunne. Yksi kyselyyn vastanneista kommentoi muun muassa näin:



”When inside the club rooms unless your in kids club you can find yourself not moving a lot which can be quite deflating as your not getting the energy moving so I’m always tired.”

Tällä tarkoitettiin sitä, että kun työskentelee sisätiloissa lasten kanssa, niin silloin ei tule itse liikuttua niin paljon, jonka vuoksi tuntee väsymystä. Työympäristöstä oli muuten positiivisia kommentteja, muun muassa ilmastoinnista sisätiloissa.

Ulkona työskentelevien työroolien haasteeksi muodostui Egyptin kuumat sääolosuhteet ja auringon alla työskentely koko päivän ajan, joka aiheutti uupumista ja nestehukkaa. Kyselyssä vastauksissa mainittiin esimerkiksi näin:

”I found the weather to be one of the toughest factors in the job. I was a high season worker so I was out for the hottest (and busiest) part of the season. The heat took a role on my overall well-being as i was exhausted and probably dehydrated.”

Tämän vastaajan mielestä sääolosuhteet olivat yksi työn haastavimpia tekijöitä. Hänet oli palkattu kiireisimpään, mutta myös kuumimpaan ajankohtaan kesäkautta, ja kuumuus vaikutti työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, sillä hän oli uupunut ja tunsikin myös olevansa ehkä nestehukkainen.

Kyselystä nousi myös oman kropan liikuttaminen ja liikkeellä pysyminen, jotka vaikuttivat esimerkiksi henkiseen terveyteen positiivisesti. Yleisesti nousi esiin myös kahden kokonaisen vapaapäivän toiveet, sekä keittiötilojen lisäämisen toiveet henkilökunnan asuntoihin.

Keskiarvoltaan melkein kaikkien mielestä ulkomailla uudessa ympäristössä työskentelyllä on ollut positiivinen vaikutus omaan tekemiseen, vaikka yksi kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että työ on aiheuttanut loppuun palamista sekä masentuneisuutta.

### **5.1.2 Turvallisuuden tarve**

Toisessa kysymyksessä kysyttiin työn pysyvyyden, toimeentulon sekä ammattitaidon kehittämiseen liittyvästä tunteesta.

Seitsemän henkilöä eli 63,6 prosenttia vastanneista koki työn pysyvyyden tunnetta. Kyselystä tuli esiin myös tällainen kommentti:

”Company X is a good company to work for and if you do your job properly, there will always be a job for you.”

Tämä tarkoittaa sitä, että Yritys X on hyvä paikka olla töissä siksi, sillä he tarjoavat aina seuraavallekin kaudelle töitä, varsinkin jos on tehnyt oman työnsä hyvin. Yli puolet kyselyyn vastanneista olivat rauhallisesti mielin työn jatkuvuudesta ja heidän mielestään on hienoa, että heillä on myös mahdollisuus vaikuttaa seuraavan kauden työkohteisiin laittamalla toiveita omista toivekohteista.

Ammattitaidon kehittämisen tunteeseen oli vastannut myöntävästi kuusi henkilöä, eli 54,5 prosenttia vastanneista, ja kommentteista nousi esiin hyvät etenemismahdollisuudet ja Yrityksen X ja työntekijöiden managerien tuki. Yksi esimerkki kommentti oli:

”Company X gives support if you wish to progress within the company.”

Tämä tarkoittaa sitä, että Yritys X tukee työntekijöitään, mikäli he haluavat edetä yrityksessä.

Riittävän toimeentulon tunteeseen vastasi myöntävästi vain 4 henkilöä (36,4 %), joten yhteensä 7 henkilöä oli sitä mieltä, että rahallinen korvaus ei ole riittävä. Yleisesti esiin tuli kuitenkin se, että vaikka rahallinen korvaus ei ole mieluinen, palkka on kuitenkin riittävä suhteessa työetuihin, kuten ilmaiseen asumiseen, ruokaan ja lentoihin, ja on rauhoittavaa tietää, että palkka maksetaan joka kuukausi. Yhden myöntävästi vastanneen kommentteista oli:

”I don’t have to pay the rent and food I can save money.”

Yllä mainittu kommentti tarkoittaa sitä, että työntekijöiden ei tarvitse maksaa erillistä vuokraa asumisesta eikä käyttää rahaa ruokaan, joten he pystyvät säästämään rahaa.

### 5.1.3 Yhteisöllisyyden tarve

Kolmannessa kysymyksessä haluttiin selvittää työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta tiimissä.

Yleisesti kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että tiimissä olevat henkilöt ovat samanhenkisiä, kun jokainen on päättänyt lähteä kotimaastaan ulkomaille töihin, joten jokainen on niin sanotusti samanlaisessa tilanteessa. Monella oli tunne siitä, että tukea saa niin töissä kuin myös työn ulkopuolella, ja erilaisten yhdessä tehtyjen aktiviteettien kautta tiimihenki kasvaa entisestään. Esimerkki kommentti tästä oli:

”I experience it positively and it’s nice to interact with different people from different walks of life who all chose to leave their homes to come work for Company X.”

Kyseinen kommentti tarkoittaa sitä, että yhteenkuuluvuuden tunne tiimissä on positiivista ja vuorovaikutus tapahtuu samanhenkisten ihmisten kanssa, jotka ovat päättäneet lähteä kotimaastaan työskennelläkseen Yritys X:lle.

Muutama kuvailee kokemustaan ulkomailla työskentelystä niin, että tiimistä on tullut 'second family' eli ihan kuin toinen perhe, ja se on auttanut varsinkin koti-ikävästä iskiessä. Kyselystä tuli esiin esimerkiksi tällainen kommentti:

"It was my first time living away from home and my team became somewhat like my second family."

Tämä tarkoittaa sitä, että kyseinen työntekijä asui ensimmäistä kertaa poissa kotoa ja hänen tiimistään tuli ikään kuin hänen toinen perheensä.

Kokonaisuudessaan jokainen osasto tuntee työskentelevänsä hyvin yhteen, vaikka esiin nousi myös tyytymättömyyttä oman tiimin tekemiseen ja esimerkiksi kykyyn ottaa palautetta vastaan.

#### **5.1.4 Arvostuksen tarve**

Vastaajien mielestä arvostus auttaa pysymään motivoituneena ja on kiva kuulla hyvää palautetta omilta esihenkilöiltä. Myös asiakkailta saatu hyvä palaute tuo motivaatiota omaan tekemiseen.

Esimerkki kommentti kyselystä oli:

"I feel that we are recognised for hard work. Such as rewarded gold pins etc."

Tästä kommentista tuli esiin konkreettinen esimerkki arvostuksesta. Kommentissa sanotaan, että työntekijöitä arvostetaan hyvin tehdystä työstä muun muassa palkitsemalla heidät kultaisilla pinseillä. Kultaisen pinssin saa silloin, kun tietty osasto on pysynyt omassa tavoiteluvussaan saaduista asiakaspalautteista yli kolme kuukautta putkeen. Kultaisen pinssin saa laittaa omaan työpaikkaan kiinni ja se on osoitus hyvästä työstä myös asiakkaille.

Vastanneilta tuli myös esiin tunne siitä, että heitä kuunnellaan ja autetaan esimerkiksi ongelmatilanteissa, ja siitä on tullut hyvä mieli. Myös palautteen anto esimerkiksi työkaverille on ollut mieluista, mutta palautetta oli myös toivottu lisää niin työkavereilta, kuin myös asiakkailta ja managerilta.

Yksi kyselyyn vastannut kommentoi näin:

"I think the appreciation in resort isn't as good as it is end of season. Getting appreciation end of season is amazing but when you're actually doing the work it would be more meaningful."

Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijän mielestä hyvää palautetta annetaan aina kauden päätyttyä, mikä on hänen mielestään mukavaa, mutta se olisi merkityksellisempää, jos sitä saisi enemmän myös kauden aikana eikä pelkästään kauden lopussa.

### 5.1.5 Itsensä toteuttaminen

Viidennessä kysymyksessä kartoitettiin työntekijöiden tunnetta siitä, antaako yritys mahdollisuuden kehittää itseään ja sitä kautta nostamaan työntekijän itsetuntoa.

Yksi esimerkki kommentti tästä oli:

”It pushed me out my comfort zone allowing me to do things I wouldn’t do at home.”

Tämä tarkoittaa sitä, että vastanneiden mielestä kokemus ulkomailla työskentely on pakottanut heidät epämukavuusalueelleen ja kokea asioita, joita kotona ei tulisi koettua. Tämän myötä useat ovat sitä mieltä, että nämä kokemukset ovat kasvattaneet heitä ihmisinä ja he ovat oppineet uusia asioita joka päivä niin työstä itsestään kuin myös esimerkiksi asiakkaista, joilla on erilainen kulttuuritausta ja jotka ovat kotoisin muualta kuin he itse.

Myös itseluottamus ja itsetunto on kasvanut tämän työn myötä, sillä heidän on pitänyt olla paljon ihmisten esillä ja esimerkiksi juontaa ohjelmia ja olla lavalla. Tästä yhden vastanneen kommentti siitä:

“My job role greatly improved my self-confidence as I was doing things out of my comfort zone. I grew a lot as a person by proving to myself that I could do things I never thought I could such as hosting events.”

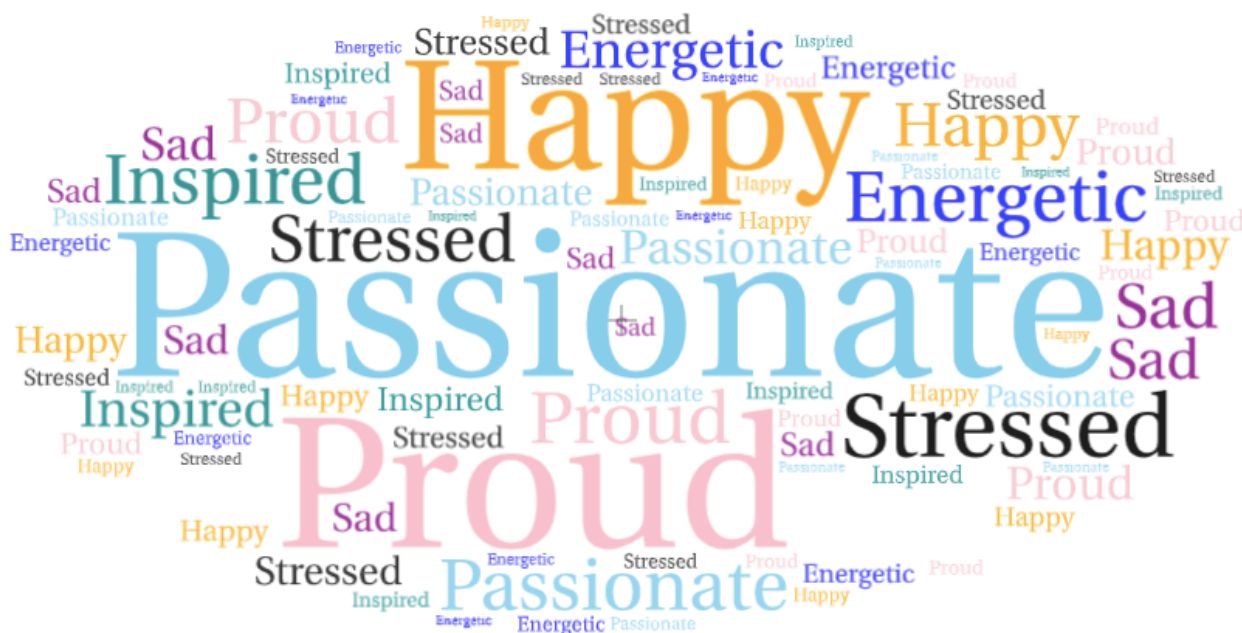
Vastanneet olivat sitä mieltä, että he tulivat koko ajan paremmaksi siinä mitä tekivät, ja oman tiimin tuki auttoi uusien asioiden oppimisessa ja suorittamisessa.

## 5.2 Sanapilvi – Työn imu

Kyselyn kysymyksessä numero kuusi pyrittiin selvittämään työntekijöiden työn imuun vaikuttavia tekijöitä, ja tähän oli annettu valmiita vastausvaihtoehtoja, joista sai valita yhden tai useamman vastauksen. Myös vapaa sana oli mahdollinen, jolloin vastaajat saivat kirjoittaa mahdollisia kuvailevia adjektiiveja itse, joita annetuissa vastausvaihtoehdoissa ei ollut.

Kysymyksessä kysyttiin sitä, mitä tunteita heidän tekemänsä työ herättää heissä. Vastausvaihtoehtoja olivat seuraavat sanat: energinen, iloinen, inspiroitunut, intohimoinen, ylpeä, surullinen, stressaantunut, jokin muu – mikä?

Vastauksia tarkastellaan WordArt-sivuston avulla tehdyn sanapilven avulla, joka on täytetty vastaajien englanninkielisillä vastauksilla. Mitä isompana sana näkyy sanapilvessä, sitä enemmän kyseinen sana on ilmentynyt kyselyssä.



Kuva 5. Sanapilvi opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista

Kuten sanapilvestä voidaan päätellä, eniten vastauksia ovat saaneet sanat Intohimo, Ylpeä ja Iloinen. Myös sanat stressaantunut ja energinen nousevat esiin sanapilvestä. Kaiken kaikkiaan 7 kyselyyn vastanneista ovat sitä mieltä, että heidän työnsä herättää heissä intohimon sekä ylpeyden tunnetta, ja viisi kysymykseen vastannutta ovat valinneet stressaantuneen sekä iloisuuden tunteen. Muut tunteet jakautuvat alle neljän vastanneen keskele, mutta jokaista tunnetta on 'äänestetty' vähintään kerran.

### 5.3 Sisällönanalyysi

Tässä osiossa tarkastellaan eritoten kyselyn kysymyksiä 7–12, jotka käsittelevät fyysistä ja henkistä terveyttä sekä palautumista.

#### 6. Fyysinen terveys

Osan kyselyyn vastanneiden mielestä heidän työroolinsa eivät sisältäneet erityisiä fyysisiä vaatimuksia, joten se ei vaikuttanut heidän terveyteensä, vaikkakin energiatasot vaihtelivat usein.

Muutaman vastanneen mielestä työn fyysiset vaatimukset ovat vaikuttaneet fyysiseen terveyteen positiivisesti, sillä työnkuva on aktiivinen ja sitä kautta on päässyt parempaan fyysiseen kuntoon kuin ennen työn aloittamista. Yksi kyselyyn vastanneista kommentoikin näin:

”Positively. It’s a very active job so I get fitter whilst doing this.”

Yleisenä huomiona tuli se, että ulkona auringon alla työskentely 40 asteessa on kuluttavaa ja energiatasojen ylläpitäminen on koko keholle haastavaa. Kyselyn yhden vastaajan suora lainaus:

”Sometimes after a long shift where its been very busy and the demands of the job it can make you feel very tired.”

Tämä tarkoittaa sitä, että myös pitkät ja kiireiset työpäivät ovat johtaneet kehon ja mielen väsymykseen. Positiivisena asiana tuli esiin majoittumisen, sekä ruoan ja juoman saaminen yrityksen puolesta, joka ylläpitää työntekijöiden jaksamista.

## 7. Henkinen terveys

Kysymyksissä 8 ja 9 selvitettiin työntekijöiden henkiseen terveyteen liittyviä seikkoja, ja miten he käsittelevät mahdollisia stressitekijöitä.

Asiakkaiden valitukset, lasten ja heidän vanhempien kanssa työskentely, työolosuhteet, koulutuksen puute ja paine olivat isoimpia huomioita kyselyyn vastanneiden vastauksissa henkiseen terveyteen liittyen. Näiden asioiden kautta työntekijät kokivat stressiä töissä, ja sen kautta vaikuttaa heidän henkiseen terveyteensä.

Yksi kyselyyn vastanneista kommentoi näin:

”I found the working conditions stressful, purely because sometimes i felt underprepared for the job and untrained for the tasks i was expected to do.”

Komentista tulee esiin tunne siitä, että ei tiedä mitä tehdä ja miten hoitaa oma työrooli tuli esiin isona stressitekijänä, sillä työntekijöiden oletettiin vain hyppäävän työn touhuun ilman kunnollista koulutusta ja tietoa omasta työroolista. Myös jatkuva stressi tavoiteluvuista toi työntekijöille aliarvostuksen tunnetta.

Vastaajilla oli erilaisia tapoja hellittää työstä aiheutuvaa stressiä, ja näitä olivat esimerkiksi kuntosalilla käyminen, kävelyt ja pyrkimällä erottaa työaika vapaa-ajasta esimerkiksi jättämällä työsähköpostien vastailu vain työajalle.

Yleisesti ottaen Yrityksen X kuvailtiin antavan hyvin tukea henkisen terveyden ongelmiin ja työntekijöillä oli tunne siitä, että apua ja tukea on aina saatavilla välittämättä siitä, oliko kyseessä työhön tai henkilökohtaisiin asioihin liittyviä ongelmia. Yhden vastanneen kommentti oli:

”When I struggled with my mental health, my team leader and colleagues supported me 100% and did whatever they could to support me.”

Tämä kommentti puoltaa sitä, että työkaverit ja esihenkilö antoivat tukea, kun sitä tarvitsi. Muutamia poikkeuksia oli tässäkin ja osa olisi toivonut enemmän tukea manageriltaan, osa ei tarvinnut minkäänlaista henkistä tukea ja muut saivat tukea omalta tiimiltään / osastoltaan ja se auttoi jaksamaan työssä.

Vastanneet toivat esiin myös mahdollisuuden osallistua hotellilla järjestettäviin fitness tunteihin, kuin myös pääsyn kuntosalille, ja sitä pidettiin myös osana henkisen terveyden huolenpitoa.

## 8. Palautuminen

Vastanneiden mielestä työn ja vapaa-ajan tasapaino on suhteellisen hyvässä suhteessa toisiinsa, vaikka toiveena olisi kaksi kokonaista vapaa päivää yhden kokonaisen ja yhden puolikkaan vapaa päivän sijaan.

Monen vastanneen mielestä töistä palautumista kuitenkin hankaloittaa työpaikalla asuminen, sillä töistä ei pääse kunnolla irrottautumaan vapaa-ajalla, varsinkin kun työpaikka on kaukana esimerkiksi kaupungista. Kyselystä tuli esiin kommentti:

”To make sure on my day off not to check my work emails and to try and leave the hotel to have a change of scenery.”

Tämä kommentti tarkoitti sitä, että palautumiseen pyritään vaikuttamaan niin, että työsähköpostit jätetään töihin ja työajalle, ja vapaa päivinä kannattaa lähteä pois hotellialueelta tekemään asioita, joista itse tykkää.

## 5.4 Lawlerin odotusarvoteoria

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajien mielipidettä siitä, että vastaavatko heidän tekemänsä työ saamaansa palkkioon.

Vastauksista tuli esiin selkeitä eroja, vastaajien vastaukset antavat ymmärtää, että työstä on syntynyt ristiriitaisia tunteita. Toisaalta työntekijöitä ilahduttaa se, kun he saavat perheet ja lapset iloisiksi, ja tällainen positiivinen kanssakäyminen johtaa parempaan suorittamiseen ja sitä kautta

positiivisempiin asiakaspalautteisiin. Kuitenkin odotusten ja todellisuuden välillä on ristiriitaa, ja osa vastaajista kokee, että työ ei vastaa sitä, mitä heille on alun perin luvattu, eikä tehty työ siten ole suhteessa saamaansa palkkioon. Suora kommentti kyselystä on esimerkiksi tämä:

”The income doesnt match the effort and the basic need.”

Tämä tarkoittaa sitä, että kyseisen vastaajan mielestä palkkio ei vastaa vaivannäköön ja perustarpeisiin suhteutettuna.

Vastaajien keskuudessa tarve paremmalle tasapainolle ja korkeammalle palkalle korostuu, ja on tunnistettu, että henkilökohtainen tunne työn mielekkyydestä vaikuttaa merkittävästi työtyytyväisyyteen. Kokonaisuudessaan ilmapiiri on tyytymättömyyden suuntaan, erityisesti taloudellisen korvauksen osalta.



## 6 Pohdinta

Luvussa 6 tarkastellaan kyselytutkimuksen tuloksia suhteessa aiempien lukujen sisältävään tietoperustaan ja nostetaan esille kyselyn aikana havaittuja kehityskohteita.

Opinnäytetyö on tehty yhden laajemman pääkysymyksen alle, josta muodostui useampi alakysymys tukemaan pääkysymystä ja tuomaan lisätietoa sen ympärille. Päättökysymyksenä oli, että mitkä tekijät vaikuttavat ulkomailla työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointiin ja tässä hyödynnettiin tämän opinnäytetyön aiempien lukujen tietoperustaa. Työhyvinvointikyselyyn vastanneiden työntekijöiden vastauksien perusteella voidaan sanoa, että kokonaisuudessaan työntekijät olivat tyytyväisiä työhönsä, muutamia huomioita lukuun ottamatta.

Työhyvinvointikyselyyn valittiin tietoperustasta erilaisia teemoja, kuten fyysinen työympäristö, turvallisuuden tunne / työn pysyvyys, sosiaaliset suhteet, arvostuksen tunne, itsensä kehittäminen, työn imu, fyysiset vaatimukset, henkisen terveyden tekijät, työn ja vapaa-ajan tasapaino, palkka ja edut: työn ja siitä saadun palkkion suhde toisiinsa, ja vastauksia analysoitiin tarkasti.

### 6.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tietoperusta oli isoin taustatekijä siihen, minkä avulla opinnäytetyön tutkimusongelmaan pystyttiin etsimään vastauksia.

Oleellisimmat tekijät, jotka vaikuttavat ulkomailla työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointiin ovat fyysinen työympäristö, ja tähän liittyy kohdamaa ja sen sääolosuhteet, sillä Egyptin kuumudella oli varsin iso merkitys työntekijöiden jaksamiselle ja sitä kautta työhyvinvoinnille. Fyysisestä työympäristöstä ja sen merkityksestä puhutaan lisää luvussa 3.1.

Myös sosiaaliset suhteet nousivat tärkeäksi tekijäksi, sillä uudessa maassa täysin yksin oleminen on pelottavaa, ja työntekijät kokivat toisten työntekijöiden tuen olevan tärkeä voimavara työssä jaksamiselle. Myös työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen oli välillä hankalaa, sillä työntekijät asuvat omalla työpaikallaan, joten irrottautuminen oli joskus vaikeaa. Suurimman osan kyselyyn vastanneista työntekijöistä kokivat intohimoa sekä ylpeyttä työtään kohtaan, ja työn mielekkyys osoittautui isoksi osaksi kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Sosiaalisista suhteista ja yhteisöllisyyden tunteesta on kirjoitettu lisää luvuissa 2.1, 2.2 sekä 5.1.3, ja tutkimustulokset tukevat tätä tietoperustaa täysin.

Vaikka työ oli melkein kaikkien vastaajien mielestä mielekästä ja siitä heräsi positiivisia tunteita, stressitasot olivat jokaisella myös varsin korkealla. Pitkät työpäivät sekä vaativat asiakkaat kuormittivat työntekijöiden henkistä puolta, mutta stressitekijöiden hallitsemiseksi työntekijät olivat löytäneet itselleen toimivia tapoja päästä niistä irti. Näitä olivat muun muassa kuntosalilla käynti,

hotellialueelta poistuminen, kävelyt sekä rentoutuminen rannalla. Kyselyyn vastanneilla työntekijöillä oli myös vahva tunne siitä, että tukea on aina saatavilla joko työkavereilta tai ylemmiltä tahoilta, mikäli sitä tarvitsi. Henkisestä terveydestä on kirjoitettu lisää luvussa 3.1.

Suhde työhön ja sen määrään, ja siitä saatuun palkkioon muodostui monelle kyselyyn vastanneista ongelmaksi, eikä moni ollut tyytyväinen saamaansa rahalliseen korvaukseen. Toiveena oli myös 1,5 vapaapäivän sijaan kaksi kokonaista vapaa päivää viikossa, jotta aikaa palautumiselle olisi tarpeeksi. Kyselystä ilmeni kuitenkin muut työnantajan tarjoamat edut, kuten ilmainen majoitus sekä ruokailu, sekä lennot kotimaasta työkohteeseen sekä takaisin kotimaahan, ja nämä osoittautuivat tasapainottavan puhdasta rahallista korvausta hieman. Monen vastanneen mielestä kuitenkin rahallista palkkiota voitaisiin silti nostaa työn vaativuutta vastaavaksi. Lawlerin odotusarvoteoriasta, jossa käsitellään odotusarviota siitä, vastaako tehty työ siitä saatua palkkiota on kirjoitettu lisää luvussa 2.3. Palautumisesta puolestaan puhutaan lisää luvussa 3.1.1.

## 6.2 Kehitysideat

Työhyvinvointikyselyn tuloksien perusteella voidaan todeta, että tietoperustasta saadut pohjatiedot työhyvinvoinnista pätee myös ulkomailla, mutta sosiaalisten suhteiden ja yhteisöllisyyden tunteminen nousivat erityisesti esiin ulkomailla työskentelyssä onnistumiseksi. Muilta kollegoilta saatu tuki ja turva ulkomailla nousi tärkeäksi tekijäksi, joten hyvän työilmapiirin toteutumiseen ja sen ylläpitämiseen olisi hyvä keskittyä ja panostaa läpi työkauden.

Kohderyhmästä suurin osa tunsu työstään ylpeyttä, intohimoa sekä iloisuutta, jonka vuoksi myös asiakaspalautteet olivat olleet positiivisia. Kun työntekijät ovat tyytyväisiä, se näkyy työnteossa, joka puolestaan välittyy myös asiakkaisiin. Työ tuntui kuitenkin osasta kyselyyn vastanneista rannalta etenkin kuumien sääolosuhteiden sekä pitkien työpäivien vuoksi, joten Yritys X voisi mahdollisuuksien mukaan panostaa työntekijöiden palautumismahdollisuuteen, ja tarjota työntekijöilleen 1,5 vapaapäivän sijaan kaksi kokonaista vapaa päivää viikossa.

## 6.3 Tutkimuksen eettisyys

Rehellisyys, luotettavuus, arvostus ja vastuunkanto tulee ottaa huomioon tutkimuksen kaikissa vaiheissa, jotta tutkimus noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12; Waller ym. 2016, 53). Olen kerännyt ja analysoinut aineistoa rehellisesti ja luotettavasti. Kysely oli täysin anonyymi eikä kyselyn vastauksia pysty yhdistämään kyselyyn vastanneisiin henkilöihin, joten jokaisen vastausta on arvostettu ja kunnioitettu tasapuolisesti. Olen kantanut vastuuta tutkimuksen jokaisessa vaiheessa, ja ollut läpinäkyvä tekemissäni valinnoissa.

Tuloksia ei voida yleistää, sillä Yrityksen X kohteessa tehdään kausityötä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijät vaihtuvat kausittain, eli kohderyhmä vaihtuu vähintään kaksi kertaa vuodessa, kesä- ja talvikaudeksi. Kuitenkin Yritys X:n esihenkilö saa tämän työhyvinvointikyselyn myötä arvokasta tietoa siitä, miten juuri hänen tiiminsä jäsenet kokevat työskentelyn, ja millä tavoin hän voi tukea jokaisen tiiminsä jäsenen työhyvinvointia.

#### **6.4 Oman oppimisen arviointi**

Koko opinnäytetyöprosessi oli vaativa ja aikaa vievä, mutta silti koko opintojen suurin ja mielenkiintoisin tehtävänanto. Kohderyhmän tavoittaminen tapahtui helposti yhteisen WhatsApp ryhmän kautta, sillä työskentelin tutkimuksen kohderyhmän kanssa samassa tiimissä kesällä 2023. Haasteeksi muodostui kuitenkin se, että vain 11 henkilöä vastasi kyselyyn, kun kohderyhmän kokonaisluku olisi ollut 19. Uskon, että jos olisin aloittanut opinnäytetyötäni aiemmin jo kesällä, ja lähettänyt työhyvinvointikyselyn kohderyhmälle työskennellessäni siellä vielä, olisin pystynyt saamaan enemmän vastauksia kyselyyn.

Tulevaisuudessa työhyvinvointikyselyn rakennetta voisi hieman muuttaa, ja kysymysten muotoja tarkentaa. Vaikka opinnäytetyölle tehtiin ns. testi ulkopuolisen silmin, niin silti muutama kyselyyn vastaaja vastasi pariin kysymykseen niin, että he eivät osaa vastata tai eivät ymmärrä mitä kysymyksellä haetaan. Jos voisın tehdä jotain toisin, olisin valinnut tutkimusmenetelmäksi haastattelumuodon, jolla olisi saanut avoimempaa keskustelua ja mahdolliset hämmennykset kysymyksissä olisi voitu purkaa jo haastattelutilanteessa.

Opinnäytetyöprosessin aikana perehdyin syvällisesti ulkomailla työskentelevien kohtaamiin haasteisiin sekä mahdollisuuksiin työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opin ymmärtämään eri tietoperustojen avulla työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä entisestään ja sain ymmärrystä myös omalle kokemukseksi ulkomailla työskentelystä. Kehityin myös analysointitaidoissani sekä tutkimuksen laatimisessa.

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli itselleni mielekästä, ja opin paljon myös ajanhallinnasta. Poikkesin alkuperäisestä 2,5 kuukauden aikataulusta, sillä valmistuminen siirtyi 2023 joulun sijaan keväälle 2024. Asioiden tiivistäminen oli myös asia, jota piti opetella, jotta tekstistä jäi ylimääräiset jaarittelut ja toistot pois, mutta yleisesti ottaen opinnäytetyöstä jäi positiivinen mielikuva.

Jos tutkimuksesta olisi tehty laajempi ja aikaa olisi ollut enemmän, olisi ollut mielenkiintoista selvittää myös ulkomailla työskentelevien työntekijöiden kulttuurillisia eroja sekä taustoja ja sitä, miten ne vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin ulkomailla työskentelystä ja sitä kautta myös heidän työhyvinvointiinsa.

## Lähteet

Alasuutari 2019. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Luettu: 3.10.2023.

AXA 2020. The positive effects that working abroad has on employee mental health. Luettavissa: <https://www.axaglobalhealthcare.com/en/about-us/news/2020/does-working-abroad-make-you-happier/> Luettu: 25.9.2023.

Channell, M. 2023. Maslow's Hierarchy Of Needs: How Leaders & Managers Can Motivate Their Teams. Luettavissa: <https://www.tsw.co.uk/blog/leadership-and-management/maslows-hierarchy-of-needs/> Luettu: 19.9.2023.

Cherry, K. 2022. Maslow's Hierarchy of Needs. Verywell Mind. Luettavissa: <https://www.verywell-mind.com/what-is-maslows-hierarchy-of-needs-4136760> Luettu: 20.9.2023.

Commitment2050 2023. Yrityksen sosiaalinen vastuu – Mikä se on ja miksi sillä on väliä? Luettavissa: <https://commitment2050.fi/yrityksen-sosiaalinen-vastuu-mika-se-on-ja-miksi-silla-on-valia/> Luettu: 15.1.2024.

Eezy.fi 2023. Lähde töihin Lappiin. Luettavissa: <https://eezy.fi/yksiloille/lahde-toihin-lappiin/> Luettu: 29.09.2023.

Falck-Hilstafeldt, M. 2022. Resepti vastuulliseen johtamiseen. Hyvä johtaja-blogi. Luettavissa: <https://www.hyvajohtaja.fi/resepti-vastuulliseen-johtamiseen/> Luettu: 15.11.2023.

Forma, P. 2016. Työhyvinvointikysely tiedolla johtamisen välineenä. Rantaradan varrelta-blogi. Luettavissa: <https://www.pauliforma.fi/rantaradanvarrelta/tyohyvinvointikysely/> Luettu: 12.10.2023.

Hallikainen, J. 2016. Teemoittelu aineiston analysointimenetelmänä. Luettavissa: [https://prezi.com/erv7mbrt4-b\\_/teemoittelu-aineiston-analysointimenetelmana/](https://prezi.com/erv7mbrt4-b_/teemoittelu-aineiston-analysointimenetelmana/) Luettu: 03.10.2023.

Huomo, M., Laalo, M., Nurmi, O. 2023. Suomalaiset palasivat pandemiaa edeltäneisiin matkailutottumuksiin-miten käy hiilijalanjäljen? Luettavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/suomalaiset-palasivat-pandemiaa-edeltaneisiin-matkailutottumuksiin-miten-kay-hiilijalanjaljen/> Luettu: 10.11.2023.

Indeed Editorial Team 2023. What is working abroad? Luettavissa: <https://uk.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-work-abroad> Luettu: 29.9.2023.

Jyväskylän Yliopisto 2016. Kyselyt. Luettavissa. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/kyselyt> Luettu: 05.11.2023.

Jyväskylän Yliopisto 2021. Laadullinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus> Luettu: 22.10.2023.

KeVa. 2022. Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasasi. Luettavissa: <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/> Luettu: 15.1.2024.

Koivupuisto, M. 14.8.2023. Mitä sosiaalinen vastuullisuus tarkoittaa yritystoiminnassa? Seinäjoen ammattikorkeakoulun lehti. Luettavissa: <https://lehti.seamk.fi/yrittajyys-ja-kasvu/mita-sosiaalinen-vastuullisuus-tarkoittaa-yritystoiminnassa/> Luettu: 15.1.2024

Kosonen, S. 22.3.2023. Työn imu on yhteydessä terveyteen. Lääkärilehti. Luettavissa: <https://www.laakarilehti.fi/terveydenhuolto/tyon-imu-on-yhteydessa-terveyteen/> Luettu: 14.1.2024.

Maahanmuuttovirasto 2023. What counts as seasonal work? Luettavissa: <https://migri.fi/en/what-counts-as-seasonal-work> Luettu: 22.9.2023.

Makkonen-Craig, H. 2021. Etätö, lähityö ja läsnätyö. Kielikello. Luettavissa: <https://www.kielikello.fi/-/etatyö-lähityö-ja-läsnätyö> Luettu: 29.9.2023.

Miller, K. 2022. Explicit Elaboration of Porter and Lawler's Expectancy Theory. Blogi. Luettavissa: <https://crowjack.com/blog/strategy/motivational-theories/porter-and-lawlers-theory> Luettu: 22.9.2023.

Männistö, E. 2017. Henkilöstöhallinto – oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin. Tilisanomat. Luettavissa: <https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/henkilostohallinto-oikeat-ihmiset-oikeisiin-tehtaviin> Luettu: 15.10.2023.

Rauramo, P. & Hälikkä, M. 2021. Työhyvinvoinninportaat. Farmasialiitto. Työturvallisuuskeskus. Luettavissa: [https://www.farmasialiitto.fi/wp-content/uploads/2022/03/tyohyvinvoinnin-portaat\\_1\\_091121.pdf](https://www.farmasialiitto.fi/wp-content/uploads/2022/03/tyohyvinvoinnin-portaat_1_091121.pdf) Luettu: 17.10.2023.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvointiporaat työkirja. 1. painos. Työturvallisuuskeskus. Edita Prima Oy. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-poraat-tyokirja-taytetava.pdf> Luettu: 05.10.2023.

Rauramo, P. 2017. Turvallisesti työmatkalla ulkomailla. Työturvallisuuskeskus. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvallisesti-tyomatalla-ulkomailla.pdf> Luettu: 22.09.2023.

Sarkkinen, M. 1.9.2020. Työhyvinvoinnin johtaminen on kova juttu. Verkkolehti Työpiste. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyohyvinvoinnin-johtaminen-on-kova-juttu> Luettu: 13.1.2024.

Sauvola, J. 3.3.2019. Sanapilvi tekstiaineiston analysoinnin apuna. Proakatemia. Luettavissa: <https://esseepankki.proakatemia.fi/sanapilvi-tekstiaineiston-analysoinnin-apuna/> Luettu: 17.1.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Luettu: 13.9.2023.

STTK 2017. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä täysin riittämätöntä. Tiedote. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamatonta/> Luettu: 13.9.2023.

STTK 2023. Työkyky. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/> Luettu: 22.9.2023.

Tietoarkisto. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/> Luettu: 17.1.2024.

Toikkanen, T. 2020. Sanapilvet Suomen kielellä oikein. Luettavissa: <https://www.tarmo.fi/2020/10/25/sanapilvet-suomen-kielella-oikein/> Luettu: 15.11.2023.

TTK fyysinen kuormitus s.a. Työturvallisuuskeskus. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/fyysinen-kuormitus/> Luettu: 25.9.2023.

TTK työhyvinvointi s.a. Työturvallisuuskeskus. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyohyvinvointi/> Luettu: 13.9.2023.

TTL työkyky s.a. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> Luettu: 22.9.2023.

TTL työn imu s.a. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu> Luettu: 20.9.2023.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2023:2. Luettavissa: [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf) Luettu: 16.1.2024.

Tynkkynen, M. 2021. Työhyvinvointikyselyt, työntekijöiden riesa vai mahdollisuus? LAB. Luettavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/tyohyvinvointikyselyt-tyontekijoiden-riessa-vai-mahdollisuus/> Luettu: 20.9.2023.

Työsuojelu s.a. Fyysinen kuormitus. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus> Luettu: 25.9.2023.

Työterveyslaitos s.a. Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo> Luettu: 29.9.2023.

Villegas, F. s.a. Thematic Analysis: What it is and How to do it. Luettavissa: <https://www.question-pro.com/blog/thematic-analysis/> Luettu: 17.1.2024.

Vuori, J. 2023. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallanalyysi/> Luettu: 03.10.2023.

Waller, V., Farquharson, K. & Dempsey, D. (2015) Qualitative Social Research: Contemporary Methods for the Digital Age. SAGE Publications Ltd.

Zaveri, A. 2023. Sisällönanalyysi vs. temaattinen analyysi: Lähempi tarkastelu. Luettavissa: <https://mindthegraph.com/blog/fi/sisallanalyysi-vs-teemaattinen-analyysi/> Luettu: 17.1.2024.

## Liitteet

### Liite 1. Työhyvinvointikyselyn kysymykset suomeksi

Taustakysymykset:

1. Ikä
2. Osasto, jossa työskentelee

Muut kysymykset:

3. Miten koet fyysisen ympäristön työpaikallasi vaikuttavan hyvinvointiisi?
4. Tunnetko työtilanteesi vakaana seuraavissa osa-alueissa: Miksi / Miksi et?
  - Rahallisesti
  - Työpaikan pysyvyys
  - Ammattitaidon kehittämismahdollisuudet
  - Jotain muuta, mitä?
5. Millaisena koet yhteistyön ja vuorovaikutuksen tiimisi kanssa?
6. Mitä mieltä olet saamastasi arvostuksesta ja saamastasi palautteesta? Saatko siitä arvostetuksi tulemisen tunnetta?
7. Millä tavoin nykyinen roolisi mahdollistaa taitojesi ja kykyjesi käytön sekä kehittämisen, edistäen samalla itsetuntoasi?
8. Miltä tekemäsi työ sinusta tuntuu? Valitse seuraavista tai kirjoita itse:
  - Energiseltä
  - Ylpeältä
  - Inspiroituneelta
  - Intohimoiselta
  - Iloiselta
  - Surulliselta
  - Stressaantuneelta
  - Joltain muulta, miltä?
9. Miten koet työn fyysisen kuormittavuuden vaikuttavan työssä jaksamiseesi ja suorituskykyysi?
10. Mitä stressitekijöitä koet työssäsi ja mitä keinoja käytät niiden hallitsemiseen?
11. Miten organisaatiosi tukee henkistä hyvinvointiasi työssäsi ja millaista tukea toivoisit lisää?
12. Miten hoidat työn ja vapa-ajan tasapainottamisen ja miten se vaikuttaa hyvinvointiisi?
13. Miten arvioisit työsi vaatimuksia suhteessa siihen, mitä saat siitä vastineeksi?