

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN FINANSSIALAN YRITYKSESSÄ

Opinnäytetyö

TEKIJÄT Saara Ruotsalainen
Mira Lappalainen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta	
Työn tekijä(t) Saara Ruotsalainen & Mira Lappalainen	
Työn nimi Työhyvinvoinnin kehittäminen finanssialan yrityksessä	
Päiväys 4.5.2024	Sivumäärä/Liitteet 61/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Yritys x	
Tiivistelmä <p>Työhyvinvointi on erittäin olennainen osa työelämää, ja sekä työnantajat että työntekijät ovat alkaneet kiinnittää siihen entistä enemmän huomiota. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää toimeksiantajayrityksen nykyinen työhyvinvoinnin tila ja luoda sen pohjalta työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Työssä etsittiin vastauksia kysymyksiin "Millainen työhyvinvoinnin taso on tällä hetkellä kohdeyrityksessä?" ja "Mitä konkreettisia toimenpiteitä voitaisiin työhyvinvointikyselyn perusteella tehdä työhyvinvoinnin kehittämiseksi?". Opinnäytetyössä keskityttiin työhyvinvoinnin yleiseen kuvaan, mitä käsiteltiin fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen näkökulman kautta.</p> <p>Aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla toimeksiantajayrityksen työryhmältä, johon kuului tutkimushetkellä 38 työntekijää. Yritys toimii finanssialalla ja työntekijät työskentelevät avokonttorissa. Kyselylomake luotiin Webropol-ohjelman avulla ja kysymykset pohjautuivat opinnäytetyön kirjallisuuskatsaukseen. Sähköisessä kyselylomakkeessa oli yhteensä 15 kysymystä, suurin osa väittämäkysymyksiä ja loput avoimia kysymyksiä. Kyselystä saadut tulokset analysoitiin määrällisellä puolella prosentti- ja frekvenssilukujen avulla, kun taas laadullisen puolen vastauksiin hyödynnettiin sisällönanalyysejä.</p> <p>Tuloksista ilmeni, että tutkitun työryhmän tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila on yleisesti ottaen erittäin hyvällä tasolla. Kuitenkin myös kehittämiskohteita nousi esille mm. työympäristön ja töiden organisoinnin suhteen. Toimeksiantajayrityksen täytyy myös muistaa ylläpitää jo nykyisiä selkeästi toimivia työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteitä, jotta työhyvinvoinnin taso säilyy vähintäänkin yhtä hyvänä. Kyselyn tulosten avulla loimme toimeksiantajalle työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman, jonka avulla he voivat ylläpitää jo nykyistä työhyvinvoinnin tasoa sekä jatkaa sen kehittämistä. Kehittämissuunnitelman olennaisimmiksi osiksi tulivat joustavuus, tasavertaisuus, viihtyvyys, aktiivisuus ja nykyisten toimenpiteiden ylläpitäminen.</p>	
Avainsanat avokonttori, finanssiala, kehittämissuunnitelma, työhyvinvointi	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration		
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business		
Author(s) Saara Ruotsalainen and Mira Lappalainen		
Title of Thesis Developing Work Well-Being in a Financial Sector Company		
Date	4 May 2024	Pages/Appendices 61/2
Client Organisation /Partners Company X		
<p>Abstract</p> <p>Work well-being is an very essential part of working life, and both employers and employees have started to pay increasingly more attention to it. The goal of the thesis was to establish the current state of work well-being in the client company, and to create a development plan for work well-being based on the findings. The thesis aimed to find answers to the questions "What is the current level of work well-being in the company?" and "What concrete measures could be taken based on the survey to improve work well-being?". The thesis focused on the general view of work well-being, which was addressed from physical, psychological, and social perspectives.</p> <p>The data was collected through an electronic survey from the company's workgroup, which consisted of 38 employees at the time of the research. The company operates in the financial sector, and the employees work in an open-plan office. The survey was created using the Webropol Survey & Reporting Platform, and the questions were based on the literature review of the thesis. The electronic survey consisted of a total of 15 questions, most of which were statement questions, and the rest were open-ended questions. The results of the survey were analyzed quantitatively using percentage and frequency figures, while content analysis was utilized for qualitative responses.</p> <p>The results revealed that the current state of work well-being in the studied workgroup is generally at a very good level. However, areas for improvements also emerged, such as the work environment and job organization. The client company must also remember to maintain the current effective measures for promoting work well-being to ensure that the level of work well-being remains at least as good as at the time of the survey. Based on the survey results, a work well-being development plan was created for the client company, which can be used to maintain the current level of work well-being and continue its improvement. The most essential parts of the development plan were flexibility, equality, comfort, activity, and the maintenance of existing measures.</p>		
<p>Keywords development plan, financial sector, open-plan office, work well-being</p>		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	7
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset.....	7
2	TYÖHYVINVOINTI	8
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	8
2.2	Työhyvinvoinnin tekijät.....	9
2.3	Työhyvinvoinnin portaat	10
2.4	Fyysinen hyvinvointi	11
2.4.1	Ergonomia ja fyysinen ympäristö	11
2.4.2	Monipaikkainen työ osana työhyvinvointia	12
2.4.3	Liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin	13
2.5	Psyykinen hyvinvointi	14
2.5.1	Työntekijän panostus omaan hyvinvointiin	15
2.5.2	Motivaation merkitys.....	15
2.5.3	Palkitseminen osana työmotivaatiota	16
2.5.4	Työstressi	16
2.5.5	Psykologinen pääoma	17
2.5.6	Työn osaaminen ja itsensä toteuttaminen	18
2.5.7	Flow	18
2.5.8	Arvostuksen tunne työyhteisössä	19
2.6	Sosiaalinen hyvinvointi	20
2.6.1	Organisaatio.....	20
2.6.2	Yhteisöllisyys.....	21
2.6.3	Viestintä osana työhyvinvointia.....	22
2.7	Negatiiviset ilmiöt työyhteisössä.....	23
2.8	Esihenkilön rooli työhyvinvoinnin rakentamisessa	24
2.9	Eri sukupolvien käsitys työhyvinvoinnista	25
3	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN.....	26
3.1	Kehittämisen tuomat mahdollisuudet.....	26
3.2	Työhyvinvoinnin kehittämisessä huomioitavia asioita	26
3.3	Työhyvinvoinnin mittaaminen	27
3.3.1	Kyselyn laatiminen työhyvinvoinnin mittarina.....	28

4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	30
4.1	Tutkimusmenetelmä.....	30
4.1.1	Kvantitatiivinen tutkimus kvalitatiivisin piirtein	30
4.2	Aineiston keruu.....	30
4.3	Aineiston analyysi	32
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	33
5.1	Työhyvinvoinnin nykytila	33
6	YHTEENVETO.....	42
7	KEHITYSEHDOTUKSET.....	44
7.1	Johtopäätökset	46
8	POHDINTA.....	47
8.1	Opinnäytetyöprosessi	47
8.2	Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi	48
8.3	Ammatillinen kasvu	50
	LÄHTEET	51
	LIITE 1: TYÖHYVINVOINTIKYSELYN SAATETEKSTI	56
	LIITE 2: WEBROPOL-KYSELYLOMAKE.....	57

KUVALUETTELO

KUVA 1.	Työhyvinvoinnin kehittymisen vaiheet (Manka & Manka 2023)	9
KUVA 2.	Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008)	11
KUVA 3.	Vastaajien työskentelyaika kohdeyrityksessä (n=26)	31
KUVA 4.	Organisaatio ja työn sisältö (n=26)	33
KUVA 5.	Organisaation terveyden ja hyvinvoinnin tukitoimet (n=26)	34
KUVA 6.	Yhteisöllisyys (n=26).....	35
KUVA 7.	Oma hyvinvointi ja työssä jaksaminen (n=26).....	36
KUVA 8.	Työ ja osaaminen (n=26)	37
KUVA 9.	Koetko olevasi motivoitunut työssäsi tällä hetkellä? (n=26).....	37
KUVA 10.	Tunnetko koskaan työssäsi flow-tilaa eli täydellistä uppoutumista tekemäsi tehtävään? (n=26) .	38
KUVA 11.	Koetko positiiviset palautteet ja kannustukset motivoiviksi tekijöiksi? (n=26)	38
KUVA 12.	Saavatko rahalliset lisäpalkkiot sinut ponnistelemaan enemmän työn tulosten eteen? (n=26)	39
KUVA 13.	Työolosuhteet ja fyysinen työympäristö (n=26).....	40

KUVA 14. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 46

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on ilmiö, mikä herättää kiinnostusta ja vaikuttaa jokaiseen työssäkäyvään ihmiseen. Työelämässä olevat haluavat kokea työnsä viihtyisäksi ja säilyttää energiansa sekä iloisuutensa työpäivän aikana, että sen jälkeen. Viime vuosien aikana työhyvinvointi on noussut organisaatioissa entistä tärkeämmäksi keskustelunaiheeksi. Työnantajat ovat kiinnittäneet yhä enemmän huomiota ja alkaneet panostamaan työhyvinvointiin, sillä on tajuttu, että henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa positiivisesti sekä työntekijöihin ja työnantajiin että koko yhteiskuntaan. Työhyvinvointi ei ole pelkästään työnantajan harteilla, vaan työntekijät ovat myös itse alkaneet kiinnittämään huomiota omien elintapojen vaikutuksiin, sekä työtapoihin ja omiin asenteisiinsa osana työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 9.)

Tämä opinnäytetyö sai alkunsa wellness-opintojemme pohjalta, mitkä herättivät kiinnostuksen terveyden ja hyvinvoinnin eri osa-alueisiin sekä niiden merkitykseen työelämässä. Opinnot kasvattivat mielenkiintoamme syventyä tarkemmin työhyvinvoinnin käsitteeseen ja sen merkitykseen organisaatioissa. Kurseilta jäi mieleen erityisesti se, että vaikka työhyvinvointiin panostaminen tuo monia hyötyjä sekä työntekijöille että työnantajille, monissa organisaatioissa siihen ei edelleenkään panosteta riittävästi. Vaikka työhyvinvoinnin osa-alueet olisivatkin kunnossa, voidaan sitä ylläpitää ja kehittää eri toimenpiteillä. Haluamme tuoda oman panoksemme työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen ja samalla oppia siitä lisää käytännön tasolla.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää toimeksiantajayrityksen nykyistä työhyvinvoinnin tilaa ja tehdä sen perusteella yritykselle työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Kohdeyrityksen työntekijät työskentelevät avoimessa konttorissa, missä jokaisella työntekijällä on oma työpiste. Opinnäytetyömme tavoitteena on löytää konkreettisia kehitysideoita työhyvinvoinnin parantamiseen, joita toimeksiantajamme voi lähteä toteuttamaan. Työmme tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Millainen työhyvinvoinnin taso on tällä hetkellä kohdeyrityksessä?
- Mitä konkreettisia toimenpiteitä voitaisiin työhyvinvointikyselyn perusteella tehdä työhyvinvoinnin kehittämiseksi?

Keskitymme tämän opinnäytetyön teossa työhyvinvoinnin yleiseen kuvaan. Opinnäytetyössä käsittelemme työhyvinvointia fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen näkökulman kautta. Fyysinen hyvinvointi kattaa työn fyysisen kuormituksen ja työpaikan fyysiset olosuhteet, kun taas psyykkinen hyvinvointi käsittelee yksilön kokemusta omasta hyvinvoinnistaan ja mielen tasapainostaan. Sosiaalinen hyvinvointi puolestaan tarkastelee ihmissuhteiden merkitystä, sosiaalista tukea ja yhteisöllisyyttä.

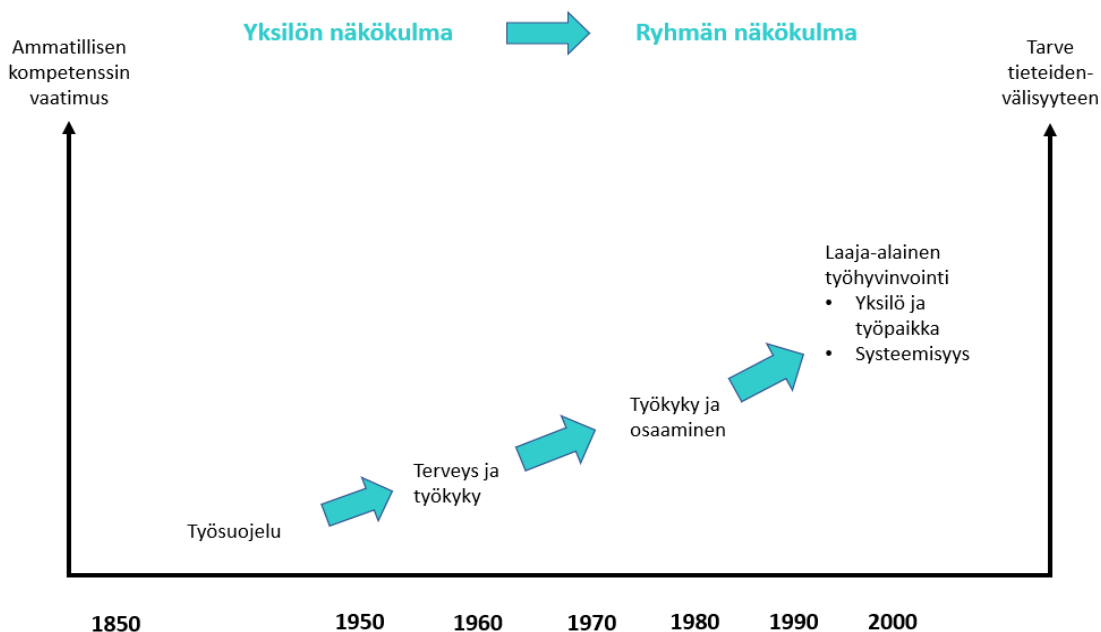
2 TYÖHYVINVOINTI

Luvun 2. alaluvuissa avaamme tarkemmin työhyvinvoinnin käsitettä ja sen taustalla vaikuttavia tekijöitä, jotka ovat merkittäviä opinnäytetyömme näkökulmasta. Tarkastelemme, miten työympäristö ja -olosuhteet vaikuttavat työntekijöiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Tavoitteenamme on selkeyttää sitä, miten kaikki nämä tekijät vaikuttavat kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja miten kehittämistyötä voidaan tehdä organisaation sisällä.

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointia on tutkittu eri tavoin jo yli sadan vuoden ajan, mutta painopisteet ovat vaihdelleet vuosien saatossa. Erilaiset tutkimukset ovat lähteneet liikkeelle fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Tuolloin on tutkittu yksilön fysiologisia reaktioita erilaisiin kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin, kuten myrkyllisiin aineisiin, kylmyyteen, meluun ja fyysiseen rasitukseen. Myöhemmin tutkimuksissa on huomioitu esim. psykologisia ja käyttäytymiseen vaikuttavia reaktioita. Ajan mittaan reaktioperustainen stressimalli on laajentunut sisältämään paitsi yksilöiden reaktiot myös ympäristön vaikutukset, kuten työn ja työolosuhteiden synnyttämät stressivaikutukset. (Manka & Manka 2023, 91.)

Manka & Manka (2023, 94) tiivistävät kirjassaan työhyvinvoinnin kehittymisen vaiheet viimeisen sadan vuoden ajalta mitkä tuodaan ilmi alla olevassa kuvassa (Kuva 1). Kuvassa ilmenee miten työhyvinvoinnin näkökulmat ovat muokkaantuneet ja kehittyneet vuosien aikana monipuolisemmaksi ja laajemmaksi työhyvinvoinnin ymmärtämiseksi, missä huomioidaan yksilöiden ja ryhmien työhyvinvointiin vaikuttavat eri tekijät. Kuvasta voidaan nähdä, miten ammatilliset kompetenssit eli Haatajan (2009, 9) sanoja mukaillen henkilöiden kyvykkyys suorittaa työtehtäviä tai tehtäväkokonaisuuksia mahdollisimman tehokkaasti ovat nousseet olennaisemmaksi osaksi työhyvinvointia ja sen ylläpitämistä. Ammatillisia kompetensseja tarkastelemalla ja tunnistamalla pystytään vaikuttamaan sekä muokkaamaan yksilöiden työhyvinvoinnin kokemuksia. Tieteidenvälisyyden lisääntyminen merkitsee sitä, että työhyvinvoinnin käsitteen taustalla on useammilta eri tieteenaloilta peräisin olevia käsitteitä sekä menetelmiä (Rubin julkaisuaika tuntematon).



KUVA 1. Työhyvinvoinnin kehittymisen vaiheet (Manka & Manka 2023)

Nykypäivänä työhyvinvointi voidaan jakaa organisaation menestymisen ja hyvinvoinnin edellytyksiin sekä yksilön hyvinvointiin. Organisaation menestymisen ja hyvinvoinnin edellytykset on tiivistetty näihin viiteen:

- Yhteinen visio ja oppimisen näkeminen strategisena kilpailutekijänä
- Joustava rakenne
- Jatkuva kehittyminen, muutoksen johtamisen taito ja transformatiivinen uudistuminen rinnakkain
- Uudistumista tukeva organisaatiokulttuuri
- Epävarmuuden sietäminen ja spontaani toiminta virheiden uhallakin.

Kun taas yksilön työhyvinvoinnin lähtökohdat on summattu seuraavasti:

- Työhallinta
- Elämäntilanne
- Oppiminen
- Hyvä työyhteisö.

Työhyvinvointi määritelmänä ja sen muodostuminen sekä ylläpitäminen ovat siis hyvin monipuolinen ja monesta eri tekijästä rakentuva kokonaisuus. (Manka & Manka 2023, 108–109.) Keskitymme tutkimaan tämän opinnäytetyön aikana kohdeyrityksen työhyvinvointia sekä organisaation että yksilöiden näkökulmasta tämän mallin mukaisesti.

2.2 Työhyvinvoinnin tekijät

Työhyvinvointi muodostuu monista tekijöistä, jotka voidaan jaotella fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin osatekijöihin (Sihvonen 2023, 19). Työhyvinvoinnin tekijöitä voidaan jaotella pienempiinkin osiin, joihin kuuluu mm. työn mielekkyys, turvallisuus sekä yleinen hyvinvointi ja terveys. Siihen vaikutta-

vat myös laadukkaasti ja innostavasti johtaminen, sekä työyhteisössä oleva ilmapiiri ja työntekijöiden osaaminen ja ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on monia positiivisia vaikutuksia, kuten työssä jaksaminen. Kun työntekijöiden hyvinvointi paranee, työn tuottavuus ja sitoutuminen lisääntyvät samalla kun sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon.) On tärkeää muistaa, että työhyvinvointi ei ole pelkästään näiden yksittäisten tekijöiden summa, vaan siihen vaikuttaa lisäksi myös yksilön henkilökohtainen ja subjektiivinen kokemus omista työolosuhteista (Tiikkainen 2019,10). Suomalaisen Työn Liiton tekemässä Made by Finland -tutkimuksessa suomalaiset pitivät tärkeimpinä asioina hyvää työilmapiiriä, motivoivaa työtä sekä mahdollisuutta vaikuttaa omaan työnkuvaan ja sisältöön (Suomalaisen työn liitto 2017).

Työympäristön tulee olla terveellinen ja turvallinen, jotta se takaa jokaisen työntekijän perusoikeudet. Kuitenkin pelkkä fyysinen ympäristö ei ole riittävä, vaan työyhteisön on oltava myös psyykkisesti ja sosiaalisesti terve. (Kauhanen 2016, 21.) Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti työkyky, joka muodostuu tasapainosta ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. Voimavarat kattavat yksilöiden terveyden, toimintakyvyn, osaamisen, koulutuksen, sekä arvot ja asenteet. Itse työ kattaa sekä toimintaympäristön ja työyhteisön että työn sisällön, organisoinnin ja vaatimukset. Työn johtaminen eli esihenkilötyö on myös keskeinen osa tätä kokonaisuutta. (Kauhanen 2016, 23.)

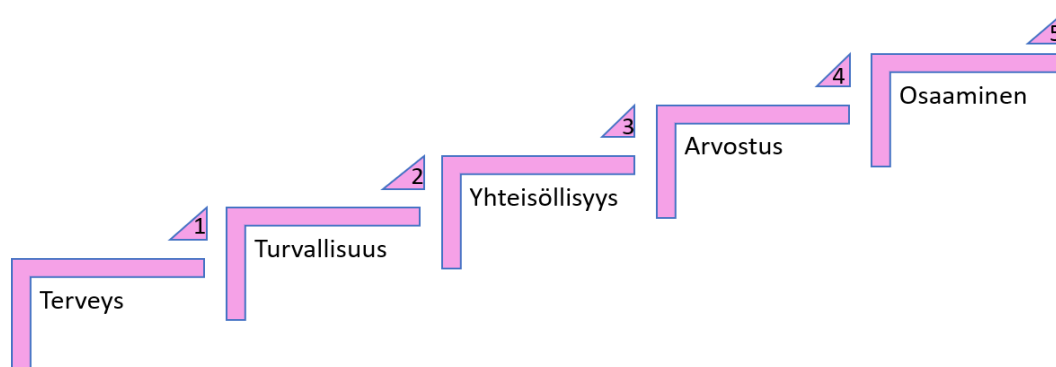
Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisessä vastuu on niin yksilöllä, yrityksellä kuin yhteiskunnallakin. Yhteiskunnan tehtävänä on säätää lakeja, jotka takaavat turvalliset työolosuhteet. Yritysten vastuulla on noudattaa näitä lakeja, varmistaa työpaikan turvallisuus ja ylläpitää positiivista työilmapiiriä. Yksilöllä on puolestaan vastuu noudattaa työpaikan sääntöjä ja ohjeita sekä pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan huolehtimalla omista elintavoistaan. (Tilus 2017.) Pyrimme tämän opinnäytetyön tutkimuksen ja kehittämissuunnitelman luomisen aikana huomioimaan mahdollisimman monia työhyvinvoinnin tekijöitä, jotta saamme kokonaisvaltaisen ja monipuolisen näkemyksen työhyvinvoinnin nykytilanteesta sekä tarvittavista jatkotoimenpiteistä.

2.3 Työhyvinvoinnin portaat

Yksi tunnetuimmista motivaatioteorioista on Maslowin tarvehierarkia. Maslowin teorian mukaan ihmisellä on tarve tyydyttää erilaiset tarpeensa tietyn hierarkkisen järjestyksen mukaisesti. Edellisen portaatan tarpeen on oltava tyydytetty, jotta voi edetä seuraavalle portaalle. Näitä portaita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, sosiaaliset tarpeet, arvostuksen tarpeet ja lopulta itsensä toteuttamisen tarpeet. Maslow kuvaili alempia tarpeita puutemotiiveiksi, kun taas ylemmät tarpeet, kuten arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet, edustavat kasvumotiiveja. (Holmala 2015.)

Rauramo (2008, 34) avaa kirjassaan "Työhyvinvoinnin portaat" kyseistä mallia ja sen hyödyntämistä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työhyvinvoinnin portaat -malli keskittyy ihmisten perustarpeisiin työkontekstissa ja niiden vaikutukseen motivaatioon. Malli pohjautuu Maslowin tarvehierarkiaan, alkaen fyysisistä tarpeista ja edeten turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Jokainen taso eli tarve on tarkasteltu teoreettisesti ja pohdittu, miten sen tyydyttäminen ilmenee käytännössä työympäristössä. Lisäksi mallissa on myös käsitelty sitä millaisia seurauksia voi tulla tarpeiden vajavaisuudesta tai taantumisesta. (Rauramo 2008, 34.)

Portaisiin on kerätty työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä organisaation että yksilön näkökulmasta. Mallin päämääränä on edistää yksittäisten työntekijöiden, työyhteisön ja organisaation kokonaisvaltaista työhyvinvointia askel askeleelta. (Rauramo 2008, 34.) Alla oleva kuva (Kuva 2) esittää työhyvinvoinnin portaita, joilla työntekijä etenee terveydestä kohti turvallisuutta, yhteisöllisyyttä, arvostusta ja lopulta oman osaamisen kehittämistä.



KUVA 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008)

Olemme käyttäneet "Työhyvinvoinnin portaat" -mallia apuna opinnäytetyömme luomisessa. Malli tarjoaa vahvan perustan työhyvinvoinnin eri osa-alueiden tutkimiseen ja ymmärtämiseen. Sen avulla saamme konkreettisia näkökulmia sekä organisaation että yksilön hyvinvoinnin parantamiseen. Valitsimme mallin sen monipuolisen ja systemaattisen lähestymistavan vuoksi, jotta voimme hyödyntää sitä perustana työhyvinvoinnin ymmärtämisessä ja kehittämisessä.

2.4 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi työpaikalla käsittää työn fyysisen kuormituksen ja työpaikan fyysiset olosuhteet, muodostaen näkyvän ja olennaisen osan työhyvinvointia. Työn fyysinen kuormitus viittaa liikunta- ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaan rasitukseen. Toistuvat yksipuoliset liikkeet, pitkäaikainen istuminen paikallaan sekä käsin tehtävät siirrot ja nostot ovat tyypillisiä fyysisesti rasittavia tekijöitä. (Syynimaa & Syynimaa, 2017.) Käsittelemme fyysisen hyvinvoinnin osiossa aihetta toimistotyön näkökulmasta, sillä kohdeyrityksen työntekijät työskentelevät avokonttorissa ja toimistotyön vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin ovat erilaisia, kuin esim. fyysisesti raskasta työtä tekeillä.

2.4.1 Ergonomia ja fyysinen ympäristö

Fyysisen työhyvinvoinnin keskiössä on kehollinen kuormitus, joka liittyy työn fyysiseen rasitukseen. Tämä rasitus voi vaikuttaa ihmiseen monin tavoin, alkaen työasennosta ja ulottuen työtehtävistä aina työvälineisiin asti. Työturvallisuuskeskus määrittelee fyysisen kuormituksen kohdistuvan liikunta- ja hengityselimistöön sekä verenkiertoon. Hyvinvoinnin kannalta on olennaista, että työ on sopivasti kuormittavaa, ottaen huomioon yksilön terveyden ja toimintakyvyn. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.) Työntekijöiden oma terveydentila, kunto ja tottumukset rasitukseen vaikuttavat siihen, millaiset fyysiset työolosuhteet tukevat heidän hyvinvointiaan. Fyysisen hyvinvoinnin

huomioiminen työpaikalla edellyttää siten henkilökohtaista lähestymistapaa, joka ottaa huomioon yksilöiden erilaiset tarpeet ja lähtökohdat. (Viitala 2022.)

Fyysinen kuormitus voi aiheutua myös istuessa liian pitkään staattisissa työasennoissa. Kun tutkitaan ja arvioidaan toimistotyöhön liittyviä haittoja tai riskejä, on erityisesti kiinnitettävä huomiota mahdollisiin näölle aiheutuviin vaaroihin sekä haitalliseen fyysiseen ja psykososiaaliseen kuormitukseen. (Työ-suojeluhallinto julkaisuaika tuntematon.) Ammattimaisesti suunnitellut työtilat kannustavat liikkumaan myös työpäivän aikana. Toimistotyöskentelijoille on tärkeää, että työpisteellä olevat kalusteet sekä työvälineet tarjoavat mahdollisuuden vaihteleviin ja miellyttäviin työasentoihin. On olennaista kiinnittää huomiota mm. sujuvaan työn kulkuun ja liikkumiseen työhuoneessa, työtasoihin sekä -tuoleihin ja riittävään tilaan työtä tehdessä. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.)

Työympäristö vaikuttaa merkittävästi ihmisen hyvinvointiin, sillä häly ja melu voivat aiheuttaa elimistössä stressitilaa. Stressaantuneena muuten mieluisa työpaikka voi muuttua ahdistavaksi, eikä työhön tarttuminen innosta. Toisaalta työtilat, joissa keskustelu ja vuorovaikutus on helposti mahdollista, voivat inspiroida tehokkaaseen työskentelyyn. Toimiva työympäristö tukee erilaisten työtapojen käyttöä: tarjolla on sekä tilaa keskusteluille että mahdollisuus intensiiviseen työskentelyyn. (Module julkaisuaika tuntematon.)

Avokonttorien keskeisimmät haasteet työntekijöille ovat meluisa työympäristö ja jatkuva keskeytyksien sekä yksityisyyden puute. Tutkimukset osoittavat, että akustiikan parantaminen esimerkiksi lisäämällä ääntä eristäviä ja korkeampia väliseiniä työpisteiden välille, voi vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja -rauhaan. Avokonttorissa työskentely voi aiheuttaa kognitiivista kuormitusta, mikä ilmenee mm. stressihormonitasojen nousuna ja työtehokkuuden laskuna. Vaikka jotkut työntekijät pystyvät keskittymään meluisassakin ympäristössä, toiset kärsivät ärsykkeistä, mikä voi johtaa stressiin, väsymykseen, keskittymis- ja muistivaikeuksiin sekä unettomuuteen. (Matila 2021.)

Washington Postin artikkelissa Jena McGregor viittaa kahden tutkijan, Ethan S. Bernsteinin ja Stephen Turbanin, heinäkuussa 2018 julkaisemaan tutkimukseen avotoimistoista. Tutkimuksessa seurattiin kahden yrityksen työntekijöiden kommunikointia usean viikon ajan ennen tilojen muuttamista avotoimistoiksi. Muutoksen jälkeen työntekijöitä tutkittiin uudelleen, ja havaittiin, että he käyttivät 73 % vähemmän aikaa kasvokkain kommunikointiin kuin ennen muutosta. Lisäksi sähköpostin käyttö lisääntyi 67 % ja Messengerin käyttö 75 %. Tutkimuksen mukaan toimiston melu ja yksityisyyden puute saivat työntekijät käyttämään enemmän kuulokkeita ja työskentelemään kotona rauhassa. Vaikka avotoimiston tavoitteena oli edistää kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta, tutkimus osoitti, että työntekijät alkoivat käyttää enemmän sähköisiä viestintävälineitä kuin aiemmin. Myös huonot ääniolot avotoimistossa voivat heikentää tuottavuutta ja työajan hukka voi olla jopa puoli tuntia päivässä. (Contursi 2019.)

2.4.2 Monipaikkainen työ osana työhyvinvointia

Monipaikkainen työ on työtä, jota on mahdollista tehdä ajasta sekä paikasta riippumatta. Se voi tapahtua työpaikalla sekä yhdessä tai useammassa muussa paikassa, eikä sillä ole säännöllisyydeltään tai kestoltaan vakiintunutta muotoa. Tätä työmuotoa kutsutaan myös hybridityöksi. Tilastokeskuksen

tekemän tutkimuksen mukaan etätöiden tekeminen lähes kaksinkertaistui vuonna 2020. Monipaikkainen työ ja etätöskentely ovat muuttaneet yhteiskuntaa merkittävästi. Hallituksen antaman koronan aikaisen etätösuosituksen jälkeen etätöiden suosio kasvoi räjähdysmäisesti, mikä vaikutti työntekijöihin ennennäkemättömällä tavalla. Työterveyslaitoksen työelämäntutkimuksen mukaan etätöillä on monia motiiveja. Ihmiset hakevat etätöiltä joustavuutta arkeen, mahdollisuutta tasapainottaa työ- ja vapaa-aikaa sekä keinoja vähentää työn aiheuttamaa stressiä. Työterveyslaitoksen tutkimus osoittaa, että täysin etänä tehtävä työ ei ole optimaalinen ratkaisu työhyvinvoinnille eikä työyhteisön yhteisöllisyydelle. (Iso-Heiniemi 2023.)

Kohdeyrityksen työryhmä työskentelee hybridityömallissa, joten työtä tehdään myös osittain etänä. Etätöiden työympäristö voi erota paljon toimiston työoloihin. Etätökokemuksissa voidaan havaita monia yksilöllisiä eroavaisuuksia, joihin vaikuttavia tekijöitä ovat työhistoria, persoonallisuus, sekä kotona vallitsevat työskentelyolosuhteet ja perhetilanne. Vaikka moni kokee etätöiden edistävän hyvinvointiaan, toiset voivat kokea eristyneisyyden ja tylsistymisen tunteita. On erittäin tärkeää tunnistaa nämä riskit ja oppia ennaltaehkäisemään niitä. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.) Virolainen avaa kirjassaan etätöiden tuomista haasteista ja positiivisista puolista. Etätöissä työntekijän omalle vastuulle jää paljon asioita. Työntekijältä vaaditaan oma-aloitteellisuutta ja aktiivisuutta omaan hyvinvointiin liittyvissä asioissa. Positiivisia piirteitä etätöissä tuo paikkaan ja aikaan sitoutumattomuus. Työtä on mahdollista tehdä fyysisesti eri paikoissa ja yleisesti työajat ovat myös joustavammat. Kuitenkin etätöissä on myös kuormittavia vaikutuksia työhyvinvoinnin kannalta. Sosiaalinen kanssakäyminen jää vähemmäksi, kun työskentely tapahtuu omasta kotoa tai etätoimipisteeltä. Toisaalta se mahdollistaa paremman keskittymisen työntekeymiseen, kun keskeytyksiä tulee vähemmän. (Virolainen 2012, 205–206.) Usein etätöskentelyssä ei ole mahdollista luoda optimaalista työympäristöä, joka tukisi ergonomisia työasentoja, tarjoaisi sopivaa valaistusta ja mahdollistaisi vaihtelua työskentelyasennoissa. Lisäksi kotona rauhallisen työtilan löytäminen voi olla haastavaa. (Työterveyslaitos 2021.)

2.4.3 Liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin

Työntekijä viettää vuosittain keskimäärin noin 1600 tuntia työskennellen. Työpäivän aikana tapahtuvalla liikkumisella sekä säännöllisellä liikunnalla on merkittävä rooli hyvinvoinnin edistämässä ja ne tulisi integroida luontevasti osaksi jokaisen työntekijän päivittäistä rutiinia. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.) Liikunnan vähäisyys voi heikentää unen laatua ja aiheuttaa päiväväsyyttä. Liikunta puolestaan parantaa mielialaa ja auttaa ehkäisemään masennusta. Fyysisesti aktiiviset ihmiset hallitsevat stressiä paremmin kuin vähemmän liikkuvat. Tutkimukset osoittavat, että liikunnan säännöllinen harrastaminen lisää elämäntyytyväisyyttä. Erityisesti aerobinen liikunta, kuten keskirasituskelliset harjoitukset useita kertoja viikossa, edistävät tehokkaasti psyykkistä hyvinvointia. Liikunnalla on myös vaikutuksia itsetuntoon ja omanarvontuntoon. (Saarela 2018.)

Työikäisillä yleisimpiä terveysongelmia ovat liikuntaelinsairaudet, jotka voivat haitata työntekeyttä. Työssä koettu kuormitus voi olla haitallista, ja liikuntaelinoireita hoidetaan ja ennaltaehkäistään fyysisellä harjoittelulla. Työntekijöiden kunnon kohottaminen edistää elämänlaatua ja jaksamista työssä. Hyvä yleiskunto ja terveys auttavat elimistöä kestäämään paremmin kuormitusta. (Saarela 2018.)

Työpaikoilla on tärkeä rooli työikäisen väestön liikunnan edistämisessä. Sen edistäminen heijastaa yrityksen halua tukea työntekijöidensä hyvinvointia ja työkykyä sekä vahvistaa positiivista työnantajakuva. Tässä prosessissa yritysten ja organisaatioiden johdolla on keskeinen tehtävä. Johtajat toimivat esimerkkinä ja muokkaavat työpaikan olosuhteita ja kulttuuria liikunnallisempaan suuntaan. Tällä tuetaan paitsi työntekijöiden terveyttä ja työkykyä, sekä osaltaan vastataan kansalliseen liikkumattomuuden haasteeseen. Työn fyysinen rasitus on vähentynyt, kun taas digitaalisuus eri muodoissaan passivoi lapsia, nuoria ja aikuisia. Etätöiden yleistyessä askelten määrä työpäivän aikana vähenee entisestään. Vaikka yhteiskunnan ja työpaikan panos liikunnan edistämisessä on merkittävä, jokaisen henkilökohtainen liikkumispäätös on loppujen lopuksi omissa käsissä. Jotkut saavat motivaatiota ryhmäliikunnasta, kun taas toiset suosivat yksilöurheilua. Hyvinvointiteknologian käyttö motivoi toisia, kun taas se voi aiheuttaa stressiä ja vastustusta toisille. (Almatalent 2023.)

Ylen (2023) artikkelissa kerrotaan, että Mikael Lahtinen käyttää tunnin joka päivä työajastaan kuntoiluun, ja hän ei ole ollut sairauslomalla lähes kolmeen vuoteen. Lahtinen kertoo, että kesken työpäivän tehdyn salitreenin jälkeen töihin palaa mies, joka on täynnä uusia ideoita ja tarmoa tehdä asioita. Lahtinen myös kertoo liikunnan olevan isompi juttu henkisesti kuin fyysisesti. Työnantaja saa entistä sitoutuneemman, terveemmän ja hyvinvoivemman työntekijän. Tämä hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää itseään, sillä työntekijä palautuu paremmin ja jaksaa työssään paremmin. kesken päivän tehtävät kävelylenkit tekevät hyvää, esimerkiksi etätöissä koiran kanssa ulkoilu voi tehdä ihmeitä. Liikkuva aikuinen -ohjelman tekemästä tutkimuksesta selviää, että jopa 95 prosenttia työnantajista tukee työntekijöiden liikkumista. Tutkimuksen mukaan työnantajien tarjoamat liikuntaedut, kuten liikuntasetelit ja kuntosalikortit, edistävät työhyvinvointia. Kuitenkin noin kolmasosa palkansaajista jättää hyödyntämättä rahallisen liikuntaedun. Ylen kyselyssä kysyttiin vastaajilta ”onko sinulla mahdollisuus liikkua työajalla?” johon 79,2 % (16131 ääntä) vastasi ”Ei, mutta käyttäisin mahdollisuutta, jos sellainen olisi” mikä tuo hyvin ilmi monen työntekijän halukkuuden panostaa omaan työhyvinvointiinsa liikkumalla työajalla. (Yle 2023.)

2.5 Psyykinen hyvinvointi

Psyykinen hyvinvointi kuvaa yksilön kokemusta omasta hyvinvoinnista ja mielen tasapainosta. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen vaikuttavat lukuisat arkiset tekijät, kuten uni ja lepo, ravitsemus, ihmissuhteet ja tunnetilat, liikunta, harrastukset ja luovuus. Terveyttä edistävien elämäntapojen noudattaminen ja itselle merkityksellisten toimintojen harjoittaminen edistävät psyykkistä hyvinvointia eli mielenterveyttä. (Verkkovaria 2016.)

Positiivisessa työhyvinvoinnin tilassa yksilö tunnistaa omat vahvuutensa ja kykynsä, selviytyy työn arjen haasteista ja tehtävistä sekä osallistuu aktiivisesti työyhteisön kokonaisvaltaiseen toimintaan. Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi työn luonne ja koettu mielekkäisyys. Psyykinen työhyvinvointi tiivistyy siihen, että työntekijä nauttii työstään, saa ja ottaa vastuuta työstään sekä on tyytyväinen työnsä tuloksiin. Psyykkisessä työhyvinvoinnissa on keskeistä, että työ vastaa työntekijän henkilökohtaisia tavoitteita, ammatillista osaamista ja innostaa häntä tekemään työtään. (Viitala 2022.)

Psyykkiset kuormitustekijät viittaavat niihin tekijöihin, jotka synnyttävät ristiriitaa työn asettamien vaatimusten ja käytettävissä olevien voimavarojen välillä. Tällöin psyykinen hyvinvointi altistuu esimerkiksi liialliselle työmäärälle, työstä johtuvalle stressille, heikolle työilmapiirille, jatkuvalla kiireelle ja useille työnteon keskeytyksille, samoin kuin palautteen tai arvostuksen puutteelle. (Viitala 2022.)

2.5.1 Työntekijän panostus omaan hyvinvointiin

Hyvinvoiva työntekijä kokee hyvinvointia sekä fyysisellä, psyykkisellä että sosiaalisella tasolla. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. (Tilus 2017.) Terveelliset elintavat edistävät sekä henkistä että fyysistä hyvinvointia työssä. Riittävä uni on tehokas keino torjua stressiä ja alentaa kohonneita stressitasoja. Hyvä unen laatu mahdollistaa palautumisen, rentoutumisen ja antaa mahdollisuuden nauttia vapaa-ajasta levänneenä. Säännöllinen liikunta tukee stressinhallintaa, parantaa unenlaatua, edistää elämänhallintaa ja vaikuttaa myönteisesti työkykyyn. Laadukkaista raaka-aineista koostuva ruokavalio, nautittuna säännöllisesti työpäivän aikana ja sen ulkopuolella, ylläpitää vireystasoa ja liittyy aktiivisesti työkyvyn ylläpitoon. (Lehtomäki 2021.)

Työn rasituksista palautuminen vaatii sekä fyysistä että henkistä toimintaa, ja sitä voidaan kuvata vertauskuvallisesti akun lataamisena. Hyvin palautunut työntekijä on tehokkaampi, tarttuu aktiivisesti tehtäviin ja kykenee oppimaan uutta. Palautumista tapahtuu päivän aikana esimerkiksi lounas- ja kahvitauoilla. On olennaista myös irrottautua työstä päivän päätyttyä, jotta ajatukset voivat vapautua työpäivän kiireistä, eikä työ jatku kotona iltaisin. Palautumista tukevat rentouttava oleskelu, liikunta, mieluisat harrastukset ja ystävien tapaaminen. Nämä tekijät yhdessä edistävät työntekijän hyvinvointia sekä auttavat ylläpitämään tasapainoa työn ja levon välillä. (Työterveyslaitos julkaisu-aika tuntematon.) Työpaikan on kuitenkin vaikea suoraan vaikuttaa työntekijöiden omaan panostukseen työhyvinvoinnin osalta, sillä jokainen on yksilönä vastuussa omaista päätöksistä ja motivaatiosta.

2.5.2 Motivaation merkitys

Motivaatiolla on merkittävä vaikutus työntekijän hyvinvointiin, jaksamiseen ja työsuoritukseen. Todellinen kiinnostus työtä kohtaan on keskeinen tekijä motivaation synnylle. Positiivinen motivaatio luo myönteisen kierteen, vahvistaen sekä motivaatiota että suoriutumista työssä. Toisaalta, jos motivaatio puuttuu, se voi ilmetä heikkona työsuorituksena ja heikentää entisestään motivaatiota. Työn ominaisuudet, kuten vastuunanto, palautteen saaminen ja uramahdollisuudet, ovat myös keskeisiä työmotivaation kannalta. (Dahlstedt 2021.) Käyttäytymistieteilijä David McClellandin tutkimusten mukaan yksilön motivaatio voidaan jakaa kolmeen erilaiseen tarpeeseen, joita korostetaan eri tavoin eri ihmisillä. Nämä tarpeet ovat saavutuksen, vallan ja yhteenkuuluvuuden tarve. Kun yksilöllä on saavutuksen tarve, hän kaipaa ammatillisia haasteita ja realistisia tavoitteita, joihin hän pyrkii kovalla työllä. Saavutuksista motivoitunut työntekijä haluaa myös saada palautetta tekemistään tuloista. Vallantunteesta motivoitunut henkilö pyrkii urallaan kohti asemaa, jossa hän voi vaikuttaa ja johtaa muita. Yhteenkuuluvuuden tunnetta kokevat yksilöt arvostavat yhteistyötä ja positiivista sosiaalista vuorovaikutusta. (Juurinen 2022.)

Työntekijöiden motivoiminen parempiin suorituksiin vaatii johtamiselta ja esihenkilötyöltä yksilöllistä lähestymistapaa. On tärkeää tunnistaa ja hyödyntää jokaisen työntekijän omia motivaatiotekijöitä.

Tämä parantaa työntekijöiden sitoutumista ja suorituskykyä, mikä edistää organisaation menestystä. Työmotivaatiota voidaan luokitella sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin, kuten rahaan, arvostukseen ja työn merkityksellisyyteen. Motivoituneet työntekijät edistävät positiivista ilmapiiriä ja tukevat organisaation menestystä. Tästä syystä on tärkeää, että yritys huomioi työntekijöiden tarpeet, mikä lisää tyytyväisyyttä, vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja helpottaa rekrytointia. Työyhteisön yhteisen vision ja avoimen keskustelun kautta voidaan edistää työmotivaatiota ja yhteishenkeä. (Turku amk 2021.)

Esihenkilön rohkaisulla ja kannustuksella on merkittävä vaikutus työntekijän motivaation tukemisessa. Esihenkilön on tärkeää olla aito ja läsnä, jotta hän pystyy tukemaan työntekijöitä heidän tarpeidensa mukaisesti. Rohkaisuun ja kannustamiseen on monia erilaisia keinoja, jotka voivat edistää työntekijöiden motivaatiota, kuten positiivisen palautteen antaminen, tavoitteiden selkeys ja kannustavien mahdollisuuksien tarjoaminen. (Dahlstedt 2021.)

2.5.3 Palkitseminen osana työmotivaatiota

Palkitseminen on kahdenpuolinen vuorovaikutussuhde, jossa työntekijä tarjoaa osaamisensa ja panoksensa työnantajalle, joka puolestaan vastaa palkitsemalla sekä aineellisesti että aineettomasti. Palkitsemisjärjestelmä muodostaa kokonaisuuden, joka tukee organisaation strategiaa. Onnistunut palkitseminen tekee organisaatiosta tuottavan ja parantaa yrityksen kilpailuetua. Aineettomiin palkkioihin kuuluvat muun muassa sosiaaliset ja urapalkkiot. Uralla kehittyminen ja työnteko voidaan kokea palkitsevaksi. Avoimet tunnustukset, statussymbolit ja kiitokset ovat esimerkkejä sosiaalisista palkkioista. Jarkon (2020) sanoja lainaten, palkitseminen voi olla tärkeää työntekijälle neljällä eri tavalla:

- ”1. Vaikuttamalla välillisesti työntekijän itselleen asettamien tavoitteiden ja motiivien saavuttamiseen
2. Antamalla tietoa työntekijälle työtehtävistä suoriutumisistaan
3. Kertomalla, millaisessa hierarkisessa asemassa työntekijä on työpaikallaan
4. Mahdollistamalla työntekijälle kulutustuotteiden hankkimisen.”

Työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää muistaa työntekijöiden palkitseminen sekä hyvinä että huonoina aikoina. Onnistuneet palkitsemiset voivat parhaassa tapauksessa lisätä työn tekijöiden sitoutuneisuutta organisaatioon ja kannustaa heitä pitäytymään työpaikassa huolimatta taloudellisista vaikeuksista tai suhdanteista. (Jarkko 2020.)

2.5.4 Työstressi

Stressi ilmenee tilanteena, jossa työntekijä kokee olevansa voimaton vastatessaan häneen kohdistuviin vaatimuksiin ja odotuksiin. Työn ja työntekijän ominaisuudet ovat keskeisiä stressin kehittyessä. Pitkittynyt työstressi voi johtaa työuupumukseen, jolloin yksilön voimavarat tyhjenevät. Työuupumukseen voi liittyä mm. jatkuva väsymys, työstä etääntyminen henkisesti ja kognitiivisen toiminnan sekä tunteiden hallinnan vaikeudet. Työuupumuksella on haitallisia vaikutuksia työsuoritukseen, terveyteen, työturvallisuuteen ja elämänlaatuun. Tietyt työtehtävät, työjärjestelyt tai vuorovaikutustilanteet voivat aiheuttaa stressiä työntekijöille. Yksilöllinen ja ajankohtainen stressiherkkyys vaihtelee

ihmisestä toiseen. Eri ihmiset voivat reagoida eri tavoin samankaltaisissa tilanteissa, ja sama henkilö voi kokea stressiä eri tavalla eri elämänvaiheissa. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.)

Kaikki yksilöt kohtaavat elämässään stressaavia tilanteita, joista lyhytkestoisesta stressistä ei välttämättä ole haittaa. Tilapäinen stressi voi toimia jopa positiivisena voimana, mikä stimuloi vireystilaa ja edistää suorituskkyä mahdollistaen saavutuksia. Tietoisuus omista tuntemuksista sekä stressinhallintakeinoista mahdollistaa rauhallisen suhtautumisen kuormittaviin tilanteisiin. Tällöin yksilöllä on kokemus siitä, että stressi on ohimenevää ja tilannesidonnaista, ja siihen pystyy reagoimaan asianmukaisesti, mikäli kuormitus nousee liialliseksi. Sen sijaan heikot stressinsäätelykeinot ja pitkittyneet stressaavat tilanteet altistavat haitalliselle stressille, joka voi heikentää sekä psyykkistä että fyysistä hyvinvointia. (Yths julkaisuaika tuntematon.)

Stressillä on erittäin suuri vaikutus työhyvinvointiin. Työperäisestä stressistä voi aiheutua erittäin paljon kuluja ja samalla se voi vähentää työntehokkuutta. Työperäisen stressin vaikutukset näkyvät myös yhtenä suurimpina sairaspöissaolojen syinä. Eräiden arvioiden mukaan n. 60 % sairauspöissaoloista johtuvat stressistä. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimuksen mukaan EU-maiden kansalaisista peräti 47 % kärsii työstressin vuoksi. (Virolainen 2012, 31.)

2.5.5 Psykologinen pääoma

Psykologinen pääoma on yksilön sisäinen voimavara, joka mahdollistaa vaikeiden tilanteiden kohtaamisen ja ehkäisee niihin liittyviä ahdistuksen ja turvattomuuden tunteita. Sillä on merkitystä työpöikällä käyttäytymiseen ja suoriutumiseen. Psykologiseen pääomaan sisältyvät neljä keskeistä ulottuvuutta: itseluottamus tai itsetehokkuus (self-efficacy), realistinen optimismi, toiveikkuus ja sitkeys. (Manka & Manka 2023, 205.) Hyvällä tasolla oleva psykologinen pääoma ennustaa Brandtin (2021) sanoja mukailien mm. parempaa palkkaa ja lyhyempiä työttömyysjaksoja. Lisäksi nämä ihmiset, joiden psykologinen pääoma on korkea, ovat tyytyväisempiä työhönsä, uraansa ja elämäänsä ylipäänsä. (Brandt 2021.)

Itseluottamukseen kuuluu ihmisen käsitys omista motivoitumiskyvyistä, tiedollisista resursseista ja pätevyydestä tietyn tehtävän toteuttamisessa. Hyvän itseluottamuksen omaavat ihmiset pystyvät asettamaan itselleen korkeita tavoitteita, vastaanottamaan haasteita ja tekemään parhaansa päästäkseen päämääräänsä. Itseluottamusta kasvattavat esim. tilanteet, joissa ihminen pystyy vaikuttamaan tapahtumiin, jotka ovat hänelle tärkeitä ja lisäävät henkilökohtaista osaamista. Työpöikällä itseluottamus kehittyy tehokkaasti, kun saadaan kokemuksia hallinnan tunteesta, opitaan työkaveireilta, saadaan palautetta ja ollaan fysiologisesti sekä psykologisesti virittyneitä. (Manka & Manka 2023, 208.)

Toiveikkuus ilmenee tavoitteellisuutena ja aktiivisena tavoitteita kohti pyrkimisellä, huolimatta vaikeuksista matkan varrella. Työpöikällä toiveikkuus kasvaa mm. vapaaehtoisella kouluttautumisella, tavoitteiden saavuttamisen palkitsemisella ja erilaisten vaihtoehtoisten ratkaisujen etsimisellä. (Manka & Manka 2023, 209.)

Realistiseen optimismiin kuuluu positiivisen tapahtumien odottaminen. Optimistit kokevat, että elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita. Optimismia kutsutaan opitukseksi ajattelumalliksi ja sitä voi pyrkiä harjoittamaan. Keinoja optimismin harjoittamiseen ovat mm. myönteisten ja miellyttävien

tilanteiden etsiminen tavallisesta arjesta, rauhoittuminen ja rentoutuminen itselle mieluisilla tavoilla sekä kiitollisuuden aiheiden löytäminen omasta elämästä. (Manka & Manka 2023, 211–212.)

Sitkeys ilmenee yksilön periksiantamattomuutena ja sopeutumiskykynä. Tällaiset henkilöt jaksavat mahdollisten vastoinkäymistenkin jälkeen aloittaa aina uudelleen alusta. Työpaikalla luottamuksen ja ymmärtäväisyyden edistäminen kehittää sitkeyttä. Valmistautuminen vastoinkäymisten kokemiseen ja niiden käsittelemiseen esim. itsereflektoinnin ja läsnäolotaidon kehittämisen kautta auttaa yksilöä kasvattamaan omaa periksiantamattomuuttaan. (Manka & Manka 2023, 213.)

2.5.6 Työn osaaminen ja itsensä toteuttaminen

Osaaminen muodostaa perustan yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden ja myös suomalaisen yhteiskunnan kilpailukyvyille. Riittävä osaaminen edellyttää työpaikoilta ja työntekijöiltä jatkuvaa uuden tiedon sisäistämistä, asettaen samalla kaikille organisaatioissa toimiville uusia haasteita. Eniten uusia asioita opitaan käytännön työssä, ja siksi on olennaista korostaa työssä tapahtuvaa oppimista sekä oppimisen kuulumista osaksi päivittäistä toimintaa. Jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä organisaation on tärkeää kehittää osaamista, jotta se voi saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää kilpailukykinsä. (Rauramo 2008, 160.)

Ihmisen kykyä suoriutua työtehtävistään ja vastata työn asettamiin vaatimuksiin, eli suorituskykyä, arvioidaan ja kuvataan usein toimintakyvyn kautta. Toimintakyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta. Lääketieteellisten tutkimusten mukaan ihmisen toimintakyky kasvaa 50–60 ikävuoteen asti. Tämän jälkeen oppimiskyky säilyy ennallaan, ja haasteita voi ilmetä lähinnä numeroiden oppimisessa ja muistamisessa. Yrityskulttuuri ja siihen liittyvät arvot ovat yhteydessä oppimiseen. Keskeistä työmotivaation kannalta on, että työympäristö mahdollistaa jatkuvan kehittymisen tarjoamalla oppimiskokemuksia sekä tunteen onnistumisesta ja aikaansaamisesta. (Rauramo 2008, 168–169.)

Työssä vaikuttamismahdollisuudet ovat olennainen tekijä työhyvinvoinnin kehittymisessä. Monipuoliset ja vaihtelevat työtehtävät edistävät työn merkityksellisyyden tunnetta ja innostavat työntekijöitä, samalla vähentäen mahdollisuuksia työhön kyllästymiseen. Yhteiskuntatieteissä korostetaan usein työssä vaikuttamismahdollisuuksien merkitystä yhtenä tärkeänä työelämän piirteinä. Työn laadun kannalta autonomia ja päätöksentekovoima ovat keskeisiä tekijöitä. Vaikka omiin työtehtäviin liittyvä päätösvalta on olennainen osa työn laatua, sitä eriytetään yleisistä organisaatiotasoa koskevista päätöksistä. Perinteisesti on ajateltu, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa yleisen tason työelämää koskeviin kysymyksiin, kuten palkkoihin, ammattiliittojen kautta. Nykypäivänä vaikuttamismahdollisuudet ilmenevät usein erilaisten työelämää koskevien elimien kautta, kuten työryhminä, ehdotussuunnitelmina tai säännöllisinä tapaamisina. (Grönholm 2023.)

2.5.7 Flow

Flow on psykologi Mihály Csíkszentmihályin kehittämä käsite, mikä kuvaa yksilön täydellistä syventymistä tekemäänsä tehtävään. Flow-tilassa henkilö on niin keskittynyt tehtävään, että hän menettää tietoisuuden muista ulkoisista asioista. Tämä tila tuo suurta nautintoa, ja se syntyy yleensä silloin, kun yksilön taidot vastaavat tehtävän asettamia haasteita ja yksilö on motivoitunut suoriutumaan

niistä. Csíkszentmihályi on havainnut, että ihmiset kokevat suurta onnellisuutta ollessaan flow-tilassa. (Virolainen 2012, 85.)

Flow-tilaa on havaittu koettavan enemmän työssä kuin vapaa-ajalla. Kun työtehtävät ovat haasteiltaan sopivia yksilön kykyjen kanssa, on flow-tunteen kokeminen mahdollista. Aktiiviset harrastukset voivat myös tarjota erinomaisia mahdollisuuksia tuntea flow. Kun yksilön kyvyt kehittyvät, sama tehtävä ei saata enää niin helposti tuoda flow:n tunnetta. Mikäli työtehtävien haasteellisuus on liian pieni suhteessa yksilön kykyihin, voi se aiheuttaa helposti turhautumisen tunnetta. Yksilö voi helposti kyllästyä haasteellisuuden puuttuessa ja kaivata omiin kykyihinsä nähden vaativampia ja haasteellisempia tehtäviä, joissa pystyisi hyödyntämään omia tietoja ja taitoja. Pidemmin jatkuva tämänkaltaisen tilanne voi aiheuttaa stressiä, ja saada yksilön etsimään virikkeitä muista kuin varsinaisesta työtehtävästä tai lisätä halua toisenlaisten työtehtävien parissa, jotta voisi päästä paremmin hyödyntämään osaamistaan. (Virolainen 2012, 86–87.)

2.5.8 Arvostuksen tunne työyhteisössä

Furman & Ahola (2002, 20) nimeävät kirjassaan arvostuksen tunteen yhdeksi tärkeimmäksi tekijäksi henkistä hyvinvointia edistävässä vuorovaikutuksessa. Arvostus ilmenee tavoissa kohdella toisia ihmisiä, kiinnostuksena heitä kohtaan ja eritoten siinä, miten osoittaa kunnioitusta heidän osaamistaan, ammattitaitoaan ja asiantuntemustaan kohtaan. Työtä ei tehdä pelkästään rahan takia, vaan on myös tärkeää kokea, että omaa osaamista, ammattitaitoa, ahkeruutta, huolellisuutta, kehittämisideoita ja muuta työpanosta arvostetaan. (Furman & Ahola 2002, 20.)

Kuten avasimme alaluvussa 2.3 Työhyvinvoinnin portaat Maslowin tarvehierarkiaa, myös Rauramo (2008, 32) avaa kirjassaan arvostuksen tunnetta Maslowin oppien kautta. Maslow korostaa, kuinka yksilöt tarvitsevat toisilta saatua arvostusta sekä itsekunnioitusta. Arvostuksen tarve voidaan jakaa kahteen tasoon: alempaan tasoon, joka käsittää kuulumisuuden ja kunnioituksen, sekä ylempään tasoon, joka sisältää itsetunnon, kompetenssin ja saavutukset. Terveillä yksilöillä on luontainen tarve tai halu ylläpitää vakaata, korkeaa itsearvostusta sekä itsekunnioitusta. Yksilöt kaipaavat myös toisten osoittamaa arvostusta. Itsekunnioituksen osa-alueita ovat tavoitteiden saavuttaminen, luonteen vahvuus sekä riittävyden, arvostuksen, riippumattomuuden ja autonomian kokemus tai tunne. Ihmisillä on myös halu saavuttaa mainetta, kunniaa ja tunnettavuutta, tulla huomioiduksi ja tuntea itsensä merkittäväksi. Arvostuksen tarpeen tyydyttäminen edistää itsetunnon vahvistumista, kun taas sen laiminlyöminen voi johtaa tunteisiin alemmuudesta, avuttomuudesta ja heikkoudesta. (Rauramo 2008, 32.)

Työyhteisön, esihenkilön, ystävien ja läheisten osoittama arvostus vaikuttaa suuresti siihen, miten yksilö itse arvostaa sekä itseään että työpanostaan. Arvostuksen kokeminen ja sen saaminen muodostavat perustan itsetunnon kehittymiselle ja ylläpitämiselle. Käytännössä tämä tarkoittaa, että jokaisen yksilön ponnistelut ja panos tunnustetaan ja että häntä kohdellaan arvostavasti. Yksilön näkökulmasta erityisen tärkeää on saada arvostusta niiltä henkilöiltä, joita hän pitää merkittävänä: lähimmältä esihenkilöltä, työtovereilta, asiakkailta, perheenjäseniltä tai alan asiantuntijoilta. Tämän arvostuksen saamisen edellytyksenä on, että on pätevä jollakin työhön olennaisesti liittyvällä alueella. On myös oltava riittävästi arvostusta, luottamusta ja vapautta, jotta yksilö voi käytännössä

hyödyntää osaamistaan ja taitojaan. Terveen itsetunnon ylläpitämisen kannalta on keskeistä, että arvostus, asema ja kunnioitus perustuvat todelliseen kyvykkyyteen ja osaamiseen, eivät pelkästään ulkoiseen tai muodolliseen statukseen tai valtamerkkeihin. (Rauramo 2008, 143–144.)

2.6 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi syntyy työpaikan sosiaalisen kanssakäymisen ja työyhteisön jäsenten vuorovaikutuksen tuloksena. Sosiaalisen hyvinvoinnin osatekijöihin kuuluu myös työkavereiden henkilökohtainen tunteminen, mikä edistää yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössä. (Syynimaa & Syynimaa, 2017.) Työssä esiintyvää psykososiaalista kuormitusta koetaan eri tavoin, ja näiden kokemusten välillä on vaihtelua. Nykyään tunnettu ja yleinen pitkäaikaisesta psykososiaalisesta kuormituksesta johtuva tila on stressi, jonka oireet vaihtelevat yksilöllisesti. (Oikari 2015.)

Työyhteisön sisäinen vuorovaikutus on merkittävä tekijä, joka voi kuormittaa työntekijöitä henkisesti sekä positiivisella että negatiivisella tavalla. Vuorovaikutuksessa on mukana erilaisia ihmisiä, persoonallisuksia ja tunteita, jotka voivat aiheuttaa kuormitusta. Onnistuneen vuorovaikutuksen avulla voidaan kuitenkin edistää työntekijöiden positiivista mielialaa ja motivaatiota, mikä auttaa heitä jaksamaan työssään ja parantaa heidän suorituskykyään. Toisaalta negatiivista kuormitusta vuorovaikutuksen kautta voi aiheuttaa esimerkiksi yhteensopimattomat persoonat, epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen. (Oikari 2015.)

Suomalaisilla työpaikoilla ystävyysuhteet ovat erittäin yleisiä. Toimi-lehden tekemän kyselyn mukaan 75 % vastaajista kokee, että työpaikalla syntyneet ystävyysuhteet ovat lisänneet heidän viihtyvyyttään työpaikalla. Lähes puolet vastaajista uskoo, että nämä ystävyysuhteet ovat lisänneet heidän työmotivaatiotaan, ja joka kolmas kokee työtehonsa parantuneen näiden suhteiden ansiosta. Lisäksi on huomattavaa, että työpaikalla solmitut ystävyysuhteet säilyvät usein myös silloin, kun työpaikka vaihtuu. Peräti 79 % suomalaisista pitää yhteyttä entisiin työkavereihinsa, ja noin 25 % tapaa työkavereita useammin kuin kerran kuukaudessa työajan ulkopuolella. Vaikka työpaikan ystävyysuhteilla on yleensä myönteisiä vaikutuksia, noin 10 % suomalaisista työntekijöistä kokee ajoittain ristiriitoja ystävyysuhteissaan työkavereiden kanssa. (Virolainen 2012, 25.)

2.6.1 Organisaatio

Hyvinvoivan organisaation ominaispiirteitä ovat tavoitteellisuus, joustavuus, jatkuva itsensä kehittäminen ja turvallinen toimintaympäristö. Tavoitteellisuus heijastaa hyvinvoivan organisaation piirteitä, mikä ilmenee selkeänä visiona tulevaisuudesta sekä strategisena toimintasuunnitelmana sen saavuttamiseksi. On suositeltavaa, että henkilöstö osallistuu aktiivisesti strategisten tavoitteiden muodostamiseen, koska osallistuminen lisää työntekijöiden kiinnostusta toimia tavoitteiden suuntaisesti. Tällä tavoin voidaan rikastuttaa luotuja mielikuvia. Työhyvinvoinnin kehittäminen parantaa tehokkaimmin organisaation tavoitteiden saavuttamista, minkä vuoksi sen tulisi olla yhtenäinen osa organisaation tavoitteita. (Alasaari 2018.)

Organisaation henkilöstöstrategian suunnittelussa ja toteutuksessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota työhyvinvointiin. Henkilöstön työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen sekä maineeseen, kuten myös työnantajamaineeseen. Pa-

nostukset työhyvinvointiin tuottavat moninkertaisesti takaisin. (Kauhanen 2016, 17.) Työhyvinvoinnilla on monia yrityksen talouteen vaikuttavia tekijöitä. Riittävä työhyvinvoinnin taso vähentää sairauspoissaoloista ja ennenaikaisesta eläköitymisestä aiheutuvia kustannuksia samalla vaikuttaen myönteisesti työntekijöiden motivaatioon, työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Nämä tekijät myös edistävät työn tuottavuuden ja laadun parantumista. (Kauhanen 2016, 18.)

Organisaatiomuutokset vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, erityisesti silloin kun muutoksiin liittyy työntekijöiden irtisanomisia. Tällaiset muutokset voivat aiheuttaa pitkäaikaisia kielteisiä vaikutuksia terveyteen. Lisäksi tutusta lähityöyhteisöstä irtautuminen muutoksen seurauksena saattaa heikentää hyvinvointia. Suotuisassa tilanteessa ovat ne työntekijät, jotka ovat saaneet organisaatiolta merkittävää tukea jo ennen muutosta. Olipa kyse millaisesta organisaatiomuutoksesta tahansa, se luo työntekijöille usein epävarmuutta, joka saattaa säilyä vuosia muutoksen jälkeen ja vaikuttaa haitallisesti heidän hyvinvointiinsa ja terveyteensä. Työtyytyväisyys ja sitoutuminen työtehtäviin voivat laskea muutosprosessin aikana. Lisäksi sairauspoissaolot saattavat lisääntyä. Kuitenkin muutos voi näyttäytyä myös myönteisenä mahdollisuutena niille työntekijöille, jotka saavat tukea sekä yksilöllisistä voimavaroista että organisaatiolta (oikeudenmukainen johtaminen, osallistaminen, yhteistyö ja tuki). Tällaiset tekijät voivat auttaa työntekijöitä selviytymään muutoksesta paremmin ja näkemään sen mahdollisuutena kasvulle ja kehitykselle. Jokaisen organisaatiomuutoksen yhteydessä muutoksenhallinta ja johtaminen ovat keskeisiä tekijöitä. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.)

2.6.2 Yhteisöllisyys

Useimmiten kokopäivätyötä tekevä aikuinen, viettää viikostaan aikaa noin 40 tuntia työn parissa, mikä tarkoittaa merkittävää osaa viikosta työskennellen. On tyypillistä, että aikuisiällä solmitut uudet ihmissuhteet syntyvät työpaikoilla, aivan kuten koulu- ja opiskeluaikana syntyneet suhteet tapahtuvat koulussa. Työ ja työpaikan ilmapiiri, johon olennaisesti vaikuttavat siellä koetut sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus, ovat siis erittäin merkittäviä tekijöitä työolosuhteiden kannalta. Tämä johtuu osittain siitä, että vietämme suuren osan ajastamme työn parissa. Sekä positiivisella että negatiivisella työilmapiirillä on merkittäviä vaikutuksia työntekijöihin. Suomalaisen Työn Liiton toteuttaman tutkimuksen mukaan hyvä työilmapiiri koettiin tärkeimmäksi tekijäksi työhyvinvoinnissa. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin työn motivoivuutta ja kolmanneksi työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työnsisältöön ja toimenkuvaan, jotka molemmat vaikuttavat myös työilmapiiriin. Sen sijaan itsensä kehittämisen mahdollisuudet ja hyvä palkka saivat vähiten kannatusta. (Zelmin 2021.)

Yhteisöllisyys rakentuu, kun työyhteisön jäsenillä on yhteiset päämäärät, tavoitteet ja linjaukset siitä, miten yhteisössä tulisi toimia. Selkeiden arviointimallien ja toimintatapojen avulla työyhteisö voi edetä tehokkaasti eri tilanteissa. Yhteisöllisyyteen vaikuttaa paitsi yhdessä tekeminen myös vuorovaikutus, luottamus työyhteisön jäseniin, yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen ja kannustava sekä hyväksyvä ilmapiiri. (Koskimäki & Tarkiainen 2018.) Tämän opinnäytetyön kannalta olennaisempaa on pienempään työiimiin liittyvä yhteisöllisyys sen sijaan, että tutkisimme koko suuren organisaation yhteisöllisyyttä.

Toimivan työyhteisön tunnusmerkit sisältävät ehdottoman nollatoleranssin epäasialliselle kohtelulle ja työpaikkakiusaamiselle sekä avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin, jossa jokainen työntekijä voi esittää ideoitaan työn kehittämiseksi. Työyhteisötaidot ovat keskeisiä koko työyhteisön hyvinvoinnille, vaikuttaen positiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin, luottamukseen ja sitoutumiseen. Näitä taitoja käytetään rakentavasti positiivisena toimintana, myönteisenä käytöksenä ja asenteena organisaation jäseniä, esihenkilöä sekä työpaikkaa kohtaan. Vuorovaikutustaitojen osaaminen luo motivoivaa ja avointa ilmapiiriä, kun taas puutteelliset vuorovaikutustaidot voivat heikentää työmotivaatiota. Työyhteisön yhteinen toimintakulttuuri ja luottamus rakentuvat moniammatillisen yhteistyön ja työntekijöiden välisen vuorovaikutussuhteen kautta. Organisaation avoimet arvot, säännöt ja odotukset ohjaavat työyhteisöä kohti sitoutuneempaa työskentelyä, muodostaen vahvan perustan terveelle ja toimivalle työyhteisölle. (Heikura 2023.)

Positiivinen työympäristö edistää työympäristön laatua, vähentäen työntekijöiden stressiä ja työuupumusta, samalla parantaen yhteistyötä työntekijöiden välillä. Tämä myönteinen työilmapiiri vaikuttaa tehokkuuteen ja motivaatioon, mikä näkyy suoraan työn laadussa ja välittyy myös asiakkaille. Hyvä työilmapiiri vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja työntekijän yleiseen hyvinvointiin. (Heikura 2023.) Yhteisöllisyyttä on helppo tukea pienillä teoilla, kuten yhteisillä tavoitteilla, positiivisella palautteella, toisten tukemisella ja puuttamalla mahdollisiin konflikteihin ajoissa. On koko organisaatiolle eduksi, kun työyhteisössä tunnetaan yhteenkuuluvuutta ja pyritään kohti yhteistä päämäärää. (Rimpiläinen & Kivi 2022.)

2.6.3 Viestintä osana työhyvinvointia

Viestintä on paljon laajempi käsite kuin pelkkä viestien tai informaation siirto. Se käsittää vuorovaikutuksen, ennakoimisen, henkilökohtaiset ominaisuudet ja tunnetilat, kohtaamisen sekä välittämisen. Viestintä ei rajoitu erilliseen saarekkeeseen, jossa työskentelevät ainoastaan viestinnän ammatilliset. Päinvastoin viestintä on osa kaikkea sitä, mitä yhteisössä tapahtuu. Se on olennainen osa jokapäiväistä vuorovaikutusta ja toimintaa, ja mikään yhteisö ei voi olla olemassa tai toimia ilman tehokasta viestintätapaa. (Kuntaliitto 2013.) Organisaatio näyttäytyy aina positiivisessa valossa, kun organisaatiossa onnistutaan tekemään viestinnästä proaktiivista. Etukäteen suunnittelu on menestyksekkään viestinnän olennaisin lähtökohta. (Loistava viestintätoimisto 2017.)

Viestintä on keskeinen osa kaikkea inhimillistä toimintaa, joten on tärkeää, että työyhteisössä viestintä on hyvin suunniteltua ja organisoitua. Tätä tavoitellaan käyttämällä termiä työyhteisöviestintä, henkilöstöviestintä tai sisäinen viestintä. Tällaisessa järjestelmällisessä lähestymistavassa viestinnän merkitys tunnustetaan ja pyritään varmistamaan, että tiedonkulku on tehokasta, avointa ja tukee työyhteisön tavoitteiden saavuttamista. Organisoitu viestintä parantaa yhteisön toimintaa, vahvistaa työyhteisön yhtenäisyyttä ja edistää avointa vuorovaikutusta organisaation sisällä. (Kuntaliitto 2013.)

Toimiva sisäinen viestintä on tärkeää. Sisäisen viestinnän tehokkuus on keskeinen tekijä työntekijöiden myönteisen asenteen, työtyytyväisyyden ja organisaatioon sitoutumisen muodostumisessa. Viestinnän kehittäminen on elintärkeää työyhteisön jatkuvuudelle, yhteistyölle ja tavoitteiden saavuttamiselle, luoden vahvemman yhteenkuuluvuuden tunteen ja edistäen työyhteisön tehokkuutta ja menestystä. (Muhonen 2019.) Sisäisellä viestinnällä tavoitellaan tiedon ja tuntemuksen lisäämistä

organisaation jäsenten keskuudessa. Tavoitteena on nostaa työmotivaatiota, parantaa yhteistyötä, varmistaa tehokas suorituskyky, luoda myönteinen työilmapiiri ja vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. Lisäksi pyritään rakentamaan organisaation identiteettiä ja välittämään oikeaa tietoa sekä ilmapiiriä työntekijöiden välille. (Kämäräinen 2012.)

Yksilöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus luovat sosiaalista pääomaa, joka toimii sekä yksilön että koko työyhteisön voimavarana. Sosiaalinen pääoma muodostuu tekijöistä, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa ja edistävät vastavuoroisuutta, verkostoitumista ja luottamusta. Sen kehittyminen edellyttää yhteisiä arvoja ja normeja. Sosiaalinen pääoma kasvaa ja vahvistuu käytön myötä. Sitä hyödyntämällä voidaan tehostaa organisaation tavoitteiden saavuttamista, ja sen määrä ja laatu vaikuttavat tutkitusti suoraan työntekijöiden terveyteen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että masennusoireiden riski on 30–50 % suurempi, terveyden heikkenemisen riski on 1,3-kertainen ja sairastumisen riski on 1,8-kertainen niissä työyhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma on heikko. Työhyvinvointia rakennetaan siis työpaikalla tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. (Helminen & Pietikäinen 2021.) Viestinnällisestä näkökulmasta työyhteisön hyvinvointi rakentuu osallistumisen, yhteisöllisyyden, kannustamisen ja luottamuksen perustalle. Avoin vuorovaikutus on toimivan työyhteisön ja työhyvinvoinnin perusta. Uuden tiedon ja näkemysten syntyymiseen vaikuttavat ihmisten yhteistyö, keskustelut ja kyselyt. (Muhonen 2019.)

2.7 Negatiiviset ilmiöt työyhteisössä

Huonosta käyttäytymisestä työpaikalla käytetään tieteellisemmin ilmaisuja, kuten "epäasiallinen työkäyttäytyminen" ja "vastuuton työkäyttäytyminen". Työturvallisuuslaissa viitataan puolestaan "häirintään" ja "muuhun epäasialliseen kohteluun". Nämä käsitteet ilmentävät käyttäytymistä, joka häiritsee työyhteisön toimintaa, aiheuttaa ärtymystä ja heikentää työmotivaatiota. Esimerkkejä epäasiallisesta työpaikkakäyttäytymisestä voivat olla yhteisten pelisääntöjen laiminlyönti, sosiaalinen eristäminen, perättömien juorujen levittäminen, vähättely, virheiden etsiminen, mustamaalaaminen, syytely, loukkaavien kommenttien esittäminen, mielenilmaukset, dramaattiset tunteenpurkaukset ja epäystävällisyys. Kaikki nämä ilmiöt ovat sellaisia, mitkä voivat vaikuttaa kielteisesti työyhteisön toimintaan ja hyvinvointiin. (Work goes happy 2018.)

Yksinäisyyden lisääntyminen työelämässä on kasvava ongelma, mikä vaikuttaa negatiivisesti yrityksiin, ihmissuhteisiin ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Viime vuosina yhteiskunta ja työpaikat ovat kokeneet merkittäviä muutoksia. Työnantajat ja kollegat ovat ottaneet käyttöön joustavampia työskentelytapoja, mikä on mahdollistanut enemmän aikaa ystävien ja perheen kanssa työajan ulkopuolella. (Rantanen, Näveri & Turunen 2022.) Vuoden 2022 Työelämän Yksinäisyys -barometri paljastaa, että työyksiäisyyttä eivät koe ainoastaan etätyötä tekevät tai yksinyrittäjät. Tutkimuksen mukaan osa ihmisistä tuntee itsensä yksinäiseksi myös perinteisessä työyhteisössä. Helsinki Missiossa ohjelmavastaavana toimivan Silva Saulion mukaan noin 9 % suomalaisista kokee pitkittyntä yksinäisyyttä työyhteisössään. Etätyötä tekevistä vastaava luku on noin 12 %, kun taas hybridityötä (osittain etänä ja osittain työpaikalla) tekevistä noin 8 % kokee itsensä yksinäiseksi työssään. (Voimapuu julkaisuaika tuntematon.)

Työyksinäisyyden juuret voivat olla moninaisia. Se voi ilmetä tilanteena, jossa työntekijä tuntee itsensä yksinäiseksi tai ulkopuoliseksi työpaikalla, vaikka työtovereita olisi läsnä. Tämä voi johtua vähäisestä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta muiden työntekijöiden kanssa tai puutteesta saman alan kollegoissa, mikä estää keskustelut ja yhteistyön. Siitä voi seurata eristyneisyyden ja tiimityön puutteen tunteita. Nykyaikana työyhteisöissä korostetaan tiimityötä ja yhdessä tekemistä, ja työyksinäisyydestä kärsivät jäävät paitsi jaetusta ilosta, onnistumisista tai pettymyksistä. Sosiaalinen ulossulkeeminen, missä työntekijä torjutaan, tehdään näkymättömäksi tai jätetään huomiotta, on yksi syy työyksinäisyyteen ja se voi estää osallistumisen ja yhteenkuuluvuuden työyhteisössä. (Voimapuu julkaisuaika tuntematon.)

2.8 Esihenkilön rooli työhyvinvoinnin rakentamisessa

Esihenkilöllä on merkittävä rooli työhyvinvoinnin mahdollistajana ja kehittäjänä (If julkaisuaika tuntematon). Esihenkilön rooli työyhteisössä on toimia esimerkkinä työntekijöille. Työskennellessään esihenkilötehtävissä on tärkeää omata huomaavaiset ja ystävälliset käytöstavat. Huonolla käytöksellä ei saavuteta positiivisia tuloksia, sillä tiuskijat eivät saa kunnioitusta osakseen. Nykypäivänä pelolla johtaminen ei ole hyvää johtamista eikä sovi työpaikoille. Tällainen käytös voi lisätä työntekijöiden stressiä ja vähentää autonomian tunnetta. Kunnioitusta ja luottamusta herättää esihenkilö, jolla on positiivinen asenne ja näkökulma ja joka on valmis ratkaisemaan myös ristiriitatilanteita. (Kalliala 2019.) Jyväskylän yliopistossa vuonna 2012 tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että esihenkilön ja alaisen suhteen laadulla on merkittävä rooli työn imun kehittymisessä. Alaiset kokivat työn imua useammin, kun heillä oli vahva luottamus organisaatioon ja hyvä suhde esihenkilöönsä. Tutkimus osoitti myös, että hyvä suhde esihenkilön ja alaisen välillä paransi erityisesti työn imun ilmentymiä, kuten tarmokkuutta ja omistautuneisuutta. Esihenkilön luottamus alaiseensa ja tarjotut mielenkiintoiset työtehtävät lisäsivät työn mielekkyyttä ja kannustivat työntekijöitä suoriutumaan parhaalla mahdollisella tavalla. (Alkkiomäki 2022.)

Molempipuolisen luottamuksen merkitys työntekijän ja esihenkilön välillä korostuu merkittävästi hyvässä työhyvinvoinnissa. Jos työntekijöillä on vaikeuksia luottaa esihenkilöönsä, se voi vaikuttaa kielteisesti työilmapiiriin ja siten koko työhyvinvointiin. On tärkeää, että työntekijät kokevat voivansa luottaa esihenkilöönsä samalla, kuin myös esihenkilön on luotettava työntekijöihinsä. Vastavuoroinen luottamus luo paremman työilmapiirin ja mahdollistaa sen, ettei esihenkilön tarvitse tarkkailla jokaista työntekijän askelta. (Kalliala 2019.)

Esihenkilön vastuulla on tunnistaa ongelmat ja haasteet sekä koko työyhteisön että yksilön työterveyden näkökulmasta ja puuttua niihin ajoissa. Esihenkilö voi parantaa tilannetta keskustelemalla, kuuntelemalla, kysymällä ideoita ja rohkaisemalla oma-aloitteisuuteen. (Viitala 2022.) Tehokkaan ja innostavan esihenkilötyön perusta on kyky lukea tilanteita ja ymmärtää työntekijöiden tarpeita. Eri-tyisesti toimistoympäristössä, jossa päivittäinen vuorovaikutus on tiivistä, esihenkilön on oltava herkkä työntekijöiden tunteille ja tarpeille. Tällainen lähestymistapa luo luottamusta ja vahvistaa työyhteisön yhteishenkeä, mikä puolestaan edistää työmotivaatiota ja suorituskykyä. (Dahlstedt 2021.)

2.9 Eri sukupolvien käsitys työhyvinvoinnista

Työhyvinvointia tarkastellessa tulee ottaa huomioon työntekijöiden sukupolvien muutokset ja niiden vaikutus työelämän tuntemukseen ja taitoihin, sillä arvot ja odotukset vaihtelevat sukupolvien välillä. Tällä hetkellä työelämässä on kolme sukupolvea: X-, Y- ja Z-sukupolvet. Kullakin sukupolvella on omanlainen näkemys työelämästä ja johtamisesta. Jokainen ikäryhmä on kasvanut aikuiseksi erilaisessa ympäristössä kuin edeltäjänsä, mikä on vaikuttanut heidän omaksumiinsa arvoihin ja odotuksiin työelämää kohtaan. (Ava akatemia julkaisuaika tuntematon.)

Eri sukupolvien välillä voi esiintyä eroavuuksia esimerkiksi siinä, millaisia viestintätapoja käytetään tai kuinka teknologiaan suhtaudutaan. Työelämässä ovat nyt eri sukupolvet, joista toiset ovat syntyneet digiaikaan ja sukupolvi, joka on tottunut sähköpostien printtaamiseen. Eri sukupolvia motivoivat erilaiset tekijät, kuten henkilökohtainen kehitys, palkkaus, työn merkityksellisyys tai yhteisöllisyys. Myös toiveet ilmapiiristä ja johtamiskulttuurista työpaikalla voivat vaihdella sukupolvien välillä. (Ava akatemia julkaisuaika tuntematon.)

Nuorten sukupolvien keskuudessa vapaa-ajan tärkeys korostuu. Heille työ on tärkeää ja työn sisältö vaikuttaa todella paljon kokemukseen työn viihtyvyydestä. Nuoret haluavat, että työn lisäksi jää myös vapaa-aikaa, niin perheelle, kavereille kuin harrastuksille. Palkkatason tulisi myös olla sellainen, millä pystytään kattamaan huoleton elämä ja vapaa-aikaan kuuluvat aktiviteetit. Kun tulevaisuuden alaa valitaan, keskeisimmiksi tekijöiksi nousevat kohtuulliset työskentelyajat, miellyttävä ja turvallinen ympäristö sekä hyvä työyhteisö ja esihenkilöt. (Manka & Manka 2023, 14.)

Valtaosa vanhemmasta X-sukupolvesta oli jo aikuisia internetin ja matkapuhelinten yleistyessä. X-sukupolvi on todistanut, miten globaalistuminen, taloudelliset lama-ajat ja teknologian kehitys ovat muuttaneet yhteiskuntaa. He ovat tottuneet mukaantumaan merkittäviin muutoksiin ja omaksumaan jatkuvan oppimisen periaatteen. Keskeistä heille on mm. työstä saatu kompensatio ja tietynlaisen elintason ylläpitäminen. Tämä sukupolvi painottaa urakeskeisyyttä enemmän verrattuna nuorempiin sukupolviin. (Ava akatemia julkaisuaika tuntematon.) Kuten voi päätellä eri sukupolvien näkemystistä ja ajatuksista koskien työelämää, organisaatioissa tulisi huomioida nämä eroavaisuudet luomalla joustavia lähestymistapoja, jotka ottavat huomioon eri sukupolvien tarpeet ja odotukset. Tämä monipuolistaa organisaatiokulttuuria ja parantaa työilmapiiriä.

3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Kaikissa organisaatioissa on kehittämiskohteita, mutta työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuudet ja tarpeet kehittämiselle ovat hyvin vaihtelevia yritysten välillä. Työhyvinvoinnin kehittämistä varten täytyy olla tietoinen organisaation nykytilasta eri osa-alueiden näkökulmista. (Kauhanen 2016, 63.) Kappaleen 3. alaluvuissa käydään läpi työhyvinvoinnin kehittämisen tuomia mahdollisuuksia ja siinä huomioitavia asioita.

3.1 Kehittämisen tuomat mahdollisuudet

Organisaation tehokkuus, asiakastyytyväisyys ja suorituskyky paranevat merkittävästi, kun panostetaan työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tämä heijastuu positiivisesti myös organisaation ulkoiseen maineeseen, luomalla hyvän työnantajamaineen. (Hyppänen 2010, 261.) Kun pyritään parantamaan työoloja ja edistämään työntekijöiden terveyttä, on olennaista ottaa huomioon työn teon tuottavuus, tuloksellisuus ja laatu. Kuitenkin olennaisia ovat myös inhimilliset ja eettiset tekijät työhyvinvoinnin kehittämisessä. On yritykselle paljon kustannustehokkaampaa ennaltaehkäistä ongelmia tehokkailla työturvallisuuden ja työterveyden toimilla sen sijaan, että huonosta työympäristöstä tulee turhien terveystaittojen kustannuksia. (Rauramo 2008, 18–19.)

Työn tuottavuuden ja laadun kehittämisessä korostuu yhä enemmän turvallisten ja terveellisten työolojen merkittävyys. Kun lasketaan yhteen sekä tapaturmien ja sairauspoissaolojen kustannukset että niiden aiheuttamat toimintahäiriöt, voivat kustannukset nousta yllättävän suuriksi. Onnettomuudet ja vahingot töissä sekä työstä johtuvat sairauspoissaolot voivat myös viitata työn huonoon laatuun. Yksi tuottavuuden kasvamisen edellytyksistä on toiminnan häiriöttömyys. Tuottavuuden lisääntyminen tuo etuja sekä yritykselle että sen työntekijöille vaikuttaen myönteisesti myös koko yhteiskuntaan. Organisaatioiden toimiva työturvallisuustoiminta edistää tapaturmien vähentymistä ja sitä kautta vaikuttaa myös vakuutusmaksujen pienenemiseen. (Rauramo 2008, 19.)

3.2 Työhyvinvoinnin kehittämisessä huomioitavia asioita

Suomessa on useita lainsäädäntöjä koskien työpaikkojen toimintatapoja, jotka täytyy aina muistaa ottaa huomioon jo työhyvinvoinnin toimenpiteitä suunnitellessa, että lainmukaiset tarpeet tulevat täytetyiksi. Kauhanen (2016, 80) kertoo, että työlainsäädäntö Suomessa edellyttää yli 20 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä monenlaisia toimenpidesuunnitelmia, jotka ovat myös osana työhyvinvoinnin suunnittelua ja toteutumista.

Kauhasen (2016, 87) mukaan työhyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä toimenpiteitä voidaan pääosin toteuttaa kolmella eri tasolla:

- yksilötaso
- organisaatiotaso
- yhteiskuntataso.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään eniten pienemmän työtiimin (organisaatiotaso) työhyvinvoinnin kehittämiseen, huomioiden myös yksilötason tärkeyden. Kauhanen (2016, 89) nimeää organisaatiotason keskeisimmiksi tavoiksi vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin seuraavat keinot:

- "Mielenkiintoiset ja haasteelliset työt
- Joustavat työajat
- Sairauspoissaolojen seuranta, analysointi ja vaikuttaminen
- Kannustava työilmapiiri
- Hyvä johtaminen (esihenkilötyö)
- Fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpidon tuki
- Lakisääteistä laajempi työterveydenhuolto
- Yksilölle sopivat työsuhteen ehdot
- Terveysneuvonta (liikunta, ravitsemus)."

Kohdeyritykselle tehdyssä työhyvinvointikyselyssä tulee ilmi näiden osa-alueiden nykytilaan liittyviä kysymyksiä. Aitos (2014, 15) kiteyttää hyvin sen, että työhyvinvoinnin kehittämisen taustalla on pitkäjänteisyyttä ja suunnitelmallisuutta, mikä vaatii myös koko organisaation sitoutumista, osallistumista ja resursseja. Keskitymme työssämme erityisesti esihenkilötyön toimintaan, työilmapiiriin, sairauspoissaolojen ehkäisemiseen. Yksi kehittämisen osa-alueista on mittaaminen, mistä kerrotaan seuraavassa alaluvussa.

3.3 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvoinnin mittarit ovat keskeisiä työtoiminnan ohjaamisessa ja arvioinnissa. Mittaaminen on erityisen tärkeää ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin näkökulmasta, jotta mahdollisiin ongelmiin voidaan puuttua ennen kuin ne eskaloituvat. Työhyvinvoinnin mittaamisen tulisi olla olennainen osa strategista suunnittelua ja sen toteutuksen seuranta. Henkilöstön hyvinvoinnin, kuormittumisen ja motivaation seuraaminen on myös avainasemassa organisaation tuloksellisuutta tarkasteltaessa. (Hämynen 2023.) Merkittäviä yleisiä työhyvinvoinnin mittareita ovat Otalan & Ahosen (2003,233) sanoja lainaten esim.

- "sairauspoissaolot
- työtapaturmatilastot
- vaihtuvuus
- asiakaspalautteet ja asiakastyytyväisyystutkimukset."

Yllä olevat mittarit ovat määrällisiä ja usein yksiselitteisiä. Kokonaisvaltaisemmat mittarit ovat kuitenkin tämän tutkimuksen kannalta olennaisempia ja niitä ovat seuraavat:

- "työilmapiiri
- työn kuormitus-, stressi- ja tyytyväisyystekijät
- työtyytyväisyys
- työn muutokset
- koetut kehittämistarpeet
- organisaation jaksaminen
- johtajuus ja johtaminen." (Ojala & Ahonen 2003, 233.)

Nämä mittarit antavat kattavamman ja monipuolisemman kuvan työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista ja ajatuksista aiheeseen liittyen.

3.3.1 Kyselyn laatiminen työhyvinvoinnin mittarina

Tieteellisen kyselyn menestyminen vaatii, että tutkija kykenee ottamaan huomioon vastaajien ajan, halun ja taidot kyselyn vastaamiseen. Kyselylomakkeen perinpohjainen suunnitteleminen ja testaaminen vaikuttavat olennaisesti tutkimustuloksiin. Vaikka hyvin suunniteltu lomake on keskeinen osa onnistunutta kyselyä, se ei yksin riitä. Myös muiden kyselyn toteuttamiseen liittyvien tekijöiden huomioiminen on tärkeää. (Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon.)

Lomakkeen pituus ja selkeä ulkoasu ovat avainasemassa sekä vastaajille että tiedon tallentajille. Liian pitkä kysely saattaa vähentää vastaamishalukkuutta, erityisesti posti- ja internetkyselyissä, joissa keskimääräisen vastausajan ei tulisi ylittää 15–20 minuuttia. Suunnitteluvaiheessa on olennaista ottaa huomioon lomakkeen pituus ja ulkoasu, sillä ne vaikuttavat merkittävästi vastaajan ensivaikutelmaan. Huono vastausprosentti voi vaarantaa muutoin hyvin suunnitellun tutkimuksen. Kysymysten sijoittelu lomakkeeseen kannattaa suunnitella siten, että ne etenevät ylhäältä alaspäin. (Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon.)

Lomakkeen vastaajilla tulee olla sekä kestävyyttä että kykyä vastata kyselyyn. Standardoiduissa kyselyissä on olennaista, että vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla ja antavat niihin yhtenäisiä arvioita. Tämä edellyttää yksinkertaista, tarkoituksenmukaista ja tarkkaa kieltä kysymysten muotoilussa. Myös kysymysten pituuden tulisi olla kohtuullinen, jotta ne olisivat helposti ymmärrettäviä. (Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon.)

Työhyvinvoinnin mittareiden kehittämisessä on tärkeää seurata selkeää etenemislinjaa. Ensimmäisessä vaiheessa tutkija tekee huolellisen käsiteanalyysin, jotta käsitteet tarkastellaan järjestelmällisesti. Käsiteanalyysi auttaa hahmottamaan tutkimuksen sisältöä, koska tutkimus perustuu käsitteellistettyihin asioihin ja niiden merkityksiin. Kyselylomake toimii mittarina, ja sen osiot muodostuvat yksittäisistä kysymyksistä tai väittämistä. Mittarina se on kokonaisuus, joka koostuu erilaisista osioista ja mittaa useita toisiinsa liittyviä asioita. Kyselylomakkeen käyttö voidaan jakaa avoimiin tai suljettuihin kysymyksiin. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden vapaaseen ilmaisuun, kun taas suljetut kysymykset tarjoavat valmiiksi määriteltäviä vastausvaihtoehtoja, joista vastaaja valitsee oman mielipiteensä tai kokemuksensa mukaisen vaihtoehdon. (Monta tapaa: tutkia ja opettaa 2017.) Tämän opinnäytetyön työhyvinvoinnin mittarina käytetään henkilöstökyselyä. Tämä menetelmä auttaa arvioimaan organisaation toimintaa, kuten yhteisön vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Jatkoa ajatellen säännölliset työtyytyväisyyskyselyt mahdollistavat konkreettisten tulosten saamisen ja varmistavat jatkuvan kehityksen.

Työhyvinvointikartoituksen jälkeen on suositeltavaa käydä tulokset läpi henkilöstön kesken. Tiimi- tai työryhmäkeskeinen tulosten läpikäynti toimii hyvin, sillä se auttaa mahdollistamaan omaan työryhmään liittyviin seikkoihin keskittymisen. Tuloksia analysoidessa tulee huomioida sekä positiiviseksi koetut asiat sekä kehityskohteet. Jatkossa tuloksia on hyvä verrata edellisten vuosien tuloksiin, jolloin pystytään näkemään kehityssuunta. Kehityskohteita tutkiessa on myös suositeltavaa miettiä keinoja niiden kehittämiseen. Monissa organisaatioissa kehittäminen jää valitettavasti vain tähän pisteeseen. Todella usein kehitystoimenpide-ehdotusten vieminen konkreettiselle tasolle jää kesken-eräiseksi. Erilaisten kehitystyöryhmien ja vastuuhenkilöiden nimeäminen voivat edesauttaa osaltaan toimenpiteiden konkretisoitumista. Myös erilaisten tavoitetasojen miettiminen olisi hyödyllistä, mitkä

olisivat hyväksyttäviä eri työhyvinvoinnin osa-alueilla, sekä erilaisia toimenpiteitä, joihin ryhdytään tavoiterajan jäädessä vajaaksi. On yleistä, että mittausten jälkeen tulokset käydään läpi henkilöstön kanssa, mutta tämän jälkeen asiat unohtuvat. Usein työntekijät turhautuvat mittauksiin ja kyselyihin, mikäli asioiden eteen ei tehdä mitään konkreettista. Organisaation johto osoittaa kiinnostuksen työhyvinvointia kohtaan tekemällä selvityksiä ja tutkimuksia, mutta mikäli kehittämistoimenpiteitä ei tehdä, jäävät tulokset usein heikoiksi. Tutkimuksien ja selvityksen tekemisen ei tulisi olla vain itse-tarkoitus, vaan niihin olisi hyvä suhtautua työkaluina kehittämistoimenpiteille. (Virolainen 2012, 118–119.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän opinnäytetyön luvun 4. alaluvuissa käsitellään työssä käytetyt tutkimusmenetelmät ja avataan sitä, miten aineisto kerättiin ja analysoitiin. Tutkimusaineisto kerättiin finanssialan yrityksen työryhmältä, johon kuului tutkimuksen tekohetkellä 38 työntekijää. Kohdeyrityksessä työskennellään toimistotyötä avoimessa konttoriympäristössä, mikä asettaa omat haasteensa työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessamme on pääosin käytössä kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Heikkilän (2014, 15) mukaan kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen kautta saadaan selville lukumääriä ja prosenttiosuuksia tutkittavasta aiheesta. Sähköisessä kyselylomakkeessa on enimmäkseen monivalintakysymyksiä ja muutama avoin kysymys, jotka sivuavat kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Sähköinen kyselylomake osoittautui sopivaksi aineistonkeruumenetelmäksi, sillä se on helppo ja kätevä tapa kerätä tutkimustuloksia toimistotyöläisiltä, jotka ovat hyvin perillä digitaalisista työvälineistä ja tekevät päivittäin työtä tietokoneella.

4.1.1 Kvantitatiivinen tutkimus kvalitatiivisin piirtein

Sähköisen kyselylomakkeen avulla saadaan prosentuaalista tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilasta, mutta ei kuitenkaan pystytä pelkästään sen avulla selvittämään asioiden syitä. Siksi kyselylomakkeeseen lisättiin muutama avoin kysymys, jotta pystytään selvittämään syy-seuraussuhteita vastausten taustalla. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusote auttaa ymmärtämään paremmin tutkimuskohdetta, sekä selittämään vastausten ja päätösten syitä (Heikkilä 2014, 15). Laadullista tutkimusotetta sovelletaan eri aloilla mm. organisaatioiden yhteisöllisyyden, asiantuntijuuden lisäämisen, moniammatillisuuden, rekrytoinnin ja koulutukseen liittyvien asioiden tutkimuksissa. Laadullisen tutkimuksen avulla pystytään tarkastella ammatillisia toimintamalleja ja hyvinvointia. (Vilkkä 2021, 18.) Käyttämällä molempia eri tutkimusmenetelmiä saadaan vahvistettua tutkimustuloksia. Avointen kysymysten avulla voidaan saada merkittävää tietoa, mitä ei välttämättä ole voitu ennustaa kyselyä laadittaessa. Menetelmiä yhdistelemällä voidaan vähentää toisen menetelmän heikkouksia. (Määttä & Kinnunen 2020, 9.)

4.2 Aineiston keruu

Tutkimuksen kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusosuus toteutettiin Webropol-ohjelman avulla tehdyllä strukturoidulla kyselylomakkeella. Kyselyn kysymykset luotiin tutkimuskysymyksien pohjalta, jotta saataisiin mahdollisimman tarpeellista ja hyödyllistä tietoa opinnäytetyötä ja kehittämissuunnitelmaa varten. Kysymykset aseteltiin eri otsikoiden alle, mitkä jaoteltiin työhyvinvoinnin eri tekijöiden ja osa-alueiden mukaan. Näin kyselystä saatiin rakennettua mahdollisimman selkeä ja käyttäjäystävällinen. Kyselylomakkeessa on pääsääntöisesti väittämäkysymyksiä, joista saa informatiivisia prosentuaalisia vastauksia työhyvinvoinnin nykytilasta. Päädyimme kyseiseen aineistonkeruumenetelmään, sillä vastauksien saaminen on nopeaa ja sen avulla saa hyvän yleiskuvan työhyvinvoinnin nykytilasta kohdeyrityksessämme. Sähköinen kysely tarjoaa helpon toteutustavan, ja jokaisella tut-

kittavalla on mahdollisuus vastata siihen omalta työkoneeltaan. Sähköinen kyselylomake mahdollistaa vastaajien anonyymiyden säilyttämisen, mikä puolestaan kannustaa avoimempaan ja rehellisempään vastaamiseen kaikkiin kysymyksiin. Lisäksi sähköinen muoto helpottaa vastausten keräämistä ja analysointia, mikä merkittävästi nopeuttaa tutkimuksen etenemistä ja tulosten saamista.

Sähköinen kyselylomake luotiin tammikuussa 2024 ja kävimme sen yhdessä läpi toimeksiantajan kanssa ennen kyselyn jakamista työntekijöille. Teimme tarpeelliset muutokset, jotta kysely vastasi toimeksiantajan toiveita. Lisäsimme muutamia kysymyksiä mm. työntekijöiden motivaatioon liittyen. Kyselyä myös muokattiin hieman nykyaikaisemmaksi ja rennompaan muotoon. Kyselyn alussa oli selkeä saateteksti (liite 1), missä ohjeistettiin vastaajia ja kerrottiin, mihin he ovat osallistumassa. Kyselylomakkeella (liite 2) oli yhteensä 15 kysymystä, suurin osa väittämäkysymyksiä ja loput avoimia kysymyksiä. Väittämiä tuli arvioida asteikolla 1-5 niin, että 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Testasimme kyselyn vastaamisaikaa, mikä oli vajaa 10 minuuttia. Kyselyn vastauksia kerättiin viikon ajan ja puolessa välissä laitoimme ensimmäisen muistutusviestin työntekijöille, toisen muistutuksen laitoimme kyselyn viimeisenä päivänä muistuttaen viimeisestä mahdollisuudesta vastata opinnäytetyökyselyyn ja vastaamisen tärkeydestä.

Kyselyyn vastasi yhteensä 26/38 työntekijää, jolloin vastausprosentiksi tuli 68,4. Keräsimme ainoastaan yhden taustatiedon työntekijöiltä, minkä koimme olennaiseksi kyselyn tulosten kannalta. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työntekijöiden ajatuksia ja mietteitä työhyvinvoinnin nykytilasta, emmekä siksi kokeneet yhdessä toimeksiantajan kanssa esim. vastaajien sukupuolta oleelliseksi tässä tutkimuksessa. Ensimmäinen kysymys kyselylomakkeella oli ”Kauanko olet ollut tässä yrityksessä töissä?”, jonka vastausten jakaumaa esitetään kuvassa 3. Tämän perusteella haluttiin selvittää työntekijöiden työhistoriaa yrityksessä, mikä antaa käsityksen siitä, kuinka kauan työntekijät ovat olleet yrityksessä ja miten tämä vaikuttaa työhyvinvoinnin tilan arvioimiseen. Suurin osa (42 %) kyselyyn vastanneista työntekijöistä on ollut yrityksessä töissä 11–20 vuotta. Toiseksi eniten työntekijät ovat olleet töissä yrityksessä 0–5 vuoden ajan (38 %). Pienin vastausmäärä oli 21 vuotta tai pidempään työskennelleillä (8 %) ja 6–10 vuotta yrityksessä työskennelleillä (12 %).



KUVA 3. Vastaajien työskentelyaika kohdeyrityksessä (n=26)

4.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysin alkuvaiheessa pyrimme paneutumaan ensin kunnolla tutkimuksesta saatuun aineistoon. Tällä halutaan välttää se, että aineistomme potentiaali jää hyödyntämättä. Ilman aineiston monipuolista tarkastelua, sen analysointi voi jäädä puutteelliseksi. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 92.) Kyselyn kvantitatiivisessa eli määrällisessä analyysissä käytämme pääsääntöisesti tunnuslukujen analysointia hyödyntämällä prosentti- ja frekvenssilukuja. Näiden avulla saamme kattavan kokonaiskäsityksen yrityksen työhyvinvoinnin tilasta ja sen ongelmakohtista eli syy-seuraussuhteista. Kyselylomakkeen määrällisiä tuloksia havainnollistamme graafisesti pylväs- ja palkkikaavioiden avulla. Tähtinen ym. (2020, 93) sanoja mukaillen graafisten kuvioiden avulla tutkimustulokset saadaan esitettyä tehokkaasti, havainnollisesti ja ymmärrettävästi.

Kvalitatiivisen eli laadullisen osuuden analysoinnissa pyrimme keskittymään enemmän vastausten sisältöön, eikä niinkään esim. kielenkäyttöön ja vastauksen rakenteeseen. Analyysimenetelmänä käytetään siis sisältöanalyysia. Näin saamme analysoitua tutkimuksen kannalta olennaiset vastaukset. Käytämme kyselyn vastausten analysoinnissa teemoittelua. Teemoittelun avulla keskitymme tunnistamaan ne aiheet tai teemat aineistosta, mitkä ovat olennaisia tutkimuksen kannalta. Tämä lähestymistapa auttaa selkeyttämään ja ymmärtämään vastauksissa esiintyviä keskeisiä näkökulmia ja kokemuksia työhyvinvoinnista. Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä, mikä kuuluu sisällönanalyysin muotoihin. (Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon.)

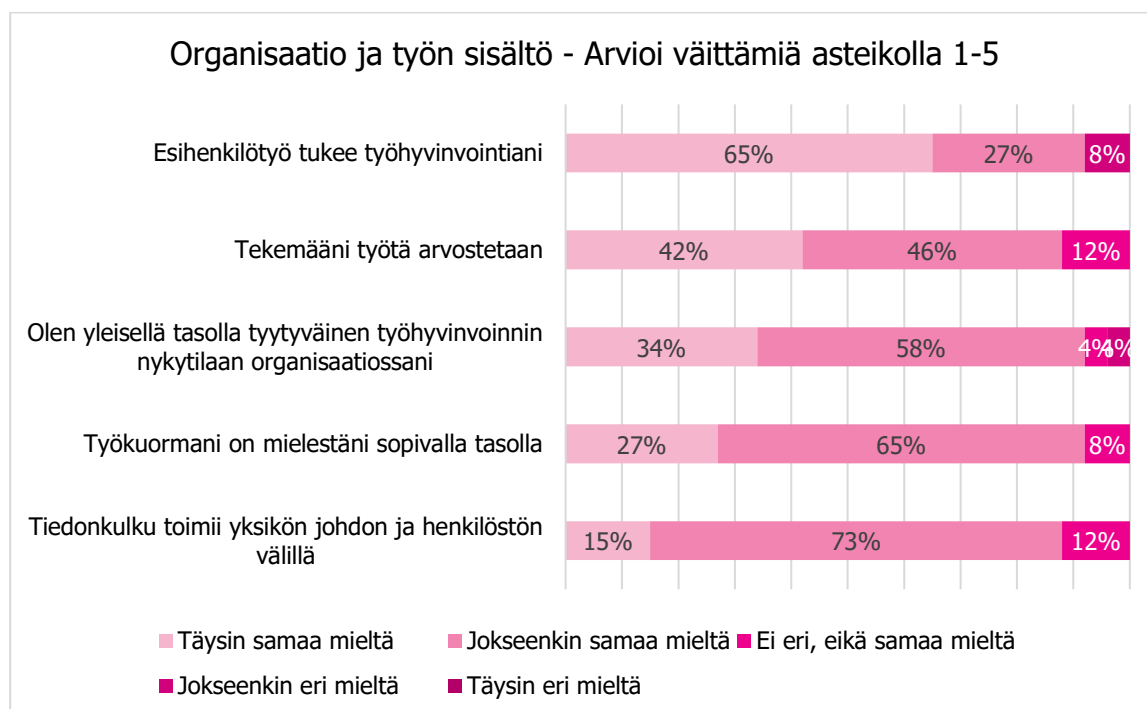
Teemoittelua hyödynsimme myös aihetta rajatessaa. Halusimme saada kattavan kuvan työhyvinvoinnista toimistotyötä tekevien näkökulmasta. Teemoittelua hyödynnettiin eri osa-alueiden, kuten organisaation toiminnan ja esihenkilötyöskentelyn, työn ja osaamisen, työntekijöiden oman hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen, motivaation sekä työolosuhteiden ja fyysisen työympäristön käsittelemisessä. Jokainen aihealue jaettiin omiin osioihinsa, millä halusimme helpottaa hahmottamista eri tekijöiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Teemoittelua käytettiin systemaattisesti eri näkökulmien ja kehittämiskohteiden esille tuomisessa.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tämän kappaleen alaluvuissa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia kyselylomakkeen avulla kerättyjen vastausten perusteella. Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli selvittää kohdeyrityksen nykyistä työhyvinvoinnin tilaa ja sen pohjalta laatia kehittämissuhteita toimistotyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Käsittelimme kyselyssä teemoja, jotka liittyvät organisaatioon ja työn sisältöön, yhteisöllisyyteen, omaan hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, työhön ja osaamiseen, motivaatioon, työolosuhteisiin ja fyysiseen ympäristöön sekä mahdollisiin muihin kehittämissuhteisiin työhyvinvoinnin saralla.

5.1 Työhyvinvoinnin nykytila

Sähköisen kyselylomakkeen alussa halusimme selvittää työntekijöiden ajatuksia organisaation yleisen toiminnan ja työn sisällön suhteen. Tarkoituksena oli saada kattava käsitys siitä, miten työntekijät kokevat organisaation nykytilanteen ja työtehtäviensä luonteen. Kuvassa 4 näkyy vastaukset ”Organisaatio ja työn sisältö”-aiheisiin väittämiin. Näiden väittämien avulla pyrittiin arvioimaan työntekijöiden yleistä tyytyväisyyttä organisaatioon ja työtehtäviin. Vastauksista näkyy työntekijöiden tyytyväisyys yleisellä tasolla organisaation nykytilaan. Väittämän ”Esihenkilötyö tukee työhyvinvointia” kohdalla 65 % vastaajista oli täysin samaa mieltä. Samassa väittämässä kuitenkin 8 % oli jokseenkin eri mieltä. Jopa 92 % työntekijöistä oli vähintään jokseenkin samaa mieltä sen suhteen, että työkuorma on sopivalla tasolla. Lopuissa väittämässä ilmenee työntekijöiden positiiviset kokemukset tämän aihealueen kohdalla.



KUVA 4. Organisaatio ja työn sisältö (n=26)

Seuraava kysymys kyselylomakkeella kuuluu myös osaksi ”Organisaatio ja työn sisältö”-aihealuetta. Halusimme selvittää tarkemmin ovatko työntekijät tyytyväisiä organisaation tarjoamiin terveyden ja hyvinvoinnin tukitoimiin. Tämän kysymyksen avulla pyrittiin hankkimaan syvempää ymmärrystä siitä, miten organisaation nykyiset terveyden ja hyvinvoinnin tukitoimet kohtaavat työntekijöiden tarpeet

ja odotukset. Kuvassa 5 näkyy, että vastaajista 22 (85 %) ovat tyytyväisiä tähänhetkisiin organisaation tarjoamiin tukitoimiin. Tämä vahvistaa organisaation panostusten positiivista vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. Vain neljä (15 %) vastaajista olivat tyytymättömiä jo tarjottuihin tukitoimiin. Heidän toiveensa muutoksista näkyvät taulukossa 1.

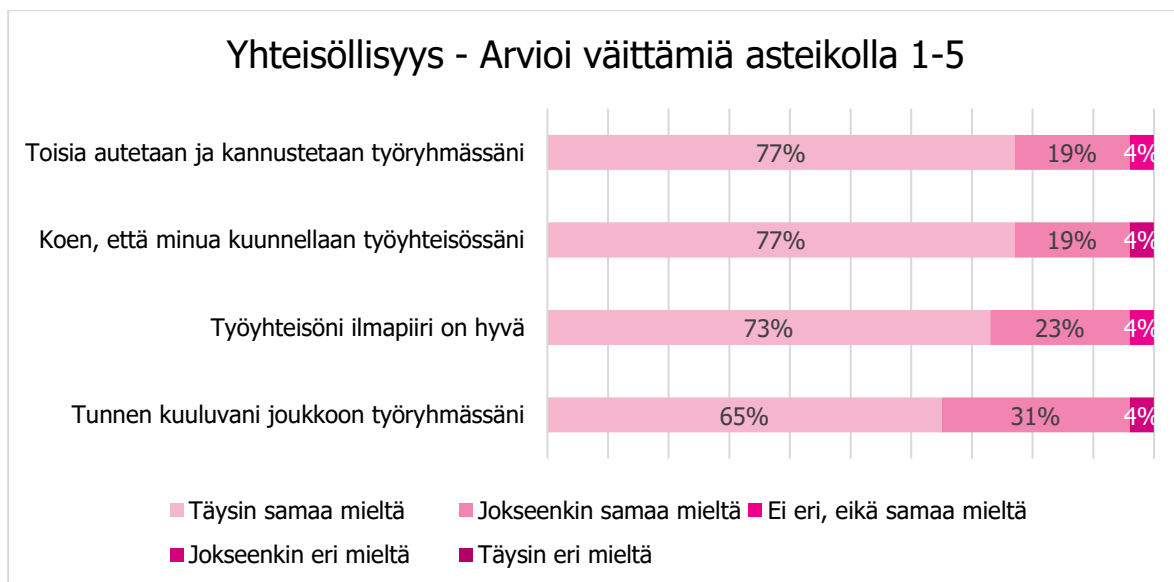


KUVA 5. Organisaation terveyden ja hyvinvoinnin tukitoimet (n=26)

Muutostoiveet organisaation tarjoamiin terveyden ja hyvinvoinnin tukitoimiin liittyen:
joustavammat mahdollisuudet etätööhön
Ei ole muuta tarjottu kuin työterveys
terveystarkastukset
Työsuhtesähköpolkupyörä käyttöön henkilöstöetuna

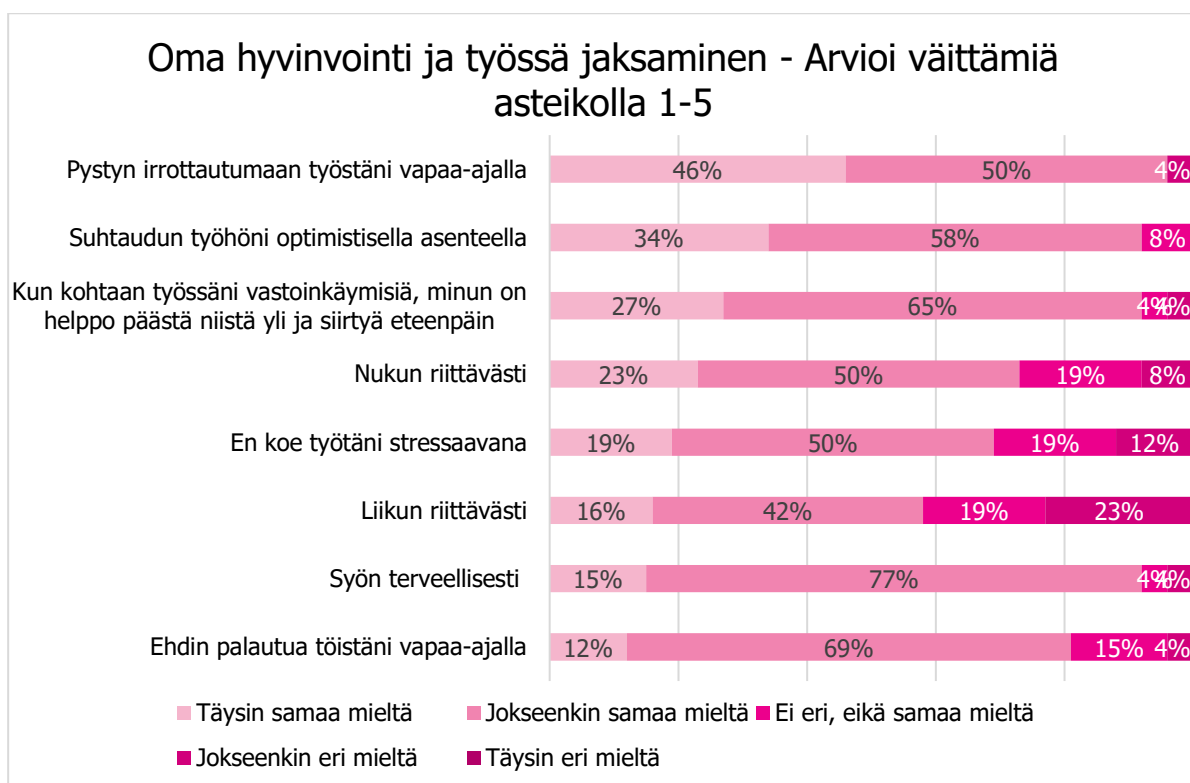
TAULUKKO 1. Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Kyselylomakkeen seuraava aihe oli yhteisöllisyyteen liittyen ja kuvassa 6 esitetään annetut vastaukset tämän aihealueen väittämistä. Työntekijöiltä kysyttiin heidän kokemuksiaan työyhteisön ilmapiiristä, kuunnelluksi tulemisesta, muiden auttamisesta ja kannustamisesta sekä joukkoon kuulumisen tunteesta. Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä työpaikan yhteisöllisyyteen. Vastaajista lähes kaikki (96 %) olivat vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että toisia autetaan ja kannustetaan työryhmässä sekä siitä, että tulevat kuulluksi työyhteisössä. 73 % vastaajista oli täysin samaa mieltä myös työyhteisön hyvästä ilmapiiristä. 4 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämien ”Koen, että minua kuunnellaan työyhteisössäni” ja ”Tunnen kuuluvani joukkoon työryhmässäni” kohdalla. Vastauksista ilmenee, että yhteisöllisyyden kokemus työryhmässä on erittäin hyvällä tasolla.



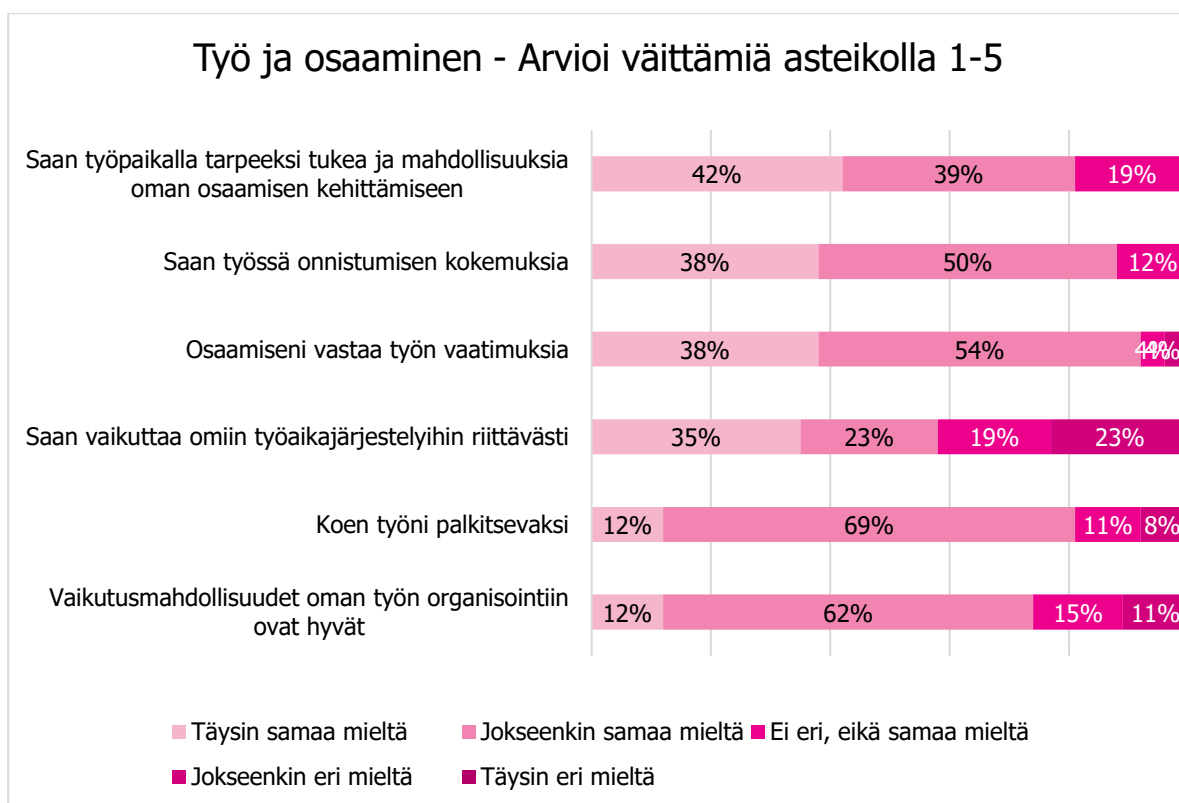
KUVA 6. Yhteisöllisyys (n=26)

Seuraavaksi selvitimme työntekijöiden omaa hyvinvointia ja työssä jaksamista (kuva 7). Tämä on keskeinen osa organisaation toimintaa, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat olennainen voimavara tuotavuudelle ja työympäristön positiiviselle ilmapiirille. Näiden väittämien kohdalla vastauksissa on hieman enemmän hajontaa kuin aikaisemmissa vastauksissa. Lähes kaikki (96 %) vastaajista on vähintään jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Pystyn irrottautumaan työstäni vapaa-ajalla”. Negatiivisia vastauksia ilmenee erityisesti omiin elämäntapoihin liittyvissä kysymyksissä. Jopa 23 % vastaajista olivat jokseenkin eri mieltä väittämän ”Liikun riittävästi” kanssa. Muutama vastaajista (12 %) olivat jokseenkin eri mieltä ”En koe työtäni stressaavana”-väittämän kanssa. Työhön suhtautuminen ja siitä irrottautuminen vapaa-ajalla on suhteellisen hyvällä tasolla tämän aihealueen väittämien perusteella. On kuitenkin huomattavaa, että omiin elintapoihin ja työn stressaavuuteen ei olla yhtä tyytyväisiä.



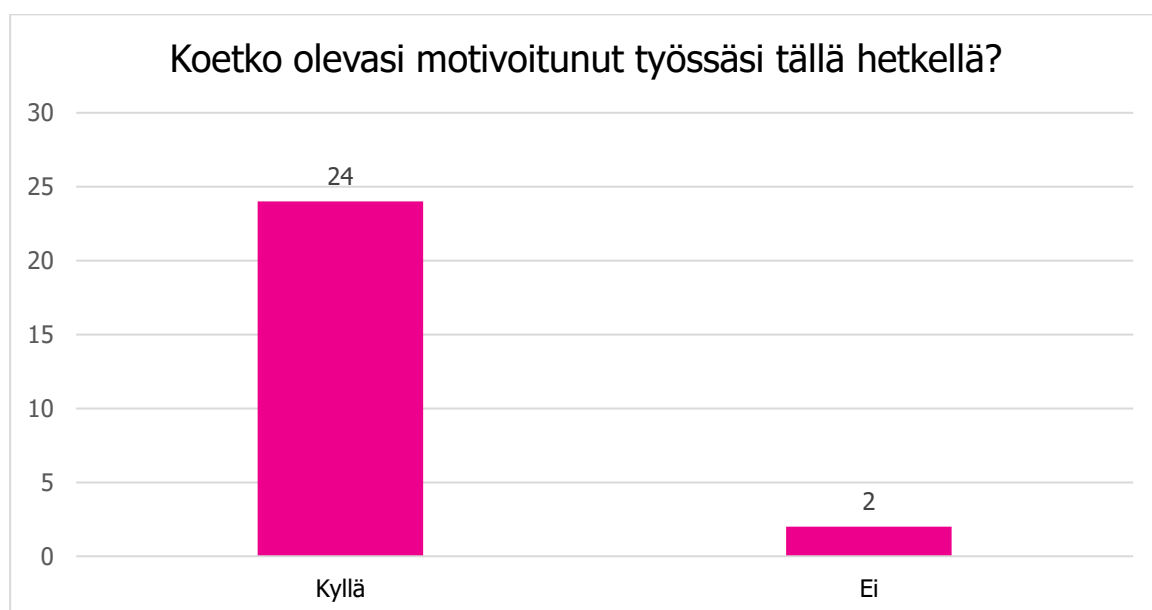
KUVA 7. Oma hyvinvointi ja työssä jaksaminen (n=26)

Seuraavana kyselyssä selvitimme vastaajien ajatuksia liittyen itse työhön ja sen osaamiseen. Tämä kysymysalue keskittyy työpaikan tarjoamaan tukeen ja mahdollisuuksiin oman osaamisen kehittämisessä sekä työn onnistumisen kokemuksiin. Vastauksista (kuva 8) näkyy, että tähän aihealueeseen ollaan yleisesti ottaen suhteellisen tyytyväisiä. 92 % työntekijöistä ovat sitä mieltä, että heidän osaamisensa vastaa työssä tarvittavia vaatimuksia. Myös suuri osa (88 %) työntekijöistä kokee saavansa työn teossa onnistumisen kokemuksia. Negatiivisia mietteitä ilmeni työaikajärjestelyihin, työn palkitsevuuteen ja oman työn organisointiin liittyen. 23 % vastaajista olivat jokseenkin eri mieltä väittämän "Saan vaikuttaa omiin työaikajärjestelyihin riittävästi" suhteen. Samaten 11 % olivat jokseenkin eri mieltä väittämän "Vaikutusmahdollisuudet oman työn organisointiin ovat hyvät" kanssa. Työnkuvaan ollaan vastausten perusteella tyytyväisiä, mutta työn organisoinnissa on vastaajien mielestä kehitettävää.



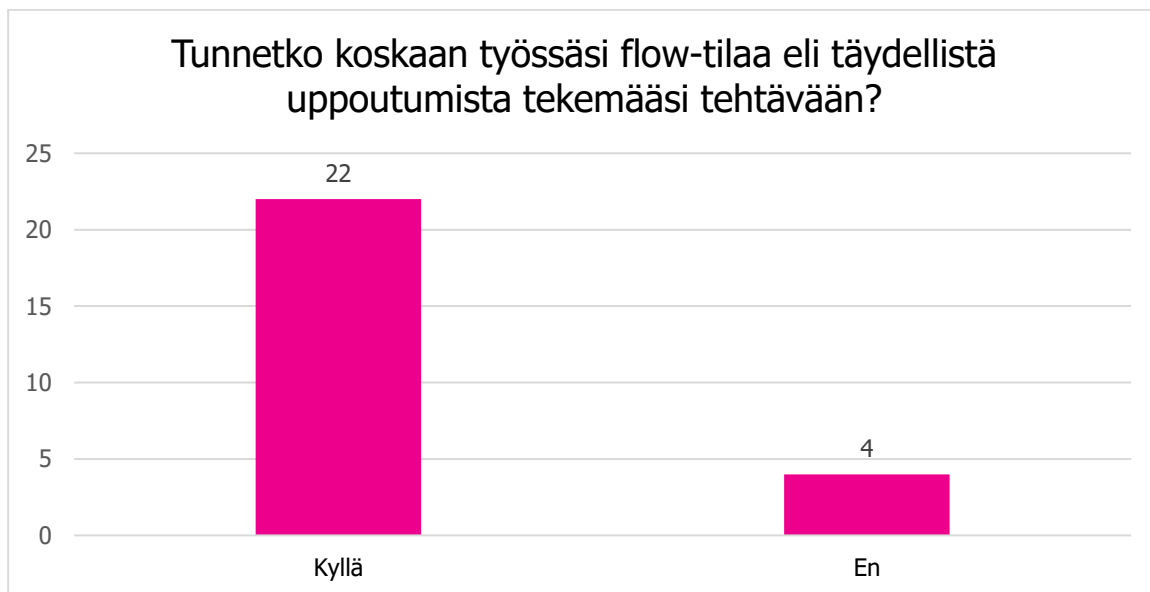
KUVA 8. Työ ja osaaminen (n=26)

Seuraavassa neljässä kysymyksessä selvitettiin työntekijöiden motivaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Motivaatio on keskeinen tekijä työssä suoriutumisen ja työtyytyväisyyden kannalta, joten koemme sen tärkeäksi aihepiiriksi kyselyssä. Kuvassa 9 näkyy, että suurin osa (92 %) työntekijöistä kokevat olevansa motivoituneita työssään tällä hetkellä. Vain 8 % oli sitä mieltä, että ei ole motivoitunut työssään.



KUVA 9. Koetko olevasi motivoitunut työssäsi tällä hetkellä? (n=26)

Kuvassa 10 näkyy vastaukset kysymykseen ”Tunnetko koskaan työssäsi flow-tilaa eli täydellistä uppoutumista tekemääsi tehtävään?”. 22 (85 %) työntekijöistä koki tuntevänsa flow-tilaa, kun taas neljä (15 %) vastasi kielteisesti. Tämä kertoo, että merkittävä osa työntekijöistä kokee pääsevänsä sellaiseen työskentelytilaan, jossa he ovat täysin keskittyneitä ja motivoituneita tekemäänsä työhön.



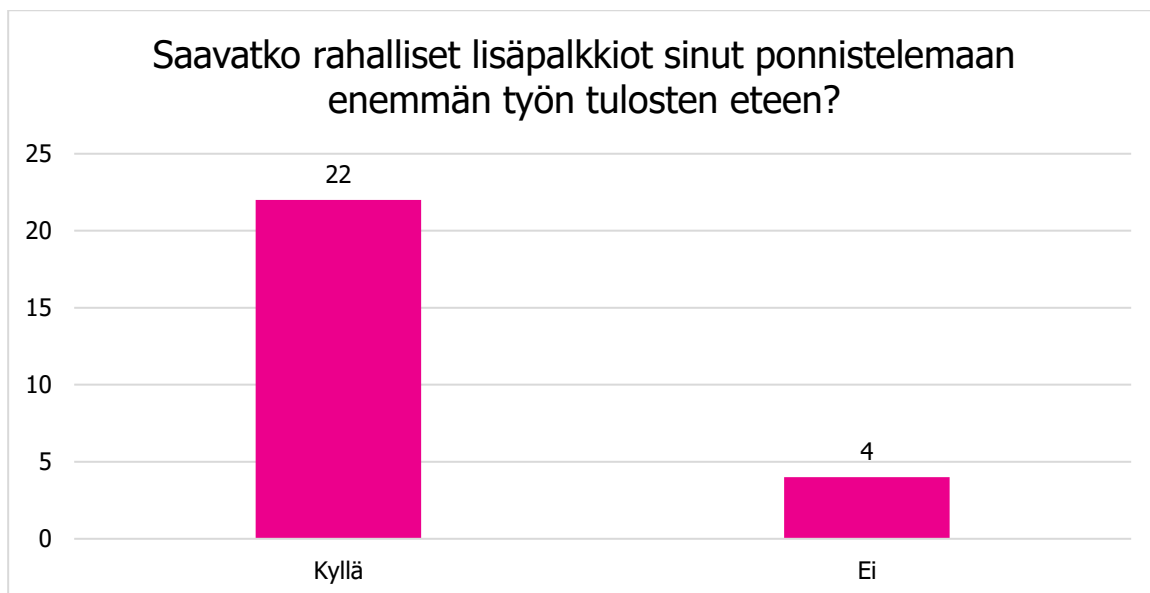
KUVA 10. Tunnetko koskaan työssäsi flow-tilaa eli täydellistä uppoutumista tekemääsi tehtävään? (n=26)

Halusimme selvittää työntekijöiden ajatuksia erilaisista motivoivista tekijöistä. Kuvassa 11 näkyy vastaukset kysymykseen ”Koetko positiiviset palautteet ja kannustukset motivoiviksi tekijöiksi?”. Lähes kaikki (96 %) vastasivat tähän myönteisesti.



KUVA 11. Koetko positiiviset palautteet ja kannustukset motivoiviksi tekijöiksi? (n=26)

Kuvassa 12 ilmenee vastaukset kysymykseen ”Saavatko rahalliset lisäpalkkiot sinut ponnistelemaan enemmän työn tulosten eteen?”. Vastaukset osoittavat, että suurin osa (85 %) työntekijöistä kokee rahalliset lisäpalkkiot motivoiviksi tekijöiksi, jotka saavat heidät ponnistelemaan enemmän työn tulosten eteen.



KUVA 12. Saavatko rahalliset lisäpalkkiot sinut ponnistelemaan enemmän työn tulosten eteen? (n=26)

Seuraavaksi selvitimme kyselylomakkeella muutaman laadullisen kysymyksen avulla työntekijöiden omia ajatuksia työn merkityksestä ja motivaatiosta. Ensimmäinen kysymys oli ”Mikä merkitys työlläsi on sinulle?”. Työntekijöiden vastauksista käy ilmi, että työllä on useita merkityksiä. Eniten nousivat esille seuraavat teemat:

- Säännöllinen kuukausittainen tulo tarjoaa taloudellista vakautta ja turvaa
- Työ tuo sisältöä ja samalla rytmittää päivittäistä elämää
- Työllä on merkitystä myös henkisen hyvinvoinnin kannalta, sillä työ tarjoaa myös onnistumisen kokemuksia ja itsensä toteuttamisesta

Ensimmäisen kysymyksen yhteydessä oli myös toinen saman aiheen laadullinen kysymys: ”Mikä tekee työstäsi merkityksellisen ja motivoivan?”, josta nousivat esille seuraavat tekijät:

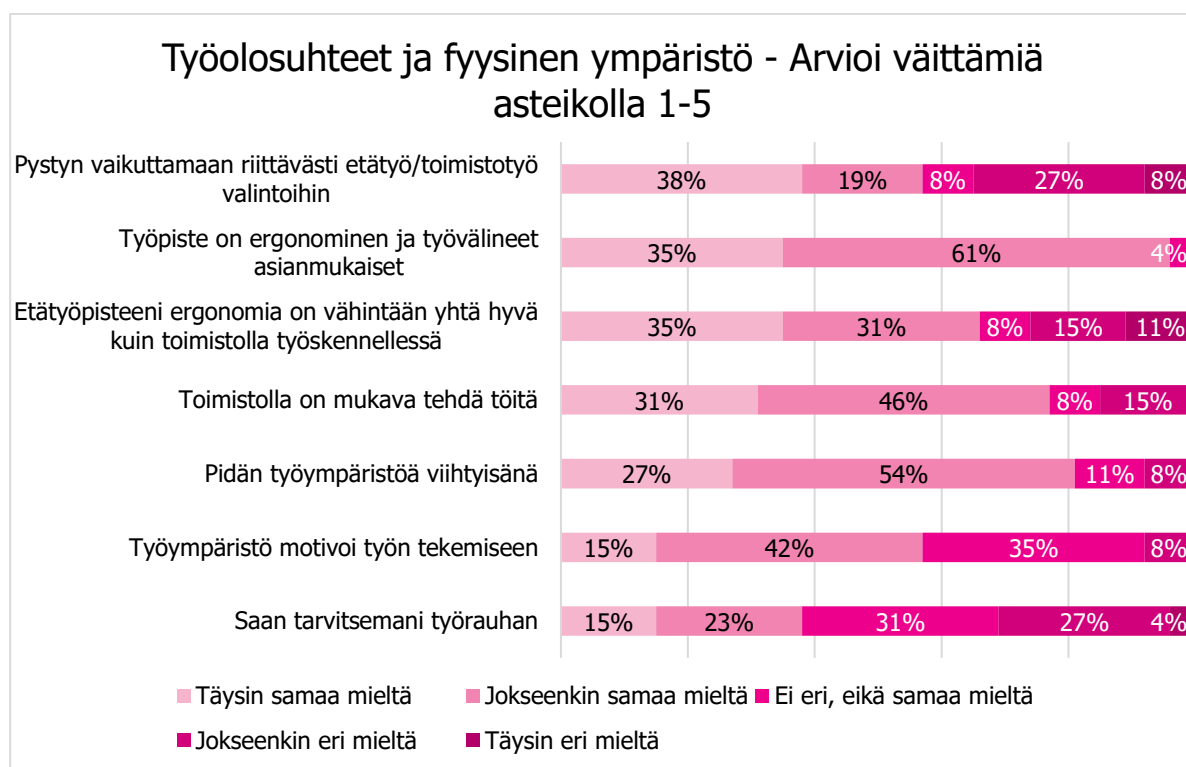
- Onnistumisen tunteet työtä tehdessä
- Erilaiset myyntikilpailut
- Rahalliset palkkiot
- Työkaverit
- Verkostojen ja oman asiantuntijuuden kasvattaminen
- Asiakkaiden auttaminen ja asiakkailta palautteiden saaminen
- Tavoitteet ja niiden saavuttamiset
- Työn monipuolisuus ja vaihtelevat työtehtävät.

Näiden kahden kysymyksen yhteydessä nousi esiin myös negatiivisia mielteitä. Kaikki vastaajista eivät ole tyytyväisiä palkkaukseen ja kokevat, että mikäli palkkaus olisi suurempi, se motivoisi enemmän työntekoa.

Tässä kohtaa kyselylomaketta oli vielä yksi laadullinen kysymys: ”Kuinka esihenkilösi tai työnantajasi voisi tukea työhyvinvointia entistä paremmin?”. Suurin osa vastaajista koki, että esihenkilötyö työhyvinvoinnin tukemisessa on hyvällä tasolla, eivätkä keksineet mitään lisättävää. Osassa vastauksissa tuli kuitenkin ilmi toiveet liikunnan lisäämisestä työarkeen esim. urheilumahdollisuuksilla työ päivän

aikana, sekä työsuhtesähköpolkupyörän tarjoamisella. Liikunnan lisäksi työntekijät toivovat myös enemmän yhteistä aikaa työkavereiden kesken lounaiden ja yhteisen tekemisen parissa, myös työajan ulkopuolella silloin tällöin. Esille nousivat myös toiveet liukuvampaan työaikaan, etätööhön sekä joustavuutta lomien ja vapaiden kanssa. Työtuihin oltiin erittäin tyytyväisiä, kuten e-passin liikunta- ja kulttuuripalveluihin.

Kuvassa 13 näkyvät vastaukset viimeisiin väittämiin aihealueella työolosuhteet ja fyysinen ympäristö. Näissä väittämissä näkyi eniten erimielisyyttä koko kyselylomakkeeseen verrattuna. Vastaajista suurin osa (96 %) oli tyytyväisiä työpisteen ergonomiaan ja työvälineiden asianmukaisuuteen. Lisäksi huomattava osa vastaajista (81 %) piti myös työympäristöä viihtyisänä. 57 % vastaajista koki pystyvänsä vaikuttamaan riittävästi etätö/toimistotyövalintoihin. Toisaalta 35 % vastaajista oli saman väittämän suhteen vähintään jokseenkin eri mieltä. ”Saan tarvitsemani työrauhan”-väittämässä oli eniten tyytymättömyyttä ja jopa 31 % vastaajista eivät olleet tyytyväisiä työrauhan tasoon. Lisäksi 31 % vastaajista eivät olleet eri eikä samaa mieltä kyseisen väittämän suhteen.



KUVA 13. Työolosuhteet ja fyysinen työympäristö (n=26)

Kyselylomakkeen lopussa kysyimme vielä muutaman avoimen kysymyksen, joista ensimmäinen oli: ”Mitä hyötyjä koet saavasi toimistopäivistä?”. Esille nousi monia positiivisia asioita, kuten helpompi kysyä apua, vinkkien kuuleminen työntekoon, ergonominen työpiste, työpaikalle tullessa saa enemmän liikuntaa ja toimistopäivät rytmittävät päivää. Negatiivisia ajatuksia tuli ilmi melusta ja hälystä, mikä on koettu kuormittavana ja työnteko ei ole tästä syystä ollut niin tehokasta kuin etätöissä kotona. Tämän kysymyksen yhteydessä oli myös lisäkysymys toimistopäiviin liittyen: ”Mikä tekee niistä mieluisia?”. Mieluisista tekijöistä nousi esille sosiaaliset kontaktit ja työkavereiden tapaaminen toimistolla. Työkavereiden näkeminen toimistolla koettiin fiilistä piristäväksi ja heiltä saa tukea sekä apua nopeasti. Tällöin myös työpäivät kuluvat nopeammin ja on kiva päästä vaihtamaan kuulumisia.

Kyselylomakkeen loppuun jätimme vielä halukkaille mahdollisuuden vastata kysymykseen ”Muuta lisättävää tai kehittämisehdotuksia työhyvinvointia edistäviin toimiin?”. Työntekijät nostivat esille muutamia eri asioita työhyvinvoinnin edistämiseen. Joustavampaa työaikaa ja liukumamahdollisuutta toivottiin lisää sekä enemmän valinnanvapautta etätöön ja toimistotyön valintoihin. Lisäksi toivottiin yhteistä tekemistä ja siihen ehdotettiin esimerkkinä erilaiset lajikokeilut halukkaiden kesken työnantajan kustantamana. Ylimääräisiin palkkioihin toivottiin enemmän tasavertaisuutta. Toimistolle toivottiin tarkempaa siivousta pölyisyyden vuoksi. Myös valaistukseen ja ilmanvaihtoon kaivataan parannuksia työviihtyvyyden lisäämiseksi paikan päällä.

6 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kohdeyrityksen työhyvinvoinnin nykytilaa ja tasoa. Kysely suunnattiin kohdeyrityksen pienelle työryhmälle. Sähköisen kyselylomakkeen kautta saimme selkeän käsityksen työhyvinvoinnin tasosta työryhmän näkökulmasta. Saatujen vastausten perusteella työhyvinvointi on yleisesti ottaen suhteellisen hyvällä tasolla. Vastauksista ilmeni enemmän positiivisia kokemuksia ja mietteitä työhyvinvoinnin suhteen negatiivisten ajastusten sijaan.

Organisaation toimintaan ja esihenkilötyöskentelyyn oltiin yleisesti erittäin tyytyväisiä. Tiedonkulku työpaikalla toimii yksikön johdon ja henkilöstön välillä ja työhyvinvoinnin nykytila koettiin hyväksi. Työntekijät kokivat saavansa arvostusta tekemästään työstä ja työkuorman olevan sopivalla tasolla. Suurin osa työntekijöistä oli myös tyytyväisiä organisaation tarjoamiin terveyden ja hyvinvoinnin tukitoimiin, vain muutamat kokivat näissä parannettavaa. Organisaation toiminta siis selkeästi tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Yhteisöllisyyden kokemus työpaikalla oli todella positiivinen. Työntekijät tunsivat kuuluvansa joukkoon työryhmässä ja tulevansa kuulluksi työpaikalla. Lisäksi ilmapiiri työpaikalla koettiin hyväksi ja työryhmän jäsenet kokivat saavansa apua sekä kannustusta työkavereilta.

Halusimme selvittää myös työntekijöiden omaa hyvinvointia ja työssä jaksamista, sillä ne kulkevat vahvasti yhdessä työhyvinvoinnin kokemusten kanssa. Yleisesti ottaen tämäkin aihealue sai paljon positiivisia vastauksia. Suurin osa työntekijöistä koki mm. syövän terveellisesti, liikkuvan ja nukkuvan riittävästi. Näissä väittämässä kuitenkin muutamat olivat myös eri mieltä. Työn stressaavuus tuli ilmi tämän aihealueen väittämässä ja se, että työn vastoinkäymisestä ei välttämättä ole aina niin helppo päästä irtautumaan ja siirtyä eteenpäin. Tätä mieltä oli kuitenkin vain todella pieni osa vastaajista.

Työ ja osaaminen-aihealueen vastauksissa ilmeni mm. tyytyväisyys työpaikan tarjoamaan tukeen ja mahdollisuuksiin oman osaamisen kehittämisessä sekä työntekijöiden kokemus siitä, että heidän osaamisensa vastaa työn vaatimuksia. Epätyytyväisyyttä heräsi työaikajärjestelyihin ja oman työn organisointiin liittyen. Vastaajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työkuvaan ja työn palkitsevuuteen. Selkeästi kuitenkin toivottiin enemmän vapautta käytännöllisiin työaikajärjestelyihin, kuten työaikoihin ja oman työn organisointiin.

Työntekijöiden tämänhetkistä motivaatiota ja siihen liittyviä tekijöitä selvitettiin yksinkertaisilla kysymyksillä, joihin vastausvaihtoehdot olivat kyllä tai ei. Huomattava enemmistö työntekijöistä koki olevansa motivoituneita työssään ja jopa silloin tällöin saavuttavansa flow-tilan työtä tehdessä. Selvitimme motivaatiotekijöitä myös avointen kysymysten avulla samassa yhteydessä. Motivoiviksi tekijöiksi työnteossa nousivat mm. rahalliset lisäpalkkiot, säännöllinen kuukausittainen tulonlähde ja arjen rytmittyminen töiden avulla. Lisäksi arvokkaita tekijöitä työntekijöille olivat työkaverit, positiiviset palautteet ja asiakkaiden kiitokset. Työntekijöiden motivaatio on selkeästi kohdillaan, mikä tekee työstä heille mieluisampaa. Kuitenkin tässäkin aihealueessa heräsi myös kehittämistoiveita, mitä organisaatio voisi tehdä motivaation maksimoimiseksi.

Työolosuhteista ja fyysisestä työympäristöstä kysyessä nousi esille epätyytyväisyyttä toimistolla työskentelystä joidenkin vastaajien kesken. Vastaajat toivoivat enemmän vapautta valita etätyöskentelyn toimistotyöskentelyn sijaan, sillä työympäristö toimistolla ei ole kaikille niin tehokas ja toimiva

verrattuna kotitoimistoon. Tässä yhteydessä mainittiin mm. melun ja hälyn aiheuttamat negatiiviset vaikutukset työntekoon. Työpisteiden ergonomiaan toimistolla oltiin kuitenkin erittäin tyytyväisiä ja monet olivat myös työympäristöön tyytyväisiä. Näistä vastauksista selvisi siis se, että toimisto on osalle työntekijöistä mieluisa ja viihtyisä työympäristö, mutta kaikille se ei kuitenkaan selkeästi toimi samalla tavalla. Siksi vastaajat ilmaisivat toiveensa mahdollisuudesta vaikuttaa enemmän etätönteekoon, jotta työnteko olisi mahdollisimman tehokasta. Työympäristöön toimistolla täytyisi tehdä selkeästi muutoksia, jotta jokainen työntekijöistä kokisi sen mieluisaksi ympäristöksi.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työhyvinvointi on erittäin hyvällä tasolla kohdeyrityksen työryhmässä. Joitakin kehityskohteita ja -toiveita nousi esille kyselystä, millä työhyvinvointia voitaisiin vielä parannella. Lisäksi on toki sekin puoli, että näin laadukasta työhyvinvointia täytyy myös ylläpitää selkeällä suunnitelmalla ja toimenpiteillä aktiivisesti, jotta se pysyy korkeatasoisena.

7 KEHITYSEHDOTUKSET

Tutkimuksessa tulee ilmi, että työryhmän työhyvinvointiin on jo panostettu erittäin hyvin ja työntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työhyvinvoinnin tilaan. Työhyvinvointiin täytyy kuitenkin jatkossakin panostaa vähintään yhtä laadukkaasti mitä tälläkin hetkellä, jotta sen taso pysyy yhtä hyvänä tai mahdollisesti kehittyy entisestään. Työhyvinvoinnin tilaa olisi hyvä seurata vuosittain ja näin pysyä ajan tasalla sen kehityksestä ja mahdollisista haasteista. Kehittämiskohteita olisi tärkeää tarkastella ja tehdä konkreettisia toimenpiteitä, minkä jälkeen myös seurata, että ovatko nämä toimenpiteet tuottaneet tulosta. Tutkimuksen kyselystä nousi esille kehittämiskohteita, mitä työntekijät toivoisivat yrityksessä olevan paremmalla tasolla. Kehittämiskohteet liittyivät esimerkiksi työaikojen joustavuuteen, työympäristön viihtyvyyteen ja liikuntamahdollisuuksiin. Tämän pohjalta olemme laatineet kehitysehdotuksia, jotka voisivat lisätä työhyvinvointia entisestään yrityksessä.

Organisaatio voi lisätä tyytyväisyyttä loma-aikatauluihin ja vapaa-ajan toiveisiin tarjoamalla työntekijöilleen mahdollisuuden joustaviin loma-aikoihin ja vapaiden suunnitteluun omien toiveiden mukaisesti. Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi tekemällä kysely siitä, mille aikavälille lomiam toivotaan ja tästä voisi rakentaa jonkinlaisen taulukon, mihin pyrittäisiin saamaan mahdollisimman monelle lomataidän toivomiinsa aikoihin. Tämä antaisi työntekijöille kuvan siitä, että heitä ja heidän toiveitansa kuunnellaan. Toki täytyy myös ymmärtää se, että töissä täytyy aina olla tietyn verran työntekijöitä, jotta organisaation toiminta pysyy ennallaan, joten aina nämä lomatoiveet eivät välttämättä toteudu sataprosenttisesti.

Lisäksi organisaatio voisi tarkastella liukuvan työajan mahdollisuutta ja luoda työntekijöille joustavammat järjestelyt omien työaikojen suunnittelua varten. Organisaatio voi kerätä myös työntekijöiden konkreettisia näkemyksiä siitä, miten loma- ja työaikojen joustavuutta voitaisiin lisätä ja mitä toiveita heillä on työaikojen joustavuuden suhteen. Todennäköisesti työntekijät, jotka näitä toiveita ovat esittäneet, osaavat myös kertoa käytännönläheisiä ehdotuksia, millä ongelmaa voitaisiin ratkoa. Tämän jälkeen voitaisiin laatia selkeät ohjeistukset, kuinka liukumatyötä olisi mahdollista toteuttaa ja millaisiin työpäiviin liukumamahdollisuus olisi mahdollista järjestää. Joustavampia työaikoja kehittämällä olisi työntekijöillä mahdollisuus sovittaa työaikansa omaan elämäntilanteeseensa parhaalla mahdollisella tavalla, mikä edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja motivaatiota. Kuten toimme ilmi opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksessa, on työntekijöiden psyykkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeää, että he pääsevät toteuttamaan itseään mahdollisimman monipuolisesti työskennellessä ja tuntemaan arvostuksen tunnetta työyhteisössä. Työ- ja loma-aikojen joustavuuden lisääminen työntekijöiden toiveiden perusteella kehittäisi näitä psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueita huomattavasti, mikä puolestaan lisää työntekijöiden motivaatiota ja työn merkityksellisyyden tunnetta.

On tärkeää, että työympäristö on viihtyisä ja tukee työntekijöiden työntekoa mahdollisimman monipuolisesti, jotta työntekijät tulevat mielellään työskentelemään toimistolle. Kyselyn vastausten perusteella on selkeää, että organisaatio voisi keskittyä toimiston työympäristön viihtyvyyden parantamiseen. Työympäristöä voitaisiin parantaa keskittymällä toimiston ilmanvaihtoon, valaistukseen, siisteeseen ja melunhallintaan. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksessa toimme ilmi sitä, miten paljon meluisa työympäristö voi aiheuttaa negatiivisia ilmiöitä työntekijöillä kuten stressiä ja keskittymisvai-

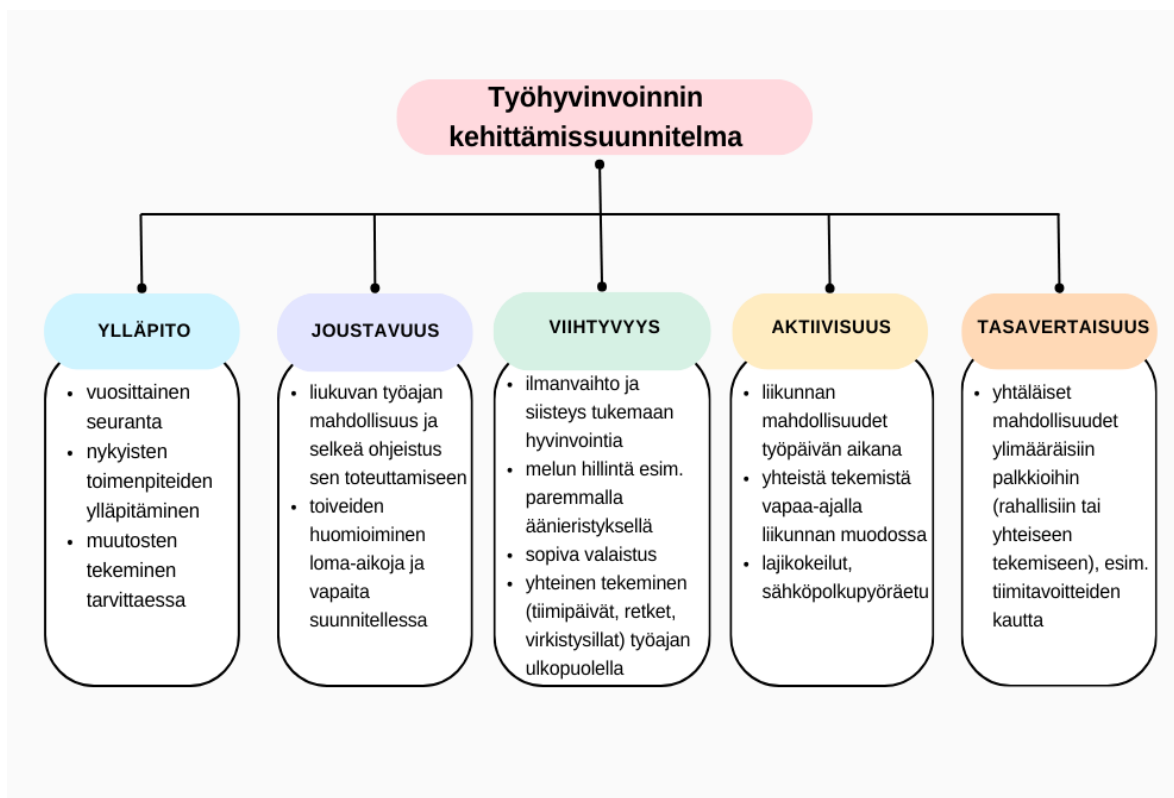
keuksia. Nämä taas puolestaan heikentävät tehokkuutta ja työhyvinvointia monilla tavoin. Työympäristön ilmanvaihto ja sopiva valaistus ovat myös konkreettisia tekijöitä, joita parantamalla työympäristöstä saadaan viihtyisämpi ja terveellisempi kaikille, mutta erityisesti esim. allergikoille.

Työntekijät toivoivat myös enemmän liikunnan mahdollisuuksia sekä työpäivän aikana että yhdessä tekemistä vapaa-ajalla liikunnan muodossa työnantajan tukemana. Liikunnan mahdollisuuksia voitaisiin lisätä erilaisten yhteisien lajikokeiluiden, liikuntamahdollisuuksien sekä etujen kautta. Liikunta- ja kulttuurietu olivat jo yrityksellä käytössä, mutta esimerkiksi sähköpolkupyöräetu voisi olla mieleinen liikuntamuoto, mikä voisi lisätä pyöräilyä työpaikalle tai vapaa-ajalla. Yhteiset lajikokeilut voisivat kehittää työryhmän yhteisöllisyyttä ja samalla lajikokeilut mahdollistaisivat uusien harrastuksien kokeilemisen sekä mahdollisen liikunnan lisääntymisen myös vapaa-ajalla, mikäli joku työntekijöistä innostuisi aloittamaan kyseisen lajin harrastamisen. Työntekijöille voisi myös tarjota liikunnan mahdollisuutta työpäivän aikana, esimerkiksi tunti liikuntaa työpäivän aikana tai edes viikossa, voisi edistää työntekijöiden vireyttä ja tehokkuutta. Työntekijöiden fyysinen sekä henkinen hyvinvointi voi kehittyä liikunnan mahdollisuuksien myötä. Liikunta voi olla itselleen mieleistä, kuten kuntosalikäynti tai koiran kanssa ulkoilu. Halukkaat saisivat testata näitä liikuntamahdollisuuksia ja voitaisiin seurata, millaisia tuloksia liikunnan lisäämisellä osaksi työpäivää olisi.

Palkkioihin organisaatio voisi kehittää enemmän tasavertaisuutta ja sitä olisiko mahdollista järjestää esimerkiksi koko työporukalle olevia kilpailuita, joihin kaikilla olisi yhtäläinen osallistumismahdollisuus. Usein palkkiot ja tavoitteet ovat asetettuna henkilökohtaisesti, mutta olisi myös erittäin tehokasta ja tiimihenkeä kohottavaa saada koko työryhmä panostamaan yhdessä tavoitteiden saavuttamiseksi niin, että kaikki saisivat siitä jonkinlaisen palkkion. Organisaatio voi miettiä mikä olisi sopiva yhteinen tavoite, mikä tukisi samalla yrityksen tavoitteita sekä lisäisi työntekijän motivaatiota tavoitteiden saavuttamista varten. Palkkiot voisivat olla joko rahallisia tai työnantajan kustantama yhteinen tekeminen työporukalla. Tällainen järjestely samalla lisäisi työtehokkuutta, kuin myös työryhmän yhteishenkeä. Kirjallisuuskatsauksessa tuli ilmi se, miten tärkeää sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta on yhteisöllisyyden tunne, mikä kehittyy yhteisten tavoitteiden ja päämäärien kautta. Tämä vaikuttaa positiivisesti koko työpaikan ilmapiiriin ja lisää työympäristön mukavuutta vähentämällä stressiä sekä kehittämällä työntekijöiden yhteistyötaitoja.

Organisaatio pystyy edistämään työhyvinvoinnin sosiaalista osa-aluetta tarjoamalla työntekijöilleen mahdollisuuksia viettää enemmän yhteistä aikaa ja osallistua yhdessä erilaisiin aktiviteetteihin myös vapaa-ajalla. Tämän voi mahdollistaa esimerkiksi järjestämällä säännöllisesti tiimipäiviä, retkiä tai virkistysiltoja, joissa työntekijät voivat rentoutua ja viettää aikaa yhdessä ilman työasioita. Lisäksi organisaatio voi kannustaa työntekijöitä osallistumaan vapaa-ajan tapahtumiin ja harrastuksiin yhteisöllisesti, esimerkiksi järjestämällä urheilutapahtumia, kulttuuriretkiä tai vapaa-ajan harrastekursseja. Näin yritys loisi mahdollisuuden sille, että työntekijöiden välille syntyy positiivisia suhteita, samalla vahvistaen tiimihenkeä ja edistäen työntekijöiden hyvinvointia sekä työn iloa myös työajan ulkopuolella.

Olemme laatineet työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman kehitysehdotuksien pohjalta ja tehneet kuvan (Kuva 14) havainnoimaan kehittämissuunnitelmaa. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman pääteemat ovat ylläpito, joustavuus, viihtyvyys, aktiivisuus ja tasavertaisuus.



KUVA 14. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyömme keskeinen tavoite oli analysoida kohdeyrityksen työryhmän nykyistä työhyvinvointia ja tunnistaa alueet, joissa voisi olla parantamisen varaa. Tuloksista tuli ilmi, että työntekijät kokivat hyvinvointinsa pääosin hyväksi ja olivat tyytyväisiä organisaation toimintaan ja esimiestyöhön. Kuitenkin tärkeiksi koetuissa työaikajärjestelyissä ja työympäristössä havaittiin kehitystarpeita. Erityisesti toiveita heräsi joustavuudesta ja vapauden tarjoamisesta työskentelyyn. Kyselyn tuloksien avulla saimme ymmärrystä kohdeyrityksen työhyvinvoinnista ja tuloksien pohjalta pystyimme miettimään käytännön suosituksia sen parantamiseksi. Kehittävät toimenpiteet, kuten joustavien loma-aikojen tarjoaminen ja työaikojen liukumamahdollisuuksien lisääminen, voivat parantaa työntekijöiden hyvinvointia yrityksessä samalla parantaen työtyytyväisyyttä. Haluamme että tekemämme tutkimus on merkityksellinen tulevia kyselyitä/tutkimuksia ajatellen, sillä se mahdollistaa jatkuvan kehityksen monipuolisesti eri työhyvinvoinnin tekijöiden parissa. Tulevat tutkimukset voisivat esimerkiksi syventyä tarkastelemaan tarkemmin työaikajärjestelyjen ja työympäristön vaikutusta työhyvinvointiin, jotta nähtäisiin, onko tilanne parantunut konkreettisten toimenpiteiden jälkeen. Yhteenvetona voidaan todeta, että tämän tutkimuksen tulokset tarjoavat arvokasta tietoa työhyvinvoinnin tilasta kohdeyrityksessä ja mahdollistavat kehittämissuunnitelman viemisen käytäntöön. Tavoitteenamme on, että tutkimuksemme lisää tietoisuutta työhyvinvoinnista ja sen vaikutuksista työntekijöihin sekä työympäristöön.

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön luvussa 8. käsitellään opinnäytetyötä prosessina sekä työn eettisyyttä ja luotettavuutta. Tässä luvussa refleктоimme työmme etenemistä, kerromme mitkä olivat meidän vahvuutemme työn tekemisessä ja mitkä vaiheet tuntuivat haastavalta. Käymme läpi, mitä saavutimme odotustemme mukaisesti, sekä mitkä asiat eivät sujuneet suunnitelmien mukaan. Tarkastelemme myös oivalluksia, joita olemme oppineet ja miten ne ovat vaikuttaneet työmme lopputulokseen sekä sitä, kuinka työ kasvatti meitä ammatillisesti. Lisäksi pyrimme analysoimaan tekemämme tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä teorian tiedon avulla.

8.1 Opinnäytetyöprosessi

Aloitimme prosessin syksyllä 2023. Aiheeksi valikoitui työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen ja kehittämissuunnitelman laatiminen yhteistyössä toimeksiantajayrityksen kanssa. Meillä oli kiinnostusta ja osaamista aihetta kohtaan opintojemme kautta ja toimeksiantajayrityksellä oli tarve tällaiselle tutkimukselle. Työn käynnistäminen ja alkuvaiheet olivat ehdottomasti kaikista vaikeimmat. Koko prosessi tuntui todella isolta ja laajalta, joten sitä oli haastavaa rajata pienempiin osiin. Työhyvinvointi aiheena on myös todella monipuolinen ja siitä löytyy valtavasti tietoa eri näkökulmilla.

Syksy meni lähinnä suunnitellessa ja opinnäytetyöhön liittyviä ennakkotehtäviä tehdessä. Kävimme syksyllä yhteisen keskustelun toimeksiantajan kanssa, mistä saimme paljon ideoita opinnäytetyömme kehittämiseen ja aiheen rajaamiseen. Keskustelusta heräsi hyviä ajatuksia siitä, mitä haluamme tutkia ja minkä tyyliä kysymyksiä kyselyssä olisi hyvä olla. Aloimme keskustelun pohjalta miettimään opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä ja teimme ennakkotehtäviä suunnitelmien pohjalta.

Syksyn opintojen päätyttyä pääsimme tammikuussa 2024 aloittamaan prosessin kunnolla ja kevät meni tehokkaasti työskennellessä opinnäytetyön parissa. Aloitus tuntui todella vaikealta ja oli haastavaa saada kiinni siitä, mitä ihan ensimmäisenä rupeaisi tekemään. Hankaluuksia oli myös liiallisen ajattelun ja ylianalysoinnin suhteen, mikä teki aloittamisesta vielä haastavampaa. Alkuvaiheessa tapasimme opinnäytetyönohjaajaamme ja olimme laatineet pitkän listan kysymyksiä meitä mietityttäviä asioista. Asiat selkeytyivät todella paljon ensimmäisen tapaamisen jälkeen ja saimme intoa kirjoittamiseen.

Koimme meille parhaaksi tavaksi lähestyä opinnäytetyöprosessia aloittamalla sisällysluettelon luonnostelusta. Sen avulla saimme rakennettua jonkinlaista kokonaiskuvaa ja -käsitystä siitä, mitä työ sisältää ja missä järjestyksessä työtä tulisi lähestyä. Sisällysluettelon luomisen jälkeen lähdimme etsimään enemmän kirjallisuutta mikä voisi tukea meidän aiheitamme ja tutkimusta. Löysimme kirjallisuutta koulun ja kaupungin kirjastosta ja muita lähteitä löysimme hyvin muista opinnäytetöistä ja internet-lähteistä. Aihe oli molemmille todella mieleinen ja sen vuoksi myös kirjallisuuden sekä teorian lukeminen tuntui mielenkiintoiselta ja mielekkäältä.

Kirjallisuuskatsaus valmistui todella nopeasti tammi- ja helmikuun aikana, ja sen jälkeen lähdimme luomaan kyselylomaketta teorian tiedon pohjalta Webropol-ohjelmalla. Kyselyn luomisessa oli hieman vaikeuksia mm. kysymysten muotoilun ja jäsentelyn kanssa, joten muokkasimme sekä hioimme sitä

useasti. Kävimme kyselyä läpi opinnäytetyönohjaajan ja toimeksiantajan kanssa. Teimme toimeksiantajan kanssa muokkauksia kyselyyn ja lisäsimme tietyn aihepiirin kysymyksiä ja poistimme epäolennaisia kysymyksiä heidän toiveiden mukaan. Kyselyn lähetimme 20. päivä helmikuuta ja annoimme vastausaikaa seitsemän päivän verran. Aluksi oli vaikeaa saada vastaajia ja laitoimme puolelta välissä viikkoa muistutusviestin työntekijöille. Viimeisen muistutuksen laitoimme henkilökohtaisella sähköpostilla kyselyn viimeisenä päivänä toimeksiantajan luvalla.

Kyselyn vastauksien tultua, pääsimme todella nopeasti kirjoittamaan tuloksia auki. Maaliskuu meni tehokkaasti tuloksia analysoidessa ja opinnäytetyön viimeisiä pohdintoja kirjoitellessa. Mielestämme analysointivaihe oli helppoa ja nopeasti etenevää, sillä lähteitä ei tarvinnut enää juurikaan etsiä, vaan pääsimme hyödyntämään kyselyn vastauksia, joita pystyimme analysoimaan jo oppimamme teorian pohjalta. Tulokset sekä kehittämissuunnitelman kävimme esittelemässä huhtikuussa kohdeyrityksen työryhmälle heidän tiimipalaverien aikana. Loimme 20 minuutin PowerPoint-esityksen, johon keräsimme tärkeimmät pointit opinnäytetyöstä ja kehittämissuunnitelmasta.

8.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

On tärkeää hahmottaa suunnitteluvaiheesta saakka kehittämistyön tehtävä, jotta taataan luotettavuus ja kehittämistyön onnistuminen. Lisäksi on olennaista tarkastella, mikä on tehtävän ja tehtäväasettelun puolesta olennaista tietoa, miten tietoa kerätään, keneltä tietoa kerätään ja kuinka erilaisia kerättyjä aineistoja voidaan tulkita ja käsitellä. (Haaga-Helia LibGuides 2020.) Opinnäytetyön tutkimuksen kohteena oli 38 työntekijää finanssialan yrityksessä ja vastausprosentti oli 68,4, minkä perusteella tutkimuksen tuloksia voidaan pitää jokseenkin luotettavana. Vastausprosenttia olisi voinut nostaa esim. hieman pidempi vastausaika tai jonkinlainen palkinto kyselyyn vastanneille. Opinnäytetyön kysely toteutettiin jokaiselle vastaajalle samanlaisena sähköisellä kyselylomakkeella. Kysely lähetettiin käyttäen internetlinkkiä, millä mahdollistamme kyselyyn vastaamisen täysin anonyymisti. Pyrimme varmistamaan täyden anonymiteetin kyselyämme luodessa, emmekä keränneet tunnistettavia tietoja vastaajista. Tutkimuksen aikana pidimme erityistä huolta siitä, että vastaajien henkilöllisyys säilyy täysin anonyyminä ja samalla tarjosimme helpon tavan jakaa omia kokemuksia ja kehitysehdotuksia työhyvinvoinnista. Tulosten analysoinnin aikana varmistimme, ettei vastaajien henkilöllisyys voi ilmentyä vastauksissa. Kyselyn alussa kerrottiin selkeästi, mihin vastaajat ovat osallistumassa, kauan kyselyn tekemiseen varata aikaa ja millaista tietoa tulemme heiltä keräämään. Pyrimme luomaan turvallisen lähestymistavan ja luottamuksellisen ympäristön vastaamiseen ja mielipiteiden jakamiseen.

Työn alkuvaiheessa allekirjoitimme Savonian virallisen opinnäytetyösopimuksen opinnäytetyöohjaajan ja toimeksiantajan kanssa. Sopimuksessa tulee ilmi olennaisimmat seikat opinnäytetyön julkistamisesta ja sisällön oikeuksista sekä esim. salassapitovelvollisuus ja erimielisyyksien ratkaisu. Sopimus takasi kaikkien osapuolien oikeudenmukaisuuden opinnäytetyöprosessin aikana.

Tieteellisen tiedon olennaisia edellytyksiä on, että sen kerääminen on systemaattista ja kontrolloitua. On tärkeää varmistaa, että käytetyt mittarit todella mittavat sitä, mitä on tarkoitus mitata (validiteetti), ja että ne eivät johda sattumanvaraisiin tuloksiin (reliabiliteetti). Mittarin luotettavuus ja pätevyys ovat keskeisiä näkökulmia tutkimuksen toteuttamisessa. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg

2020, 84.) Käytimme todella paljon aikaa pohtiessamme sitä, minkälaiset kysymykset ja aihealueet kyselyssä tuovat tutkimuksen ja kohdeyrityksen kannalta olennaisia sekä hyödyllisiä tietoja ilmi. Päädyimme kyselyn lopullisiin kysymyksiin laajan teorialiedon ja toimeksiantajan toiveiden kautta. Validiteetti tutkimuksessamme on näin ollen erittäin hyvä, sillä sähköisen kyselylomakkeen kysymykset on valittu erittäin harkiten ja niiden asetteluun sekä sanavalintoihin on käytetty aikaa. Olemme kyselyssä halunneet tuoda käsitteitä selkeästi ilmi, jotta jokainen kyselyyn vastannut ymmärtää mitä kysytään. Esim. flow-tilaa on avattu, jotta jokainen kyselyyn vastannut ymmärtää, mitä flow-tilalla tarkoitetaan. Reliabiliteetti merkitsee sitä, että miten luotettavasti ja toistettavasti mittaus on tehty (Tilastokeskus julkaisuaika tuntematon). Koska teimme mittauksen opinnäytetyön aikana vain kerran niin kuin oli tarkoituskin, sen toistettavuutta ei ole tutkittu. Kyselylomake on kuitenkin sähköisesti luotu ja sen voi tarvittaessa toistaa uudelleen samalle kohderyhmälle. Käytännössä kysely on siis toistettavissa ja työhyvinvoinnin kehitystä voi seurata vertaamalla tuloksia tässä opinnäytetyössä ilmeneviin tuloksiin.

Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen opinnäytetyön arviointi on tehtävä rehellisesti ja tarkasti. Eettisessä arvioinnissa ei riitä toteaminen, että on toteuttanut eettisiä periaatteita, vaan täytyy pystyä myös kertomaan, kuinka eettisiä periaatteita on noudattanut. Arvioinnin osalta olennaista on pohtia, millaisia valintoja on tehty ennen aineiston kokoamista ja mihin pyrit valinnoillasi. (Vilka 2021, 198.) Opinnäytetyötä tehdessämme halusimme toteuttaa oikeanlaista tieteellistä käytäntöä. Noudatimme Savonia ammattikorkeakoulun raportointiohjeita, käyttäen oikeanlaisia tekstiviitteitä ja lähdeluetteloja. Plagioinnin tarkastamisen apuna käytimme Turnitin-järjestelmää. Turnit luo raportin sen pohjalta, kuinka paljon se havaitsee samankaltaisuutta meidän kirjoittaman tekstin sekä tietokannasta löytyvän materiaalin kesken. Turnitin avulla saimme varmistettua työmme alkuperäisyyden ja eettisen oikeellisuuden.

Otimme huomioon myös eettisen herkkyyden opinnäytetyötämme tehdessä. Eettinen herkkyys on lähtökohta, mikä merkitsee sitä, että hyödyntää toisen työn tuloksia ja kokoamia tutkimusaineistoja asianmukaisesti ja kunnioittavasti (Vilka 2021, 122). Noudatimme aktiivisesti työskentelytavoissa yleistä huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä. Halusimme luoda tutkittavalle joukolle turvallisen ja rehellisen ympäristön. Minimoimme aineiston kokoamisen haitat tekemällä kyselystä mahdollisimman nopeasti ja helposti vastattavan ja kyselyyn annettiin mahdollisuus vastata työpäivän aikana omalta tietokoneelta täysin anonyyminä.

Lähdekritiikillä tarkoitetaan, että arvioi käyttämän lähteen tai aineiston, myös tekstin, kuvan tai teoksen laadun ennen kuin sitä on käytetty opinnäytetyössä. Lähdekritiikki on tärkeää, sillä se vaikuttaa opinnäytetyön laatuun ja luotettavuuteen, sekä myös tulosten hyödynnettävyyteen (Vilka 2021, 120.) Pyrimme olemaan mahdollisimman lähdekriittisiä työmme aikana, mikä oli paikoittain hieman haastavaa, jos kaivattua tietoa ei löytynyt kuin yhdestä lähteestä. Halusimme hyödyntää mahdollisimman uutta ja ajankohtaista tietoa. Työhyvinvointiin liittyvää uutta kirjallisuutta on vielä aika vähän saatavilla, joten hyödynsimme myös vanhempaa kirjallisuutta ja uudempaa tietoa saimme hyvin eri internetlähteistä sekä opinnäytetöistä. Kirjallisuudessa varmistimme, että tieto on vielä ajanmukaista, jotta se olisi vielä hyödynnettävissä ja luotettavaa.

8.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessi kasvatti meidän ammatillista osaamistamme monipuolisesti. Erityisesti itsenäinen työskentely ja itseohjautuvuus kehittyi koko prosessin ajan. Aiheesta alkaen kaikki valinnat ja päätökset työhön liittyen oli meidän tehtävissämme. Työn aikana myös aikatauluttaminen oli erittäin tärkeää ja siinä oppi jatkuvasti paremmaksi. Alkuun ei ymmärtänyt sitä, miten kauan tiettyihin opinnäytetyön osa-alueisiin tulee menemään aikaa ja olimme hieman aikaoptimisteja. Oli myös erittäin olennaista tehdä priorisointia omassa arjessa, jotta opinnäytetyön tekemiseen löytyi riittävästi aikaa. Loppujen lopuksi saimme kuitenkin työn valmiiksi alkuperäisen aikataulun mukaan.

Työtä tehdessä syvensimme osaamistamme työhyvinvoinnista entisestään ja opimme uutta tietoa sen kehittamisestä sekä organisaation nykytilan analysoimisesta. Työhyvinvoinnin tutkimisen haasteena oli se, miten paljon ja eri näkökulmista siitä löytyy tietoa. Tätä tietoa rajatessa opimme tunnistamaan meidän työmme kannalta olennaisia tietoja, mikä kehitti tiedonhakutaitoja. Opinnäytetyön parissa työskentely opetti meille tärkeitä osia tutkimuksen tekemisestä ja sen eri vaiheista. Emme olleet aikaisemmin tehneet tämän työn kaltaista projektia, joten työ kokonaisuudessaan oli erittäin opettavainen.

Pääsimme kehittämään viestintä- ja yhteistyötaitojamme, sillä teimme opinnäytetyön parityönä aktiivisessa vuorovaikutuksessa toistemme kanssa. Tämän lisäksi opimme omista työskentelytavoista, vahvuuksista sekä heikkouksista. Tiimityöskentely myös opetti meitä kommunikoimaan ja jakamaan vastuuta tehtävien kanssa, samalla oppien toiselta. Yhdessä työskentely oli meille positiivinen kokemus, sillä toisen motivaatio ja kannustaminen auttoivat jaksamaan haastavampinakin hetkinä. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi kasvatti meitä ammatillisesti monin tavoin ja antoi meille uudenlaisia valmiuksia työelämän tuomia mahdollisuuksia kohtaan.

Työssä on käytetty seuraavasti tekoälyä:

ChatGPT 2024. OpenAI. GPT-3.5. Käytetty tekstintarkastukseen ja kielen monipuolistamiseen. Tammi-
mikuu-huhtikuu 2024. <https://chat.openai.com>

LÄHTEET

Aitos, Päivi 2014. Työhyvinvoinnin ohjeistus erikoissairaanhoidon toimialueelle. Opinnäytetyö. Terveyden edistämisen koulutusohjelma. Turun ammattikorkeakoulu.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79175/Aitos%20Paivi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Viitattu 13.2.2024

Alasaari, Moona 2018. Esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma- Tradenomi (AMK). Kajaanin ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/157565/Alasaari_Moona.pdf?sequence=1 Viitattu 29.1.2024

Alkkiomäki, Juho 2022. Esimiehen rooli työhyvinvoinnin edistämässä. Opinnäytetyö. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Savonia ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/746199/Alkkiomaki_Juho.pdf?sequence=2 Viitattu 16.4.2024

Almatalent, 2023. Yritysten kannattaa tukea työntekijöiden liikkumista. Verkkajulkaisu.
<https://www.almatalent.fi/blogi/yritysten-kannattaa-tukea-tyontekijoiden-liikkumista/> Viitattu 7.2.2024

Ava akatemia. X-, Y- ja Z-sukupolvet työelämässä – mitä ottaa huomioon eri ikäisiä johdettaessa? verkkajulkaisu. <https://akatemia.fi/blogi/x-y-ja-z-sukupolvet-tyoelamassa-mita-ottaa-huomioon-erikaisia-johdettaessa/> Viitattu 22.1.2024

Brandt, Tiina 2021. 4. Johtamistyön vaikutus psykologiseen pääomaan. Kirjapodin tiimi- blogi. 19.8.2021. <https://kirjapodi.fi/4-johtamistyon-vaikutus-psykologiseen-paaomaan-tiina-brandt/> Viitattu 28.4.2024

Contursi, Emma 2019. Ergonomian ja fyysisen työhyvinvoinnin toteutuminen ja toimivuus avotoimistossa. Opinnäytetyö. Johtamisen koulutusohjelma Restonomi. Laurea-ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/168552/Ergonomian_ja_fyysisen_ty%F6hyvinvoinnin_toteutuminen_ja_toimivuus_avotoimistossa.pdf?sequence=2 Viitattu 16.4.2024

Dahlstedt, Linda 2021. Motivaation vaikutus työhyvinvointiin ja johtamiseen. Opinnäytetyö. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Savonia ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/502266/Dahlstedt_Linda.pdf?sequence=2&isAllowed=y Viitattu 14.2.2024

Furman, Ben & Ahola, Tapani 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Grönholm, Tomi 2023. Työn vaikuttamismahdollisuuksien, kehittämismahdollisuuksien ja autonomian merkitys työhyvinvoinnissa. Sosiologia. Pro Gradu. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/87011/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202305173075.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Viitattu 12.2.2024

Haaga-Helia LibGuides, 2020. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Verkkajulkaisu.
<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642> Viitattu 14.3.2024

Haataja, Terttu 2019. Sisäisen kouluttajan profiili ja osaamisen johtaminen kunnallisessa organisaatiossa, case Nokian kaupunki. Opettajankoulutuksen kehittämishanke. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/8019/Haataja.Terttu.pdf?sequence=2> Viitattu 29.1.2024

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja. Helsinki: Edita. Viitattu 23.1.2024

Heikura, Kaisa 2023. Työhyvinvoinnin johtaminen työntekijän, työyhteisön, esihenkilön ja organisaation näkökulmasta. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen. Karelia ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/814122/Heikura_Katja.pdf?sequence=2 Viitattu 31.1.2024

Helminen, Henna & Pietikäinen, Minna 2021. Viestintä osana työhyvinvointimuotoilua. Laurea journal. <https://journal.laurea.fi/viestinta-osana-tyohyvinvointimuotoilua/#c5e2a3a5> Viitattu 16.4.2024

Holmala, Emilia 2015. Maslowin tarvehierarkia työelämässä- materiaalia opetuskäyttöön. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/157587/Holmala_Emilija.pdf?sequence=1 Viitattu 7.2.2024

Hämynen, Jenna 2023. Työhyvinvoinnin kehittäminen- Case Yritys X. Opinnäytetyö. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Savonia-ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/806672/Hamynen_Jenna.pdf?sequence=2&isAllowed=y Viitattu 31.1.2024

If julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvoinnin ABC – 5 ohjetta esihenkilölle. Vinkkejä työhyvinvoinnin johtamiseen. Verkkojulkaisu. <https://www.if.fi/yritysassiakkaat/vakuutukset/henkilovakuutukset/huolehdi-henkilostosi-hyvinvoinnista/henkiloston-tyohyvinvoinnin-abc> Viitattu 8.2.2024

Iso-Heiniemi, Mari 2023. Uusi normaali - monipaikkainen työ. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Metropolia Ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/798393/Iso-Heiniemi_Mari.pdf;jsessionid=61282CF7B35AE144240795134A20A2AE?sequence=2 Viitattu 16.4.2024

Jarkko, Roosa 2020. Palkitsemisen kokemus osana työhyvinvointia: case organisaatio x. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Satakunnan ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/335083/Jarkko_Roosa.pdf?sequence=2&isAllowed=y Viitattu 7.3.2024

Juhani Kauhanen 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Helsingin Kamari Oy Viitattu 29.1.2024

Juurinen, Laura 2022. Työhyvinvoinnin ja motivaation merkitys myyntityössä. Opinnäytetyö. Myynnin koulutusohjelma. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744930/Laura_Juurinen_finalONT.pdf?sequence=2 Viitattu 16.4.2024

Kalliala, Inari 2019. Työyhteisön työhyvinvointi ja sen kehittäminen kohdeyrityksessä. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/227654/Kalliala_Inari.pdf?sequence=2&isAllowed=y Viitattu 29.1.2024

Kinnunen, Tiia & Määttä, Anni 2020. Asiantuntijan itseohjautuvuus julkishallinnollisessa organisaatiossa. Opinnäytetyö. Liiketalouden tutkinto-ohjelma, esimiestyö- ja henkilöstöosaaminen. Oulun ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/348819/Kinnunen_Tiia_M%E4%E4tt%E4_Anni.pdf?sequence=2 Viitattu 14.3.2024

Kirjoittaja tuntematon 2017. Viestinnän tulee olla proaktiivista. Loistava viestintätoimiston blogi. 20.12.2017. <https://www.loistavaa.fi/viestinnan-tulee-olla-proaktiivista/> Viitattu 8.2.2024

Koskimäki Marja & Tarkiainen Elisa 2018. Työyhteisön yhteisöllisyyteen vaikuttavat tekijät. Opinnäytetyö. Yrittäjyys tai tiimi johtaminen. Tampereen ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/154466/Koskimaki_Marja_Tarkiainen_Elisa.pdf?sequence=5 Viitattu 30.1.2024

Kuntaliitto 2013. Työyhteisö viestii, jotta olisi olemassa. Kunta-alan työyhteisöviestinnän opas. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/tyoyhteiso_viestii_ebook.pdf Viitattu 29.1.2024

Kämäräinen, Katja 2012. Sisäinen viestintä yrityksen henkilöstön näkökulmasta -Case: Yritys X Oy. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Laurea-ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40636/Kamarainen_Katja.pdf?sequence=1 Viitattu 6.3.2024

Lehtomäki, Henna 2021. Työntekijän työhyvinvointi- Miten työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa? Opinnäytetyö. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Savonia-ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/494026/Lehtomaki_Henna.pdf?sequence=2 Viitattu 29.1.2024

Marja-Liisa Manka & Marjut Manka 2023. Työhyvinvointi. Helsinki, Alma talent.

Mattila, Leena 2021. Kognitiivinen ergonomia avokonttorissa. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/507868/Mattila_Leena.pdf?sequence=2 Viitattu 6.2.2024

Module julkaisuaika tuntematon. Näin parannat työrauhaa avotoimistossa. Verkojulkaisu. <https://modulesolutions.fi/paranna-tyorauhaa-avotoimistossa/> Viitattu 30.1.2024

Monta tapaa: Tutkia ja Opettaa, 2017. Kyselylomakkeen / mittarin laadinta. Blogi. 16.01.2017. <https://tutkimusmentelmiattm.blogspot.com/2017/01/kyselylomakkeen-mittarin-laadinta.html> Viitattu 4.2.2024

Muhonen, Paula 2019. Työyhteisön työhyvinvoinnin tukeminen sisäistä viestintää kehittämällä. Opinnäytetyö. Sairaanhoidtaja YAMK. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167537/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6%20YAMK.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Viitattu 29.1.2024

Oikari, Ilari 2015. Fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen yrityksissä. Opinnäytetyö. Liiketoiminta ja kulttuuri. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/119290/Opinnaytetyo%20Ilari%20Oikari2.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 13.2.2024

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat -Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Riitta Hyppänen 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin -Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Rimpiläinen, Milla & Kivi, Rebekka 2022. 9 tapaa lisätä työpaikan yhteisöllisyyttä. Poolia Suomi blogi. 09.06.2022. <https://www.poolia.fi/9-tapaa-lisata-tyopaikan-yhteisollisyytta/> Viitattu 8.2.2024

Rubin, Anita julkaisuaika tuntematon. Monitieteisyys, poikkitieteisyys, tieteidenvälisyys. Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen blogi. Turun kauppakorkeakoulu, Turun yliopisto. <https://tulevaisuus.fi/filosofiset-perusteet/monitieteisyys-poikkitieteisyys-tieteidenvalisyys/> Viitattu 29.1.2024

Saarela, Liina 2018. Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin. Opinnäytetyö. Poliisiammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/149966/ON_Saarela.pdf;jsessionid=785DC64750DAA6FB022CD7723D184A50?sequence=1 Viitattu 7.2.2024

Sihvonen, Minna 2023. Työhyvinvointi organisaation vahvuutena. Opinnäytetyö. Yhteisöpedagogi. Humanistinen ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/806290/Sihvonen_Minna.pdf?sequence=2&isAllowed=y Viitattu 13.2.2024

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Viitattu 23.1.2024

Suomalaisen työn liitto 2017. Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. Verkkojulkaisu. 23.10.2017. <https://suomalaintyo.fi/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/> Viitattu 28.4.2024

Syynimaa, Maria & Syynimaa, Sanna, 2017. Ergonomian vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin toimistotyössä. Opinnäytetyö. Liiketoiminta ja kulttuuri. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142929/Syynimaa_Maria.pdf Viitattu 13.2.2024

Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon. Kyselylomakkeen laatiminen. verkkojulkaisu. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/> Viitattu 4.2.2024

Tietoarkisto, julkaisuaika tuntematon. Teemoittelu. Verkkojulkaisu. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/> Viitattu 19.2.2024

Tiikkainen, Anu 2019. Työhyvinvoinnin tekijät – Työhyvinvointikysely asiakaspalvelukeskuksen ammattilaisille. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus kehittäminen ja johtaminen. Turun ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/261393/Tiikkainen%20Anu.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Viitattu 13.2.2024

Tilastokeskus julkaisuaika tuntematon. Käsitteet, reliabiliteetti. Verkkojulkaisu. <https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html> Viitattu 19.3.2024

Tilus, Tia 2017. Työhyvinvoinnin kehittäminen kaupan alalla- Case: JYSK Hyvinkää. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Lahden ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/134210/Tilus_Tia.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 8.2.2024

Turku amk, 2021. Yksilölliset motivaatiotekijät vaikuttavat työsuoritukseen ja työhyvinvointiin. Verkkojulkaisu. <https://www.turkuamk.fi/fi/ajankohtaista/2681/yksilolliset-motivaatiotekijat-vaikuttavat-tyosuoritukseen-ja-tyohyvinvointiin/> Viitattu 14.2.2024

Työsuojeluhallinto julkaisuaika tuntematon. Näyttöpäätetyö. Verkkojulkaisu. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus/nayttopaatetyo> Viitattu 5.2.2024

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Ergonomian tietopankki, toimisto- ja tietotyö. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/ergonomian-tietopankki/toimisto-ja-tietotyö> Viitattu 5.2.2024

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Etättyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo> Viitattu 16.4.2024

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Liikkuminen ja liikunta osana hyvää työpäivää. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli/liikkuminen-ja-liikunta-osana-hyvaa-tyopaivaa> Viitattu 7.2.2024

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Stressi ja työuupumus. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus> Viitattu 31.1.2024

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Työntekijöiden hyvinvointi organisaatiomuutoksessa. Verkkojulkaisu <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/organisaatiomuutos/tyontekijoiden-hyvinvointi-organisaatiomuutoksessa> Viitattu 23.1.2024

- Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Uni ja palautuminen. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen> Viitattu 30.1.2024
- Työterveyslaitos, 2021. Etätö alkavan vuoden työsuojelukysymyksenä. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/etatyo-alkavan-vuoden-tyosuojelukysymyksena> Viitattu 8.3.2024
- Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. Psykososiaalinen kuormitus. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/> Viitattu 23.1.2024
- Tähtinen, Juhani, Laakkonen, Eeero & Broberg, Mari 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. 2. uudistettu painos. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos, Painosalama Oy.
- Verkkovaria, 2016. 1.1 Psykkinen hyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://www.verkkovaria.fi/taydentavat/psykologia/opiskelijalle/alotus/teema-1-oma-psykkinen-hyvinvointi/> Viitattu 6.2.2024
- Viitala, Alina 2022. Esihenkilö työhyvinvoinnin tukena. Opinnäytetyö. Liiketalouden tradenomi. Turun ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/755921/Viitala_Alina.pdf?sequence=2 Viitattu 29.1.2024
- Vilka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä, ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu 2021.
- Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Voimapuu julkaisuaika tuntematon. Työksinäisyys: Mitä se on, miten se ilmenee ja miten torjua sitä? Verkkojulkaisu. <https://voimapuu.com/2023/09/07/tyoyksinaisyys-mita-se-on-miten-se-ilmenee-ja-miten-torjua-sita/> Viitattu 30.1.2024
- Work goes happy 2018. Kivassa työyhteisössä käyttäytyään kivasti kaikkia kohtaan. Verkkojulkaisu. <https://www.wgh.fi/kivassa-tyoyhteisossa-kayttaydytaan-kivasti-kaikkia-kohtaan/> Viitattu 29.1.2024
- Yle, 2023. Mikael Lahtinen kuntoilee työajalla tunnin joka päivä – sairauslomalla hän ei ole ollut kohta kolmeen vuoteen. Verkkojulkaisu. <https://yle.fi/a/74-20071078> Viitattu 11.3.2024
- Yths, julkaisuaika tuntematon. Stressinhallinta. Verkkojulkaisu. <https://www.yths.fi/terveystieto/mielenterveys/stressinhallinta/> Viitattu 6.2.2024
- Zelmin, Caroline 2021. Pidempiä työsuhteita työilmapiiriä vahvistamalla –Tutkimus työilmapiirin vaikutuksesta työsuhteen keston. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/501514/Opinn%E4ytety%F6.pdf?sequence=2> Viitattu 6.3.2024

LIITE 1: TYÖHYVINVOINTIKYSELYN SAATETEKSTI

Tervehdys! 😊

Kiitos, että osallistut opinnäytetyöhömmе, joka keskittyy työntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimiseen työryhmässänne. Vastaathan kyselyyn mahdollisimman todenmukaisesti ja rehellisesti. Tarkoituksena ei ole arvioida yksittäisten henkilöiden suorituksia, vaan kerätä tietoa työryhmänne yleisestä työhyvinvoinnin tilasta.

Vastaukset ovat täysin anonyymejä, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa. Tavoitteenamme on luoda turvallinen ympäristö, jossa voit ilmaista mielipiteesi vapaasti. Arvostamme avoimuutta ja rohkaisemme jakamaan sekä positiivisia mietteitä että kehitysehdotuksia.

Kyselyn täyttämiseen menee n. 15 minuuttia ja pakolliset kysymykset on merkitty *-merkillä. Mikäli heräilee kysymyksiä tai tarvitset lisätietoja, voit ottaa yhteyttä osoitteessa mira.lappalainen@edu.savonia.fi

Kiitos vielä osallistumisestanne, arvostamme suuresti panostanne tähän tutkimukseen.

Ystävällisin terveisin,
Mira ja Saara, wellness-tradenomiopiskelijät
Savonia ammattikorkeakoulu

LIITE 2: WEBROPOL-KYSELYLOMAKE

1. Kauanko olet ollut tässä yrityksessä töissä? *

- 0-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- 21 vuotta tai pidempään

2. Organisaatio ja työn sisältö - Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 *

	1 = Täysin eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Ei eri, eikä samaa mieltä	4 = Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Olen yleisellä tasolla tyytyväinen työhyvinvoinnin nykytilaan organisaatiossani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilötyö tukee työhyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonkulku toimii yksikön johdon ja henkilöstön välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekemääni työtä arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkuormani on mielestäni sopivalla tasolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Onko organisaatiosi tarjonnut riittävästi terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä tukitoimia? Jos ei, niin mitä muutosta toivoisit näihin?

*

 Kyllä Ei


4. Yhteisöllisyys - Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 *

	1 = Täysin eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Ei eri, eikä samaa mieltä	4 = Jokseenkin samaa mieltä	5 = Täysin samaa mieltä
Tunnen kuuluvani joukkoon työryhmässäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toisia autetaan ja kannustetaan työryhmässäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni ilmapiiri on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minua kuunnellaan työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Oma hyvinvointi ja työssä jaksaminen - Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 *

	1 = Täysin eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Ei eri, eikä samaa mieltä	4 = Jokseenkin samaa mieltä	5 = Täysin samaa mieltä
Nukun riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön terveellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikun riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin palautua töistäni vapaa-ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En koe työtäni stressaavana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtaudun työhöni optimistisella asenteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun kohtaan työssäni vastoinkäymisiä, minun on helppo päästä niistä yli ja siirtyä eteenpäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn irrottautumaan työstäni vapaa- ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Työ ja osaaminen - Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 *

	1 = Täysin eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Ei eri, eikä samaa mieltä	4 = Jokseenkin samaa mieltä	5 = Täysin samaa mieltä
Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työpaikalla tarpeeksi tukea ja mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikutusmahdollisuudet oman työn organisointiin ovat hyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan vaikuttaa omiin työaikajärjestelyihin riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työssä onnistumisen kokemuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni palkitsevaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Koetko olevasi motivoitunut työssäsi tällä hetkellä? *

Kyllä

En

8. Tunnetko koskaan työssäsi flow-tilaa eli täydellistä uppoutumista tekemääsi tehtävään?

*

Kyllä

En

9. Koetko positiiviset palautteet ja kannustukset motivoiviksi tekijöiksi? *

Kyllä

En

10. Saavatko rahalliset lisäpalkkiot sinut ponnistelemaan enemmän työn tulosten eteen?

*

Kyllä

Ei

11. Mikä merkitys työlläsi on sinulle? Mikä tekee työstäsi merkityksellisen ja motivoivan?

*

12. Kuinka esihenkilösi tai työnantajasi voisi tukea työhyvinvointia entistä paremmin?

*

13. Työolosuhteet ja fyysinen työympäristö - Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 *

	1 = Täysin eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Ei eri, eikä samaa mieltä	4 = Jokseenkin samaa mieltä	5 = Täysin samaa mieltä
Toimistolla on mukava tehdä töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpiste on ergonominen ja työvälineet asianmukaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän työympäristöä viihtyisänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö motivoi työn tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvitsemani työrauhan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöpisteeni ergonomia on vähintään yhtä hyvä kuin toimistolla työskennellessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan riittävästi etätyö/toimistotyö valintoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Mitä hyötyjä koet saavasi toimistopäivistä? Mikä tekee niistä mieluisia? *

15. Muuta lisättävää tai kehittämisehdotuksia työhyvinvointia edistäviin toimiin?