

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

EETU NÄRHI

Uintiurheiluseuran työntekijöiden työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2024

Tekijä(t) Närhi, Eetu	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä 5/2024
	Sivumäärä 43	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Uintiurheiluseuran työntekijöiden työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
<p data-bbox="311 689 464 719">Tiivistelmä</p> <p data-bbox="311 723 1441 869">Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona uintiurheiluseura Cetus Espoolle syksyn 2023 ja kevään 2024 aikana. Tavoitteena oli tutkia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja selvittää toimeksiantajaorganisaation työntekijöiden työhyvinvoinnin sen hetkistä tilannetta.</p> <p data-bbox="311 907 1441 1308">Osana opinnäytetyötä toteutettiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Toimeksiantajaorganisaation työntekijöille lähetettiin Google Forms-kysely lokakuussa 2023. Kyselyn alussa kerrottiin kyselytutkimuksen tarkoituksesta sekä kysyttiin esitietokysymykset, joiden avulla vastauksia voitiin tarkastella toimialoittain. Kysely sisälsi yhteensä 65 kysymystä, jotka oli jaettu seitsemään kategoriaan: esitietokysymyksen, terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus, osaaminen ja yhteenveto. Kysely sisälsi avoimia kysymyksiä sekä kysymyksiä, joihin vastattiin asteikolla 1–5. Toimeksiantajaorganisaatio toivoi saavansa vastausten perusteella tietoa työntekijöidensä työhyvinvoinnin tilasta sekä työhyvinvointiin mahdollisesti vaikuttavista epäkohdista, jotta työhyvinvointia pystyttäisiin parantamaan tulevaisuudessa.</p> <p data-bbox="311 1346 1441 1603">Kyselyyn vastasi 60 toimeksiantajaorganisaation työntekijää, joka vastaa noin 40 % koko organisaation työntekijöistä. Kyselytutkimuksen perusteella työhyvinvoinnin voitiin todeta olevan pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Työntekijät kokivat työssään olevan enemmän hyviä, kuin huonoja puolia ja työ koettiin merkitykselliseksi. Huolestuttavimpia työhyvinvointikyselyssä esille tulleita havaintoja olivat työntekijöiden kokemus sekä muiden työntekijöiden havaitsema epäasiallinen käytös, kiusaaminen ja häirintä työyhteisössä.</p> <p data-bbox="311 1641 1441 1711">Kyselyn vastausten perusteella esille nousi kehitysideoita, jotka esiteltiin toimeksiantajaorganisaation keskeisille toimihenkilöille keväällä 2024.</p>		
<p data-bbox="311 1742 456 1771"><u>Asiasanat</u></p> <p data-bbox="311 1776 1441 1848">Työhyvinvointi, urheilu- ja liikuntaseurat, uinti, uimaopetus, kvantitatiivinen tutkimus</p>		

Author(s) Närhi, Eetu	Type of Publication Bachelor's thesis	Date 5/2024
	Number of pages 43	Language of publication: Finnish
Title of publication Employee well-being in a swimming sports club and the factors affecting it		
Degree program Bachelor of Business Administration		
<p>Abstract</p> <p>This thesis was conducted as a commission for the swimming sports club Cetus Espoo during the autumn of 2023 and spring of 2024. The goal was to examine the factors affecting employee well-being and to assess the current state of well-being among the employees of the commissioning organization.</p> <p>As part of the thesis, a quantitative research study was conducted. A Google Forms survey was sent to the employees of the commissioning organization in October 2023. At the beginning of the survey, the purpose of the research was explained, and pre-survey questions were asked to categorize responses by sectors. The survey consisted of a total of 65 questions divided into seven categories: pre-survey, health, safety, community, appreciation, competence, and summary. The survey included open-ended questions as well as questions answered on a scale of 1–5. The commissioning organization aimed to gather information about the current state of their employees' well-being and any potential issues affecting well-being, with the intention of improving well-being in the future.</p> <p>The survey was completed by 60 employees of the commissioning organization, which corresponds to approximately 40% of the total workforce. Based on the survey results, overall well-being was found to be generally good. Employees perceived more positive than negative aspects in their work and found their work to be meaningful. However, concerning observations from the well-being survey included employees' experiences and others' observations of inappropriate behavior, bullying, and harassment in the workplace.</p> <p>Based on the survey responses, development ideas were identified and presented to key personnel within the commissioning organization in spring 2024.</p>		
<p><u>Key words</u> well-being at work, sports clubs, swimming, swimming instruction, quantitative research</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUKSEN TARKOITUS	6
2.1 Teoreettinen viitekehys.....	6
2.2 Tutkimusongelma ja apukysymykset.....	6
2.3 Toimeksiantaja	7
3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	8
3.1 Hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin määritelmä	8
3.2 Terveys.....	9
3.3 Turvallisuus	11
3.4 Yhteisöllisyys	14
3.5 Arvostus	15
3.6 Osaaminen	17
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	18
5 KVANTITATIIVISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	19
6 TULOKSET	22
6.1 Mikä on työhyvinvoinnin nykytila?	23
6.1.1 Terveys.....	23
6.1.2 Turvallisuus	27
6.1.3 Yhteisöllisyys	32
6.1.4 Arvostus.....	34
6.1.5 Osaaminen	36
6.1.6 Työhyvinvointia vahvistavat ja heikentävät tekijät.....	38
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	39
7.1 Mitkä tekijät luovat työhyvinvointia?	39
7.2 Mikä on työhyvinvoinnin nykytila ja millä keinoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa?.....	40
7.3 Työhyvinvoinnin muutosten seuranta	41
LÄHTEET	42

1 JOHDANTO

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi tutkia työhyvinvoinnin tekijöitä ja selvittää niiden avulla erään uintiurheiluseuran henkilöstön työhyvinvoinnin nykytilaa. Työpaikan ilmapiirillä ja työyhteisöllä on suuri vaikutus yksilön työhyvinvointiin, joka puolestaan vaikuttaa työn jäljen laatuun. Työhyvinvoinnin tiedetään lisäksi vaikuttavan organisaation menestymiseen (Kehusmaa, 2011, s. 81).

Sain idean opinnäytetyöni aiheeseen keskusteluista, joiden myötä kävi ilmi, kuinka työhyvinvointi työyhteisössämme on vaihdellut voimakkaasti viimeisten vuosien aikana. Pyrin opinnäytetyössäni selvittämään työhyvinvoinnin nykytilaa työyhteisössäni ja millä työhyvinvoinnin tekijöiden osa-alueilla on kehitettävää. Tutkimusten mukaan henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on yhteys, joten työhyvinvointiin panostaminen voidaan nähdä keinona, jolla luodaan tuloskehitystä (Kehusmaa, 2011, s. 81). Työhyvinvoinnin, muun muassa työtyytyväisyyden, motivaation, työilmapiirin ja asiakaspalvelun parantuminen heijastuvat yrityksen tulokseen (Manka & Manka, 2016, s. 27).

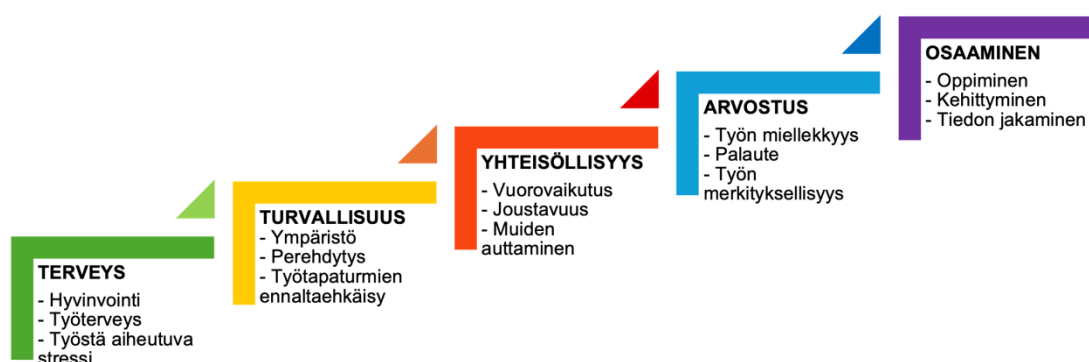
Työntekijäasemassa olevat kokevat useammin työnsä mielekkyyden olevan huonompi kuin korkeammassa asemassa toimivilla henkilöillä (Manka & Manka, 2016, s. 62). Tästä syystä keskityn opinnäytetyössäni tutkimaan työyhteisössäni työntekijäasemassa olevien työhyvinvointia. Osana opinnäytetyötä toteutetaan kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jolla pyritään selvittämään työntekijäasemassa olevien työhyvinvoinnin nykytilaa. Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii nykyinen työnantajani.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä selvittää työhyvinvoinnin nykytilaa toimeksiantajaorganisaatioissa. Tavoitteena on saada tietoa toimeksiantajaorganisaation henkilöstön työhyvinvoinnin nykytilasta sekä oppia ymmärtämään millä työhyvinvointiin vaikuttavilla tekijöillä työhyvinvointia voidaan parantaa.

2.1 Teoreettinen viitekehys

Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat kuvaavat hyvin opinnäytetyöaiheeni ydinkohtia työhyvinvoinnin keskeisistä osa-alueista (kuva 1). Hyödynnän aiheista opinnäytetyöni tutkimusongelman ratkaisemiseksi.



Kuva 1: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2012).

2.2 Tutkimusongelma ja apukysymykset

Mitkä tekijät luovat työhyvinvointia? Apukysymykset: Mikä on työhyvinvoinnin nykytila ja millä keinoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa?

2.3 Toimeksiantaja

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii nykyinen työnantajani Cetus Espoo ry – Cetus Esbo rf (myöhemmin Cetus). Cetus on espoolainen uintiurheiluseura, joka on perustettu vuonna 2004 neljän espoolaisen uimaseuran yhdistyessä. Cetuksessa voi harrastaa ja kilpailla kolmessa Suomen Uimaliiton alaisessa uintiurheilulajissa: kilpauinnissa, vesipallossa ja taitouinnissa. Lisäksi Cetus tuottaa vesiliikuntapalveluja, kuten uimakouluja ja erilaisia uintikursseja lapsille, nuorille ja aikuisille. Jäsenmäärältään Cetus on Suomen suurin uintiurheiluseura sekä Suomen toiseksi suurin urheiluseura (Seuratietokanta, 2024).

Cetuksen tavoitteena on tarjota parasta valmennusta, laadukkaimpia kursseja sekä tasokkainta uimaopetusta. Lisäksi Cetus haluaa mahdollistaa uintiurheilun harrastamisen aloittelijasta kansainväliselle huipulle kilpauinnissa, vesipallossa ja taitouinnissa. Cetuksen visio on olla Suomen menestyvin uintiurheiluseura sekä iloisin ja laadukkein espoolainen liikuttaja. Tavoitteiden saavuttamiseksi Cetus tekee tiivistä yhteistyötä eri oppilaitosten, Suomen Uimaliiton sekä Espoon kaupungin kanssa. (Cetus, n.d.)

Cetus on saavuttanut Tähtimerkin lasten ja nuoren urheilun sekä huippu-urheilun osalta (Cetus, n.d.). Tähtiseura-ohjelma on Olympiakomitean, lajiliittojen ja aluejärjestöjen yhteisen laatuohjelma ja Tähtimerkin saavuttaminen tulkitaan lupaukseksi laadukkaasta toiminnasta. Tähtimerkin saavuttaneessa urheiluseurassa toimitaan vastuullisesti, kuunnellaan ja kannustetaan seuran jäseniä, reagoidaan muutoksiin, toimitaan modernisti ja vaikutetaan toimintaympäristöön. (Olympiakomitea, n.d.)

Cetuksella työskentelee tällä hetkellä neljätoista (14) päätoimista työntekijää ja yli sata (100) tuntityöntekijää (Cetus, n.d.). Tämän opinnäytetyön avulla pyrin selvittämään Cetuksen henkilöstön työhyvinvoinnin nykytilaa ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Työturvallisuuslain tavoite on turvata työntekijän työkyky koko hänen työuransa ajan niiltä osin, joihin voidaan vaikuttaa työolosuhteiden ja työympäristön terveellisyydellä ja turvallisuudella. Työkyvyn ylläpitämisellä ja edistämällä tarkoitetaan toimintaa, joka mahdollistaa työntekijän selviytymisen työstään omilla voimavaroillaan. Työnantaja voi erilaisilla toimenpiteillä vaikuttaa työkyvyn edistämiseen, motivaatioon, ammatillisten valmiuksien tai yhteisöllisyyden kehittämiseen työpaikoilla, jotka edesauttavat työkyvyn ylläpitämistä. Työkykyä ylläpitäviin toimiin kannattaa panostaa jo ennen kuin työyhteisön jäsen kokee työkykynsä heikentyneen. Työkyvyn heikentyminen ilmenee lisääntyvänä oireiluna, kuten stressinä tai johtaa pahimmassa tapauksessa sairasteluiden kierteeseen. Hyvällä henkilöstöpolitiikalla työnantaja voikin tarvittaessa kohdentaa työkykyä ylläpitäviä toimia niihin työntekijöihin, jotka kokevat työkykynsä heikentyneen ja ennaltaehkäistä tällä tavoin sairauspoissaoloja. (Paanetoja, 2016, s. 152.)

3.1 Hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin määritelmä

Hyvinvointi on jokaisen ihmisen henkilökohtainen kokemus, jonka jokainen meistä määrittelee ja kokee omalla tavallaan (Rauramo, 2012, s.10). Työhyvinvoinnin määritelmän puolestaan katsotaan tarkoittavan, että työ on mielekästä ja sujuvaa sekä se suoritetaan turvallisessa, työuraa tukevassa ja terveyttä edistävässä työympäristössä ja työyhteisössä (Hanhela ym., 2013, s. 68). Hyvinvoivassa organisaatiossa hyvinvointi näkyy sekä ihmisissä, että organisaation tuloksissa (Rauramo, 2012, s. 16).

Työhyvinvoinnista puhutaan usein positiiviseen sävyyn, mutta totuudessa työpaikoilla voidaan myös pahoin. Työpahoinvointi voi näkyä työpaikoilla esimerkiksi lisääntyneinä sairauspoissaoloina, masennuksena, ahdistuksena tai työkyvyttömyyseläkkeiden syiden muuntumisena fyysisistä oireista psyykkisiin oireisiin. (Kiviranta, 2010, s. 46, 106.) Suurin osa työhyvinvointia ja terveyttä

käsitlevistä tutkimuksista on kuitenkin tehty pahoinvoinnista ja sairauksista eli työpahoinvoinnin näkökulmasta (Hakanen, 2004, s. 27).

Rauramon työhyvinvoinnin portaat perustuvat Maslowin vuonna 1943 kehittämään motivaatioteoriaan. Työhyvinvoinnin portaissa edetään askelma kerrallaan ja seuraavalle portaalle voidaan siirtyä vasta, kun edellisen portaan tarpeet on tyydytetty. Työhyvinvoinnin portaiden tarpeissa on kyse ihmisen perustarpeiden suhteesta työhön ja kuinka niiden toteutuminen vaikuttaa ihmisen motivaatioon. (Rauramo, 2012, s. 13, 17.)

3.2 Terveys

Rauramon työhyvinvoinnin portaista ensimmäinen on terveyden porras. Ensimmäisellä portaalla tyydytetään perustarpeita, joiden avulla saadaan vapautettua voimavaroja fysiologisista toiminnoista sosiaalisiin tavoitteisiin (Rauramo, 2012, s.10). Kivirannan (2010, s. 18) mukaan terveyden määritelmä kuuluu seuraavasti: terveys tarkoittaa täydellistä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Työntekijän fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja toimintakyky tulee olla työhön nähden riittävä, jotta työntekijä voi suoriutua työstään hyvin (Gould ym., 2010, s. 60). Terveiden edistäminen työpaikalla tarkoittaa työnantajan tekemiä toimia, jotka lisäävät henkilöstön toimintakykyä ja terveyttä sekä ennaltaehkäisee työtapaturmia ja sairauksia. Työnantajan tulisi kiinnittää huomiota muun muassa työnkuormitukseen, työterveyshuoltoon sekä työpaikkaruokailuun. Työntekijän vastuulla puolestaan on huolehtia terveellisistä elintavoista. (Rauramo, 2012, s. 15, 26.)

Työhyvinvointi syntyy erilaisten ympäristötekijöiden sekä yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Tietyt työyhteisön piirteet ja työtehtävät saattavat aiheuttaa toiselle työntekijälle stressireaktioita, kun taas toinen ei välttämättä rasitu niistä lainkaan: tätä kutsutaan kognitiiviseksi stressimalliksi. Eroa selittää osaltaan työntekijän kokema hallinnan tunne työstään: jos työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä vähän tai ei ollenkaan, hän todennäköisesti stressaa työstään enemmän kuin työntekijä, joka kokee pystyvänsä vaikuttamaan

työhönsä. (Manka & Manka, 2023, s. 92.) Aiheesta lisää kappaleessa 3.5 *Arvostus*. Koettuun stressiin vaikuttavat työntekijän voimavarat, jotka on jaettu neljään laajempaan alueeseen: aineellisiin, olosuhteisiin, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja energian muotoihin liittyviin voimavaroihin. Ihmisen kokiessa voimavaransa uhatuksi, menetetyiksi tai sijoitettuaan omia voimavarojaan saamatta vastinetta, kehitty stressiä. Ihmiset reagoivat myös työn paineeseen eri tavoin ja jokaisella yksilöllä on oma ”ylikuormituspisteensä”, jolloin työn paine muuttuu positiivisesta paineesta negatiiviseksi paineeksi eli stressiksi. Stressiä voivat aiheuttaa hallinnan puutteen ja työn määrän lisäksi vähäinen palkitsevuus, työyhteisö- ja arvostusriidat, epäreilisuus ja henkilön oma persoona. (Manka & Manka, 2023, s. 104, 221, 224.) Tutkimusten mukaan esihenkilön tuki ja oikeudenmukaiseksi koettu työympäristö vähentävät stressiä sekä loppuun palamista (Hakanen & Dierendock, 2013, s. 253–254).

Aromaan, Kauppisen ja Koskisen (2010, s. 13) mukaan työllisyys on hyvinvoinnin edellytys, sillä työttömyyden myötä riski syrjäytymiseen ja erilaisiin terveysongelmiin kasvaa. Työ ja työssä käyminen on iso osa ihmisen elämää ja työllä voidaan katsoa olevan keskinen rooli hyvinvoinnin lähteenä. Työn ohella hyvinvointiin vaikuttaa vapaa-aika, eikä näin ollen työhyvinvointia voida erottaa hyvinvoinnista. (Rauramo, 2012, s. 10, 17.) Jokainen meistä pystyy vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa vaikuttamalla omaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, kuten aiemmin mainittuihin terveellisiin elintapoihin.

Terveys on työkyvyn lähtökohta ja terveyden heikkeneminen saattaa aiheuttaa työkyvyn heikkenemistä rajoittamalla työntekijän toimintakykyä tai johtaa jopa työkyvyttömyyteen (Gould ym., 2015, s. 51). Työkyvyn heikkenemisen taustalla on usein tuki- liikuntaelinsairaudet sekä psyykkiset oireet (Perkiö-Mäkelä, 2013, s. 97). Työkyvyn menettäminen voi olla lyhytaikaista tai pitkäaikaista, mutta molemmissa tapauksissa se johtaa sairauspoissaoloon. Sairauspoissaolot rasittavat työyhteisöä esimerkiksi muiden työntekijöiden työmäärän hetkellisenä kasvuna sekä aiheuttavat työnantajalle kuluja. (Rauramo, 2012, s. 41–42.) Sairauksien ja erilaisten vammojen vaikutus työhön vaihtelee työn sisällöstä riippuen, mutta lisäksi muilla voimavaroilla, kuten työyhteisön ilmapiirillä on vaikutusta yksilön työssä jaksamiseen ja työkykyyn. Eläkerekisterin

mukaan Suomessa työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään useimmiten mielenterveyshäiriöiden takia (Gould ym., 2015, s. 51).

Terveyden portaaseen katsotaan kuuluvaksi työterveyshuolto. Työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan kustantamaa toimintaa, joka tukee työntekijän työkykyä (Työterveyshuolto, 2019). Työterveyshuoltalaki velvoittaa työnantajaa järjestämään lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon, jolla tarkoitetaan työstä ja työolosuhteista johtuvien terveyshaittojen ja -vaarojen ehkäisemistä sekä työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja turvallisuuden edistämistä (Paanetoja, 2016, s. 157). Työterveyshuollolla on merkittävä rooli työntekijän palatessa töihin sairauslomalta, etenkin sairauspoissaolon pitkittyessä (Aromaa ym., 2010, s. 13). Mikäli tällaisia pitkäaikaisia sairauspoissaoloja tulee, auttaa työterveyshuolto yhdessä työnantajan kanssa työntekijää työhön palaamisessa esimerkiksi osa-aikaisesti, jolloin tarkoituksena on tukea työntekijän töissä pysymistä ja paluuta kokoaikaiseen työhön (Työterveyshuolto, 2019). Työnantajan ja työterveyshuollon välillä tulisi olla avoin keskusteluyhteys, jonka avulla esimerkiksi työympäristöä koskevista korjaustarpeista olisi helppo keskustella. Työterveyshuollon avulla voidaankin saavuttaa työntekijän terveyteen positiivisesti vaikuttavia tuloksia. (Aromaa ym., 2010, s. 13.)

3.3 Turvallisuus

Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaiden seuraava askelma on turvallisuuden porras, jolle voidaan siirtyä vasta kun terveyden portaan tarpeet on tyydytetty. Turvallisuuden porras pitää sisällään työtapaturmien ehkäisyn lisäksi epäasiallisen kohtelun työpaikalla sekä toimeentuloon ja työsuhteen pysyvyyteen liittyvät tekijät (Rauramo, 2012, s. 70). Turvallisuuden portaan voidaan ajatella kattavan ne tekijät, joiden avulla työntekijä tuntee olonsa kaikin tavoin turvalliseksi työpaikallaan. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen tarpeellisin toimenpitein huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työpaikalla. Arvioidessa työnantajan huolehtimisvelvoitetta, otetaan huomioon työstä, työolosuhteista ja työympäristöstä johtuvat seikat sekä

työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, jotka voivat vaikuttaa terveyteen ja työn turvallisuuteen. (Paanetoja, 2021, s. 143.)

Merkittävä rooli turvallisuuden tunteen luomisessa on työturvallisuuteen panostaminen, kuten työtaturmien ennaltaehkäiseminen ja työterveyden edistäminen. Kaikilla työpaikoilla esiintyy erilaisia terveyttä ja turvallisuutta vaarantavia tekijöitä, jotka voivat olla niin psyykkistä kuin fyysistä terveyttä vaarantavia. Työpaikoilla tapaturmien ja työperäisten sairauksien ehkäisyyn tulisikin suunnata voimavaroja. Jotta erilaisia turvallisuutta vaarantavia tekijöitä voitaisiin hallita ja tapaturmia ehkäistä tulee tehdä jatkuvaa riskiarviointia. (Rauramo, 2012, s. 70, 72, 74.) Työnantajan velvollisuus on toteuttaa sellainen työsuojelun taso, joka on kohtuudella tarpeellista. Työsuojelun taso ei saa olla riippuvainen taloudellisista seikoista, mutta riittävää työsuojelun tasoa arvioiessa tarkastellaan työturvallisuusratkaisujen kustannuksia ja niistä saatuja hyötyjä. Täysin vaaratonta työympäristöä ei välttämättä aina voida järjestää, ja tällöin tarkastellaankin työturvallisuusratkaisujen riittävyttä. (Paanetoja, 2021, s.144.)

Työhön perehdyttäminen on osa työturvallisuutta, sillä se vaikuttaa niin yksittäisen työntekijän kuin muiden työyhteisön jäsenten turvallisuuteen. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan erilaisista vaaratekijöistä ja mahdollisista terveysvaaroista. Lisäksi työnantajan on perehdytettävä työntekijä työpaikan olosuhteisiin, työn oikeaan suoritustapaan ja työntekijälle tuleekin antaa opetusta ja ohjausta työn suorittamisesta mahdollisimman turvallisesti. Perehdytys tarkoittaa työn fyysiseen suorittamiseen liittyvän ohjeistamisen lisäksi työyhteisön toimivuuteen ja työilmapiiriin liittyvien asioiden ohjeistamista uudelle työntekijälle. (Paanetoja, 2016, s. 151.)

Työyhteisön huono henkinen ilmapiiri, jatkuva kiire ja stressi voivat aiheuttaa työturvallisuusriskejä. Työnantaja on velvoitettu kiinnittämään fyysisten työtaturmien ennaltaehkäisemisen lisäksi huomiota henkiseen työsuojeluun. (Paanetoja, 2016, s. 146.) Työyhteisöllä onkin myös merkittävä vaikutus koettuun turvallisuuden tunteeseen. Työyhteisö on turvallinen silloin, kun työyhteisössä autetaan ja tuetaan toisia sekä uskalletaan pyytää apua. Työntekijän tulee

kokea itsensä hyväksytyksi eikä hänen tarvitse pelätä virheitä. Turvallisessa työyhteisössä ei esiinny epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää. (Rauramo, 2012, s. 86–87.) Työsuojeluviranomaisen määritelmän mukaan epäasiallinen kohtelu on yleisen hyvän tavan, työvelvollisuuksien tai lain vastaista käyttäytymistä toista henkilöä kohtaan (Paanetoja, 2016, s. 150). Suomessa henkinen väkivalta, kuten eristäminen, työn mitätöinti, uhkailu selän takana puhuminen ja muu painostaminen ovat työpaikoilla valitettavan yleistä. Työelämässä naiset kokevat henkistä väkivaltaa miehiä enemmän. Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen voivat pahimmillaan johtaa kiusatun henkilön jäämiseen ulkopuolelle työyhteisöstä ja sairauspoissaolojen kasvuun. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ja sen edustajan puuttumaan epäasialliseen kohteen, kiusaamiseen, häirintään sekä syrjintään ja niihin puuttuminen olisi ensiarvoisen tärkeää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Manka & Manka, 2023, s. 36, 194, 196.)

Nykyajan organisaatiot ovat jatkuvan muutoksen tuulissa ja epävarmuudessa (Rauramo, 2012, s. 70) ja vaikuttavat osaltaan koetun turvallisuuden tasoon niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta (Hakanen, 2004, s. 78). Vanha psykologinen sopimus toi mukanaan työsuhteen jatkuvuuden ja turvallisuuden tuntua työntekijälle. Vanhassa psykologisessa sopimuksessa työntekijältä odotettiin sitoutumista ja itsensä kehittämistä, josta hyötyi niin työntekijä kuin työnantaja. Työntekijän kehittyessä työkokemusta hankkimalla tai pätevyyttään lisäämällä, työnantaja tarjosi vastineeksi uusia haasteita ja mahdollisuuksia, kuten työuralla etenemistä. Työsuhteista on kuitenkin tullut aiempaa herkempiä taloudellisille muutoksille sekä toimintaympäristön muutoksille. Tämä näkyy muun muassa siinä, että organisaatioiden saneerauksien ja kustannusten leikkauksien myötä korkeampia työtehtäviä, kuten esihenkilötehtäviä ja esihenkilöitä on organisaatioissa aiempaa vähemmän. Uudessa psykologisessa sopimuksessa lyhytaikaisia työsuorituksia vaihdetaan kehittymis- ja oppimismahdollisuuksiin. Nykyisin työntekijä tarjoaakin oman tarvittavan osaamisensa työnantajan tarpeiden mukaiseen työsuoritukseen, jonka takia lyhytaikaiset työsuhteet ovat korvanneet pitkäaikaisuuden ja samalla luoneet epäjatkuvuutta työmarkkinoille. (Kiviranta, 2010, s. 89–90.)

3.4 Yhteisöllisyys

Kolmas työhyvinvoinnin portaista on yhteisöllisyyden porttas. Tyydyttyään ensin terveyden portaan ja sen jälkeen turvallisuuden portaan tarvitsee ihminen sosiaalisia suhteita, kuten ystävyys- ja rakkaussuhteita. Työnantajan tehtävä yhteisöllisyyden luomisessa on mahdollistaa työyhteisö ja verkostot sekä keskittyä niiden johtamiseen. Työntekijän puolestaan tulisi pyrkiä joustavuuteen, hyväksyä erilaisuutta ja olla kehitysmuoniteinen. (Rauramo, 2012, s. 103.)

Yksi työhyvinvointia lisäävä tekijä on joustavuus. Joustavuutta työhön voidaan luoda esimerkiksi työaikajoustoille, kuten liukuvalla työajalla, jonka tarkoituksena on saavuttaa liiketaloudellista hyötyä ja lisätä työyhteisön hyvinvointia. Joustavuuden tulisi kuitenkin olla molemmiin puolista työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantajan tarjoama joustavuus mahdollistaa työntekijälle työn ja henkilökohtaisen elämän yhdistämistä, joka puolestaan lisää työntekijän hyvinvointia. (Kandolin & Tuomivaara, 2013, s. 73.) Digitalisaation myötä työasiat kulkevat enenevässä määrin työpaikoilta kotiin, jonka vuoksi työ- ja vapaa-ajan raja on hämärtänyt luoden omanlaisia haasteita työn ja henkilökohtaisen elämän yhdistämiseen (Hakanen, 2004, s. 21).

Monille on tärkeä kokea työnsä sekä työyhteisönsä mielekkääksi. Työyhteisö voi olla tärkeä voimavara ja pelkkä työyhteisön muiden jäsenten läsnäolo ja heiltä kanssaan käydyt keskustelut ja heiltä saadut neuvot auttavat jaksamaan työssä. (Aromaa & Koskinen, 2010, s. 13.)

Yhteisöllisyys syntyy vapaaehtoisesti, vaikka yhteisöihin kuuluminen on ihmiselle luontainen ominaisuus (Kopakkala, 2008, s. 31). Koettu yhteisöllisyys syventää ihmissuhteiden merkitystä ja vaikuttaa ihmisen työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin. Lisäksi työyhteisön muilta jäseniltä saatu sosiaalinen tuki lievittää niin työelämässä kuin yksityiselämässä koettuja paineita. (Rauramo, 2012, s. 105.) Työyhteisö voikin olla tärkeä voimavara ja pelkkä työyhteisön muiden jäsenten läsnäolo ja heidän kanssaan käydyt keskustelut ja saadut neuvot auttavat jaksamaan työssä (Aromaa & Koskinen,

2010, s. 13). Yhteisöllisyyden syntyminen ja sosiaalinen vuorovaikutus edellyttää työnantajalta sekä työntekijöiltä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja (Kiviranta, 2010, s. 22).

Vuorovaikutustaidot ovat avain asemassa sosiaalisen pääoman luomisessa yhteisöön. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan moderniin, tasavertaiseen ja ihmisten omaäänisyyteen pohjautuvaa yhteisöllisyyttä, joka voidaan saavuttaa avoimella vuorovaikutuksella ja työyhteisön jäsenten välisellä luottamuksella. Lisäksi yhteisön jäsenille tulee antaa vapaus toimia luovasti, joka edellyttää yhteisön jäsenten välistä luottamusta. Sosiaalinen pääoma kasvattaa yhteisöllisyyden tunnetta ja se vaikuttaa näin ollen hyvinvointiin. (Rauramo, 2012, s. 111.) Työyhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma on vähäistä, terveyden heikkenemisen riski on suurempi kuin yhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoman määrä on suurempi (Manka & Manka, 2023, s. 177).

Hyvässä työyhteisössä voidaan saavuttaa jopa niin kutsuttu motivaatioilmapiiri, joka saa työyhteisön jäsenet heräämään aamuisin innokkaina uuteen työpäivään. Motivaatioilmapiiriin vaikuttavat työntekijöiden keskinäinen sekä työntekijöiden ja esihenkilön välinen vuorovaikutussuhde, johtaminen sekä työntekijöiden työinnostus. Jokainen työntekijä kokee motivaatioilmapiirin omalla tavallaan ja kokemukseen vaikuttavat työn ja yhteisön lisäksi muun muassa yksilön persoonallisuuden piirteet, elämäkokemus ja -tilanne. Motivaatioilmapiirin syntymiselle välttämätöntä on, että toiminta työyhteisössä on rehellistä ja uskottavaa sekä luottamusta ja kunnioitusta herättävää. Lisäksi yhteisön jäsenet tuntevat ylpeyttä omasta työstään, työpaikastaan sekä työyhteisöstään. (Sinokki, 2016, kohta työyhteisön motivaatioilmapiiri.)

3.5 Arvostus

Arvostuksen saamisella on erityisen suuri vaikutus ihmisen hyvinvointiin, etenkin silloin kun yksilö saa arvostusta arvostamaltaan henkilöltä. Työelämässä tällainen henkilö voi olla työkaveri tai esihenkilö. Neljäs työhyvinvoinnin porras onkin arvostuksen porras, jossa korostuvat henkilön kokemus työn

mielekkyydestä ja merkityksestä. (Rauramo, 2012, s. 123–125, 133.) Työn merkityksen kokemukset ovat yksilöllisiä ja jokainen kokee työn merkityksen eri tavalla. Toiselle työ on välttämätön paha, kun taas toiselle se on elämäntehtävä. (Kiviranta, 2010, s. 94.) Työn merkitys ihmisten elämässä on kuitenkin kasvanut, sillä työstä saatu palkka käytetään enenevässä määrin kuluttamiseen. (Rauramo, 2012, s. 125).

Työn merkityksen kasvaessa sen mielekkyys ei kuitenkaan välttämättä kasva. Tutkimusten mukaan työntekijäasemassa olevat kokevat työnsä mielekkyyden olevan selvästi huonompi, kuin korkeassa asemassa toimivilla henkilöillä. Yksi tärkeimmistä työnhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on tunne työn hallinnasta eli työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviinsä ja -tahtiinsa. (Manka & Manka, 2016, s. 27–28.) Korkeammassa asemassa olevilla henkilöillä onkin usein paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiinsa sekä työntekemisen tapoihin, toisin kuin työntekijäasemassa olevilla henkilöillä (Kandolin & Tuomivaara, 2013, s. 74). Manka & Mankan (2016, s. 54) mukaan mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä rakentavat työhyvinvoinnille välttämätöntä sekä kestäväää pohjaa. Puolestaan työt, joissa vaikutusmahdollisuudet ovat pieniä ja jotka sisältävät paljon vaatimuksia aiheuttavat suuremman riskin sairastua (Kandolin & Tuomivaara, 2013, s. 72). Tutkimukset osoittavatkin, että suomalaisten mielestä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä on yksi suurimmista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Suomalaisten Työn Liitto, 2017).

Työn on tärkeä tarjota ulkoisia palkkioita sekä aineettomia palkkioita. Ulkoisia palkkioita ovat esimerkiksi työstä saatava rahallinen korvaus ja etenemismahdollisuudet. Yhtä tärkeässä roolissa ovat kuitenkin aineettomat palkkiot, kuten kiitokset ja kannustukset, joilla voidaan vaikuttaa yksilön kokemaan työn hallinnan tunteeseen. Tutkimusten mukaan työntekijälle tärkeintä työssä viihtymisen kannalta ei ole palkan suuruus vaan onnistumisen kokemukset ja työstä saatu arvostus. (Manka & Manka, 2023, s. 149.) Suomalaisen Työn Liiton Made by Finland -tutkimuksen (2017) mukaan hyvä palkka ylsi työnhyvinvoinnin tärkeimpien tekijöiden listalla vasta sijalle kolmetoista.

3.6 Osaaminen

Viimeinen työhyvinvoinnin porras on osaamisen porras. Yksilön, yhteisön, organisaation sekä yhteiskunnan kilpailukyky perustuukin osaamiseen ja sen kautta syntyviin innovaatioihin. Innovaatiot tarvitsevat syntyäkseen osaavia ja motivoituneita ihmisiä, jotka oppivat ja luovat yhdessä uutta tietoa. Tästä syystä onkin tärkeää, että työ tarjoaa jatkuvasti oppimiskokemuksia, kehittymismahdollisuuksia sekä aikaansaamisen ja onnistumisen tunteita, jotka puolestaan vaikuttavat yksilön työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. (Rauramo, 2012, s. 146, 156, 164.) Parhaimmillaan henkilöstön hyvinvointi tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista sekä näkyy organisaation tuloksessa (Manka & Manka, 2016, s. 81). Työhyvinvointiin kohdistuvat odotukset ja kehittämistavoitteet kannattaakin määritellä organisaation visiota ja strategiaa silmällä pitäen, jotta organisaation taloudellinen kasvu ja työhyvinvointi eivät jäisi erilleen (Hanhela ym., 2013, s. 70).

Osaaminen onkin tärkeä osa laaja-alaisesti ymmärrettyä työkykyä, sillä tiedon ja taidon tasapaino työssä edistää ja ylläpitää työkykyä. Työn vaatimusten ja ammatillisen osaamisen tai kehittymismahdollisuuksien välinen epäsuhta voi puolestaan vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen. (Aromaa & Koskinen, 2010, s. 66.) Organisaation ja sen työntekijöiden osaamisen kehittyessä innovatiivisuus kasvaa avaten ovia työn kehittämiseksi, kuten uusille tuote- ja prosessi-ideoille (Manka & Manka, 2016, s. 629). Lisäksi osaamisen jatkuva kehittäminen auttaa organisaatiota selviytymään nopeammin muuttuvassa ympäristössä (Manka & Manka, 2023, s. 126). Organisaation kannattaa kuitenkin olla tietoinen siitä, millaista osaamista organisaatiossa tarvitaan ja erityisesti tulevaisuuden osaamistarpeita tulisi kehittää. Organisaation osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen voidaan vaikuttaa tarjoamalla yksilöille mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan. Osaamisen kehittämisen vastuu on pääsääntöisesti esihenkilöillä. (Rauramo, 2012, s. 148–152.) Työnantaja voikin halutessaan tehdä työsuoritusten ja oppimismahdollisuuksien vaihdosta kilpailuedun ja saavuttaa tämän avulla positiivista mainetta työnantajana, joka vaikuttaa organisaation kilpailuetuun rekrytoinneissa (Kiviranta, 2010, s. 90).

Myös yksilön näkökulmasta oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ovat tärkeä kilpailuetu alati muuttuvilla työmarkkinoilla (Manka & Manka, 2016, s. 14). Muutoksiin sopeutuminen, oppiminen ja kehittyminen ovatkin nousseet avainsanoiksi uusissa työsuhteissa (Kiviranta, 2010, s. 90). Oman osaamisen kehittämättä jättäminen saattaa pahimmillaan johtaa henkilön putoamiseen työmarkkinoilla ja työelämästä (Manka & Manka, 2016, s. 14). Oppimista tukee jatkuvaa vuorovaikutusta kannattaakin käydä esihenkilön, työkavereiden ja asiakkaiden kanssa (Kiviranta, 2010, s. 146).

Yhteisöllisellä yhdessä oppimisella ja tiedonjakamisella on tärkeä rooli yksilöiden osaamisen kehittämisessä, etenkin hiljaisen tiedon siirtymisessä ikääntyviltä työntekijöiltä uusille työntekijöille (Rauramo, 2012, s. 152). Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan kokemusten kautta kertyneitä taitoja, jotka ovat yksilön ajattelumalleissa. Hiljainen tieto on vaikea tunnistaa, sillä se kertyy pitkän ajan-
saatossa. Hiljainen tieto saattavatkin olla organisaation kannalta merkittävää ja sen jakaminen on erityisen tärkeää ennen työntekijän eläköitymistä, jotta ne eivät katoa organisaatiosta. (Kiviranta, 2010, s. 162–163.) Lisäksi kokemusaosaamisen jakamisen organisaation sisällä ennen työntekijän eläköitymistä on tärkeää, erityisesti silloin kun tiettyyn työtehtävään tarvitaan oikeanlaista osaamista. Ilman oikeanlaista osaamista ei ole, se saattaa vaikuttaa koko organisaation tuottavuuteen. (Kiviranta, 2010, s. 37.)

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jonka avulla pyritään selvittämään prosenttiosuuksiin ja lukuihin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavaa ilmiötä kuvataan numeerisen tiedon pohjalta ja vastataan kysymyksiin mikä, missä, paljonko tai kuinka usein. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa voidaan myös selvittää eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. (Heikkilä, 2014, s. 15.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulee noudattaa tieteellisen tutkimuksen sääntöjä kaikissa tutkimusvaiheissa; ongelman määrittelyssä, kysymysten laadinnassa, tiedonkeruussa sekä sen analysoinnissa. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa tutkija ei voi tehdä omaa tulkintaansa, vaan tulkinat tehdään tilastotieteen sääntöjen mukaisesti. Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa huolellisesti perusteltua ja luotettavaa tietoa, joka on yleistettävissä. (Kananen, 2011, s. 17–18.)

Laadukkaan ja luotettavan tutkimustuloksen edellytyksenä ovat luvut eli määrällinen tieto. Tietoa voidaan hankkia hyödyntämällä olemassa olevia lähteitä, kuten tilastoja ja tietokantojen rekistereitä. Vaihtoehtoisesti kvantitatiivisen tutkimuksen tietoa voidaan hankkia itse eri tiedonkeruumenetelmiä hyödyntäen. Tällaisia tiedonkeruumenetelmiä ovat muun muassa lomakkeet ja internetkyselyt. Kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä kannattaa valita tutkittavan kohteen luonteen, tutkimuksen aikataulun sekä tavoitteiden mukaisesti. Lisäksi on syytä huomioida riittävän laaja otanta, jotta tutkimustulokset ovat yleistettävissä. (Heikkilä, 2014, s. 15–16.)

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen onnistumisen edellytyksenä on tutkittavan ilmiön tekijöiden, parametrien ja/tai muuttujien tunteminen. Tutkijan tulee siis tiedostaa mitä tutkimuksella mitataan. Kvantitatiivisen tutkimuksen laatiminen vaatii vahvaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen, 2011, s. 27.)

5 KVANTITATIIVISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen teoreettisena pohjana toimii Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat, jotka kuvaavat hyvin opinnäytetyöaiheeni ydinkohtia työhyvinvoinnin keskeisistä osa-alueista. Toimeksiantajaorganisaation työhyvinvointikyselyä lähdettiin rakentamaan työhyvinvoinnin portaiden ja työhyvinvoinnin tekijöiden

osa-alueiden näkökulmasta. Työhyvinvointikysely jaettiin työhyvinvoinnin portaiden mukaisesti viiteen kategoriaan: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Kyselytutkimuksessa muuttujien valinta eli kysymykset ja vastausvaihtoehdot tulee aina perustella tutkimuksen teoreettista viitekehystä, keskeisiä käsitteitä ja tutkimuksen tavoitteita peilaten (Vilka, 2021, luku 4, kohta Teoriasta kyselylomakkeeksi).

Kyselytutkimuksen toteuttaminen edellyttää, että tutkija tuntee tutkittavan kohderyhmän. Tämä on tärkeää, jotta tutkija voi varmistaa teoreettisten käsitteiden siirtymisen ymmärrettävällä tavalla kyselyn otosjoukolle. Jotta voidaan varmistua siitä, että kyselytutkimuksen vastaukset ovat vastaajan ymmärrettävissä, tulee kysymykset testata. (Vilka, 2021, luku 4, kohta Teoriasta kyselylomakkeeksi.) Tutkijan on siis hankittava riittävästi tietoperustaa työelämän ja organisaation tiedoista (Ojasalo ym., 2020, s. 28). Kyselyä testatessa tulee sitä arvioida kriittisesti esimerkiksi kysymysten ja vastausten selkeydestä, yksiselitteisyydestä, vastausvaihtoehdoista ja kyselyn pituudesta. Lisäksi testattajien olisi hyvä pohtia ja arvioida puuttuuko kyselystä jotain tutkimusongelman kannalta olennaista tai sisältääkö kysely tutkimusongelman kannalta jotain tarpeettomia kysymyksiä (Vilka, 2021, luku 4, kohta Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus.) Tämän kyselytutkimuksen osalta kysymykset käytiin läpi yhdessä toimeksiantajaorganisaation toiminnanjohtajan ja palvelupäällikön kanssa sekä kyselyyn vastaamista testattiin ensin pienelle otannalle testimielessä.

Kyselytutkimuksen kysymykset voidaan toteuttaa monivalintakysymyksinä, avoimina kysymyksinä tai sekamuotoisena kysymyksinä. Monivalintakysymyksissä vastaajalle annetaan valmiit vastausvaihtoehdot, kun taas avoimissa kysymyksissä tavoitteena on saada kyselyyn vastaajilta spontaaneja mielipiteitä. Sekamuotoisilla kysymyksillä tarkoitetaan kahden edellä mainitun välimuotoa, jolloin vastausvaihtoehtojen lisäksi vastaajalla on mahdollista vastata kysymykseen annetuista vastausvaihtoehdoista poiketen. Esimerkki sekamuotoisesta kysymyksestä on kysymys, jossa on annettu vastausvaihtoehtojen lisäksi kohta ”muu, mikä?”. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa avointen kysymysten käyttöä tulee harkita tarkoin. Lisäksi avointen kysymysten analysointi on

usein monivalintakysymyksiä työläämpää. (Vilka, 2021, luku 4, kohta Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus.) Tämä kyselytutkimus koostui pääosin monivalintakysymyksistä, mutta joukossa oli niin avoimia kysymyksiä, kuin sekamuotoisia kysymyksiä. Avointen kysymysten tavoitteena oli tarjota vastaajalla mahdollisuus tuoda ilmi epäkohtia ja onnistumisia, joita kyselytutkimuksessa ei välttämättä ollut osattu kysyä. Suurin osa monivalintakysymyksistä oli muotoiltu siten, että vastauksia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5.

Kysymysten muotoilu tulee olla vastaajalle tuttu ja yksiselitteinen. Kysymysten asettelussa kannattaa hyödyntää tunnistettavissa olevaa juonta, sillä kysymysten johdonmukaisuus helpottaa vastaamista. Tutkimuksen tavoitteisiin peilaten kyselyssä tulee olla riittävä määrä kysymyksiä, mutta turhat kysymykset tulee karsia kyselystä. Lisäksi kysymyksessä tulee kysyä vain yhtä asiaa kerrallaan, jotta vastauksia analysoidessa tutkija tietää tarkalleen mitä vastaaja vastauksellaan tarkoittaa. Tämä toimii myös päinvastoin, jolloin vastaaja tietää tarkalleen mitä tutkija kysymyksellä tarkoittaa. (Vilka, 2021, luku 4, kohta Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus.)

Kyselytutkimus toteutettiin Google Forms -kyselytyökalua käyttäen. Valitsin aineiston keräämiseen sähköisen kyselyn, jotta vastauksia saadaan mahdollisimman suurelta joukolta mahdollisimman helposti. Sähköiseen kyselyyn vastaaminen on haastattelua nopeampi tapa aineiston keräämiseen, eikä sähköiseen kyselyyn vastaaminen ole paikka- tai aikasidonnainen. Kyselylomake on tavallisin tapa toteuttaa aineistonkeruu määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä. Kyselytutkimus on vakioitu, eli jokaiselta vastaajalta kysytään sama asiasisältö samalla tavalla. Kyselylomakkeen etu on, että vastaaja jää anonymiksi, jolloin arkaluontoisempaankin sisältöön vastaaminen on vastaajalle helpompaa. Tyypillisin kyselylomakkeen haittapuoli on, että vastausprosentti saattaa jäädä alhaiseksi ja ihmiset saattavat vastata kyselyyn viiveellä. Lisäksi riittävän taitava tietotekniikan osaajan on mahdollista paikallistaa kyselyyn vastaamisessa käytetyn tietokoneen sen IP-numeron perusteella. (Vilka, 2021, luku 4, kohta Tutkimusaineiston keräämisen tavat.)

Kyselytutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena eli kaikilla toimeksiantajaorganisaation työntekijöillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn. Tutkimuksen otantatavaksi kannattaa valita kokonaistutkimus, mikäli otoskooksi saadaan yli puolet perusjoukosta eli tässä tapauksessa organisaation henkilöstöstä. Kokonaistutkimusta kannattaa harkita otantatapana myös silloin, kun otannassa otoskooksi saadaan yksi kolmasosa perusjoukkoa. (Vilkkä, 2021, luku 4, kohta Otannan suunnittelu.) Tässä tutkimuksessa otantatavaksi valikoitui kokonaistutkimus, jotta kaikilla toimeksiantajaorganisaation työntekijöillä olisi mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin tuomalla esiin omakohtaisia kokemuksiaan ja tuntemuksiaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kyselytutkimus jaettiin toimeksiantajaorganisaation henkilöstölle WhatsApp-ryhmässä, johon kuuluu yhteensä sataviisikymmentäyksi (151) henkilöstön jäsentä.

6 TULOKSET

Kyselytutkimus toteutettiin lokakuussa 2023. Kyselytutkimus koostui yhteensä 65 kysymyksestä, joista 48 oli pakollisesti vastattavia kysymyksestä, 11 vapaaehtoisesti vastattavasta kysymyksestä ja 6 edellistä kysymystä tarkentavia kysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen kesti noin 10 minuuttia.

Tutkimustulokset on esitetty tutkimuksen kannalta loogisessa järjestyksessä, ei kyselytutkimuksen kysymysten mukaisessa järjestyksessä. Tutkimustulosten lukemisesta on tällä tavoin pyritty tekemään lukijaystävällisempää ja helpommin tulkittavampaa.

Kyselytutkimukseen saatiin yhteensä kuusikymmentä (60) vastausta eli kyselyyn vastasi noin 40 % toimeksiantajaorganisaation työntekijöistä. Vastaajista 66,7 % kertoi työskentelevänsä vesiliikuntapalveluiden eli kurssitoiminnan toimialalla, 38,3 % kilpauinnin, 8,3 % vesipallon ja 6,7 % taitouinnin toimialalla.

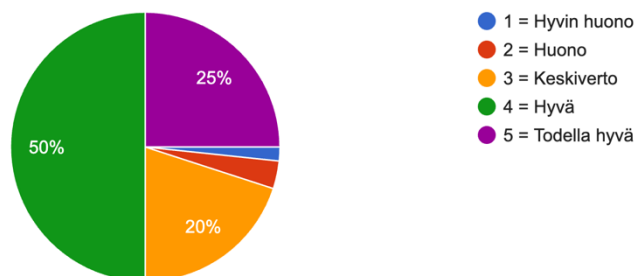
6.1 Mikä on työhyvinvoinnin nykytila?

Kyselytutkimuksessa keskityttiin selvittämään vastausta tämän opinnäytetyön apukysymykseen ”mikä on työhyvinvoinnin nykytila?”.

Kyselyyn vastanneista 75 % koki tämänhetkisen työhyvinvointinsa olevan hyvä tai todella hyvä (kuvio 1). Vastaajista 88,4 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että heidän työssään on enemmän hyviä kuin huonoja puolia (kuvio 2).

Miten arvioisit omaa tämänhetkistä työhyvinvointiasi?

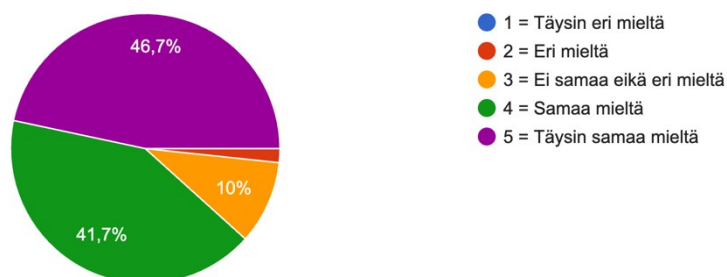
60 vastausta



Kuvio 1. Työntekijöiden arvio omasta työnhyvinvoinnistaan.

Työssäni on enemmän hyviä kuin huonoja puolia

60 vastausta



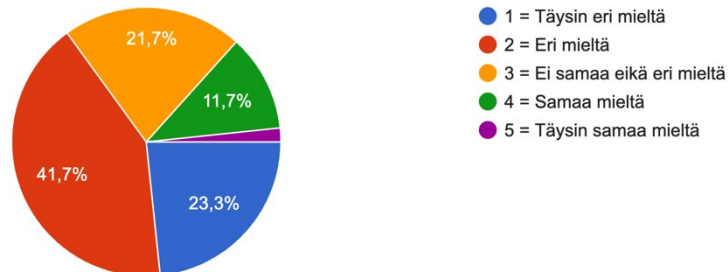
Kuvio 2. Työntekijät kokevat työssään olevan enemmän hyviä kuin huonoja puolia.

6.1.1 Terveys

Kyselytutkimuksen terveysosiossa keskityttiin tarkastelemaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä terveyden näkökulmasta. Kyselyyn vastanneista 65 % olivat eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän ”koen työni liian kuorittavaksi”

kanssa (kuvio 3). Suurin osa vastanneista ei siis koe työtään liian kuormittavaksi.

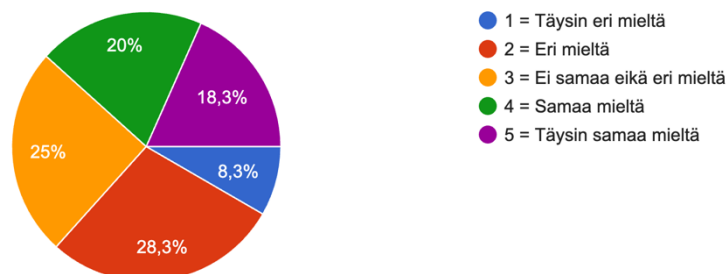
Koen työni liian kuormittavaksi
60 vastausta



Kuvio 3. Työntekijät eivät koe työtään liian kuormittavaksi.

Kyselyn neljännessä kysymyksessä kysyttiin toimeksiantajaorganisaation työntekijöiden mielipidettä taukojen riittävydestä työvuorojen aikana. Vastajista 36,6 % oli sitä mieltä, ettei työvuorojen aikana ollut riittävästi taukoja (kuvio 4).

Koen, että minulla on riittävästi taukoja työvuoroni aikana
60 vastausta

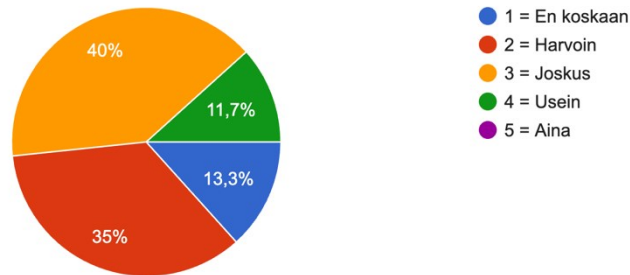


Kuvio 4. Työntekijöiden kokemus taukojen riittävydestä työvuoron aikana.

Vastauksia tulkittaessa tulee ottaa huomioon, että vesiliikuntapalveluiden toimialalla työvuorot ovat usein pidempiä kuin kilpauinnin, vesipallon tai taitouinnin toimialalla. Lasten uimakouluja saatetaan ohjata jopa viisi tuntia ilman taukoja. Terveysosion avoimessa palautelaatikossa korostuivatkin vesiliikuntapalveluiden toimialalla työskentelevien toiveet tauoista, etenkin yli neljän tunnin työvuorojen aikana.

Kysyttäessä työn stressaavuudesta 40 % vastaajista koki työn joskus stressaavaksi ja 35 % harvoin stressiä aiheuttavaksi (kuvio 5). Huomioon otettavaa on, että yksikään kyselyyn vastanneista ei kokenut työn aiheuttavan stressiä aina. Eräs vastaajista mainitsi, että uimahalli on ympäristönä meluisa, joka omalta osaltaan aiheuttaa stressiä.

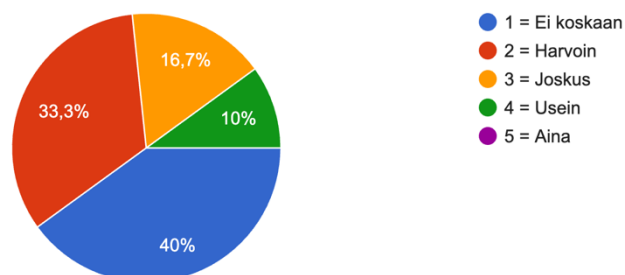
Koen työni aiheuttavan stressiä
60 vastausta



Kuvio 5. Työntekijöiden kokemus työn stressaavuudesta.

Kyselytutkimuksessa kysyttiin lisäksi fyysisistä terveyteen liittyvistä oireista, kuten päänsärystä, väsymyksestä tai pahoinvoinnista. 40 % vastaajista ei kärsi päänsärystä työvuoronsa jälkeen, mutta 50 % kertoi kärsivänsä päänsärystä harvoin tai joskus (kuvio 6). Vastaajista 53,3 % koki olonsa heikoksi, väsyneeksi tai pahoinvoivaksi työvuoronsa vain harvoin tai joskus, mutta jopa 15 % vastaajista usein (kuvio 7). Eräs kyselyyn vastaajista mainitsi avoimessa palautelaatikossa huonovointisuuden syyksi Matinkylän uimahallin hajuhaitat.

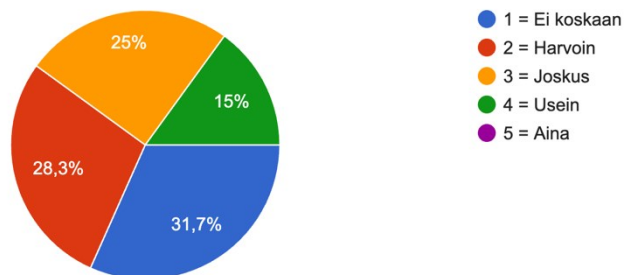
Minulla on päänsärkyä työvuoroni jälkeen
60 vastausta



Kuvio 6. Puolet kyselyyn vastanneista kertoi kärsivänsä päänsärystä harvoin tai joskus työvuoronsa jälkeen.

Oloni on heikko, väsynyt tai pahoinvoiva työvuoroni jälkeen

60 vastausta

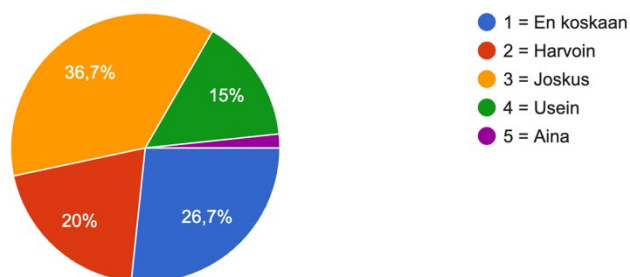


Kuvio 7. Yli puolet työntekijöistä kokivat työnsä aiheuttavan heikkoutta, väsymystä tai pahoinvointia harvoin tai joskus.

Kyselyyn vastanneista 36,7 % kertoi joskus menettäneensä äänensä työnsä vuoksi, 26,7 % ei koskaan ja yksi vastaajista (1,7 %) aina (kuvio 8). Lisäksi kyselyssä kysyttiin kuulon huonontumisesta. 15 % vastaajista koki kuulonsa huonontuneen, kun taas 35 % oli täysin eri mieltä väittämän ”koen kuuloni huonontuneen” kanssa (kuvio 9).

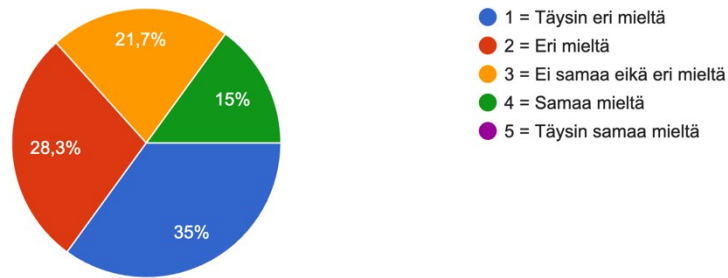
Olen menettänyt ääneni työni vuoksi

60 vastausta



Kuvio 8. Vastanneista 51,7 % kertoi menettäneensä äänensä joskus tai usein.

Koen kuuloni huonontuneen
60 vastausta

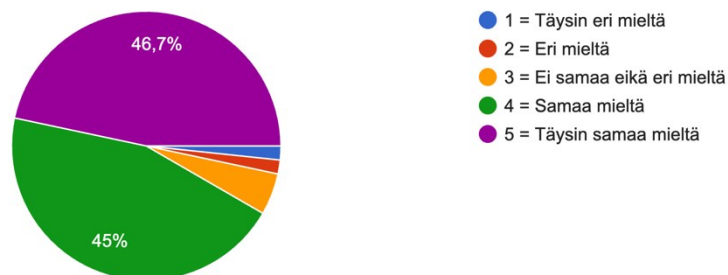


Kuvio 9. Työntekijöiden kokemus kuulon alentumisesta.

6.1.2 Turvallisuus

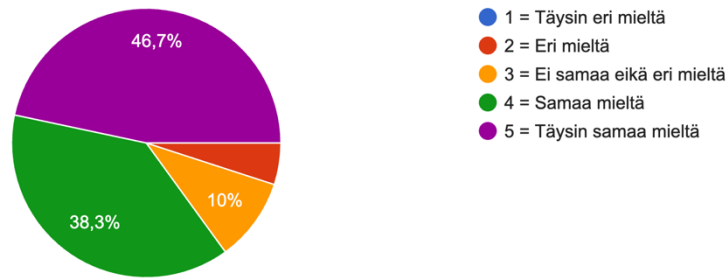
Kyselytutkimuksen toisena osa-alueena oli turvallisuus. Kyselyyn vastanneista 91,7 % oli samaa tai täysin samaa mieltä, että työympäristö oli heille (työntekijöille) turvallinen (kuvio 10.) Kysyttäessä työympäristön turvallisuudesta asiakkaille ja urheilijoille, 85 % vastaajista koki ympäristön turvalliseksi, kun taas 5 % vastaajista oli eri mieltä (kuvio 11). Avoimessa palautelaatikossa kuitenkin korostui huoli uimahallien liukkaista lattiapinnoista, joiden vuoksi uimahallissa on aina liukastumisvaara. Liukastumisriskin pienentämiseksi useampi työntekijä ehdotti työntekijän tarjoamia työjalkineita altaan reunalla tapahtuvaan työskentelyyn.

Koen työympäristön fyysisesti turvalliseksi itselleni
60 vastausta



Kuvio 10. Työntekijät kokivat työympäristön lähtökohtaisesti turvalliseksi itselleen.

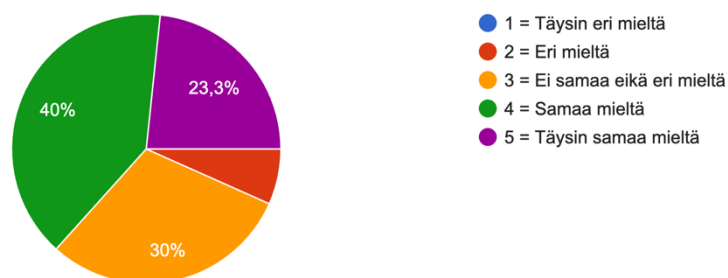
Koen työympäristön turvalliseksi asiakkaille / urheilijoille
60 vastausta



Kuvio 11. Suurin osa vastaajista koki ympäristön myös turvalliseksi asiakkaille ja urheilijoille.

Työntekijöistä 63,3 % oli sitä mieltä, että työtapaturmia ennaltaehkäistään riittävästi ja 6,7 % eri mieltä asiasta (kuvio 12). Vastaajista 30 % ei ollut samaa eikä eri mieltä.

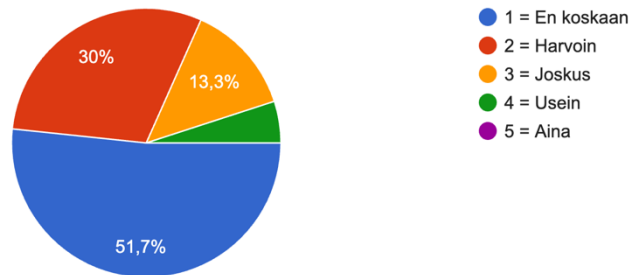
Työtapaturmia ennaltaehkäistään riittävästi työpaikallani
60 vastausta



Kuvio 12. Suurin osa työntekijöistä koki, että työtapaturmia ennaltaehkäistään riittävästi.

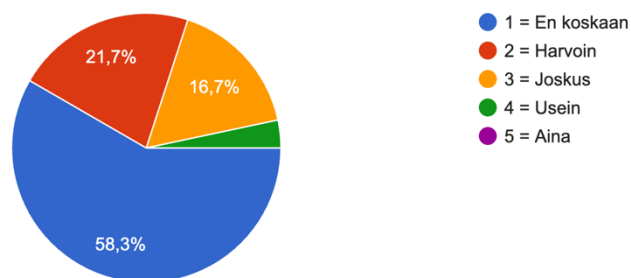
Kyselyyn vastanneista 48,3 % kertoi kokeneensa epäasiallista käytöstä, kuten syrjintää, nöyryyttämistä tai vähättelyä työyhteisössä (kuvio 13). Tarkentavana kysymyksenä kysyttiin tekijää ja ilmeni, että 15:sta tapauksessa tekijänä on ollut työyhteisön jäsen. Kyselyyn vastanneista 41,7 % kertoi havainneensa muihin työyhteisön jäseniin kohdistuvaa epäasiallista käytöstä (kuvio 14) ja näissäkin tapauksissa useimmiten tekijänä oli työyhteisön jäsen.

Olen itse kokenut epäasiallista käytöstä, kuten syrjintää, nöyryyttämistä tai vähättelyä työyhteisössäni
60 vastausta



Kuvio 13. Miltei puolet (48,3 %) työntekijöistä on kokenut epäasiallista käytöstä työyhteisössä.

Olen havainnut epäasiallista käytöstä, kuten syrjintää, nöyryyttämistä tai vähättelyä työyhteisössäni
60 vastausta

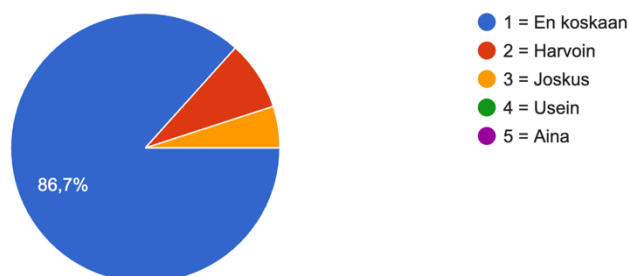


Kuvio 14. Työntekijöiden havainnot muihin työyhteisön jäseniin kohdistuvasta epäasiallista käytöksestä.

Kyselyyn vastanneista 13,3 % on kokenut häirintää, kuten ahdistelua, yksityisyyden tai fyysisen koskemattomuuden loukkaamista (kuvio 15). Useimmissa tapauksissa tekijä on ollut uimahallin henkilökunnan jäsen, mutta kahdessa tapauksessa työyhteisön jäsen. Työntekijöistä 21,7 % kertoi havainneensa häirintää työyhteisössä (kuvio 16), mutta näissä tapauksissa tekijä on useimmiten ollut uimahallin asiakas.

Olen itse kokenut häirintää, kuten ahdistelua, yksityisyyden tai fyysisen koskemattomuuden loukkaamista työyhteisössäni

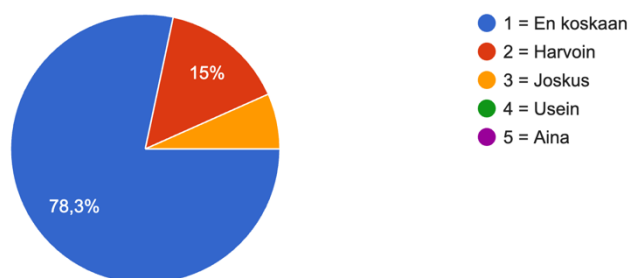
60 vastausta



Kuvio 15. Kahdeksan (8) kyselyyn vastanneista kertoi kokeneensa häirintää.

Olen havainnut häirintää, kuten ahdistelua, yksityisyyden tai fyysisen koskemattomuuden loukkaamista työyhteisössäni

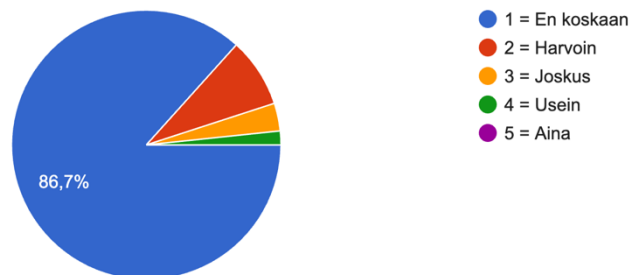
60 vastausta



Kuvio 16. Työntekijöiden havainnot muihin työyhteisön jäseniin kohdistuvasta häirinnästä.

Kyselytutkimuksessa työntekijöistä 13,3 % kertoi kokeneensa kiusaamista harvoin, joskus tai usein (kuvio 17). Viidessä tapauksessa kiusaaja on ollut työyhteisön jäsen. Lisäksi 40 % vastaajista kertoi havainneensa kiusaamista. Näissä tapauksissa kahdessa (2) tekijä on ollut kurssiasiakas tai urheilija sekä yhdeksässä tapauksessa työyhteisön jäsen.

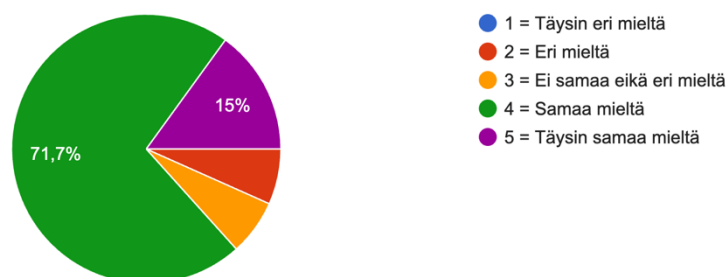
Olen itse kokenut kiusaamista, kuten nimittelyä, epäasiallista arvostelua tai ulkopuolelle jättämistä työyhteisössäni
60 vastausta



Kuvio 17. Työntekijöistä 13,3 % kertoi kokeneensa kiusaamista työyhteisössä.

Kyselytutkimuksessa kysyttiin lisäksi kokevatko työntekijät osaavansa toimia yllättävissä tilanteissa, kuten hygieniavahingon tai sähkökatkoksen sattuessa. 86,7 % vastaajista koki osaavansa toimia tilanteissa, kun taas 6,7 % ei kokenut osaavansa (kuvio 18). Työntekijöistä 18,3 % myönsi, ettei ollut tutustunut toimeksiantajaorganisaation turvallisuusasiakirjaan. Lisäksi 33,3 % myönsi, ettei ollut tutustunut uimahallien turvallisuussuunnitelmiin.

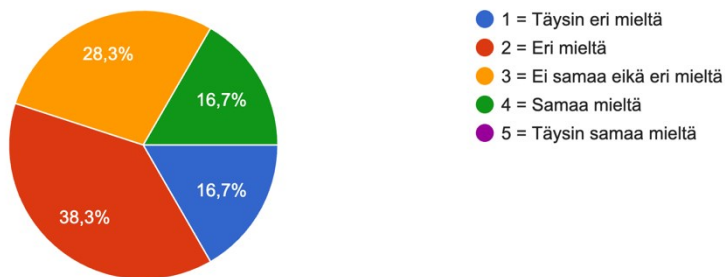
Koen osaavani toimia yllättävän tilanteen sattuessa (esim. hygieniavahinko, sähkökatko)
60 vastausta



Kuvio 18. Suurin osa vastanneista koki osaavansa toimia yllättävissä tilanteissa.

Kuten kohdassa 2.3 *Turvallisuus* esiteltiin, epävarmuus töiden jatkuvuudesta vaikuttaa koetun turvallisuuden tasoon. Kyselyyn vastanneista 55 % ei kokenut epävarmuutta töidensä jatkuvuudesta ja 16,7 % koki töidensä jatkuvuuden tulevaisuudessa epävarmana (kuvio 19).

Koen epävarmuutta töideni jatkuvuudesta tulevaisuudessa
60 vastausta

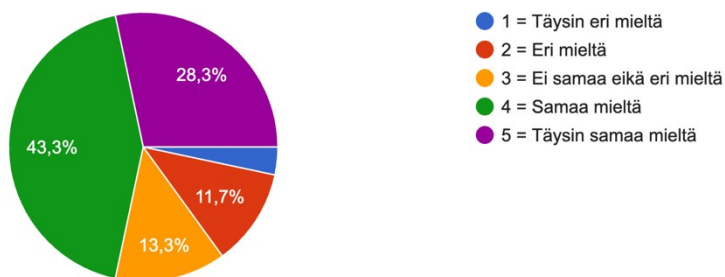


Kuvio 19. Työntekijöistä 55 % ei koe epävarmuutta töidensä jatkuvuudesta.

6.1.3 Yhteisöllisyys

Kyselytutkimuksen kolmannessa osiossa keskityttiin yhteisöllisyyteen. Kyselyyn vastanneista 71,6 % koki yhteisöllisyyttä työpaikalla, kun taas 15 % vastaajista ei kokenut (kuvio 20). Avoimessa palauteosiossa korostui, että yhteisöllisyyttä ei koeta eri toimialojen, kuten vesiliikuntapalveluiden, kilpauinnin ja taitouinnin välillä.

Koen yhteisöllisyyttä työpaikallani
60 vastausta

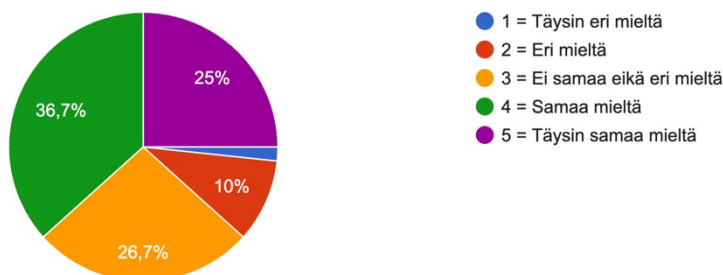


Kuvio 20. Työntekijät kokevat yhteisöllisyyttä työpaikalla.

61,7 % kyselyyn vastanneista koko vuorovaikutuksen olevan avointa työyhteisössä ja 11,7 % oli sitä mieltä, ettei vuorovaikutus ole avointa (kuvio 21). Työntekijöiden mielestä vuorovaikutuksen avoimuutta voitaisiin lisätä kertomalla avoimemmin työterveyshuollosta sekä lisäämällä läpinäkyvyyttä palkoissa ja

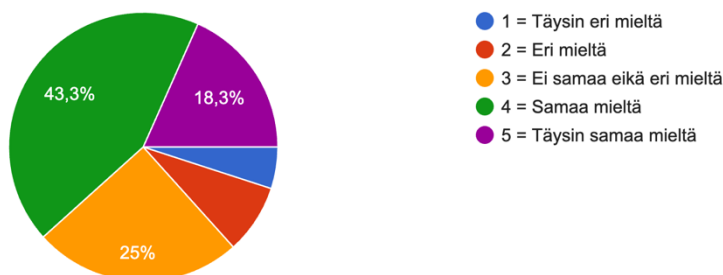
kokemuksellisissa. 61,6 % oli sitä mieltä, että työyhteisön sisäinen viestintä oli hyvällä tasolla ja 13,3 % koki sisäisen viestinnän huonoksi (kuvio 22).

Vuorovaikutus työyhteisössäni on avointa
60 vastausta



Kuvio 21. Työntekijät kokivat vuorovaikutuksen pääsääntöisesti avoimeksi.

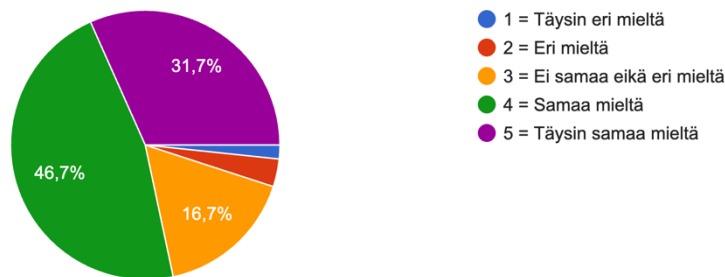
Sisäinen viestintä työyhteisössäni on hyvällä tasolla
60 vastausta



Kuvio 22. Organisaation sisäinen viestintä oli 61,6 % vastaajista mukaan hyvällä tasolla.

Työntekijöistä 78,4 % koki saavansa riittävästi apua esihenkilöltään ja vain 5 % vastaajista oli eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän ”koen saavani riittävästi apua esihenkilöltäni” kanssa (kuvio 23). Suurin osa (93,3 %) työntekijöistä kokivat myös saavansa tarvittaessa apua muilta työyhteisön. Kyselyyn vastanneista 85 % koki työyhteisön muut jäsenet luotettaviksi ja vain 1,7 % vastaajista oli eri mieltä. Loput 13,3 % vastaajista eivät olleet samaa eikä eri mieltä. Työnantajan koki luotettavaksi 88,3 % vastaajista, 8,3 % ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 3,3 % vastaajista ei kokenut työnantajaa luotettavana.

Koen saavani riittävästi apua esihenkilöltäni
60 vastausta



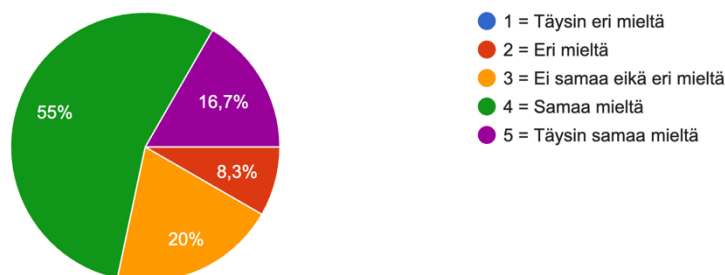
Kuvio 23. Suurin osa työntekijöistä koki saavansa riittävästi apua esihenkilöltään.

6.1.4 Arvostus

Kyselytutkimuksen arvostusosiossa keskityttiin tarkastelemaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä koetun arvostuksen, työn merkityksellisyyden, vaikutusmahdollisuuksien ja esihenkilöltä saadun palautteen näkökulmasta.

Kyselyyn vastanneista 71,7 % koki saavansa riittävästi arvostusta työnantajalta (kuvio 24). Eri mieltä oli 8,3 % vastaajista ja 20 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Huomioon otettavaa on, ettei yksikään vastaajista ollut täysin eri mieltä asiasta. Eräs vastaajista kommentoi palkkauksen muuttuneen parempaan suuntaan, mutta tuntipalkat ovat edelleen selkeästi muita urheiluseuroja alhaisemmat, joka saatetaan kokea työntekijöiden arvostuksen puutteena. Työntekijöistä 91,6 % piti työtään merkityksellisenä.

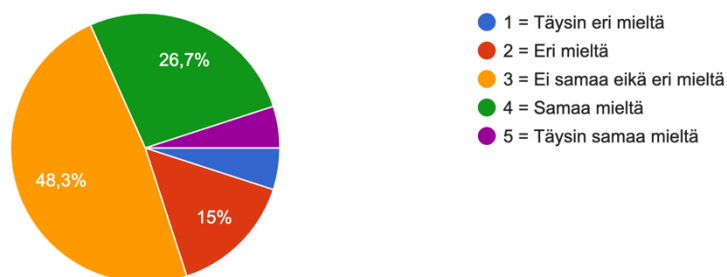
Koen saavani riittävästi arvostusta työnantajaltani
60 vastausta



Kuvio 24. Suurin osa työntekijöistä kokee saavansa riittävästi arvostusta työnantajalta.

Työntekijöistä 48,3 % ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän ”haluaisin saada enemmän palautetta esihenkilöltäni” kanssa (kuvio 25). 31,7 % kertoi haluavansa enemmän palautetta ja vastaavasti 20 % oli sitä mieltä, ettei halua enempää palautetta esihenkilöltään.

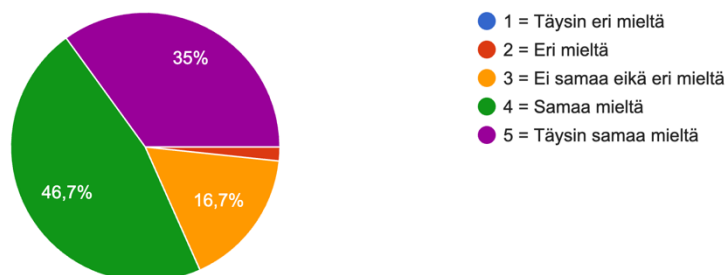
Haluaisin saada enemmän palautetta esihenkilöltäni
60 vastausta



Kuvio 25. Työntekijöistä 48,3 % ei osannut kertoa haluaisiko saada enemmän palautetta esihenkilöltään vai ei.

Kyselyyn vastanneista 81,7 % koki pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä riittävästi (kuvio 26). Avoimessa palautelaatikossa esiin nousi toive mahdollisuudesta vaikuttaa enemmän valmennuksen suunnitteluun, tuntien rakenteeseen ja kurssien suorituksiin.

Koen pystyväni vaikuttamaan työhöni riittävästi, esimerkiksi työn suoritustapaan
60 vastausta

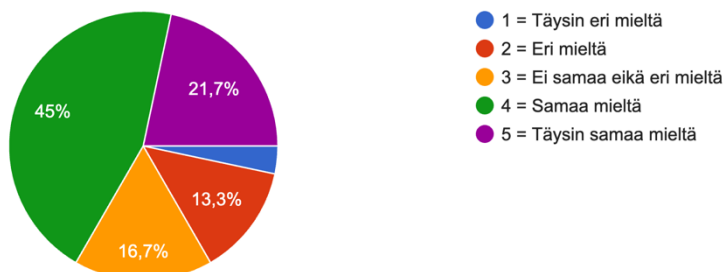


Kuvio 26. Vastaajista 81,7 % kokee pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä riittävästi.

6.1.5 Osaaminen

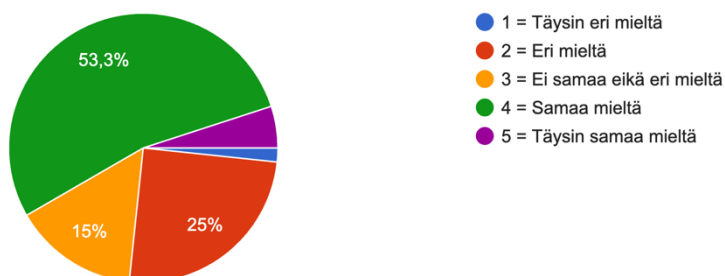
Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaiden viimeinen askelma ja näin ollen kyselytutkimuksen viimeinen osio keskittyy osaamiseen. Työntekijöistä 66,7 % kokee saaneensa ”riittävät eväät”, kuten perehdytyksen ja koulutuksen työn suorittamiseen (kuvio 27). 58,3 % vastaajista koki, että myös hänen työparinsa tai valmennustiiminsä jäsenet ovat saaneet ”riittävät eväät” työn suorittamiseen (kuvio 28).

Koen itse saaneeni työnantajaltani ns. ”riittävät eväät” työn suorittamiseen (esim. riittävä perehdytys ja koulutus)
60 vastausta



Kuvio 27. Työntekijät kokevat saaneensa riittävät tiedot ja taidot työnsä suorittamiseen.

Koen muiden, kuten työparieni / valmennustiimin jäsenten saaneen ns. ”riittävät eväät” työn suorittamiseen (esim. riittävä perehdytys ja koulutus)
60 vastausta

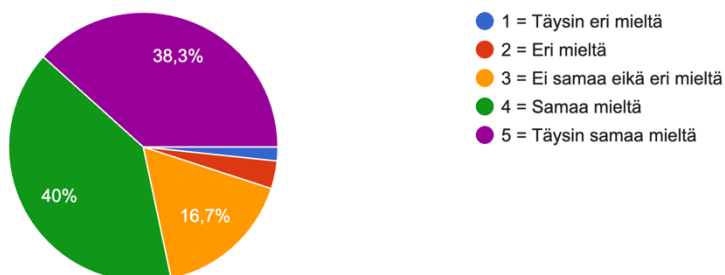


Kuvio 28. Reilu puolet (58,3 %) työntekijöistä kokee työparinsa tai valmennustiimin jäsenten saaneen riittävät tiedot ja taidot työn suorittamiseen.

Kyselytutkimukseen vastanneista 78,3 % koki heillä olevan mahdollisuus kouluttautua lisää halutessaan (kuvio 29). Osaamista kuitenkin kaivattiin lisää

asiakaskohtaamisiin, vaikkakin 95 % työntekijöistä koki omaavansa riittävät vuorovaikutustaidot asiakkaiden kohtaamiseen.

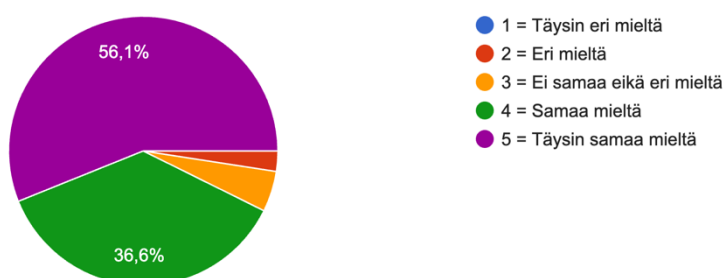
Koen, että minulla on mahdollisuus kouluttautua lisää niin halutessani
60 vastausta



Kuvio 29. Työntekijät kokevat, että heillä on mahdollisuus kouluttautua lisää halutessaan.

Työntekijöistä 95 % koki työtehtävänsä selkeiksi. Vesiliikuntapalveluiden toimialalla työskentelevistä kurssiohjaajista 92,7 % kertoi tuntevansa kurssien tavoitteet (kuvio 30). Kilpauinti-, taitouinti- ja vesipallovalmentajista 86,7 % oli sitä mieltä, että valmennusryhmänsä tavoitteet olivat heille selkeät (kuvio 31). Kilpauintivalmentajista 77,2 % mukaan seuran valmennuslinja ja sen tavoitteet olivat heille selkeät (kuvio 32).

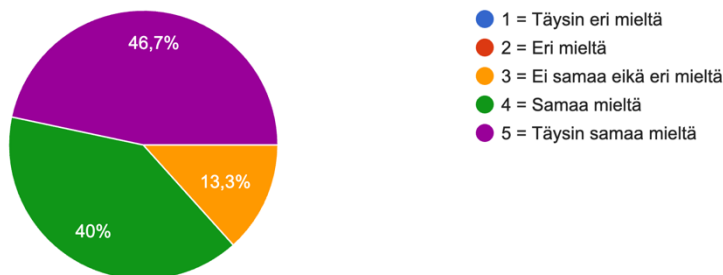
Tunnen kurssien tavoitteet: Vain kurssiohjaajat vastaavat tähän!
41 vastausta



Kuvio 30. Kurssiohjaajista 92,7 % kertoi tuntevansa kurssien tavoitteet.

Valmennusryhmäni tavoitteet ovat minulle selkeät: Vain valmentajat (kilpauinti, taitouinti, vesipallo) vastaavat tähän!

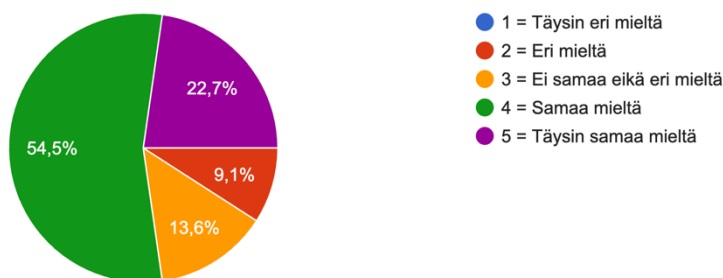
30 vastausta



Kuvio 31. Kilpaurheiluvallmentajista 86,7 % koki valmennusryhmänsä tavoitteet selkeiksi.

Seuran kilpauinnin valmennuslinja ja sen tavoitteet ovat minulle selkeät: Vain kilpauintivalmentajat vastaavat tähän!

22 vastausta



Kuvio 32. Kilpauintivalmentajista 77,2 % kertoi tuntevansa seuran valmennuslinja ja kokivat sen tavoitteet selkeiksi.

6.1.6 Työhyvinvointia vahvistavat ja heikentävät tekijät

Kyselytutkimuksen päätteeksi työntekijöitä pyydettiin vielä pohtimaan työhyvinvointia vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Kysymykset toteutettiin sekamuotoisina kysymyksinä eli vastausvaihtoehtojen lisäksi vastaajalla on mahdollista vastata kysymykseen annetuista vastausvaihtoehdoista poiketen. Kysymyksissä pyydettiin valitsemaan 1-3 työhyvinvointiin (vahvistavasti/heikentävästi) vaikuttavinta tekijää.

Työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä pidettiin vakituista työparia (47 vastausta), asiakkaita tai urheilijoita (33 vastausta), työyhteisön ilmapiiriä (28

vastausta) sekä esihenkilöä (20 vastausta). Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä puolestaan pidettiin asiakkaita tai urheilijoita (19 vastausta), sijaistavaa työparia (17 vastausta), työympäristöä (16 vastausta) sekä sisäistä viestintää (12 vastausta). Asiakkaiden ja urheilijoiden koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin näin ollen niin vahvistavana, kuin heikentävänä tekijänä.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautuu Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaisiin, jonka eri osa-alueiden teoriapohjaa on pyritty laajentamaan tutustumalla useamman tutkimuskirjailijan tuotoksiin työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Osana tätä opinnäytetyötä toteutettuun kyselytutkimukseen vastasi kuusikymmentä toimeksiantajaorganisaation työntekijää, joka vastaa noin 40 prosenttia organisaation kaikista työntekijöistä. Korkean vastausprosentin nojalla kyselytutkimuksen tuloksia voidaan pitää yleistettävänä. Opinnäytetyössä on vastattu tutkimusongelmaan ja apukysymyksiin.

7.1 Mitkä tekijät luovat työhyvinvointia?

Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät. Rauramon (2012) mukaan nämä tekijät voidaan jakaa viiteen portaaseen: terveyden, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja osaamisen portaaseen. Työhyvinvoinnin portaissa edetään askelma kerrallaan ja seuraavalle portaalille voidaan siirtyä vasta, kun edellisen portaan tarpeet on tyydytetty. Työhyvinvoinnin portaiden tarpeissa on kyse ihmisen perustarpeiden suhteesta työhön ja kuinka niiden toteutuminen vaikuttaa ihmisen motivaatioon. (Rauramo, 2012, s. 13, 17.) Työturvallisuuslain (TTL 738/2002, 1 §) tarkoituksena on muun muassa parantaa työympäristöä ja -olosuhteita työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja turvaamiseksi. Työnantaja voi erilaisilla toimenpiteillä vaikuttaa työkyvyn edistämiseen, motivaatioon, ammatillisten valmiuksien tai yhteisöllisyyden kehittämiseen työpaikoilla, jotka edesauttavat työkyvyn ylläpitämistä (Paanetoja, 2016,

s. 152). Opinnäytetyöni tutkimusongelmaan, ”mitkä tekijät luovat työhyvinvointia?”, on pyritty vastaamaan laajasti esittelemällä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä opinnäytetyön kohdassa 3. *Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.*

7.2 Mikä on työhyvinvoinnin nykytila ja millä keinoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa?

Kyselytutkimuksen perusteella työhyvinvoinnin voidaan todeta olevan hyvällä tasolla toimeksiantajaorganisaatiossa. Työntekijät kokevat työssään olevan enemmän hyviä, kuin huonoja puolia ja työ koetaan merkitykselliseksi. Lisäksi työympäristö koettiin fyysisesti turvalliseksi.

Vaikka työhyvinvointikyselyn tulokset ovat päällisin puolin hyviä, nousee esille myös kehityksen kohteita. Huolestuttavimpia työhyvinvointikyselyssä esille tulleita havaintoja ovat työntekijöiden kokema sekä muiden työntekijöiden havaitsema epäasiallinen käytös, kiusaaminen ja häirintä työyhteisössä. Työnantajan tehtävä on huolehtia, ettei työntekijä joudu seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi työpaikalla. Vastuu epäasiallisen käytökseen, kiusaamiseen tai häirintään puuttumisesta siirtyy työnantajan vastuulle silloin, kun työnantaja on saanut tiedon epäilyksestä tai tapahtuneesta. (Tasa-arvovaltuutettu, n.d.) Työhyvinvointikyselyssä ilmi tulleita epäkohtia tulkittaessa kannattaa huomioida, että kysymyksenasettelua ei ollut rajattu koskemaan esimerkiksi viimeistä vuotta. Kysymykset olivat kirjoitettu sellaiseen muotoon, jolloin vastaaja on voinut vastauksessaan viitata esimerkiksi viisi vuotta sitten tapahtuneeseen häirintätapaukseen, johon on jo voitu puuttua työnantajan toimesta.

Työntekijöistä suurin osa (81,7 %) kertoi tutustuneensa työnantajan laatimaan turvallisuusasiakirjaan, joka on osa työnantajan perehdytysmateriaalia. Kolmasosa myönsi, ettei ole tutustunut Espoon kaupungin laatimiin uimahalleja koskeviin turvallisuussuunnitelmiin. Työntekijän tulisi tutustua niiden uimahallien turvallisuussuunnitelmiin, joissa hän työskentelee. Työnantajan olisi hyvä varmistaa työntekijän tutustuneen tarvittaviin asiakirjoihin varaamalla riittävästi aikaa perehdytykseen. Espoon kaupungin laatimia turvallisuussuunnitelmia

kuitenkin säilytetään vain uimahallien sosiaaliiloissa, perehdytyksen tapahtuessa pääosin työnantajan toimistolla. Ratkaisu ongelmaan voisi olla työnantajan järjestämät uimahallikohtaiset ”turvallisuuskävelyt”, joihin kaikkien kyseisessä uimahallissa työskentelevien työntekijöiden olisi välttämätöntä osallistua.

Työhyvinvointikyselyn mukaan työntekijät, erityisesti uimaopettajat, joiden työvuorot koostuvat ainoastaan altaassa tapahtuvasta opetuksesta ja kestävät yli neljä tuntia, kaipaavat taukoa työvuoroonsa. Tauko mahdollistaisi välipalan syömisen työvuoron aikana sekä saniteettiiloissa käymisen rauhassa. Työvuoron pituuden (alle 6 tuntia) vuoksi työnantajan ei ole velvoitettu Työaikalain (6 luku 24 § 1 mom.) tai Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen (24.3.2023) toimesta tarjoamaan taukoa, mutta halutessaan työnantaja voi mahdollistaa tauot työvuorosuunnittelulla.

7.3 Työhyvinvoinnin muutosten seuranta

On tärkeää, että kyselytutkimuksen vastausten perusteella tehtyjä muutoksi seurataan pitkällä aikavälillä. On suositeltavaa, että tutkimus toistetaan sopivan ajan kuluessa, esimerkiksi vuosittain, samaa kyselylomaketta käyttäen, jotta saadaan vertailukelpoista dataa. Vertailukelpoisuus edellyttää, että tutkimusaineisto on perusteellisesti dokumentoitu. (Vilkkä, 2021, luku 4, kohta Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus.) Näin ollen on suositeltavaa, että osana tätä opinnäytetyötä toteutetun työhyvinvointikyselyn kysymykset sekä vastaukset taltioidaan, jotta työhyvinvoinnin tilan muutoksia pystytään seuraamaan tulevaisuudessa. Mikäli työhyvinvointikysely lähetetään työntekijöille vuosittain, on suositeltavaa, että kysymysten asetteluun tai työhyvinvointikyselyn saatetekstiin lisätään tarkennus ”...viimeisen vuoden aikana”. Tällaisella kysymysten asettelulla pystytään tarkemmin analysoimaan työhyvinvoinnin muutoksia esimerkiksi vuoden takaiseen työhyvinvointikyselyyn verrattaessa.

LÄHTEET

Aromaa, A., & Koskinen, S. (2010). Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa: Loppuraportti työsuojelurahastolle. Hakemus N:o 103124. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Cetus. (n.d.). Me olemme Cetus. Haettu 7.11.2023 osoitteesta <https://www.cetus.fi/seura/cetus/>.

Gould, R., Koskinen, S., Martelin, T., & Sainio, P. (2010). Työkyky ja terveys. Teoksessa A. Aromaa & S. Koskinen (toim.), Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Yliopistopaino.

Gould, R., Koskinen, S., Martelin, T., & Sainio, P. (2010). Työkyvyn yhteys toimintakyvyn eri ulottuvuuksiin. Teoksessa A. Aromaa & S. Koskinen (toim.), Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Yliopistopaino.

Hanhela, R., Pääkkönen, R., Ravantti, E., & Räsänen, T. (2013). Työhyvinvoinnin johtaminen. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.), Työ ja terveys suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos.

Hakanen, J., & van Dierendonck, D. (2013). Servant-Leadership and Life Satisfaction: The Mediating Role of Justice, Job Control, and Burnout.

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus (9. uud. painos.). Edita.

JHL & PALTA. (2023). Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus. https://www.jhl.fi/app/uploads/2020/04/JHL_Urheilu_tes_2023-2025_final.pdf

Kananen, J. (2011). Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kandolin, I., & Tuomivaara, S. (2013). Työn organisointi. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.), Työ ja terveys suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos.

Kehusmaa, K. (2011). Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari.

Kiviranta, R. (2010). Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Talentum Media.

Kopakkala, A. (2005). Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Edita: Suomen psykologiliitto.

Manka, M., & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi (3., uud. painos.). Alma Talent.

Manka, M., & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Media.

Ojasalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. (2015). Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan (3.–4. painos.). Sanoma Pro Oy.

Olympiakomitea. (n.d.). Tähtiseurur. Haettu 7.11.2023 osoitteesta <https://www.olympiakomitea.fi/seuratoiminta/tahtiseurur/>

Paanetoja, J. (2021). Työkyky työsuhteessa (1. painos.). Edita Publishing Oy.

Perkiö-Mäkelä, M. (2013). Yksilöiden voimavarat. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomi-vaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.), Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos.

Rauramo, P. (2012). Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Edita.

Seuratietokanta. Likes, Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Haettu 16.02.2024 osoitteesta <http://www.seuratietokanta.fi/>.

Sinokki, M. (2016). Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosana.

Suomalaisen Työn Liitto. (2017). Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. <https://suomalaintyo.fi/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>

Tasa-arvo-valtuutettu. (n.d.). Häirintä työpaikalla. Haettu 10.4.2024 osoitteesta <https://tasa-arvo.fi/hairinta-tyopaikoilla>

TTL 738/2002. Työturvallisuuslaki. Haettu 13.5.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työaikalaki 872/2019. Haettu 10.4.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>

Työsuojeluhallinto (n.d.). Työterveyshuolto. Haettu 7.11.2023 osoitteesta verkkojulkaisuun: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä (5. uud. painos.). PS-kustannus.