



Opas pienyrittäjälle työhyvinvoinnin tukemiseen palkitsemisen avulla

Roosa Limingoja

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Amk-opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Roosa Limingoja
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Opas pienyrittäjälle työhyvinvoinnin tukemiseen palkitsemisen avulla
Sivu- ja liitesivumäärä 19 + 10
<p>Työelämän muuttuessa nopeasti, korostuu enenevässä määrin työntekijän työhyvinvoinnin merkitys. Tässä opinnäytetyössä käsitellään sitä, miten työntekijän työhyvinvointia voidaan tukea palkitsemisen avulla. Opinnäytetyössä tarkasteluun otettiin pienyrittäjän näkökulma, koska pienyritykset työllistävät merkittävän osan suomalaisista, jolloin niiden toiminnalla on merkittävä vaikutus suomalaisten työhyvinvointiin.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa syvennytään työhyvinvointiin, työntekijän palkitsemiseen sekä näiden kahden väliseen yhteyteen. Aihe rajattiin Suomessa yleisiin palkitsemiskeinoihin, jolla nähtiin olevan merkitys työntekijän työhyvinvoinnille.</p> <p>Opinnäytetyön empiirisessä osassa kuvataan oppaan syntymisprosessi välivaiheineen sekä tekijän omat pohdinnat oppaan onnistumisesta ja opinnäytetyöprosessin opeista. Opinnäytetyön tuotos on opas pienyrittäjälle työhyvinvoinnin tukemiseen palkitsemisen avulla. Opas tarjoaa tii-viin paketin työhyvinvoinnista sekä työntekijän palkitsemisen keinoista. Oppaan tarkoitus on in-nostaa pienyrittäjiä perehtymään lisää palkitsemiseen ja työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemi-seen sekä antaa hyödyllisiä lukuvinkkejä aiheesta. Opasta voidaan käyttää esimerkiksi tuoreen yrittäjän ensimmäisenä tiedonlähteenä.</p> <p>Tämä opinnäytetyö osoittaa, että työntekijän kokonaisvaltaisella palkitsemisella on vaikutus tä-män työhyvinvointiin. Erityisesti työntekijän aineettomalla palkitsemisella sekä laajalla työter-veyshuollolla ja liikunnallisilla eduilla on nähtävissä positiivinen vaikutus työntekijän työhyvin-vointiin. Palkitsemisella havaittiin myös olevan vaikutus työntekijän sitoutuneisuuteen sekä työ-tyytyväisyyteen.</p>
Asiasanat Työhyvinvointi, palkitseminen, yrittäjä, opas

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi.....	3
2.1	Työhyvinvoinnin käsite ja historia	3
2.2	Työhyvinvoinnin osatekijät.....	3
2.3	Työhyvinvoinnin johtaminen	5
3	Palkitseminen	6
3.1	Aineellinen palkitseminen	7
3.1.1	Palkka.....	7
3.1.2	Työsuhde-edut.....	7
3.2	Aineeton palkitseminen	8
3.2.1	Työympäristö	8
3.2.2	Kehittymismahdollisuudet	9
3.2.3	Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet	9
3.2.4	Palaute ja arvostus	9
4	Palkitsemisen vaikutukset työhyvinvointiin.....	11
5	Oppaan toteutus.....	12
5.1	Lähtötilanne ja tarpeen tunnistaminen	12
5.2	Tiedonhakuprosessi	12
5.3	Oppaan luominen	13
6	Pohdinta	15
6.1	Oppaan arviointi	15
6.2	Oman oppimisen arviointi	15
	Lähteet.....	17
	Liitteet.....	19
	Liite 1. Opas pienyrittäjälle työhyvinvoinnin tukemiseen palkitsemisen avulla	19

1 Johdanto

Työelämän jatkuvat muutokset ovat olennainen ja väistämätön osa modernia työelämää. Vaikka nopea teknologinen kehitys onkin tuonut mukanaan monia etuja ja tehokkuutta työntekoon, kuten tekoälyä ja laitteita, yhä useammat ihmiset kokevat silti työssään kasvavaa uupumusta ja stressiä. (Manka & Manka 2023, 14–40).

Tässä opinnäytetyössä pyritään vastaamaan kysymyksiin: Miten voimme tukea työntekijöiden hyvinvointia paremmin? Entä miten voimme palkitsemisen keinoin edistää työntekijöiden hyvinvointia ja sen kautta koko organisaation liiketoimintaa ja strategiaa? Palkitseminen ei yksinään ratkaise työhyvinvoinnin ongelmia. Työhyvinvointiin panostamalla palkitsemisen avulla voi kuitenkin olla positiivinen vaikutus työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työhyvinvointi on keskeinen tekijä sekä työntekijän että koko organisaation menestyksen kannalta.

Suomalaisen työelämän tila 2022-tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että työntekijät, jotka saavat työstään arvostusta ja tunnustusta, suhtautuvat positiivisemmin työpaikkaansa. Tutkimuksen mukaan toinen merkittävä tekijä on se, onko työntekijällä mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikalla omaan työhönsä tai työympäristöönsä. Kun työssä on vaikutusmahdollisuuksia, koetaan työ mielekkäämmäksi. Tällä taas on vaikutus siihen, miten sitoutunut työntekijä on työhönsä (Good Place To Work s.a.). Tässä opinnäytetyössä käydään läpi aineettomia palkitsemiskeinoja, jotka voi ottaa mukaan kokonaisvaltaiseen työntekijän palkitsemiseen.

Lisäksi käydään läpi aineelliset palkitsemiskeinot eli palkan ja työsuhte-etuudet. Suomessa työnantajaorganisaatiot käyttävät tällä hetkellä suuria summia rahaa henkilöstönsä aineelliseen palkitsemiseen sekä erilaisiin työsuhte-etuuksiin. Viime vuosina suunta on mennyt enemmän ja enemmän siihen, että työnantaja haluavat tarjota työntekijöilleen työsuhte-etuuksia, jotka tulevat heidän työssäjaksamistaan. Tällaisia työsuhte-etuuksia ovat muun muassa hieronta, liikunta ja lastenhoitopalvelu (Hakonen, Hakonen, Huikko-Nyman & Ylikorkala 2014, 150–151).

Eräässä yrityksessä tutkittiin työsuhte-etuuksien vaikutusta työssä pysymisen ja viihtymisen kannalta. Kun tarkasteltiin työsuhte-etuuksia, joiden tavoitteena on tukea työntekijöiden hyvinvointia, kaikilla näistä eduista oli positiivinen vaikutus työssä pysymisen ja viihtymisen kannalta. Suurin merkitys tutkimuksessa oli lounasedulla ja laajennetulla työterveyshuollolla. Tämän lisäksi positiivinen vaikutus oli myös päiväkahvilla sekä harrastus- ja virkistystoimintaan keskittyneellä henkilöstökerhotoiminnalla (Hakonen ym. 2014, 169). Vaikka kyseessä on vain yhden yrityksen kattava tutkimus ja otanta on pieni, ollaan varmasti oikeilla jäljillä. Työntekijät siis kokevat, että hyvinvointia tukevat työsuhte-edut lisäävät heidän viihtymistään työssä sekä saavat heidät todennäköisemmin pysymään näitä etuja tarjoavassa työpaikassa.

Tämän opinnäytetyön opas on rakennettu nimenomaan pienen yrittäjän näkökulmasta. Suomalaisista noin 66 % työllistää työnantaja, jolla on alle 250 työntekijää, eli niin sanottu pk-yritys. Näistä puolet eli suomalaisista noin 33 % työllistää yritys, jolla on työntekijöitä alle 50 (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018). Kun yrityksellä on työntekijöitä alle 10, kutsutaan sitä mikroyritykseksi. Kun taas yrityksellä on työntekijäitä alle 50, kutsutaan sitä pienyritykseksi (Suomen yrittäjät ry. s.a.). Jatkossa opinnäytetyössä käytetään tällaisesti mikro- ja/tai pienyrityksistä nimekettä pienyritys tai pienyrittäjä tekstin sujuvoittamiseksi.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa tuotos on liitteenä oleva opas.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin käsite ja historia

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka on haastava määritellä tyhjentävästi. Erityisen haastavaa siitä tekee se, että jokainen kokee työhyvinvoinnin hieman eri tavalla. Kyseessä on siis osittain yksilön subjektiivinen kokemus. Mikä toiselle on työhyvinvointia tukevaa, voi toiselle olla päinvastainen kokemus. Hyvä esimerkki tästä on avokonttori. Osa voi kokea avokonttorin voimavarana ja he nauttivat siitä, että pystyvät olemaan helposti vuorovaikutuksessa muiden kanssa työpäivän aikana. Toiset taas kokevat avokonttorin kuormittavana tekijänä toistuvien keskeytyksien sekä melun vuoksi.

Työhyvinvoinnilla on varmasti yhtä monta määritelmää, kun on määrittelijääkin.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (s.a.) mukaan ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.”

Työhyvinvoinnin tutkimus alkoi yli sata vuotta sitten, mutta ajan saatossa sen suunta ja määritelmät ovat muuttuneet. Kun tutkimus alkoi 1920-luvulla, perustui se stressitutkimukseen, jossa keskityttiin yksilön reaktioihin. Tällöin stressin uskottiin johtuvat kehon fyysisestä reaktiosta ulkoisiin kuormitaviin tekijöihin, kuten esimerkiksi kylmyyteen. Tällöin tutkimuksen keskiössä oli työntekijän terveyden ja turvallisuuden suojeleminen. Nykyäänkin lakiin kirjattu työsuojelu on saanut alkunsa tästä lähtökohdasta. 1960-luvun puolella tuli stressitutkimuksen rinnalle laajempi terveyden ja työkyvyn tarkastelu. 1980-luvulla taas alettiin tutkia myös työntekijän osaamista. Suomessa otettiin 1990-luvulla käyttöön niin sanottu kolmiomalli, joka perustuu ajatukseen siitä, että työkykyä ylläpitävä toiminta perustuu kolmeen peruspilariin. Nämä kolme pilaria ovat työyhteisön kehittäminen, työntekijän terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen sekä työympäristön turvallisuudesta huolehtiminen. Tällöin myös muodostui käsitys siitä, että työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on toimintaa, joka liittyy virkistymiseen ja liikuntaan. Nyt oltaessa 2000-luvulla, työhyvinvoinnin keskiössä on työntekijän laaja-alainen työhyvinvointi. Tämä laaja-alaisuus kattaa sekä työntekijän kokonaisuutena että työpaikan ja sen olosuhteet (Manka & Manka 2023, 91–95).

2.2 Työhyvinvoinnin osatekijät

Työhyvinvointi on laaja käsite ja se voidaan jakaa useisiin erilaisiin osatekijöihin. Alla olevasta kuvasta (Kuva 1.) näkyy, kuinka työhyvinvoinnin asiantuntija Marja-Liisa Mankka on jakanut työhyvinvoinnin osatekijöihin (Marja-Liisa Mankka s.a.).



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osatekijät (Marja-Liisa Mankka s.a.)

Marja-Liisa Mankan (Marja-Liisa Mankka s.a.) mukaan työhyvinvoinnin osatekijät ovat minä itse, organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työ.

Työntekijä itse on kuvattu osuvasti työhyvinvoinnin kuvan keskelle. Työntekijän omilla asenteilla, psykologisella pääomalla sekä terveydellä ja fyysisellä kunnolla on vaikutusta siihen, kuinka hyvin hän voi työssä. Näiden seikkojen takia samalla työnantajalla työskentelevät, samaa työtä tekevät, kollegat voivat kokea työnsä sekä työpaikkansa eri tavoin. (Marja-Liisa Mankka s.a.).

Työhyvinvoinnin kannalta organisaatioon sisältyy muun muassa työn tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen sekä toimiva työympäristö. Kun työllä on selkeät tavoitteet, on työn tekeminen sujuvampaa (Marja-Liisa Mankka s.a.).

Työhyvinvoinnin näkökulmassa johtamiseen sisältyy nimenomaan osallistava ja kannustava johtaminen. Johtamisen trendi on mennyt siihen, että ymmärretään esihenkilön tunnetaitojen sekä vuorovaikutustaitojen merkitys. Kun esihenkilöllä on hyvät tunnetaidot sekä vuorovaikutustaidot, hän kykenee kuuntelemaan, osoittamaan ymmärrystä sekä tarvittaessa rohkaisemaan työntekijää (Marja-Liisa Mankka s.a.).

Työyhteisön osa-alueet ovat avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot sekä ryhmän toimivuus ja yhteiset pelisäännöt. Jotta työyhteisö toimii hyvin, tulee valloillaan olla positiivinen ilmapiiri. Tällöin työyhteisössä arvostetaan toisia sekä heidän antamaansa työpanosta (Marja-Liisa Mankka s.a.).

Viimeisenä työhyvinvoinnin osatekijänä on itse työ. Työ sisältää vaikuttamismahdollisuudet työssä sekä työn sisällön monipuolisuuden ja oppimisen. Työ-osuus sisältää myös esimerkiksi työstä saatavan palkan ja muut palkitsemisen keinot, kuten arvostamisen ja kannustamisen (Marja-Liisa Mankka s.a.).

2.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työntekijän hyvinvoinnilla on vaikutus organisaation menestykseen. Työhyvinvoinnin johtaminen tulisi näin olla välttämätön osa organisaation strategiaa. Strategiassa organisaation on tärkeää määritellä se, miten työhyvinvointi johdetaan juuri heidän organisaatioissaan sekä, että mitä se ihan käytännössä tarkoittaa heidän työympäristössään (Mellanen & Mellanen 2020, luku 7).

Jokaisella organisaatiolla on jonkinlainen kulttuuri. Joskus se on tietoinen valinta, mutta joskus se on muovautunut ajan mittaan puolivahingossa. Työhyvinvointi on osa kulttuuria ja onkin tärkeää tuoda työhyvinvointiajattelu osaksi organisaation arkea ja päivittäisiä pieniä tekoja ja päätöksiä. Jos työhyvinvointiajattelu ei vielä toteudu, vaatii se organisaation johdolta sekä esihenkilöltä tietoisuutta panostusta sekä käytännön toimia. Ensimmäinen asia mistä kannattaa aloittaa, kun kulttuuria lähdetään muutamaa kohti työhyvinvointiajattelua, on esimerkiksi johtaminen. Jos toivotaan, että työntekijät tekevät työpäivän aikana valintoja, jotka pitkällä aikavälillä tukevat heidän työhyvinvointiaan, tulee myös esihenkilöiden tehdä tällaiset valinnat näkyviksi (Mellanen & Mellanen 2020, luku 7). Esimerkiksi jos tiimin esihenkilö syö lounassalaattinsa joka päivä työpisteen edessä vastatulle samalla sähköposteihin, ajattelee työntekijät, että heiltäkin odotetaan työskentelyä lounastauon ajan. Jos esihenkilö taas menee joka päivä syömään esimerkiksi työpaikkaravintolaan ja pitää lounaan palautumishetkenä, viestittää se työntekijöille myös tauon pitämisen tärkeydestä sekä siitä, ettei odotus ole, että töitä pitäisi tehdä lounastauon ajanakin.

Työhyvinvoinnin johtamiseen kuuluu myös keskustelu työntekijöiden kanssa siitä, millaiset asiat tukevat heidän työhyvinvointiaan sekä työssä jaksamista. On tärkeää päätöksiä tehdessä miettiä, millainen vaikutus näillä päätöksillä tulee olemaan työntekijöiden työhyvinvointiin (Sarkkinen 1.9.2020).

3 Palkitseminen

Työn palkitseminen voidaan jakaa kahteen alaosiioon: aineelliseen palkitsemiseen ja aineettomaan palkitsemiseen. Aineelliset palkitsemistavat on helppo hahmottaa, sillä kyseessä on raha eli palkka tai edut, kuten työsuhde-etuudet. Aineettomat palkitsemistavat taas saatetaan unohtaa kokonaan palkitsemisen kokonaisuudesta, sillä ne eivät ole yhtä konkreettisia. Aineettomiin palkitsemistapoihin voidaan lukea esimerkiksi työympäristö, arvostus, palaute sekä kehittymismahdollisuuden työpaikalla. Tätä laajaa palkitsemisen kokonaisuutta kutsutaan palkitsemisjärjestelmäksi (Hakonen & Nylander 2015, 21-23).

Ennen kuin organisaatiossa lähdetään palkitsemaan, pitää olla tiedossa miksi palkitaan ja miten palkitaan. Yrityksellä voi olla myös palkitsemisperiaatteet, joissa määritellään organisaation asema työnantajamarkkinalla. Osa periaatteita voi olla esimerkiksi se, että työntekijöitä houkutellessaan maksetaan enemmän palkkaa kuin alan verrokkiyritykset. Näin palkka on organisaation kilpailuetu työnantajana (Viitala 2023, luku 4.2). Periaatteiden on tärkeä olla kytkeytynyt myös yrityksen strategiaan, jotta palkitseminen on luonnollinen osa tavoitteiden mukaista tekemistä (Hakonen ym. 2014, 121). Loppujen lopuksi palkitsemisen päämäärä on kuitenkin olla viemässä organisaatiota kohti sen strategisia tavoitteita. (Hakonen ym. 2014, 23)

Jotta palkitseminen on todella työhyvinvointia tukevaa, tulee sen tasapuolista työntekijöiden kesken. Jotta palkitseminen olisi mahdollisimman läpinäkyvää, olisi palkitsemisjärjestelmän hyvä olla kaikkien työntekijöiden helposti saavutettavissa, jotta työntekijä voi tarvittaessa tarkistaa millä perusteilla ja millä tavoin organisaatio palkitsee (Hakonen ym. 2014, 121).

Osa palkitsemisen tasapuolisuutta on selkeät mitattavissa olevat tavoitteet, joihin palkitseminen perustuu. Tavoitteet voivat olla esimerkiksi määrällisiä, taloudellisia tai laadullisia (Maritta 2014, 143).

Sillä kokeeko työntekijä työpaikkansa oikeudenmukaiseksi on vaikutus hänen sitoutuneisuuteensa, työssä suoriutumiseensa sekä siihen, kuinka tyytyväinen hän on työssään. Silloin kun työntekijä kokee ettei saatu palkkio vastaa hänen ammattitaitoaan ja kontribuutiotaan, voi sillä olla vaikutusta hänen työssä suoriutumiseensa. Esimerkiksi työntekijä joka on mielestään saanut suhteessa liian pienen palkkio, voi alkaa vähentämään työpanostaan. Toisaalta taas työntekijä, joka on mielestään saanut suhteessa liian suuren palkkio, voi kokea syyllisyyden tunnetta, joka voi taas johtaa liialliseen puurtamiseen (Hakonen & Nylander 2015, 123-126). Kun palkitseminen toteutetaan tasapuolisesti, on se myös vastuullista toimintaa.

3.1 Aineellinen palkitseminen

3.1.1 Palkka

Kun mietitään työstä palkitsemista, tulee usein heti ensimmäisenä mieleen palkka. Eikä suotta, sillä palkka mahdollistaa elämän välttämättömien kulujen maksamisen. Vaikka palkka mielletään tärkeimmäksi palkitsemiskeinoksi, ei se tutkimustulosten mukaan ole ihan täysin niin, että iso palkka riittää työtyytyväisyyteen. Tutkimusten mukaan nimittäin palkan merkitys palkitsemiskeinona painottuu tiettyyn pisteeseen saakka, jonka jälkeen sen suhteellinen merkitys alkaa laskea suhteessa esimerkiksi työn merkityksellisyyteen. Piste, jolloin palkan suhteellinen merkitys alkaa laskea, on kaikille yksilöllinen ja voi muuttua samankin työntekijän kohdalla elämän eri vaiheiden mukaan (Mellanen & Mellanen 2020, luku 9).

Suomessa palkkaus perustuu yleisimmin aikapalkkaan, jolloin palkka perustuu käytettyyn aikaan. Aikapalkat voidaan jakaa vielä edelleen tehtäväkohtaiseen palkanosaan, henkilökohtaiseen palkanosaan ja tulosperusteiseen palkanosaan (Hakonen & Nylander 2015, 25).

Tehtäväkohtainen palkanosa perustuu työtehtävään ja sen vaativuuteen. Tehtäväkohtainen palkanosa on yleensä sama kaikilla samaa työtä tekevillä työntekijöillä organisaatiossa. Suurimmassa osassa tapauksissa tehtäväkohtainen palkanosa kattaa enemmistön työntekijän kokonaispalkasta (Hakonen & Nylander 2015, 26–27).

Henkilökohtainen palkanosa on nimensä mukaisesti henkilökohtainen ja sen määrä vaihtelee työntekijöiden välillä. Suositus on, että se perustuisi ennalta määriteltyihin mitattaviin arviointikriteereihin, jotka tukevat yrityksen strategiaa ja arvoja (Hakonen & Nylander 2015, 29–30).

Tulosperusteinen palkanosa on sidottu esimerkiksi tietyn tavoitteen saavuttamiseen. Tavoite voi olla henkilökohtainen tai esimerkiksi koko organisaation laajuinen voittopalkkio (Hakonen & Nylander 2015, 30–31).

3.1.2 Työsuhde-edut

Vuonna 2017 tehdyn Työsuhde-edut Suomessa -kyselytutkimuksen tulosten mukaan työsuhde-edut ovat tärkeä osa palkitsemista suomalaisille palkansaajille. Kun kyselytutkimuksessa selvitettiin työsuhde-etujen vaikutusta työhyvinvointiin, 84 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työsuhde-etujen vaikutus on positiivinen. Tutkimuskyselyssä selvitettiin myös työsuhde-etujen vaikutusta työnantajamielikuvaan. Tutkimuksen mukaan erityisesti liikunta- ja kulttuuriedulla, lounasedulla sekä työmatkaedulla koettiin olevan myönteinen vaikutus työnantajamielikuvaa (Edenred Finland Oy 2017).

Suomessa osa työsuhde-etuuksista on lakisääteisiä, eli ne on säädetty laissa ja ne tulee tarjota kaikille työntekijöille. Näitä lakisääteisiä etuja ovat mm. työterveyshuolto sekä vuosiloma. Tämän lisäksi työnantajan tulee ottaa huomioon voimassa oleva työehtosopimus, sillä työehtosopimuksissa on usein sovittu vielä muita etuuksia. (Hakonen & Nylander 2015, 34–35).

Osa työsuhde-etuuksista on verovapaita, mutta luontoisedut verotetaan työntekijän palkkatulona. Osalle luontoiseduista Verohallinto on vahvistanut verotusarvon. Tällaisia etuja ovat muun muassa autoetu, puhelinetu ja ravintoetu. Etuuksia, joille Verohallinto ei ole vahvistanut valmista veroarvoa, verotetaan edun käypän arvon mukaan (Verohallinto s.a.). Verotuksen ajantasainen tieto on hyvä tarkistaa aina suoraan Verohallinnolta, sillä verotusarvot ja -ohjeistukset muuttuvat säännöllisesti.

Osa työsuhde-etuuksista on tosiaan sellaisia, joita työnantaja voi tarjota työntekijälleen ilman, että sitä luetaan työntekijän veronalaiseksi tuloksi. Tuloverolaissa (30.12.1992/1535) on määritelty tiettyjä niin sanottuja tavanomaisia henkilökuntaetuja, joita ei katsota veronalaiseksi tuloksi. Yleisiä tällaisia työsuhde-etuksia ovat muun muassa laajennettu työterveyshuolto, henkilökunta-alennukset työnantajan tuotteista ja palveluista sekä virkistys- ja harrastustoiminta.

Työsuhde-edut voivat olla merkittävä rahallinen hyöty työntekijälle. Ne ovat kuitenkin työnantajan näkökulmalta erinomainen työntekijän sitouttamisen väline. Eduilla on myös vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Eduilla voi kannustaa työntekijää terveellisimpiin elämävalintoihin esimerkiksi liikuntaedun avulla (Hakonen ym. 2014, 149). Tutkimustieto puhuu liikunnan puolesta, sillä liikunta parantaa ihmisen fyysisen hyvinvoinnin lisäksi mielenterveyttä (Mieli ry s.a.).

3.2 Aineeton palkitseminen

3.2.1 Työympäristö

Kun puhutaan työpaikan työympäristöstä, tarkoitetaan muun muassa asianmukaisia työvälineitä, hyvän työergonomian mahdollistamia kalusteita sekä sitä, kuinka viihtyisiksi työtilat koetaan. Myös mahdollisuus etätöskentelyyn voi olla osa työympäristöä. Työympäristöllä on havaittavissa selkeä yhteys siihen, kuinka hyvin työskentely sujuu ja kuinka hyvin työssä viihdytään. Tämä asiat ovat taas osa työntekijän kokonaisvaltaista työhyvinvointia. (Hakonen & Nylander 2015, 36–37).

Työympäristön merkitys on kasvanut viime vuosina, kun on ollut pulaa työntekijöistä. Työympäristöstä on tullut yksi työnantajan houkutteluustekijä, ja työympäristöön on tehty panostuksia. Juuri työympäristöön on panostettu siksi, että hyvällä työympäristöllä on merkittävä vaikutus muun muassa työntekijöiden tuottavuuteen, suorituskykyyn, luovuuteen sekä siihen, kuinka sitoutunut työntekijä on. (Mellanen & Mellanen 2020, luku 10).

3.2.2 Kehittymismahdollisuudet

Työnantajalla on mahdollisuus tukea työntekijöidensä urakehitystä tarjoamalla heille mahdollisuuksia erilaisiin koulutuksiin tai muihin kehittymisen keinoihin. Näiden koulutusmahdollisuuksien avulla työntekijä voi laajentaa omaa osaamistaan ja kasvaa roolissaan. Monille työntekijöille kehittymismahdollisuudet ovat tärkeä asia työnantajassa. Monet työntekijät kokevatkin, että hyvät kehittymismahdollisuudet tekevät työnantajasta houkuttelevamman. (Hakonen ym. 2014, 262).

Työelämän muuttuessa nopeasti, tulee omaa osaamistaan kehittää jatkuvasti. Itsensä jatkuvaa kehittämistä ja uuden oppimista kutsutaan jatkuvaksi oppimiseksi. Jatkuva oppiminen on parhaimmillaan silloin, kun halu oppia tulee työntekijästä itsestään ja perustuu hänen omiin mielenkiinnon kohteisiinsa. Vaikka työnantajan tuki kehittämisessä on välttämätön, on vastuu kehittämisestä ja oman osaamisen päivittämisestä työntekijällä itsellään. (Kallonen & Kuhmonen 2021, s. 18–20).

3.2.3 Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet

Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien yhteydessä puhutaan usein osallistamisesta. Yleiskielessä osallisuudella tarkoitetaan pääsääntöisesti osallisuutta jossakin yhteisössä tai ryhmässä. Liike-elämässä kyseisellä termillä tarkoitetaan kuitenkin mahdollisuutta päästä aidosti vaikuttamaan omaan työhönsä. (Helsingin Yliopisto 2021).

Työntekijän osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista on tehty paljon tutkimuksia. Näiden tutkimusten mukaan hyvät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet lisäävät työntekijöiden sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Tämän lisäksi osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet lisäävät muun muassa työntekijän tuottavuutta (Hakonen ym. 2014, 233). Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet voivatkin olla oleellinen osa henkilöstön palkitsemista sekä työhyvinvoinnista huolehtimista. (Hakonen & Nylander 2014, 38).

3.2.4 Palaute ja arvostus

Kun työntekijöiltä on kysytty, millaista palkitsemista he toivovat hyvästä työsuorituksesta, nousee ensimmäisille sijoille muun muassa arvostus ja palaute. (Hakonen & Nylander 2015, 39).

Tiimi, jossa esihenkilö arvostaa työntekijöitä, saa enemmän aikaan. Arvostuksessa on monesti loppujen lopuksi melko yksinkertaisia asioita. Merkitystä on sillä, tervehtikö esimies töihin tullessaan kaikkia työntekijöitä tai kuuleeko hän työntekijöiden tarpeet ja toiveet. Yksinkertaisimmillaan kyse on normaalista, kohteliaasta ja ystävällisestä käytöksestä (Hakonen ym. 2014, 243–245).

Arvostuksen puute voi näkyä työyhteisössä esimerkiksi epäoikeudenmukaisuuden kokemuksina tai luottamuksen rikkoontumisena. Arvostuksen puute voi näkyä myös työntekijän oman edun tavoittelemisella, jolloin hän sivuuttaa tiimin yhteisen päämäärän. (Hakonen ym. 2014, 244–245).

Vaikka palaute linkittyy useisiin muihin palkitsemistapoihin, on se myös itsessään palkitsemiskeino. Palaute on palkitsemiskeinona erittäin vaikuttava ja edullinen. Palautteen perimmäinen tarkoitus on kertoa työntekijälle, miten työssä on suoriuduttu. Vaikka työntekijän tekemisessä olisi paljon puutteita, ei myönteistä palautetta saa unohtaa. Myönteisellä palautteella on parhaimmillaan työhön innostava vaikutus. Se parantaa myös työntekijän arvostuksen tunnetta. (Hakonen ym. 2014, 251–252). Sekä myönteinen että rakentava palaute ovat esihenkilön työkaluja, joilla kannustetaan, motivoitetaan ja ohjataan työntekijöitä kohti oikeaa suuntaa (Hakonen & Nylander 2015, 39).

4 Palkitsemisen vaikutukset työhyvinvointiin

Työntekijöiden palkitsemisella on monenlaisia positiivisia vaikutuksia, sekä yksilötasolla että koko organisaation kannalta. Se muun muassa houkuttelee työntekijöitä, lisää sitoutumista ja innostusta työhön, parantaa työsuorituksia, edistää osaamisen kehittämistä ja yhteistyötä, luo arvostuksen tunnetta ja vahvistaa työnantajakuvaa. (Hakonen ym. 2014, 279).

Hyvin konkreettinen esimerkki henkilöstöetujen suorasta vaikutuksesta työhyvinvointiin on työterveyshuolto. Vaikka työterveyshuolto on tiettyyn pisteeseen saakka lakisääteinen etuus, tarjoavat monet työnantajat laajaa työterveyttä, johon kuuluu lisäksi esimerkiksi erikoislääkäripalvelut. Hyvin toimiva työterveyshuolto voi ennaltaehkäistä sairauksia sekä nopeuttaa diagnosointia ja hoitoon pääsyä (Hakonen ym. 2014, 158).

Suomen Urheiluopistolla Vierumäellä toteutetussa tutkimuksessa pk-yritysten työntekijöille toteutettiin liikuntaohjelma, jossa ohjelmaan osallistuneet kävivät urheiluopistolla muutaman kuukauden välein kahden päivän valmennusleirillä. Leirillä heille järjestettiin liikuntavalmennusta. Vuoden liikuntaohjelman jälkeen työntekijät, jotka osallistuivat ohjelmaan, liikkuvat keskimäärin tunnin enemmän viikossa, kuin ohjelmassa aloittaessaan. Näillä työntekijöillä liikuntaohjelman positiivinen vaikutus näkyi fyysisen kunnon lisäksi muun muassa stressioireiden vähentymisenä. (Turun Yliopisto 2015). Tämän tutkimuksen mukaan siis työnantajan tarjoamilla liikuntaohjelmilla ja -eduilla voi olla positiivinen vaikutus työntekijän terveyteen.

Tavoitteilla ja ennen kaikkea niiden asettamisella sekä niitä kohti etenemisellä, on vaikutus ihmisen hyvinvointiin. Ihmisillä, joilla on selkeitä tavoitteita tekemiselleen, on keskimäärin enemmän energiaa ja, he ovat terveempiä ja sinnikkäämpiä, jonka lisäksi he ovat tyytyväisempiä elämäänsä. Tavoitteet toimivat parhaiten silloin, kun työntekijä itse asettaa tavoitteet ja niihin palataan säännöllisesti. Tavoitteiden pitää olla merkityksellisiä työntekijälle, sillä sisäiseen motivaatioon pohjautuvan tavoitteen saavuttaminen lisää hyvinvointia, kun taas ulkoiseen motivaatioon pohjautuvilla tavoitteilla voi olla täysin päinvastainen vaikutus. Syy tavoitteiden asettamiselle on kuitenkin ennen kaikkea toimia innostavana tekijänä työntekijälle (Leppänen & Rauhala 2013, 249-251).

5 Oppaan toteutus

Tässä opinnäytetyön osassa käydään läpi oppaan tekemisen prosessin. Kiteytettynä prosessi eteni lähtötilanteen ja tarpeen suunnittelusta, tiedonhakuvaiheeseen ja siitä suunnitteluun ja toteutukseen.

5.1 Lähtötilanne ja tarpeen tunnistaminen

Opinnäytetyöprosessin alkaessa opinnäytetyön aiheena oli ”Opas pienyrittäjälle työhyvinvointia tukeviin työsuhde-etuuksiin ja niiden verotukseen”. Pikkuhiljaa opasta tehdessä ja tietoperustaan perehtyessä aihe laajeni kuitenkin kattamaan kaikki palkitsemisen keinot eikä ainoastaan työsuhde-etuuksia. Samalla verotus rajattiin aiheesta sivuun, jottei aihe olisi liian laaja. Aiheen muuttuessa halusin myös opinnäytetyön painopisteen olevan palkitsemisen työhyvinvointinäkökulmassa eikä verotuksessa.

Oppaan lopullinen aihe valikoitui sekä pienten yritysten suuren työllistävän vaikutuksen vuoksi että, koska havaittiin kysyntää tiiviille ja perusasiat läpikäyvälle oppaalle Suomessa yleisesti käytössä olevista palkitsemiskeinoista sekä työhyvinvoinnin tukemisesta. Moni pienyrittäjä on kiinnostunut tukemaan henkilöstönsä työhyvinvointia myös palkitsemisen avulla. Palkitsemisen aihe on lisäksi ajankohtainen, sillä organisaatiot tällä hetkellä kilpailevat osaavista työntekijöistä, etenkin erityisasiantuntijoista. Palkitseminen on myös organisaatiolle erinomainen kilpailukeino ja se edistää positiivista työnantajamielikuvaa. Oppaassa haluttiin keskittyä nimenomaan työhyvinvointia tukeviin työsuhde-etuuksiin, koska nähtiin niiden olevan merkityksellisimpiä sekä työntekijälle että työnantajalle itselleen. Työhyvinvoinnin edistämisen voi olla pitkäaikaisia vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen.

5.2 Tiedonhakuprosessi

Tiedon hakeminen tähän oppaaseen oli melko vaivatonta, sillä sekä palkitsemisestä että työhyvinvoinnista on tehty kohtuullisen paljon tutkimuksia sekä kirjoitettu kirjoja ja artikkeleita. Lähteissä oli siis valinnanvaraa.

Ensimmäisenä kävin läpi kirjat, joita olin hyödyntänyt tiedon lähteenä samankaltaisen aihepiirin kursseilla Haaga-Heliassa. Tätä kautta löysinkin 2 eniten käyttämäni kirjälähdettä tässä opinnäytetyöprosessissa. Halusin tietoperustan olevan pääosin peräisin tietokirjoista, joten seuraavaksi lähdin etsimään sopivaa kirjallisuutta Haaga-Helian omasta kirjastosta, Helmet-kirjastosta sekä käytössäni olevasta maksullisesta e-kirjapalvelusta. Näiden kolmen avulla löysin todella kattavasti aiheen luotettavia lähteitä. Tiedonhaun ja kirjoittamisen edetessä, tukeudun internet-artikkeleihin ja muutamaan blogipostaukseen etsiessäni tietoa todella yksityiskohtaisesta asiasta. Vaikka

nettiautartikkelit eivät ole suositeltava ensisijainen lähde opinnäytetyössä, on käyttämieni lähteiden profiili mielestäni riittävässä tasapainossa.

Lähteitä, jotka olisivat varsinaisesti keskittyneet työhyvinvoinnin ja palkitsemisen väliseen suhteeseen oli vaikea löytää. Kuitenkin esimerkiksi työhyvinvoinnin kirjallisuudessa sivuttiin palkitsemista ja toisin päin. Näin sain jonkin verran tietoa aiheesta ilman, että juuri tästä aiheesta en löytänyt kukaan kirja- tai tutkimuslähdeä.

5.3 Oppaan luominen

Kun opinnäytetyö oli suunniteltu, lähdin luomaan opasta. Loin oppaan Canva -ohjelmalla, koska minulle oli tärkeää oppaan asiasisällön lisäksi, että opas on myös visuaalisesti hieno sekä ennen kaikkea helposti luettava. Canva oli minulle ennestään tuttu, joten sen käyttö sujui hyvin. Canvasta oppaan sai kätevästi opinnäytetyön liitteeksi kuvamuodossa sekä itselleni PDF-muodossa, jonka vuoksi oppaan tekeminen oli sujuva prosessi.

Canvassa lähdin liikenteeseen siitä, että loin jokaiselle käsittelemälleni aiheelle oman sivun. Opas löytyy tämän opinnäytetyö liitteistä (Liite 1) Oppaan ensimmäinen sivu on yksinkertainen kansisivu, jossa on sekä oppaan nimi että minun nimeni. Toisella sivulla on sisällysluettelo, josta löytyy sekä seuraavien sivujen aiheet että niiden sivunumerot. Tämä helpottaa löytämistä, jos tarkoituksena on lukea oppaasta ainoastaan tietty kohta.

Sivulla kolme on kuvattuna lyhyesti mitä työhyvinvointi on ja mistä se koostuu. Tämän sivun tarkoituksena on kertoa lähtötietona aiheen perusteet. Seuraavalla sivulla eli neljännellä sivulla taas kuvataan, miksi työhyvinvointi on tärkeää. Tällä sivulla on kerrottu erityisesti työnantajan näkökulmasta, miksi työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. Sivulla on myös esimerkki työturvallisuuslaista kuvaamaan sitä, millaisia velvollisuuksia työnantajalla on työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyen.

Sivulla viisi kuvataan millaisista osista työntekijän palkka voi koostua. Sivulla on kuvattu lyhyesti tehtäväkohtainen palkanosa, henkilökohtainen palkanosa sekä tulosperusteinen palkanosa. Seuraavalla sivulla eli sivulla kuusi on taas kuvattu neljä työsuhde-etuutta. Tähän valikoitui neljä yleistä työhyvinvointia tukevaa työsuhde-etuutta, eli liikuntaetu, työterveyshuolto, henkilövakuutukset sekä virkistys- ja harrastustoiminta.

Sivulla seitsemän käsitellään aineettoman palkitsemisen muotoja. Aineettomasta palkitsemisesta oppaaseen valikoitui työympäristö, kehittymismahdollisuudet, osallistuminen ja vaikuttaminen sekä palaute ja arvostus. Seuraavalla sivulla kerrotaan vielä tiivistetysti siitä, millaisia vaikutuksia palkitsemisella on tutkitusti työhyvinvointiin.

Sivulla yhdeksän on annettu lukuvinkit työhyvinvoinnin ja palkitsemisen aiheesta pienyrittäjälle. Oppaan tarkoitus ei ole olla tyhjentävä, vaan pintaraapaisu palkitsemiseen. Tarkoituksena on, että pienyrittäjä kiinnostuu työsuhde-etuuksista ja haluaa tämän jälkeen etsiä niistä enemmän tietoa. Tässä lukuvinkeistä voi olla hyötyä. Kaikki näistä lukuvinkeistä ovat sellaisia, joihin olen itse perehtynyt jossakin vaiheessa opinnäytetyöprosessia, vaikka ne eivät olisikaan päätyneet tietolähteiksi opinnäytetyöhön. Sivulla 10 on oppaassa käytetyt lähteet.

Oppaan pituudeksi tuli lopulta kansi- ja takalehti mukaan luettuna 10 sivua. Opas on pakettina tiivis sekä käyttäjälleen nopea ja helppo lukea. Opas on luettavissa opinnäytetyön liitteenä (Liite 1).

6 Pohdinta

6.1 Oppaan arviointi

Oppaan alkuperäinen päämäärä ja tavoite oli luoda opas, jossa käydään pienyrittäjän näkykymästä läpi Suomessa yleisesti käytössä olevia työsuhde-etuuksia, joilla on positiivinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Ajatus oli, että painopiste olisi merkittävästi verotuksellisissa kysymyksissä, jotka saattavat mietityttää pienyrittäjää, joka on ottamassa käyttöön työsuhde-etuuksia henkilöstölleen. Opasta tehdessä suunta muuttui pikkuhiljaa pois verotuksesta ja käsittelemään laajemmin palkitsemisen ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta kohti omia mielenkiinnon kohteitani.

Prosessin suurin haaste oli valittu aihe. Mitä pidemmälle opasta kirjoitin, sitä enemmän innostuin hieman alkuperäisen aiheen vierestä käsittelemään palkitsemista laajempänä kokonaisuutena ja ennen kaikkea palkitsemisen ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta. Koska aikaresurssi oli tässä projektissa hyvin rajallinen, oli tällä vaikutus siihen, kuinka laaja lopullisesta oppaasta tuli. Oppaasta tuli tiivis paketti, alkuperäistä suunnitelmaa suppeampi. Sen sijaan varsinaisen opinnäytetyön puolella on avattu laajemmin esimerkiksi työhyvinvointia, sekä palkitsemisen vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin.

Kokonaisuutena opinnäytetyöstä tuli kuitenkin hyvä ja tiivis kokonaisuus. Opinnäytetyöhön löytyi hyvä tietoperustaa ja aiheen kirjallisuutta oli paljon. Työhyvinvointia on myös tutkittu sekä Suomessa että ulkomailla melko runsaasti viime vuosien aikana. Koronapandemian vaikutuksesta työhyvinvointii ei valitettavasti vielä löydy tarpeeksi laajaa tutkimusta, jonka vuoksi se rajautui opinnäytetyöstä pois, vaikka näkökulmana se onkin mielenkiintoinen. Verotukseen liittyvän tiedon kirjoittaminen omin sanoin oli haastavaa. Verohallinnon ohjeistukset sekä lakiteksti on tarkoin muotoiltua ja tekstiä omin sanoin kirjoittaessa piti olla tarkkana, ettei asiasisältö muutu.

Opas on selkeä, tiivis ja sitä on helppo lukea. Alkuperäinen tavoite selkeästä ja käyttäjäystävällisestä oppaasta toteutui. Jos tekisin oppaan uudelleen, aloittaisin työskentelyn opinnäytetyön tietoperustasta ja sen jälkeen tekisin oppaan. Koska opinnäytetyön tietoperustaosuus on opasta laajempi, on siitä helpompi poimia oleelliset asiat oppaaseen, kun hahmottaa jo aiheen kokonaisuuden. Nyt aloittaessani työskentelyn oppaasta, jouduin tekemään paljon muutoksia oppaaseen opinnäytetyöprosessin edetessä.

6.2 Oman oppimisen arviointi

Opin opinnäytetyöprosessissa paljon. Näin laajan kokonaisuuden kirjoittaminen yhdestä aiheesta ja aiheeseen näin syvälle perehtyminen opetti paljon. Opinnäytetyöprosessin haastavin osuus oli aiheen muuttuminen kesken prosessin sekä siitä aiheutunut ajan puute. Suunnitteluvaiheessa

tehty aikataulu meni uusiksi ja siinä oli haasteita pysyä. En ollut suunnitteluvaiheessa osannut rajata aihetta siten, että siitä löytyisi tarpeeksi laaja, kohtuullisen helposti tulkittavissa oleva tietoperusta ja että lisäksi oma mielenkiinto aiheeseen säilyy kirjoittamisprosessin ajan. Tämän vuoksi aihe valui työsuhde-etuuksien verottamisen puolelta pikkuhiljaa kohti palkitsemista työhyvinvoinnin tukemisen työkaluna. Jos tekisin opinnäytetyön uudelleen, panostaisin enemmän suunnitteluvaiheeseen ja jo suunnitteluvaiheessa konkreettisella tasolla mieltisin lähteitä ja niiden tulkintaa sekä sitä, onko aihe sellainen, että minulla itselläni säilyy mielenkiinto perehtyä siihen niin syvällisesti ja usean kuukauden ajan.

Haaga-Helian opintoni tukivat opinnäytetyön prosessia hyvin. Erityisesti palkitsemiseen ja työhyvinvointiin liittyvien kurssien pohjatieto oli tärkeässä osassa. Osa käyttämästäni kirjallisuudesta oli myös valmiiksi tuttua näiltä kursseilta. Myös omasta aiemmasta esihenkilökokemuksesta oli hyötyä pohtiessa esimerkiksi aineettoman palkitsemisen keinoja, vaikka oma kokemus ei varsinainen lähde olekaan.

Työhyvinvointiin ja palkitsemiseen syventyessäni kiinnostuin jälleen syvemmällä tasolla hyvinvoinnista ja erityisesti juuri työhyvinvoinnista. Tämä kiinnostuksen lisääntyminen sai minut pohtimaan uusia jatko-opiskelumahdollisuuksia, joissa hyvinvoinnin teoriaan mennään vielä syvemmälle. Tämän prosessin aikana en siis oppinut ainoastaan palkitsemisesta, työhyvinvoinnista ja opinnäytetyön kirjoittamisesta vaan myös itsestäni ja omista mielenkiinnonkohteistani.

Lähteet

- Duunitori & Great Place to Work. s.a. Suomalaisen työelämän tila -tutkimus 2022. Luettavissa: <https://greatplacetowork.fi/wp-content/uploads/2022/11/GPTW-Suomalaisen-tyoelaman-tutkimus-2022.pdf>. Luettu: 5.5.2024
- Edenred Finland Oy. 2017. Työsuhde-edut Suomessa -kyselytutkimus: Suomalaista 84 prosenttia pitää työsuhde-etuja merkittävänä työhyvinvoinnin kannalta. Luettavissa: <https://mb.cision.com/Main/430/2218568/645051.pdf> Luettu: 2.4.2024
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 14.2.2018. Pk-yritykset mahdollistavat suurten menestyksen. Elinkeinoelämän keskusliiton blogi. Luettavissa: <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/talouskeskiviikko-pk-yritykset-mahdollistavat-suurten-menestyksen/> . Luettu: 11.5.2025
- Hakonen, A. & Nylander M. 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Hakonen, N., Hakonen A., Huikko-Nyman K. & Ylikorkala A. 2014. Palkitse taitavammin – Palkitsemistavat esihenkilötyön ja johtamisen välineinä. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Helsingin Yliopisto. 2021. Osallisuus on muodikas käsite, mutta mihin työntekijä osallistuu työelämässä? Luettavissa: <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/hyva-tyoelama/osallisuus-muodikas-kasite-mutta-mihin-tyontekija-osallistuu-tyoelamassa>. Luettu: 3.5.2024.
- Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen – työelämän tärkein taito. Helsingin Seudun Kauppakamari Oy. E-kirja. Luettu: 7.5.2024.
- Karttunen, S. & Pasanen, V. 2019. Luontoisedut ja muut henkilökuntaedut verotuksessa. Alma Talent Oy. Helsinki.
- Leppänen, M. & Rauhala, I. 2013. Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. Talentum Media Oy. Helsinki.
- Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 3.4.2024
- Maritta, J. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari. E-kirja. Luettu: 1.5.2024.
- Marja-Liisa Mankka. s.a. Työhyvinvoinnin tekijät. Luettavissa: <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>. Luettu: 1.5.2024.
- Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Atena Kustannus Oy. E-kirja. Luettu: 21.4.2024.

Mieli ry. s.a. Liikunta ja kehon kuunteleminen. Luettavissa: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveystasi/mielenterveys-ja-arjen-aidot/liikunta/#:~:text=Liikunta%20vahvistaa%20mielenterveyttä%20ja%20vahvistaa,kanssa%2C%20liikkuminen%20vahvistaa%20myös%20ihmissuhteita.> Luettu: 3.5.2024.

Sarkkinen, M. 1.9.2020. Työhyvinvoinnin johtaminen on kova juttu. Verkkolehti työpiste. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyohyvinvoinnin-johtaminen-on-kova-juttu>. Luettu: 11.5.2024

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 20.4.2024.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress.

Turun Yliopisto. 2015. Hyvä kunto ja liikunta vähentävät stressiä työikäisillä (Väitös: TtM Oili Kettunen, 6.3.2015, terveyslääkintä) Luettavissa: <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/vaitos/hyva-kunto-ja-liikunta-vahentavat-stressia-tyoikaisilla-vaitos-ttm-oili>. Luettu: 1.5.2024

Työterveyslaitos. s.a. Elintavat ja hyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>) Luettu: 1.5.2024

Työterveyslaitos s.a. 1.1 Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. Luettu: 20.4.2024

Verohallinto. s.a. Työsuhde-edut. Luettavissa: <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot/ansiotulot/tyosuhdeedu/>. Luettu: 3.4.2024.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. E-kirja. Luettu: 4.5.2024.

Yrittäjät. s.a. Yrittäjyys Suomessa. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajarjesto/tietoa-yrittajista/yrittajyys-suomessa/> . Luettu: 11.5.2025

Liitteet

Liite 1. Opas pienyrittäjälle työhyvinvoinnin tukemiseen palkitsemisen avulla

Opas pienyrittäjälle työhyvinvoinnin tukemiseen palkitsemisen avulla

ROOSA LIMINGOJA

Sisältö

03

Mitä työhyvinvointi on?

04

Miksi työhyvinvointi on tärkeää?

05

Palkka

06

Työsuhde-edut

07

Aineeton palkitseminen

08

Palkitsemisen vaikutukset työhyvinvointiin

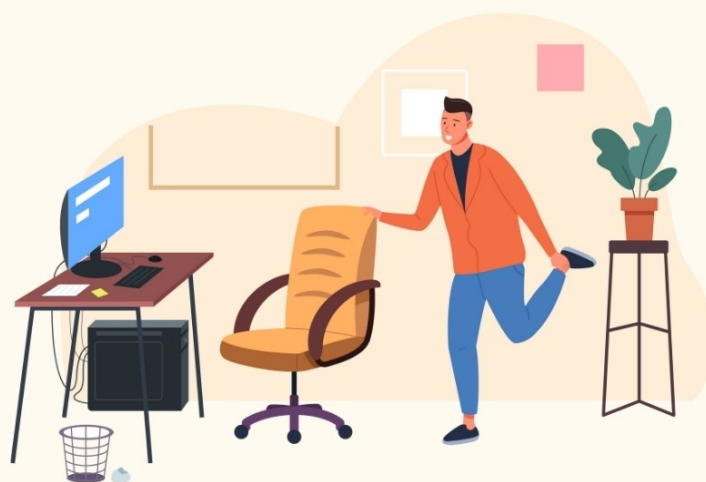
09

Aiheen lukuvinkkejä pienyrittäjälle

10

Lähteet

Mitä työhyvinvointi on?



Työhyvinvointi on laaja käsite, joka kattaa fyysisen, psyykkisen, ja sosiaalisen hyvinvoinnin työympäristössä. Se tarkoittaa työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä tyytyväisyyttä työhönsä ja työympäristöönsä.

Fyysinen hyvinvointi käsittää muun muassa ergonomiset työskentelyolosuhteet, työntekijän oman fyysisen terveyden sekä mahdollisuuden liikkumiseen työpäivän aikana.

Psyykkisen hyvinvoinnin näkökulmasta työhyvinvointi sisältää muun muassa stressinhallintaa, työn mielekkyyden kokemista sekä riittävää tukea työssä.

Sosiaalinen hyvinvointi työpaikalla puolestaan käsittää muun muassa hyvät ihmissuhteet työyhteisössä, avoimen ilmapiirin sekä tarvittaessa tuen kollegoilta ja esihenkilöltä. (Koivuranta s.a.)

Miksi työhyvinvointi on tärkeää?

Työhyvinvointi on olennainen tekijä sekä yksilön että organisaation menestyksen kannalta. Työhyvinvoinnilla on vaikutus työn laatuun, tuottavuuteen, tehokkuuteen sekä työtyytyväisyyteen. Lisäksi hyvä työhyvinvointi vähentää poissaoloja ja työtapaturmia, mikä säästää kustannuksissa pitkällä aikavälillä.

Työhyvinvoinnin edistäminen voi myös parantaa organisaation työnantajamielikuvaa ja houkutella näin uusia työntekijöitä. Kaiken kaikkiaan työhyvinvointi ei ole vain yksittäisten työntekijöiden asia, vaan se on olennainen osa organisaation menestystä ja strategiaa.



Työturvallisuuslain 23.8.2022/738 mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Esimerkiksi ristiriitojen ehkäisemiseksi työnantajan tulee tunnistaa työn sisältöön, työjärjestelyihin ja työyhteisön toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät sekä muut työssä tai työolosuhteissa olevat tekijät, jotka voivat aiheuttaa epäasiallista kohtelua tai haitallista kuormittuneisuutta.

Palkka



Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa perustuu työtehtävään ja sen vaativuuteen. Tehtäväkohtainen palkanosa on yleensä sama kaikilla samaa työtä tekevillä työntekijöillä organisaatiossa. Suurimmassa osassa tapauksissa tehtäväkohtainen palkanosa kattaa suurimman osan työntekijän kokonaispalkasta. (Hakonen & Nylander 2015, 26–27)

Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa on nimensä mukaisesti henkilökohtainen ja sen määrä vaihtelee työntekijöiden välillä. Organisaatioissa tämän palkanosan määräytymistä pidetään usein salaisena tietona, mutta suositus on, että se perustuisi ennalta määriteltyihin mitattaviin arviointikriteereihin, jotka tukevat yrityksen strategiaa ja arvoja. (Hakonen & Nylander 2015, 29–30)

Tulosperusteinen palkanosa

Tulosperusteinen palkanosa on sidottu esimerkiksi tietyn tavoitteen saavuttamiseen. Tavoite voi olla henkilökohtainen tai esimerkiksi koko organisaation laajuinen voittopalkkio. (Hakonen & Nylander 2015, 30–31)

Työsuhde-edut

A

Liikuntaetu

Työnantajat voivat tarjota työntekijöilleen liikuntaetua, joka kannustaa aktiiviseen elämäntapaan ja edistää työntekijöiden terveyttä. Tämä etu voi sisältää esimerkiksi liikuntaseteleitä, työsuhdepyörän tai kuntosaliedun.

B

Työterveyshuolto

Työnantajat voivat tarjota työntekijöilleen laajennetun työterveyshuollon. Näihin palveluihin voi kuulua mm. säännölliset terveystarkastukset sekä erikoislääkäripalvelut, jotka eivät kuulu lakisääteiseen työterveyshuoltoon.

C

Henkilövakuutukset

Työnantajat voivat tarjota työntekijöilleen erilaisia vapaaehtoisia henkilövakuutuksia, kuten vapaa-ajan tapaturmavakuutuksia. Nämä tarjoavat työntekijöille turvaa myös vapaa-ajalle sekä lisäävät tapaturman sattuessa työntekijöiden hyvinvointia ja tukevat näin työkykyä.

D

Virkistys- ja harrastustoiminta

Työnantaja voi tarjota työntekijöilleen virkistys- ja harrastustoimintaa, joka edistää työntekijöiden hyvinvointia ja työyhteisön ryhmäytymistä. Tämä voi sisältää esimerkiksi retkiä, työpaikkaliikuntaa tai erilaisia virkistyspäiviä. Tällaiset aktiviteetit tarjoavat mahdollisuuksia rentoutumiseen ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen.

Aineeton palkitseminen

A

Työympäristö

Työympäristöllä tarkoitetaan työn fyysisiä olosuhteita, joihin lukeutuu muun muassa työtilojen viihtyisyys, hyvät työvälineet sekä hyvä työergonomia. (Hakonen & Nylander 2015, 36–37) Työympäristöllä on merkittävä vaikutus työntekijöiden onnellisuuteen, suorituskykyyn, tuottavuuteen ja terveyteen. (Mellanen & Mellanen 2020, luku 10)

B

Kehittymismahdollisuudet

Työnantaja voi edistää työntekijöidensä urakehitystä tarjoamalla heille rahallisen palkkion lisäksi mahdollisuuksia koulutukseen ja kehittymiseen. (Hakonen ym. 2014, 262) Tutkimustulosten mukaan osaaminen vahvistaa työhyvinvointia, mikä puolestaan edistää tuottavuutta. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 72–73)

C

Osallistuminen ja vaikuttaminen

Tutkimuksen mukaan hyvät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet lisäävät työntekijöiden sitoutumista, työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä. Tämän lisäksi mahdollisuudet nostavat tehdyn työn laatua ja lisäävät tuottavuutta. (Hakonen ym. 2014, 233)

D

Palaute ja arvostus

Tutkimusten perusteella voidaan päätellä, että esihenkilöllä on suurempi merkitys työhyvinvoinnille kuin esimerkiksi palkalla tai työsuhde-eduilla. (Mellanen & Mellanen 2020, luku manageri-kappale) Myönteisellä palautteella on motivoiva, innostava ja energisoiva vaikutus. Se parantaa myös työntekijän arvostuksen tunnetta ja luo työpaikalle arvostavaa ilmapiiriä. (Hakonen ym. 2014, 251–252)

Palkitsemisen vaikutukset työhyvinvointiin

Henkilöstön palkitsemisella on monenlaisia positiivisia vaikutuksia, sekä yksilötasolla että koko organisaation kannalta. Se muun muassa houkuttelee haluttuja työntekijöitä, lisää sitoutumista ja innostusta työhön, parantaa työsuorituksia, edistää osaamisen kehittämistä ja yhteistyötä, luo työrauhaa ja vahvistaa työnantajakuvaa. Lisäksi se parantaa työelämän laatua ja luo työntekijöille arvostuksen tunnetta. (Hakonen ym. 2014, 279)

Vaikka palkitsemisen vaikutukset ovat lähtökohtaisesti positiivisia, on tärkeää säännöllisesti arvioida palkitsemisen kokonaisuuden toimivuutta. Organisaation on hyvä tarkastella sitä, mitkä ovat nykyiset palkitsemistavat ja mikä on niiden tarkoitus osana palkitsemisen kokonaisuutta. Organisaatio voi arvioida, ovatko palkitsemistavat linjassa organisaation strategian ja tavoitteiden kanssa sekä miten ne vaikuttavat asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen, toimintaan, työyhteisön ilmapiiriin ja asenteisiin. (Hakonen ym. 2014, 301–303)



Aiheen lukuvinkkejä pienyrittäjälle



Työnantajan työsuojeluvelvollisuudet: Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Palkitsemisen verolainsäädäntö: Tuloverolaki 30.12.1992/1535

Työhyvinvoinnin perusteet: Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. Helsinki.

Vinkit milleniaalien johtamiseen ja palkitsemiseen: Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Atena Kustannus Oy.

Työhyvinvoinnin johtamisen perusteet: Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress.

Opas aivotyötä tekeväille ja sitä johtavalle: Huotilainen, M. & Saarikivi, K. 2018. Aivot työssä. Kustannusosakeyhtiö Otava.

Lähteet



Kallinen, T. & Kuhmonen, A. 2021. **Jatkuva oppiminen – työelämän tärkein taito.** Helsingin Seudun Kauppakamari Oy.

Koivuranta, J. s.a. **Työhyvinvointi.** Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus ry. Luettavissa: <http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvinvointi.pdf>.

Hakonen, A. & Nylander M. 2015. **Palkitseminen ihmisten johtamisessa.** PS-Kustannus. Jyväskylä.

Hakonen, N., Hakonen A., Huikko-Nyman K. & Ylikorkala A. 2014. **Palkitse taitavammin – Palkitsemistavat esihenkilötyön ja johtamisen välineinä.** Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. **Hyvät, pahat ja milleniaalit.** Atena Kustannus Oy.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.