



# Opiskelijana työelämässä

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen

Karoliina Savola

OPINNÄYTETYÖ  
Kesäkuu 2025

Liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Taloushallinto

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Taloushallinto

SAVOLA, KAROLIINA:  
Opiskelijana työelämässä  
Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen

Opinnäytetyö 33 sivua, joista liitteitä 1 sivu.  
Kesäkuu 2025

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten työhyvinvointi koetaan erityisesti työtä tekevien opiskelijoiden keskuudessa sekä miten omaa ja työyhteisön työhyvinvointia voidaan tulevaisuudessa kehittää. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös, miten työhyvinvoinnin ongelmia voidaan ratkaista vastuullisuus ja eettinen kuormitus huomioiden. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tiivis ja käytännönläheinen kokonaisuus työhyvinvoinnin eri osa-alueista ja niiden kehittämisestä. Työ pyrkii tarjoamaan opiskelijoille ja muille työntekijöille hyödyllisiä keinoja ja oivalluksia oman työhyvinvoinnin parantamiseen sekä auttamaan muuttamaan ajatusmaailmaa työhyvinvointia tukevaksi. Lisäksi opinnäytetyö haluaa toimia yksilön, erityisesti opiskelijan, työhyvinvoinnin suunnannäyttäjänä ja ehkäistä yleisimpiä työhyvinvointiin liittyviä sudenkuoppia.

Johdannon jälkeen teoriaosio keskittyy työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin yleisellä tasolla ja pohtien. Tutkimus toteutettiin laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän yhdistelmänä. Aineisto kerättiin havainnoiden, kyselylomakkeen avulla ja muistiinpanoja tehden. Tutkimuksen kyselylomakkeeseen vastasi yhdeksän pankissa työskentelevää henkilöä. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimustulokset kertovat, että kokonaisuutena työhyvinvointi koetaan tärkeänä osana arjen työelämää ja siihen panostetaan. Tutkimusotannan ollessa pieni, ei kuitenkaan voida tehdä suoria johtopäätöksiä tai vedota sen pohjalta yleispätevään totuuteen. Tämän tutkimuksen perusteella työhyvinvointi ja sen kehittäminen koetaan nyt ja tulevaisuudessa keskeisenä tekijänä toimivaa työelämää. On hyvä muistaa, että yksilön työhyvinvointi vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin, joka vaikuttaa yrityksen tulokseen.

---

Asiasanat: työhyvinvointi, vastuullisuus

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
Financial Administration

SAVOLA, KAROLIINA:  
As a Student in Working Life  
Maintenance and Development of Well-Being in Working Life

Bachelor's thesis 33 pages, appendices 1 page.  
June 2025

---

The main aim of this thesis was to survey how students perceive occupational well-being in working life and how it can be improved in the future. This thesis also explored how problems related to occupational well-being could be addressed while considering responsibility and ethical strain. The purpose of the thesis was to produce a concise and practical overview of the various dimensions of occupational well-being and their development. The thesis aimed to provide students and other employees with useful tools and insights to upgrade their own well-being at work and to help shift mindsets toward a more supportive view of occupational well-being. Additionally, the thesis sought to act as a guide for individuals, particularly students, in recognizing and avoiding the most common pitfalls related to occupational well-being.

Following the introduction, the theoretical section focused on the different aspects of occupational well-being at a general and reflective level. The research was carried out using a combination of qualitative and quantitative methods. Data was collected through observation, a questionnaire, and note-taking. Nine people working at a bank responded to the survey. Data analysis was accomplished using a data-driven content analysis methodology.

The research results indicate that occupational well-being is widely perceived as an important part of everyday work life and is an area that organizations are actively investing in. However, due to the small sample size, no broad generalizations or universally applicable conclusions can be drawn. Based on this study, occupational well-being and its development are seen as central elements of a functional work life. It is important to remember that individual's well-being affects the well-being of the entire work unit, which impacts the organization's financial results.

---

Key words: occupational well-being, sustainability

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TYÖHYVINVOINTI.....	7
	2.1 Työntekijän hyvinvointi .....	7
	2.2 Työyhteisön hyvinvointi .....	10
	2.3 Työympäristö.....	12
	2.4 Työterveys .....	13
	2.5 Vastuullisuus ja eettinen kuormitus .....	14
3	TUTKIMUSMENETELMÄT .....	17
	3.1 Tutkimustapa.....	17
	3.2 Tutkimusaineisto .....	18
	3.3 Tutkimusaineiston analysointi .....	19
4	TUTKIMUSTULOKSET.....	21
5	TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOINTI JA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN .....	25
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	28
	LÄHTEET .....	30
	LIITTEET .....	33
	Liite 1. Työhyvinvointikysely.....	33

## 1 JOHDANTO

Miten opiskelijat jaksavat työelämässä? Tuntuuko, että työelämä vaatii aina vain enemmän ja enemmän? Puuttuuko töissä yhteishenki? Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, josta löytyy myös paljon tietoa. Tässä alati muuttuvassa maailmassa on joskus kuitenkin hyvä pysähtyä pohtimaan, mitä työhyvinvoinnin eri osa-alueet pitävät sisällään ja miten niitä voidaan parantaa. Joskus kaikista yksinkertaisimmat keinot auttavat, mutta usein tarvitaan enemmän tietoa. Tämä opinnäytetyö kertoo, millaista on olla opiskelijana työelämässä ja mitä työhyvinvoinnin parantaminen vaatii, mutta esimerkkejä voi yhtä lailla soveltaa myös jo pidempään työskennelleen näkökulmaan.

Opinnäytetyö rakentuu teoretiedon lisäksi tekijän omaan pohdintaan ja kokemuksiin sekä päiväkirjamerkintöihin työstä autovuokraamossa, toimistoassistenttina ja pankissa. Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, vaan se perustuu tekijän omaan haluun tutkia työhyvinvointia ja perehtyä siihen tarkemmin. Opinnäytetyössä on huomioitu monipuolisesti aiheesta löytyvää teoriaa ja analysoitu kollegoille teetetyin kyselyn vastauksia. Työn kohderyhmänä ovat erityisesti nuoret aikuiset opiskelijat, ja työn tavoitteena tuottaa tiivistetty kirjoitelma, jonka oppeihin on myöhemmin hyvä palata. Opinnäytetyön avulla joku toinen opiskelija tai muu työntekijä voi myös saada hyödyllistä materiaalia, keinoja tai oivalluksia omaan työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena on syventää ymmärrystä opiskelijoiden työhyvinvoinnista nykypäivän työelämässä ja analysoida työhyvinvoinnin eri osa-alueita käytännön näkökulmasta. Tarkoituksena on koota teoreettisen tiedon ja havaintojen pohjalta keinoja sekä toimintamalleja, jotka tukevat työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä erityisesti nuorten aikuisten keskuudessa. Työ korostaa myös yksilön roolia oman hyvinvointinsa johtamisessa sekä pyrkii avaamaan haasteita ja sudenkuoppia, jotka voivat heikentää työhyvinvointia. Samalla tämä opinnäytetyö toimii työkaluna, jonka avulla opiskelijat ja muut työntekijät saavat tietoa ja voivat edistää omaa työhyvinvointiaan systemaattisesti ja pitkäjänteisesti.

Opinnäytetyön aikana tutkittiin siis työhyvinvoinnin eri osa-alueita, käytiin läpi työhyvinvoinnin ylläpitämisen työkalut sekä kehittämisen edellytykset ja koottiin näistä kattava, käytännönläheinen paketti. Työ vaati tekijältä erityisesti oman itsensä johtamista, työhyvinvoinnin kokonaisuuden ymmärtämistä ja aiheen rajaamista. Tämä opinnäytetyö rajattiin koskemaan yksilön, tässä tapauksessa opiskelijan, työhyvinvointia työelämässä.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnista puhuttaessa törmää usein ajatukseen, että sitä voi olla vaikea jaotella omaksi käsitteekseen (Työterveyslaitos, n.d.). Tämä on totta, sillä työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät liittyvät vahvasti myös yksilön henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin perustan muodostavat kuitenkin työntekijä, työyhteisö ja työympäristö yhdessä. On hyvä miettiä, miten työyhteisö tukee työntekijän resursseja työelämässä. Toisaalta vähintään yhtä tärkeä näkökulma on, miten työntekijä itse ylläpitää ja kehittää omia voimavarojaan työelämää varten. (Työturvallisuuskeskus, n.d.) Pintaa syvemmälle päästään, jos mietitään, miten työympäristöä voidaan muokata paremmaksi. Entä esihenkilön ja työterveyden merkitys? Seuraavissa luvuissa perehdytään näihin tarkemmin.

### 2.1 Työntekijän hyvinvointi

Työntekijän jaksamiseen sisältyvät karkeasti fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi (Työterveyslaitos, n.d.). Jos nämä osa-alueet kuormittuvat liikaa, työntekijä uupuu, työn tuottavuus heikkenee ja työntekijä ns. palaa loppuun joutuen pitkälle sairauslomalle. Siksi on tärkeää tunnistaa työhyvinvoinnin kuormittavuuden hälytysmerkit ja puuttua niihin ajoissa. Nokelan (2024) mukaan ”hyvin toimiva työntekijä käyttää energian omaan työhönsä, osaa tehdä yhteistyötä toisten kanssa, noudattaa pelisääntöjä ja tahdikasta käytöstä, on myönteinen ja rakentava ja on hyvä työpaikan edustaja.” Hänen mielestään jokainen meistä on vastuussa sekä omasta että toisten työhyvinvoinnista (Nokela, 2024).

Nykypäivän työelämä pyörii vahvasti 8–16-rytmillä (Arikka, 2019). Tämä tarkoittaa siis kahdeksan tuntia unta, kahdeksan tuntia työntekoa ja kahdeksan tuntia vapaa-aikaa vuorokaudessa. Kahdeksan tunnin työpäivä on saavuttanut työelämän jo vuonna 1917 (Varho 2017). Yli sadassa vuodessa yhteiskunta ja työkulttuuri ovat muuttuneet, mutta vastaako työaika nykypäivän työelämän haasteisiin? Esimerkiksi kuuden tunnin työpäivä voi lisätä tietyillä aloilla

työhyvinvointia merkittävästi, jolloin myös työn tuottavuus paranee (Mäenpää 2020). Vuorotyössä fyysinen jaksaminen korostuu entisestään. Jos keskitymme vain perinteiseen 8-8-8 -rytmiin, keinoja oman fyysisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen on jo mainittujen rytmin ja tasapainon lisäksi muitakin. Jokaisella on yksilöllinen unentarve, mutta tyypillisiä merkkejä fyysisestä kuormittumisesta nukkumisen kannalta ovat, jos toistuvasti on vaikea saada unta, se on katkonaista tai herätessä kellon soidessa torkuttaa tarpeettomasti. Liikaakin voi nukkua ja tunnusmerkit ovat samankaltaisia. Tällöin liukuva työaika voi auttaa uniongelmien, kun paine tietystä kellonajasta poistuu. (Bock, n.d.) Istumatyössä liikunnan merkitys painottuu vapaa-aikaan, mutta olen itse huomannut myös työpäivän aikana tehdyillä taukojumpilla ja ajoittaisella seisomisella olevan positiivinen vaikutus jaksamiseen. Tilanne voi olla kuitenkin päinvastainen seisomatyötä tekeväälle, jolloin tauot istuen ovat tarpeen. Lisäksi ruokavalion tulee olla terveellinen ja monipuolinen sekä ateriavälien tarpeeksi lyhyt, jotta vältetään energiatason virtapiikeiltä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2023) Ei kuitenkaan riitä, että töissä voi hyvin, vaan jaksamisen täytyy ulottua myös henkilökohtaiseen elämään. Voidaan siis todeta, että elintavoilla ja jo pienillä muutoksilla on valtava merkitys fyysiseen hyvinvointiin. Fyysinen hyvinvointi sisältää siis liikunnan, ruokavalion ja unen vaikutukset. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työn tarjoamat haasteet eivät lannista hyvän itsetunnon omaavaa työntekijää, vaan ne tarjoavat onnistumisia, jolloin syntyy kierre, jossa onnistuminen luo onnistumisia ja työntekijä tuntee hallitsevansa tilanteen (Work goes happy 2022, 123). Työntekijä tarvitsee myös metataitoja eli työstä riippumattomia taitoja kehittyäkseen ja selvitäkseen työelämässä nyt ja tulevaisuudessa. Resilienssi on yksi metataito. Sille ei ole suoraa suomennosta, mutta sillä tarkoitetaan esimerkiksi kykyä selviytyä vastoinkäymisistä, sopeutua tilanteisiin ja ennakoida riskejä. Kirjassa asiantuntija Ulrika Björkstam käyttää resilienssistä myös termiä muutoskyky. Tämä muutoskyky on moniulotteinen ja yksilö voi valjastaa sen voimavarakseen, jos tulee tietoiseksi tästä taidosta. (Work goes happy 2023, 254–256) Psykologinen merkitys esimerkiksi omien vahvuuksien löytämisellä ja itsensä kehittämisellä on suuri. Itsetuntemus ja oman persoonallisuuden tunteminen auttavat ymmärtämään ajatusmaailman syy-seuraussuhteita myös työntekijänä. Persoonallisuus, henkilökohtaiset kokemukset ja käyttäytymismallit

ohjaavat jokapäiväistä toimintaamme työelämässä. (Work goes happy 2023, 257) Psykykinen hyvinvointi pohjaa vahvasti myös fyysiseen hyvinvointiin, mutta käsittää lisäksi esimerkiksi harrastukset, luovuuden ja oman mielen tasapainon. Stressi ja riittämättömyyden tunne ovat psyykkisen hyvinvoinnin riskitekijöitä. Aivojen kapasiteetti on rajallinen ja työntekijän ollessa kuormittunut, hän ei sisäistä uutta tietoa eikä opi uusia taitoja. On hyvä purkaa vaikeat tilanteet jo töissä ja välttää ylitöitä, jos palautuminen on haastavaa. (Työterveyslaitos, n.d.)

Sosiaalinen hyvinvointi kattaa työelämän lisäksi niin perhe-, kumppani- kuin ystävyysuhteetkin (Work goes happy, 2022). Merkitykselliset ihmissuhteet ruokkivat sosiaalista hyvinvointia sekä työ- että vapaa-ajalla. Vuorovaikutustaitojen tärkeyttä ei voi liikaa korostaa, sillä ihmisellä on luontainen tarve tulla kuulluksi ja ymmärretyksi. Vastapuolella on tällöin oltava taito kuunnella ja halu ymmärtää. Vuorovaikutustaitoja voi onneksi kehittää, sillä työelämän haasteet on tehty voitettaviksi yhdessä. Jonkin osa-alueen ongelmat siviilielämässä saattavat heijastua työpersoonaan, jolloin työelämän kontaktit ovat ongelmat huomattavissa tärkeässä roolissa sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisessä. (Work goes happy 2022, 147) Opiskelijana sosiaalinen sietokyky saattaa ajoittain olla jopa koetuksella, koska uudet verkostot vaativat jatkuvaa läsnäoloa ja uusiin ihmisiin tutustuminen verottaa uuden oppimista. Kokemukseni mukaan opiskelijan sosiaalinen hyvinvointi on vahvasti sidoksissa siihen, miten turvallisesti ja hyväksytyksi kokee itsensä uudessa ympäristössä. Kun opiskelija pystyy luomaan luottamuksellisia suhteita ja tuntee kuuluvansa joukkoon, on helpompi selviytyä sosiaalisista haasteista ja palautua niistä. Sen sijaan yksinäisyys, ulkopuolisuuden tunne tai jatkuva tarve pärjätä heikentävät oppimista ja jaksamista. Siksi on tärkeää, että niin työyhteisö kuin koulutkin tukevat yhteisöllisyyttä tarjoamalla mahdollisuuksia vuorovaikutukseen ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Tällaisia keinoja työelämässä ovat esimerkiksi tiimipalaverit, yhteiset kahvihetket tai virkistyspäivät. Koulussa yhteishenkeä voidaan edistää muun muassa opiskelijatutoreiden ja ryhmäytymistä myötävaikuttavien opintojaksojen sekä erilaisten tapahtumien avulla.

Myös perehdytys on tärkeä osa työhyvinvointia ja työturvallisuutta (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Kokemukseni mukaan hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys varmistaa, että opiskelija tuntee työtehtävänsä, työvälineet,

työympäristön riskit sekä turvallisuusohjeet. Lisäksi se edistää opiskelijan sopeutumista työyhteisöön, lisää motivaatiota ja tukee psyykkistä jaksamista. Onnistuneen perehdytyksen keskeisiä elementtejä ovat selkeä ja vaiheittainen opastus työtehtäviin, turvallisuus- ja toimintatapojen läpikäynti sekä työyhteisön ja toimintakulttuurin esittely. Myös toiminnan seuranta ja palautteen antaminen sekä saaminen ovat tärkeässä roolissa opiskelijan työhyvinvointia. (Työterveyslaitos, n.d.) Mielestäni hyvä perehdytys luo pohjan turvalliselle ja sujuvalle työskentelylle sekä vahvistaa työntekijän tunnetta siitä, että hän on tervetullut ja arvostettu osa työyhteisöä.

## 2.2 Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisö kattaa ihmiset, joiden kanssa työskentelemme (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Työyhteisön hyvinvointi näkyy me-hengessä, yhteisten tavoitteiden luomisella ja niiden saavuttamisella. Täydellistä työyhteisöä ei ole, mutta siihen voi ja kannattaa pyrkiä. Yrityksen toimintatavat heijastuvat myös ulkopuolelle ja sidosryhmille. ”Työntekijöidensä vahvuuksien varaan rakentava organisaatio kukoistaa”, sanovat asiantuntijat. (Work goes happy 2022, 25) Yhteisö vaatii johtohahmon ja työyhteisössä lähin sellainen on esihenkilö. Esihenkilön johtamistaidot ovat vahvassa osassa siinä, miten työntekijät kokevat viihtyvänsä töissä. Asiantuntijoiden mukaan johtoportaan empatiakyvyttömyys alentaa myös luovuuden ja innovaatioiden syntyä. (Work goes happy 2022, 44) Koska jokainen yritys haluaa menestyä, on kannattavaa panostaa työyhteisön hyvinvointiin. Tähän hyviä keinoja ovat esimerkiksi koulutukset, tiimipäivät, henkilökohtaisen palautteen antaminen ja tavoitteiden asettaminen. Erityisesti 1990-luvulla syntyneet arvostavat kannustavaa ja rakentavaa kritiikkiä. Asiantuntijoiden mukaan tämän hetken kolmekymppiset ovat saaneet some-vapaan lapsuuden ja pystyvät kyllä irtaantumaan siitä, toisin kuin ehkä ajatellaan. Henkinen läsnäolo johtoportaan tasolta ja työntekijän arvostaminen auttavat kasvamaan ammatillisesti ja monitahoisesti, kun siihen annetaan mahdollisuus. Myös perinteinen hampurilaismalli palautteenannossa kannattaa unohtaa ja keskittyä ja-teemaiseen keskusteluun. ”Teit hyvin, mutta...” verrattuna toteamukseen ”teit hyvin, ja jatkossa huomioimme myös...” on

psykologisesti merkittävän erilainen ja jättää työntekijälle tai työyhteisölle positiivisen muistijäljen. (Work goes happy, 2022)

Työyhteisön hyvinvointiin ja kokemukseen siitä, miten esimerkiksi ruohonjuuritasolla työskentelevä henkilö on huomioitu organisaation toiminnassa ja sen kehittämisessä, voidaan vaikuttaa työkuultuurilla. Työkuulttuuri on jokaisen henkilökohtainen kokemus, joka muodostuu arvoista, asenteista ja olettamuksista työpaikalla. (Bloznalis, 2025) Menestyvä työkuulttuuri muodostuu pienistä, mutta tärkeistä palasista, joita ovat muun muassa tervehtiminen, kynnys kysyä ja antaa apua sekä lupa tehdä virheitä, joista oppia. Myös arjen työmäärä ja -välineet sekä perustason tehtävä ovat huomionarvoisia komponentteja. (Alaja, 2023; Bloznalis, 2025) Alaja on artikkelissaan haastatellut Tieteentekijöiden erityisasiantuntija Nina Hahtelaa, jonka mukaan ”jokainen vaikuttaa kulttuuriin omalla tavallaan ja henkilöstön hyvinvointi on tavoite, jota mitataan” (Alaja, 2023). Esimerkiksi työyhteisön jakaessa samat arvot, yhteisten tavoitteiden saavuttaminen on mielestäni helpompaa. Täten myös koen, että jokainen työyhteisö ja työyhteisön jäsen on uniikki pala yrityksen kannattavaa toimintaa ja siksi tavoitteisiin on tärkeää päästä.

Opiskelijan näkökulmasta työyhteisöllä on valtava merkitys oppimisen kannalta. Usein työpaikalla nimetään opiskelijalle vastuuhenkilö, mutta yhtä lailla koko työyhteisöllä on vastuu perehdyttää opiskelija talon tavoille. Myös opiskelijan itse täytyy sisäistää valtavasti tietotaitoa lyhyessä ajassa. Omien kokemusteni perusteella ei ole merkitystä, onko työyhteisö pieni vai suuri. Tärkeintä on, että kokee kuuluvansa joukkoon, uskaltaa pyytää apua ja apua myös saa. Opiskelija ei voi luoda tiimiä, mutta opiskelija voi tulla osaksi tiimiä. Tämä riippuu esimerkiksi siitä, miten työyhteisö on valmistautunut opiskelijan tuloon, mitkä ovat työyhteisön aiemmat kokemukset opiskelijoista ja mitä tavoitteita yhteisöllä on opiskelijan suhteen. Nähdäänkö opiskelija tulevana työntekijänä vai hetken taakkana? Aina on mahdollisuus muuttaa asenteita ja opittuja tapoja parempaan, toisin kuin henkilökemioita. Mikäli henkilökemioissa on kitkaa, vaikuttaa se myös yleiseen ilmapiiriin ja tätä kautta työyhteisön hyvinvointiin.

## 2.3 Työympäristö

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrää, että työympäristön tulee olla turvallinen ja jokaisella työpaikalla riskienhallinnan ja -arvioinnin tulee olla kunnossa. Lain keskeinen ajatus on ennaltaehkäisy ja jatkuva työolojen parantaminen. Työturvallisuudella ehkäistään esimerkiksi tapaturmia, vammoja ja työperäisiä sairauksia. (Työturvallisuuslaki 738/2002) Työhyvinvoinnin näkökulmasta toimenpiteet vahvistavat työntekijän voimavaroja (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.). Terveellinen ja turvallinen työympäristö on myös yksi työterveyshuollon periaatteista. Tämä sisältää niin työpaikan rakenteet, valaistuksen kuin ajankohtaisten työvälineiden tarjoamisen. Työympäristö mahdollistaa työntekijän täyden potentiaalin, joka taas on työnantajan etu. (Työsuojelu.fi, n.d.) Oma työ voi olla merkittävä voimavara arjessa, jonka vuoksi työympäristön tulee tukea työntekijän hyvinvointia.

Etätyö on vakiintunut osaksi suomalaisten työympäristöä, ja sen vaikutukset työhyvinvointiin ovat kehittyneet entisestään (Pensar, 2023). Heini Pensarin mielestä etätyö voi tarjota joustavuutta ja parantaa työelämän tasapainoa, mutta se voi myös hämärtää työ- ja vapaa-ajan rajoja, mikä puolestaan lisää kuormitusta. Työntekijöiden kyky hyödyntää etätyön etuja vaihtelee yksilöllisesti, ja myös työyhteisön toimintatavat voivat vaikuttaa tähän. (Pensar, 2023) Ylen artikkelin mukaan etätyöhön liittyvät ongelmat, kuten yksinäisyys ja tekemisen puute, ovat vähentyneet, ja etätyötä tekevät kokevat nyt vähemmän kuormitusta. Tämä voi viitata yleisesti siihen, että ihmiset ja työpaikat ovat sopeutuneet paremmin etätyöhön. (Yle, 2024) Sen sijaan itse uskon, että etätyön ergonomia on iso ongelmakohta. Ryhti katoaa, koska kalusteet eivät välttämättä ole työasentoja tukevia. Silmät väsyvät, koska valaistus saattaa olla puutteellinen, ja erityisesti kotona työskennellessä työn ja vapaa-ajan raja voi olla häilyvä. Taukojummat, happihyppely ulkona ja esimerkiksi yhteinen ruokailuhetki kollegan kanssa ovat mielestäni etätyön selkäranka. Taukojen merkitys korostuu, sillä etätyössä ei pääse työpaikan taukokuoneeseen kahvipaussille, vaan kahvin hakee helposti esimerkiksi koneen äärelle eikä tauon perimmäinen merkitys toteudu. On siis tärkeää huomioida kokonaisuus, jotta etätyö on kannattavaa myös pitkällä aikavälillä niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta.

## 2.4 Työterveys

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työterveyden tarjoaminen on työnantajan lakisääteinen velvoite, mutta velvollisuus koskee kuitenkin vain ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa. Tällä tarkoitetaan työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden edistämistä sekä työntekijöiden työkyvyn tukemista. Esimerkiksi sairaanhoidon järjestäminen on lain 11§ mukaisesti vapaaehtoista. (Työterveyshuoltolaki, 1383/2001) Lain perusteluissa ja käytännön soveltamisessa korostetaan, että useimmiten työnantaja ja palveluntarjoaja kuitenkin määrittävät työterveyden sisältävän myös vapaaehtoisia palveluita, jotka räätälöidään työpaikan mukaan (Kela, 2025; Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.). Työterveyshuolto sisältää myös työhyvinvoinnin, jos kyseessä on työhön liittyvien oireiden tai sairauksien selvittely tai työkyvyn tukeminen. Sisältösopimuksissa on kuitenkin eroja, joten on tärkeää tarkastaa oman työpaikan sopimus. (Työsuojelu.fi, n.d.) Omien kokemusteni perusteella työterveys ja opiskeluterveydenhuolto pyrkivät olemaan helposti lähestyttäviä, jokseenkin puolueettomia tahoja, joista saa nopeasti apua. Molemmissa työskentelee asiantuntijoita, joilla osalla on eri tieteenaloihin keskittynyt erityisosaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan terveydenhuoltolaki ja laki korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollosta määrittelevät opiskeluterveydenhuollon tarkemmin. Korkeakouluopiskelijoiden terveydenhuolto on tuotettu keskitetysti YTHS:n eli Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön avulla. Kela järjestää tämän palvelun ja opiskelijan tulee maksaa Kelalle terveydenhoitomaksu lukukausittain. YTHS:n palveluihin kuuluvat opiskelijan terveyden, hyvinvoinnin ja opiskelukyvyn seuranta ja kehittäminen sekä suunterveyden palvelut. Sekä työterveys että opiskeluterveydenhuolto keskittyvät ennaltaehkäisevään toimintaan, jonka vuoksi päivystysluontoiset käynnit ja pääosin pitkäaikaissairauksiin liittyvät palvelut kuuluvat kuitenkin hyvinvointialueille. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.; YTHS, n.d.)

Työterveyslääkäri Eira Roos kertoo, että ”Suomalaiset yritykset ovat erittäin kiinnostuneita työntekijöidensä hyvinvoinnista ja tiedostavat, että sillä on yhteys työntekijöiden tuottavuuteen. Yritykset myös käyttävät työhyvinvoinnin

hankkeisiin miljoonia euroja” (Saarinen, 2025). Työhyvinvointiin siis kiinnitetään huomiota yritysmaailmassa. Roos kuitenkin kritisoi sitä, että rahat menevät valtaosalta yrityksistä vain liikunnallisiin tarkoituksiin eikä työhyvinvoinnin ongelmien juurisyihin paneuduta. Ongelmat johtavat työhyvinvoinnin heikkenemiseen, kun työntekijä ei koe hallitsevansa työtään. Yritykset siis näennäisesti panostavat hyvinvointiin esimerkiksi tarjoamalla työsuhte-etuja ongelman ollessa jossain aivan muualla. Pelkkä työsuhdepolkupyörä ei pysty korjaamaan työn kuormittavuutta tai työyhteisössä ilmeneviä informaatiokatkoksia. (Saarinen, 2025)

## **2.5 Vastuullisuus ja eettinen kuormitus**

Vastuullinen työelämä vaatii ekologisesti, taloudellisesti ja sosiaalisesti kestäväää toimintaa (Työterveyslaitos, n.d.). Näistä tunnetuin näkökulma on ekologiseen vastuullisuuteen liitetyt ympäristöasiat. Taloudellista vastuullisuutta perustellaan usein kannattavalla liiketoiminnalla, jossa on huomioitu myös erilaiset riski- ja menestystekijät. Sosiaalinen vastuullisuus sisältää puolestaan esimerkiksi työhyvinvoinnin osa-alueet. Business coach Sundell (2022) sanoo, että ”Sitoutuneet ja työnteon motivoivaksi ja merkitykselliseksi kokevat ihmiset tekevät myös kestävämpää liiketoiminnallista tulosta.” Tästä voidaan päätellä, että hyvinvoiva henkilöstö on yksi yrityksen taloudellisen kestävyuden avaintekijöistä, joten investoiminen työhyvinvointiin kantaa lopulta pitkälle. Koska yrityksen vastuullisuudella on myös yhteiskunnallinen merkitys, tulee yrityksen toimia tietoisesti kestävään tulevaisuuden hyväksi. Esimerkiksi työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja osaamisen kartoittaminen sekä niiden kehittäminen tuloksiin pohjautuen luo yritykselle myös kilpailuetua sitouttamalla henkilöstöä. (Sundell, 2022) Ekologinen, taloudellinen ja sosiaalinen vastuullisuus yhdessä saavat aikaan myös uusia liiketoimintamahdollisuuksia ja luovat kustannussäästöjä. Tämän päivän työelämässä korostuvat myös tavoitteet ja niiden saavuttaminen. Siksi yrityksen on tärkeää pystyä osoittamaan monipuolisesti muutoskykyä parempaan. (Osuuspankki, n.d.)

---

” 45 % suuryrityksistä aikoo vaihtaa toimittajia tai alihankkijoita vastuullisuustavoitteiden vuoksi lähitulevaisuudessa. (Lähde: OP:n Suuryritystutkimus 2023)

---

KUVA 1. Vastuullisuustavoitteet ovat yksi tapa erottua markkinoilla (Osuuspankki, n.d.).

Työelämän vastuullisuus on moniulotteinen käsite, jonka pohjana on sekä yritysmaailman raamit että työpaikan moraalit toimia oikein ja eettisesti (Työterveyslaitos, n.d.). Etiikka tarkoittaa karkeasti oikean ja väärän välistä eroa. Eettinen kuormitus perustuu yksilön omaan arvomaailmaan, työpaikan sääntöihin, yhteiskunnan normeihin sekä mahdollisuuteen toimia niiden mukaisesti. Kuormitus syntyy, kun työtilanteet ja työntekijän tekemät valinnat eivät vastaa näitä kulmakiviä. Työntekijä voi kokea jopa fyysisiä oireita, mutta yleensä eettinen kuormitus näkyy turhautumisena ja pitkään patoutuessaan myös suuttumuksena. Nämä lisäävät riskiä työkyvyn alenemiselle, jolloin myös yksilön työhyvinvointi kärsii. Tämän välttääkseen työyhteisössä on tärkeää tunnistaa ristiriitaa aiheuttavat tilanteet ja ennaltaehkäistä niitä. (Työterveyslaitos, n.d.)

Autovuokraamossa, toimistotöissä ja pankissa työskennellessäni vastuullisuus ja eettinen kuormitus olivat osa arkea. Esimerkiksi pankkivirkailija kohtaa työssään tilanteita, joissa hänen odotetaan toimivan yrityksen tavoitteiden ja toisaalta myös asiakkaan edun mukaan. Vastuullisuuden näkökulmasta ja pankin eettisiin toimintaperiaatteisiin nojaten, pankin tulee tarjota palveluitaan asiakkaan kokonaistilanne huomioiden. Eettinen kuormitus syntyy, kun työntekijä joutuu tasapainoilemaan liiketoiminnan tavoitteiden ja oman moraalisen kompassinsa välillä. Esimerkkitalanne tällaisesta ristiriidasta on, kun asiakas hakee lainaa ja tulojen puolesta laina voitaisiin asiakkaalle rimaa hipoen myöntää. Pankkivirkailijalle saattaa kuitenkin tulla tunne, että asiakas ei pitkällä aikavälillä selviäisi maksueristä. Tällöin virkailijan tulisi suositella pienempää lainaa, vaikka se tarkoittaisi myyntitavoitteiden laskua tai asiakastytymättömyyttä. Nykypäivän pankkijärjestelmä on myös niin pitkälle automatisoitu, että asiakkaan hakiessa

itse lainaa, järjestelmä joko myöntää, ei myönnä lainaa tai ohjaa ottamaan yhteyttä pankkiin. Oikea toimintatapa löytyy tapauskohtaisesti räätälöiden, kunhan vastuullisuuden ja eettisen näkökulman viitekehys on olemassa ja ratkaisut voidaan perustella.

### 3 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tutkimusmenetelmien valintaa. Ensin perehdytään siihen, mitä toimintatutkimus ja observointi tarkoittavat. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimuksen pohjana ollut aineisto ja lopuksi sen analysointi.

#### 3.1 Tutkimustapa

Tutkimus voidaan luoda laadullisena eli kvalitatiivisena tai määrällisenä eli kvantitatiivisena työnä. Näitä kahta menetelmää voidaan käyttää myös yhdessä. Menetelmien tarkoituksena on selvittää ongelma, josta voidaan kerätä tietoa ja analysoida sitä. (Kananen 2015, 63, 324) Tämän tutkimuksen toimintasuunnitelmaksi valittiin aluksi laadullinen tutkimus, jolla haluttiin kerätä tutkittavaksi aineistoksi erityisesti haastateltavien henkilöiden omia ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista, mutta rinnalle tuli määrällinen tutkimus kyselylomakkeen numeeristen tietojen myötä.

Yleisesti tunnetut aineistonkeruumenetelmät laadulliselle tutkimukselle ovat haastattelu, joka myös litteroidaan tulevan analyysivaiheen vuoksi, olemassa olevat tekstit eli elämäkerrat ja kirjeet sekä havainnointi, jolloin tekijä on itse aktiivinen osallistuja tai passiivinen sivusta seuraaja (Leinonen, 2019). Havainnoinnissa oleellista ovat muistiinpanot, koska kaikkea tapahtuvaa on vaikeaa havainnoida yhtä aikaa, puhumattakaan siitä, mitä kaikkea pitäisi jälkeensä pitää muistaa. Lisäksi myös muiden tutkijoiden keräämät aineistot ovat yleisesti tunnettu aineistonkeruumenetelmä. Kun valitaan aineistonkeruumenetelmää, on tärkeää huomioida, mitä tutkitaan ja minkälainen tulos halutaan saavuttaa. Toisin sanoen tutkimukselle määritellään tavoite. Aineistonkeruumenetelmien yhdistäminen eli triangulaatio on yleistä, koska tietoa on niin paljon. (Leinonen, 2019) Laadullisen tutkimuksen rinnalla määrällisessä tutkimuksessa pyritään usein selvittämään, miten asiat luokitellaan, miten ne liittyvät toisiinsa ja miten ne eroavat toisistaan. Tavoitteena on ymmärtää ilmiöitä numeroiden ja tilastojen avulla. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään paljon laskennallisia ja tilastollisia menetelmiä. (Jyväskylän Yliopisto, n.d.)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksella, joka tarkoittaa, että tekijä on itse mukana tutkimuksessa ja ratkaisemassa aktiivisesti ongelmia (Airaksinen-Aminoff 2018, 75). Toimintatutkimuksessa on mahdotonta ennakoita, miten tutkimuksen kohteena oleva käyttäytyy. Laadulliset tutkimusmenetelmät auttavat myös tekijää sisäistämään, miten inhimilliset ja arvaamattomat ilmiöt vaikuttavat lopputulokseen. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on saavuttaa syvä ymmärrys tietystä aiheesta. (Airaksinen-Aminoff 2018, 75-76) Tarkoituksena oli keskittyä vain opiskelijoiden näkökulmaan, mutta tutkimusotannan jäädessä pieneksi, laajennettiin se koskemaan koko tiimiä. Lisäksi käytettiin observointia eli havainnointitekniikkaa, miten opiskelijat toimivat työelämässä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Observointi on menetelmä, jolla kerätään tietoa havainnoinnin avulla (Vuorinen, Tuunala & Mikkonen, 1991). Tämän menetelmän avulla toiminnan havainnointi on mahdollisimman täsmällistä ja johdonmukaista. Observoinnin etu myös on, että sillä saadaan nimenomaan arkielämän olosuhteissa laadukas käsitys. Huonona menetelmässä voidaan pitää havaintojen suurta määrää, joista täytyy erottaa tutkimukseen olennainen. (Vuorinen, Tuunala & Mikkonen, 1991, 33)

### **3.2 Tutkimusaineisto**

Tutkimusaineiston eli kyselylomakkeen kohteet valikoituivat viikon 48 työvuorolistan perusteella. Kysely tehtiin pankissa työskennelleille, mutta kysymysten luonteen myötä vastaukset voisivat olla millä tahansa alalla työskentelevältä. Kyselylomake lähetettiin viestitse yhdeksälle henkilölle, joista kaikki vastasivat. Kyselyyn oli vastausaikaa viikko, jolloin aineisto saatiin pikaisesti kasaan, kuitenkin jokaisen omaa aikataulua kunnioittaen. Kyselylomake oli kaikille sama (liite 1). Vastaukset säilytettiin omalla tietokoneella salasanaa suojattuna opinnäytetyötä varten ja hävitettiin sen valmistuttua. Kaikki vastaukset käsiteltiin anonymisti ja tulokset esitellään tässä opinnäytetyössä yhteenvetona. Tietoja käsittelee vain opinnäytetyön tekijä, eikä niitä luovutettu ulkopuolisille.

Tutkimusaineiston perusteella työhyvinvointia ylläpitäviksi tekijöiksi erottui edukseen kolme eri teemaa. Kyselyn vastauksissa toistuivat selkeästi itsestä huolehtiminen eli uni, ravinto ja liikunta, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä ihmissuhteet ja mielekäs arki. Näitä teemoja käsitellään tarkemmin luvussa 4. Lisäksi osana tutkimusaineistoa toimivat tekijän omat havainnot, mielipiteet, näkökulmat ja kokemukset.

### 3.3 Tutkimusaineiston analysointi

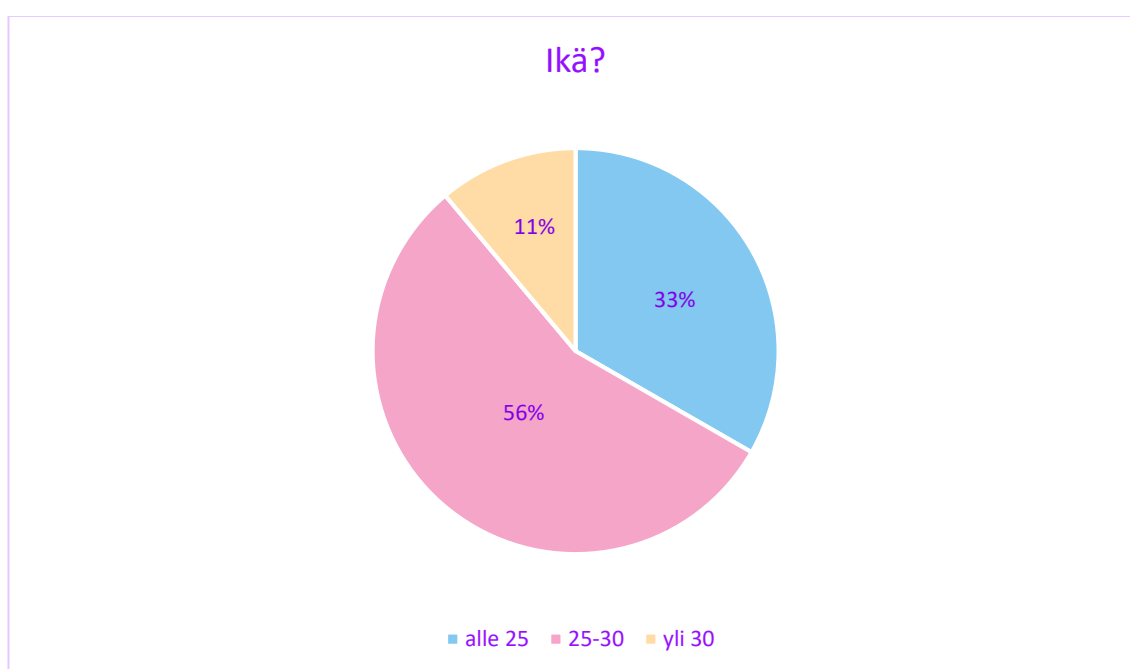
Aineisto analysoidaan sille tyypillisellä analyysimenetelmällä (Kananen 2015, 83). Tämän opinnäytetyön yhdeksi analyysimenetelmäksi valikoitui sisällönanalyysi, koska kyseessä oli tekstimuotoinen aineisto, josta tehtiin yksinkertaisempi kokonaisuus. Laadullisella analysoinnilla tarkoitetaan aineiston tiivistämistä, jolloin omat ajatukset ja teoretieto tutkivat aineistoa analyttisesti ja aineiston tulkinta syvenee. Laadullinen analyysi tarkoittaa siis aineiston tarkkaa läpikäymistä sekä jäsentelyä ja tulkintaa niin, että päästään pintaa syvemmälle. Sisällönanalyysi on yksi laadullinen analyysimenetelmä eikä tällaista menetelmää voi valita sattumalta, vaan sen tulee sopia tutkimuksen aiheeseen, näkökulmaan ja tavoitteeseen. Sisällönanalyysille tyypillisiä piirteitä ovat esimerkiksi aineistolähtöinen ja teemapohjainen käsittely. Myös koodaus ja tyypittely ovat sisällönanalyysin tunnusmerkkejä. Nämä auttavat hahmottamaan aineistoa ja ovat ikään kuin ensimmäinen vaihe sen työstämisessä. (Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. 2021)

Ennen analyysia aineisto valmistellaan eli esimerkiksi puhe litteroidaan tai käsin kirjoitetut tekstit kirjoitetaan puhtaaksi. Tämä helpottaa aineiston hallintaa ja jäsentämistä. Varsinainen analyysi ei ole kuitenkaan pelkkää teknistä järjestämistä, vaan aineistosta etsitään aktiivisesti tarkoituksia ja tutkimuskysymysten kannalta oleellisia asioita. Aineistolähtöistä sisällönanalyysia voidaan kuvata prosessiksi, joka koostuu kolmesta päävaiheesta: pelkistämisestä, ryhmittelystä ja abstrahoinnista. Tämän opinnäytetyön ensimmäisessä vaiheessa eli pelkistämisessä, aineistosta poimittiin olennainen sisältö ja ilmaistiin se yksinkertaisemmin. Aineisto tutkittiin tarkasti ja kirjattiin Excel-taulukkoon, jolloin päästiin toiseen vaiheeseen eli

ryhmittelyyn. Ryhmittelyssä kaikki samankaltaiset ilmaukset yhdistettiin alaluokiksi. Lopuksi abstrahoinnissa näistä alaluokista muodostettiin ylä- ja pääluokkia, jotka kuvaavat aineiston ilmiötä yleisellä tasolla ja jotka auttoivat tuomaan esiin tärkeimmät teemat. (Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. 2021) Jotta tutkimusta voidaan pitää eettisenä ja luotettavana, se täytyy toteuttaa hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijan tulee toimia rehellisesti, huolellisesti, kunnioittaa muita ja kantaa vastuu omasta työstään. (TENK, 2024)

## 4 TUTKIMUSTULOKSET

Tämä luku käsittelee tutkimuksen teemoja, ja tutkimuksen järjestelmällinen sekä visuaalinen kuvaus jäsentelevät nämä teemat kokonaisuudeksi. Tutkimuksen myötä kävi ilmi, että työhyvinvointi koetaan yleisesti ottaen hyvin samankaltaisesti ja kyselylomakkeen vastauksista onkin poimittu yleisimmät, saman aihepiirin vastaukset yhteneväiseksi teemaksi. Lomakkeen ikäkysymyksen vaihtoehtoja oli kolme ja kuvio 1. näyttää, millainen tutkimuksen ikäjakauma oli. Karkeasti jaoteltuna hieman yli puolet vastaajista oli 25–30-vuotiaita. Taulukko 1. mukaan melkein 70% vastaajista oli pääsääntöisesti opiskelijoita, joten lomakkeen vastauksia voidaan pitää päteviksi tähän opinnäytetyöhön. Kuten tietosuojaa perustellessa jo mainittiin, kyselylomakkeen vastaukset saatiin työyhteisöstä anonyyminä, joten niitä ei voida yhdistää tiettyihin henkilöihin tai tehdä esimerkiksi johtopäätöksiä, onko saman henkilön näkemys kysymysten välillä erilainen.



KUVIO 1. Työhyvinvointikyselyn ikäjakauma, aineisto sisältää 9 vastaajaa. Tarkemmin jaoteltuna sinisen valitsi kolme henkilöä, vaaleanpunaisen viisi henkilöä ja oranssin yksi henkilö.

TAULUKKO 1. Työhyvinvointikyselyn taustajakauma. Tässä jakaumassa ei ole tarkemmin huomioitu, kuinka suurilla työtunneilla henkilö on.

Pääsääntöisesti olen:	%	lukumäärä
Opiskelija	67,7	6
Työntekijä/esihenkilö	33,3	3

Kuten luvussa 3 mainittiin, kyselylomakkeessa nousi karkeasti jaoteltuna esiin kolme eri teemaa. Ensimmäiseen teemaan tarkemmin pureutuen, useimmat vastaajat korostivat säännöllistä unirytmää ja riittävää lepoa. Eritoten kahdeksan tunnin yöunet olivat monella tavoitteena, mutta tarina ei kerro, toteutuuko tämä. "Nukun riittävästi ja pidän työn ja vapaan erillään", sekä "Herään ja menen nukkumaan samoihin aikoihin", olivat kommentteja, jotka ovat myös omasta mielestäni tärkeitä. Ravintoasioissa säännöllinen ruokailurytmi ja nesteytys olivat muutaman mielestä mainitsemisen arvoisia. Vastauksissa luki "Oon aika tarkka, että energian saanti ruuasta on hyvä", "Jokaisella tauolla syön jotakin, jotta jaksan keskittyä töissä", eli myös ruoan laadulla on merkitystä. Liikunnan merkitystä painotettiin, koska tietokoneella työskentely kuormittaa. Vastaajien sanoin "Vapaa-ajalla liikunta on tärkeää – lenkkeily ja sali", "Pidän taukojumppaa, jotta ei tule oltua koneella liikaa". Vastaajien mielestä siis riittävä uni ja lepo, ravintorikas ja energiapitoinen ruoka sekä taukojummat vaikuttavat positiivisesti jaksamiseen ja keskittymiskykyyn.

Toinen korostuva teema käsittää työ- ja vapaa-ajan yhdistämisen sekä ihmissuhteet. Kyselylomakkeessa esiin tulleita lentäviä lausahduksia olivat "Kun lähden töistä, en mieti töitä", "Jos työt tulee mieleen vapaalla, kirjaan ylös". Tiivistettynä siis työasiat jätetään työhön ja vapaa-aika on palautumista varten. Työkavereita arvostetaan, mutta kiireisessä arjessa vastaajien sanoin "Vietän aikaa vaimon, perheen ja ystävien kanssa", "Viihdyn myös yksin omien harrastusten parissa". Tärkeäksi koettiin, että perhe, ystävät ja omat harrastukset tukevat hyvinvointia. Myös töissä annetut tavoitteet ja niiden saavuttaminen sekä "ihan tavallinen arki" koettiin työhyvinvointia ylläpitäviksi.

Kolmannen teeman eli työssä jaksamisen päätähdeksi nousivat hyvä työyhteisö ja solidaarisuus, selkeät tavoitteet, työn merkityksellisyys ja kehittyminen sekä arjen hallinta ja työolosuhteet. Moni mainitsee, että mukavat työkaverit, hyvä ilmapiiri ja avoin vuorovaikutus tukevat jaksamista olennaisesti. Kun kysytään, mitkä asiat töissä auttavat jaksamaan, lausahduksia olivat esimerkiksi "Meidän

ihana työyhteisö ja tiimihenki. Töihin on kiva tulla, kun voi jutella myös arjesta”, "Oma työpanos on tiimille tärkeä. Työkaverit ja paras esimies". Työssä jaksamista tukevat myös tavoitteellisuuden, merkityksellisyyden ja kehitysmuotoisuuden lisäksi oman osaamisen hyödyntäminen. Vaihtelevat ja kiinnostavat tehtävät saavat kannatusta, koska "Työssä on jatkuva kehittymisen kulttuuri – tähän ei kyllästy", "Työtehtävien mielekkyys auttaa jaksamaan. Saan käyttää omia vahvuuksiani" - myös lisämyynnit eli tavoitteiden saavuttamisen myötä saadut bonukset näkyvät suoraan palkassa ja tämä koetaan yhdeksi motivaatiotekijäksi. Arjen hallinnan ja työolosuhteiden suhteen hyvä aikataulut, tauotus ja stressittömyys auttavat jaksamaan työpäivissä. Lisäksi kohtuullinen työtahti ja riittävä palautuminen koetaan tärkeiksi. Tähän liittyen kommentteja olivat esimerkiksi "Päivän sopiva aikataulu ja tauotus. Kun ei ole kiire, jaksan paremmin", "Kohtuulliset tavoitteet ja korvaus riittävät minulle". Tärkeät asiat siis tiivistäen, työyhteisön tuki ja hyvä ilmapiiri, tavoitteiden selkeys ja kehitysmahdollisuudet sekä aikataulupaineiden minimointi ja omaan palautumiseen panostaminen auttavat jaksamaan työssä.

Omien kokemusteni mukaan opiskelijat otetaan työpaikalla myös hyvin vastaan. Havaitsin, että opiskelijat ovat yksi yrityksen keskeisimmistä voimavaroista, koska he jalkauttavat tuoreen teorian tiedon kentälle ja ovat etenevässä määrin osa työyhteisön kehittymistä sekä tietysti tulevaisuuden työelämää. Koska työhyvinvointi koskee niin opiskelijoita kuin muutakin henkilöstöä, oli sen tarkempi tarkastelu myös antoisaa. Opiskelijana koen ohjauksen ja perehdytyksen kaikista tärkeimpänä osa-alueena. Esimerkiksi ilman selkeää perehdytysuunnitelmaa opiskelijan voi olla vaikeaa ymmärtää, miten työn osa-alueet jakautuvat tai mitä hänen odotetaan osaavan ja milloin. Olen itse kokenut perinteisen "vierihoidon" lisäksi myös etäperehdytyksen. Mielestäni etäyhteyden välityksellä perehdytykseen täytyy kiinnittää vieläkin tarkempaa huomiota, jotta opiskelija tai uusi työntekijä tietää, miten saa apua ja miten hänet otetaan mukaan osaksi työyhteisöä. Alkuun uuden tiedon omaksuminen vie valtavasti voimavaroja ja aikaa, mutta huolellinen perehdytys ja alkuvaikeuksien voittaminen kannattaa pitkällä tähtäimellä niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Laadukas perehdytys varmistaa työntekijän sopeutumisen ja työkokonaisuuden hallinnan, joka tukee myös työhyvinvointia. Lisäksi, kun perehdytykseen panostetaan, sitouttaa se opiskelijoita ja uusia työntekijöitä

yrittäjälle. Tällöin perehdytyksen kustannukset kääntyvät kaikkien eduksi ja tuovat yritykselle tulevaisuudessa kustannussäästöjä, kun ei tarvitse välttämättä palkata uutta väkeä huonon perehdytyksen vuoksi. Siksi yrityksen on suotavaa panostaa laadukkaaseen perehdytykseen.

## 5 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOINTI JA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Kollegoille teetetyssä kyselyssäni korostuivat erityisesti säännöllinen rytmi sekä työ- ja vapaa-ajan välinen tasapaino. Kollegat kehuivat aihetta ja olivat selvästi kiinnostuneita siitä. Tämä kertoo siitä, että työhyvinvointi on ajankohtainen ja mukaansatempaava aihe, joka koskettaa jokaista. Siksi aihetta on helppo lähestyä ja siihen ottaa kantaa. Sanoisin myös, että työhyvinvointi on olennainen osa vastuullista työelämää. Se muodostuu yksilöllisistä tarpeista, yhteisön toimivuudesta ja organisaation tarjoamasta tuesta. Kun työyhteisö huolehtii avoimesta ilmapiiristä, työn merkityksellisyydestä ja arjen sujuvuudesta, luodaan pohja kestäväälle työelämälle. Tällöin työhyvinvointi ei ole vain hyvinvointia lisäävä tekijä, vaan myös tuottavuutta, sitoutuneisuutta ja yhteishenkeä vahvistava strateginen voimavara. On lisäksi tärkeää huomioida, että eettisyys ei ole työhyvinvoinnin irrallinen osa, vaan pysyvä tekijä. Positiivista myös on, että työhyvinvoinnin avulla voidaan muuttaa koko työkuultuuria paremmaksi.

TAULUKKO 2. Työhyvinvointikyselyn kehittämiskohteiden teemat.

Mitä kehitetään?	Miten kehitetään?
Avoin keskustelukulttuuri	Kannustaminen, kysyminen, aktiivinen kuunteleminen, kyseenalaistaminen, kouluttautuminen ja toisten kouluttaminen
Merkityksellinen työ	Työpanoksen kokonaisvaltaisemman vaikutuksen ymmärtäminen, omien vahvuuksien hyödyntäminen, uuden oppiminen
Laadukas perehdytys	Perehdytyksen suunnittelu, perehdytyksen check-lista, perehtyjän mukainen oppiminen: videot, teoria, käytännön harjoittelemine

Kyselylomakkeessa kolme esiin tullutta keskeistä tapaa kehittää työhyvinvointia olivat avoin keskustelukulttuuri, työn merkityksellisyyden kokemine ja perehdytyksen laatu. Vastanneiden mielestä avoin keskustelukulttuuri luo parempaa työhyvinvointia, mutta siinä on myös parannettavaa. Kuten aiemmin luvussa 2.1. todettiin (Work goes happy, 2022, 147 mukaan), ihmisellä on

luontainen tarve tulla kuulluksi ja siksi työpaikoilla tulisi myös omasta mielestäni aktiivisesti rohkaista työntekijöitä puhumaan työhyvinvoinnistaan. Tämä olisi erittäin tärkeää niin arjessa kollegoiden kesken kuin esimerkiksi kehityskeskusteluissa esihenkilöiden kanssa, jotta keskustelukulttuurista saadaan vieläkin avoimempi. Tällainen keskustelukulttuuri auttaa tunnistamaan ongelmakohtia ajoissa ja edistää luottamuksellista ilmapiiriä, jossa työntekijä uskaltaa tuoda esiin huoliaan ja kehitysehdotuksiaan. Koen myös, että avoimuus edistää yhteisöllisyyttä ja tekee työpaikasta turvallisemman ja viihtyisemmän paikan.

Toinen merkittävä näkökulma on tunne työn merkityksellisyydestä. Kun työntekijä ymmärtää oman roolinsa ja vaikutuksensa osana työyhteisöä, hän kokee työnsä tärkeäksi. Tämä voi lisätä motivaatiota, sitoutumista ja tyytyväisyyttä työhön. Esihenkilöiden tehtävänä on tukea tätä kokemusta tunnustamalla työntekijän panos, tarjoamalla palautetta ja mahdollistamalla työntekijän vahvuuksien hyödyntäminen arjessa. Työ ei ole vain suorittamista, vaan se on osa identiteettiä ja yhteistä päämäärää.

Kolmas keskeinen työhyvinvoinnin kehittämisen keino on hyvä perehdytys. Uuden työntekijän kokemus työpaikasta alkaa ensimmäisestä päivästä lähtien, ja onnistunut perehdytys voi ratkaisevasti vaikuttaa siihen, kuinka turvallisesti ja arvostetusti hän itsensä kokee. Viitaten lukuun 2.1., selkeä perehdytys ei ainoastaan helpota työntekoa, vaan luo myös pohjan toimivalle työyhteisölle (Työturvallisuuskeskus, n.d. ja Työterveyslaitos, n.d. mukaan). Kuten kerran eräs perehdyttäjäni totesi, on tärkeää muistaa perehdytyksen olevan prosessi, joka jatkuu niin kauan kuin työntekijä tarvitsee tukea. Perehdytyksellä rakennetaan vahva pohja, jonka avulla myös uusi työntekijä voi joskus tulevaisuudessa toimia itse perehdyttäjänä. Siksi on myös tärkeää opponoida perehdytjän ja perehdyttäjän ajatuksia ja kehittämisideoita puolin ja toisin.

Omana nostona haluan pohtia vielä hieman työkulttuuria. Kuten aiemmin luvussa 2.2. viitattu, vaikuttamalla työkulttuuriin, vaikutetaan henkilökohtaiseen kokemukseen. Siksi ymmärrys yrityksen toiminnasta ja omasta roolista auttavat paremman työyhteisön ja -kulttuurin rakentamisessa. (Alaja, 2023; Bloznalis, 2025 mukaan) Myös Mary C. Murphy tarkastelee kirjassaan *Cultures of Growth*

sitä, miten organisaatiokulttuuri vaikuttaa työhyvinvointiin ja yksilöiden kehittymiseen (Murphy, 2024). Hänen mukaansa on olemassa kahdenlaisia työpaikkakulttuureja, niin sanottu fixed mindset eli "nerokkuuden kulttuuri" ja growth mindset eli "kasvun kulttuuri". Nerokkuuden kulttuurissa ajatellaan mustavalkoisesti, että ihmiset ovat joko lahjakkaita tai eivät ja että lahjakkuus ratkaisee. Tällaisessa ilmapiirissä työntekijät kokevat helposti painetta olla huippusuorittajia. Jos virheisiin suhtaudutaan kielteisesti, oppimiselle ei jää tilaa. Tämä voi heikentää työhyvinvointia ja luoda turvattoman ja kilpailuhenkisen ilmapiirin. Kasvun kulttuurissa taas uskotaan, että jokainen voi kehittyä ja oppia uutta. Tässä työkuulttuurissa virheitä ei pelätä, vaan niitä pidetään mahdollisuutena oppia. Työntekijöitä rohkaistaan yhteistyöhön, kokeiluun ja jatkuvaan oppimiseen. Tällainen ympäristö edistää työhyvinvointia, koska ihmiset kokevat olonsa turvalliseksi, arvostetuksi ja osaksi yhteistä päämäärää. Murphy painottaa, että organisaatiot voivat muuttaa kulttuuriaan ja se myös kannattaa. Muutos edellyttää esimerkiksi sitä, että johto rohkaisee oppimista, antaa rakentavaa palautetta ja luo tilaa avoimelle keskustelulle. (Murphy, 2024) Työhyvinvointi syntyy siis pitkälti siitä, millainen arki työpaikalla vallitsee: tuetaanko kasvua ja oppimista vai odotetaanko täydellisyyttä ja painostetaan suorittamaan?

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kuten alussa on todettu, työhyvinvointi on erittäin laaja kokonaisuus. Siitä huolimatta haastattelun vastauksissa ja havainnoinnissa korostuivat tietyt osa-alueet. Tästä voidaan päätellä, että työhyvinvointi rakentuu monista eri osa-alueista, mutta sen perusta on suhteellisen yksinkertainen ja geneerisesti koettu. Tutkimustulokset-osioon viitaten, kun työyhteisössä rohkaistaan keskusteluun, kunnioitetaan työntekijän panosta ja huolehditaan perehdytyksestä, rakennetaan vahva pohja hyvinvoivalle työelämälle ja eri tekijöiden työhyvinvoinnille. Ja kuten luvussa 2.2. mainittu, työyhteisön hyvinvointi rakentuu muun muassa arvostavasta ilmapiiristä, toimivasta vuorovaikutuksesta ja johtamistaidoista (Alaja, 2023; Bloznalis, 2025; Work goes happy, 2022). Opiskelijan näkökulmasta tärkeintä on tunne, että kuuluu joukkoon sekä mahdollisuus oppia turvallisessa ja kannustavassa ympäristössä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia opiskelijoiden työhyvinvointia ja saada opiskelijan näkökulma kuuluviin. Seuraavan tutkimuksen aihe voisi liittyä jonkin työhyvinvoinnin osa-alueen intensiivisempään tarkasteluun tai esimerkiksi innovatiivisen otteen hyödyntämiseen kehittämisen saralla. Opinnäytetyö on pieteetillä tehty, mutta lopputulos on suurpiirteisempi, kuin alun alkaen oli tarkoitus.

Opinnäytetyössä korostuu erityisesti sosiaalinen vastuullisuus eli huolenpito opiskelijan ja työntekijän hyvinvoinnista, mutta se on sidottu myös ekologiseen ja taloudelliseen näkökulmaan. Tämä kolmikantainen lähestymistapa heijastaa mielestäni kestäväen kehityksen periaatteita ja tekijän ajatusmaailmaa työelämän hyvinvoinnista nyt ja tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa on hyvin todennäköistä, että työhyvinvoinnista muodostuu erillinen, enemmän roolia ottava kokonaisuus, jonka osa-alueisiin paneudutaan ja sitä kehitetään systemaattisesti. Työhyvinvointiin panostaminen tulee kuitenkin moninkertaisena takaisin, sillä opiskelijat ja työntekijät tunnistavat kuormitustekijät, tietävät purkukeinot ja ovat mukana parantamassa yksilötason lisäksi myös koko työyhteisön työhyvinvointia. Mielestäni opinnäytetyö on onnistunut tavoitteessaan, eli kokoamaan käytännönläheisen paketin työhyvinvoinnin teoriasta yhdistämällä se arjen

havaintojen sekä kyselylomakkeen avulla. Opinnäytetyön kautta käy ilmi, minkälaisia työhyvinvoinnin kuormitustekijät ovat, millaista on olla opiskelijana työelämässä ja miten työhyvinvointia voidaan kehittää. On kuitenkin hyvä muistaa, että jokainen opiskelija ja työntekijä on yksilö eikä opinnäytetyön ole tarkoitus toimia absoluuttisena totuutena, vaan enemmän ohjenuorana, jota jokainen voi soveltaa parhaaksi kokemallaan tavalla. Tästä opinnäytetyöstä kannattaa kuitenkin poimia vinkkejä ja havaintoja, joita voi peilata omaan työhyvinvointiin. Toiveeni on, että edes yksi lukija oivaltaa opinnäytetyön luettuaan jotain uutta tai herättelevää.

Opinnäytetyön aikana sain oppia uutta ja vahvistettua omaa tietotaitoani työhyvinvoinnista, jota aion hyödyntää niin taloushallinnon ammattilaisena kuin siviilielämässäni. Aion myös jalkauttaa oppimaani tuleviin työpaikkoihin ja herätellä työyhteisöä ja organisaatiota pohtimaan työhyvinvoinnin merkitystä kokonaisvaltaisemmin arjessa ja haastamaan itseään. Työhyvinvointi on jokseenkin helposti laiminlyötävä kokonaisuus, jossa osa-alueet tosin tukevat toisiaan. Siksi ei ole katastrofi, jos joskus jokin osa-alue jää vähemmälle huomiolle. Tärkeämpää on huomata tämä ja puuttua siihen ajoissa. Jokainen meistä on työhyvinvoinnin potentiaalinen kehittäjä ja kuten todettu, opiskelijat ovat tulevaisuuden työntekijöitä, joten heidän työhyvinvointinsa kattava huomiointi kannattaa.

## LÄHTEET

Airaksinen-Aminoff, P. 2018. Learning to Resolve Interpersonal Conflicts more Efficiently through Transformational Leadership: A Study on Coaching. Väitöskirja. Viitattu 30.3.2025. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-8285-1>

Alaja, K. 2023. Työpaikkakulttuuri on kilpailuvaltti. Artikkelit 21.9.2023. Viitattu 26.5.2025. <https://acatiimi.fi/2023/09/21/tyopaikkakulttuuri-on-kilpailuvaltti/>

Arikka, R. 2019. Aamuvirkku vai yökyöpelä – Kenelle työelämän perinteinen rytmi sopii parhaiten? Artikkelit 16.7.2019. Viitattu 16.4.2025. <https://www.op-media.fi/hyvinvointi/aamuvirkku-vai-yokyopeli--kenelle-tyoelaman-perinteinen-rytmi-sopii-parhaiten/>

Bloznalis, S. 2025. Workplace Culture: What Is it and Why Is it Important? Artikkelit 3.2.2025. Viitattu 26.5.2025. <https://www.workhuman.com/blog/workplace-culture/>

Bock, P. n.d. Liukuva työaika: Joustavuuden edut työelämässä. Artikkelit. Viitattu 25.5.2025. <https://www.bowa.fi/blogi/liukuva-tyoaika-joustavuuden-edut-tyoelamassa>

Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. 2021. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 10.5.2025. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Jyväskylän Yliopisto. n.d. Määrällinen tutkimus. Verkkosivu. Viitattu 26.5.2025. <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. 1. painos. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kela. n.d. Työterveyshuollon järjestäminen. Verkkosivu. Päivitetty 17.2.2025. Viitattu 30.3.2025. <https://www.kela.fi/tyonantajat-tyoterveyshuolto-jarjestaminen>

Leinonen, R. 2019. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät. Spoken Oy -blogi 9.4.2019. Viitattu 13.5.2025. <https://spoken.fi/laadullisen-tutkimuksen-aineistonkeruumenetelmat/>

Murphy, M. 2024. Cultures of Growth. Kirja. Viitattu 21.5.2025. Simon & Shuster UK Ltd.

Mäenpää, T. 2020. Kuuden tunnin työpäivä paransi tuottavuutta ja hyvinvointia, muistaa pääluottamusmies – kysimme, mitä 16 vuoden kokeilusta opittiin vaasalaisyriyksessä. Artikkelit 12.9.2020. Viitattu 25.3.2025. <https://yle.fi/a/3-11522955>

Nokela, M. 2024. Hyvinvoiva työntekijä ja tuloksellinen ryhmä. Kirja. Viitattu 7.3.2025. Basam Books Oy.

Osuuspankki. n.d. Yritysvastuu ja vastuullinen liiketoiminta. Verkkosivu. Viitattu 30.3.2025. <https://www.op.fi/yritykset/asiakkuus/yrittajan-talousvalmennus/vastuullisuus/yritysvastuu-vastuullinen-liiketoiminta>

Pensar, H. 2023. Etätöiden ja muun elämän tasapaino edellyttää työnantajilta vahvempaa yksilöllistä tukea. Artikkelin 27.10.2023. Viitattu 8.5.2025. <https://www.uwasa.fi/fi/uutishuone/uutiset/etatyon-ja-muun-elaman-tasapaino-edellyttaa-tyonantajilta-vahvempaa-yksilollista>

Saarinen, M. 2025. Kokenut lääkäri jyrähtää: Työelämä rikkoo ihmiset, eivätkä työnantajat ymmärrä, missä vika on. Artikkelin 10.3.2025. Viitattu 11.3.2025. Vaatii luku-oikeuden. <https://www.aamulehti.fi/tyoelama/art-2000011088198.html>

Sosiaali- ja terveysministeriö. n.d. Opiskeluterveydenhuolto. Verkkosivu. Viitattu 8.6.2025. <https://stm.fi/opiskeluterveydenhuolto>

Sosiaali- ja terveysministeriö. n.d. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Verkkosivu. Päivitetty 16.9.2024. Viitattu 17.3.2025. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sundell, L. 2022. Työhyvinvoinnin kehittäminen on vastuullisuusteko. Blogiteksti 31.8.2022. Viitattu 30.3.2025. <https://kollega.fi/2022/08/tyohyvinvoinnin-kehittaminen-on-vastuullisuusteko/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Terveellinen ruokavalio. Verkkosivu. Päivitetty 5.12.2023. Viitattu 25.5.2025. <https://thl.fi/aiheet/elintavat-ja-ravitsemus/ravitsemus/terveellinen-ruokavalio>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2024. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Verkkosivu. Päivitetty 22.4.2024. Viitattu 21.5.2025. <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Työsuojelu.fi, työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. n.d. Työterveyshuolto. Verkkosivu. Päivitetty 5.7.2024. Viitattu 11.3.2025. <https://tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Perehdyttäminen ja työnopastus. Verkkosivu. Viitattu 30.4.2025. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työhyvinvointi. Verkkosivu. Viitattu 17.3.2025. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki. 738/2002. Verkkosivu. Viitattu 2.5.2025. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738>

Työterveyslaitos. n.d. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Verkkosivu. Viitattu 30.4.2025. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Työterveyslaitos. n.d. Mitä on eettinen kuormitus? Verkkosivu. Viitattu 29.3.2025. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/eettinen-kuormitus-ja-sen-hallinta/mita-on-eettinen-kuormitus>

Työterveyshuoltolaki. 1538/2001. Verkkosivu. Viitattu 2.5.2025. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/1383>

Varho, E. 2017. Kahdeksan tunnin työpäivä saavutettiin sata vuotta sitten yhdessä päivässä – aseella uhaten. Yle artikkeli 6.5.2017, päivitetty 8.5.2017. Viitattu 25.3.2025. <https://yle.fi/a/3-9595797>

Vuorinen, R., Tuunala, E. & Mikkonen, V. 1991. Psykologian perusteet 1. Kirja. Otava Oy. Viitattu 20.3.2025.

Work goes happy Oy. 2022. Paremman työelämän opas. Kirja. Minea Kustannus ja Media Oy. Viitattu 24.3.2025.

Work goes happy Oy. 2023. Paremman työelämän voimavarat. Kirja. Minea Kustannus ja Media Oy. Viitattu 24.3.2025.

Yle. 2025. Etätyö ei heikennä enää suomalaisten työhyvinvointia, kertoo tutkimus. Artikkelit 11.3.2025. Viitattu 8.5.2025. <https://yle.fi/a/74-20148743>

YTHS Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. n.d. Opiskeluterveydenhuollon palvelut. Verkkosivu. Viitattu 8.6.2025. <https://www.yths.fi/palvelut/opiskeluterveydenhuollon-palvelut/>

Tätä opinnäytetyötä tehdessä on hyödynnetty myös ChatGPT:n vastauksia. Se on muotoillut joitain lauserakenteita analyyttisemmäksi alkuperäisen ajatuksen ollessa tekijän omaa pohdintaa. Tekoäly on auttanut pohtimaan omia ajatuksia uudesta näkökulmasta myös kriittisemmin ja tekemään siten opinnäytetyöstä monipuolisemman.

## **LIITTEET**

Liite 1. Työhyvinvointikysely

### **Taustatiedot**

- Ikä?
- Elämäntilanne? (päätoiminen opiskelija, työntekijä tai esihenkilö)

**Miten ylläpidät omaa työhyvinvointia?**

**Mitkä asiat työssä auttavat sinua jaksamaan?**

**Miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää?**

**Muita ajatuksia, mitä haluaisit sanoa työhyvinvointiin liittyen?**