

Niko Metso

# **Työhyvinnön havaitseminen ja kehittäminen elintarviketukun varastotyöntekijöiden keskuudessa**

Työntekijöiden kokemuksia

Opinnäytetyö

Kevät 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Niko Metso

Työn nimi: Työhyvinvoinnin havaitseminen ja kehittäminen elintarviketukun varastotyöntekijöiden keskuudessa. Työntekijöiden kokemuksia

Ohjaaja: Päivi Rinne

Vuosi: 2020

Sivumäärä:

Liitteiden lukumäärä:

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata elintarviketukun varastotyöntekijöiden käsitystä ja tietoutta työhyvinvoinnistaan ja hyvinvoinnista käsitteenä. Tutkimuksen tavoitteena on myös kehittää saatujen vastauksien pohjalta työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tavoitteena oli kerätä työntekijöiden henkilökohtaisia näkemyksiä työhyvinvoinnista käsitteenä ja miten se toteutuu työpaikalla sekä miten yritys tukee työntekijöidensä työhyvinvointia, niin fyysisellä kuin henkiselällä tasolla. Tutkimuksen taustalla on myös teoriapohja, joka avaa lukijalle tutkimuksessa esiintyviä teemoja.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena ja haastattelussa on käytetty puolistrukturoitua kysymyksiä. Puolistrukturoidussa haastattelussa työntekijöille esitettiin täysin samat kysymykset, joiden järjestys kuitenkin saattoi vaihdella riippuen haastattelun etenemisestä. Työntekijöitä yrityksen varastossa toimi haastattelu hetkellä kymmenen ja haastattelut tehtiin kasvokkain henkilökohtaisesti.

Tuloksista käy ilmi, että työntekijät tunnistavat työhyvinvoinnin käsitteitä puutteellisesti eikä yrityksessä ole tuotu sitä riittävästi esiin. Tuloksista voidaan päätellä myös, että yritys tarjoaa mahdollisuuksia kehittää fyysistä työhyvinvointiaan, mutta henkisestä työhyvinvoinnista ei pidetä huolta juuri lainkaan. Kaikki työntekijät kertoivat useasti, että etenkin yrityksen kommunikaation vaillinaisuus on saanut aikaan työyhteisön jakautumista. Tämä on hankaloittanut työyhteisön henkistä jaksamista. Työntekijät kokivat, että eri vuoroissa työskentelevien kollegoiden kanssa olisi suuri vaikutus ilmapiirin parantamiseen. Työntekijät olivat kuitenkin kiitollisia yrityksen tarjoamista palveluista, jotka ovat omiaan parantamaan fyysistä työhyvinvointia. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttivat vastaajien mukaan monet asiat. Kuitenkin työssä jaksamista kuluttavimpana elementtinä koettiin kommunikaation puuttuminen. Työhyvinvointia tukeviksi asioiksi määriteltiin uimahalli ja kuntosalin mahdollisuus.

Johtopäätöksenä voidaan päätellä, että yrityksen sisäisessä kommunikaatiossa on merkittäviä puutteita, mutta yhteisö on kuitenkin kiitollinen fyysisen työhyvinvoinnin huomioimisesta.

Avainsanat: työhyvinvointi, fyysinen työssäjaksaminen, varastotyöntekijä, henkinen työhyvinvointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Author/s: Niko Metso

Title of thesis:

Supervisor: Päivi Rinne

Year: 2019 Number of pages:            Number of appendices:

---

The purpose of this thesis was to describe and reveal the understanding of work wellbeing within the warehouse workers at a wholesale foodservice warehouse. The goal of this research was to develop the conditions of work wellbeing and improve work related stress for the better in the future. Idea was to gather opinions individually about the definition of work wellbeing, and how well it is working inside of the work environment. The academic research portrayed in this thesis supports the qualitative findings and introduces readers to the important themes of the study.

The thesis was executed as a qualitative study, with half structured interviews. The interviews all withheld identical questions, but they were presented in various orders depending on the situation. Time of the thesis there were ten employees as warehouseworkers in the organization. Interviews were individual and done by using face to face method.

The results revealed that the employees understanding of the word work wellbeing were poor and below usual understanding. Company does not help them at all to understand the meaning of it. Though the results does reveal that this specific organisation does help and offer possibilities for it's staff to develop they're physical wellbeing it does not help in any way to improve mental wellbeing. Staff mentions multiple times that the communication within the employees is almost nonexistent and that has divided the workers in different groups and that is making the atmosphere inside the company a lot worse and weakens the mental wellbeing. Employees narrated a lot the fact that speaking with all the colleagues in all shifts would benefit the atmosphere. Nevertheless, the staff was grateful towards the company for offering possibilities to develop physical wellbeing. Work wellbeing and coping the workload was effected with multiple different reasons according the staff. Most demanding and consumptive elements was according the answers the lack of communication. Most substantial and supporting elements was the possibility to use public swimming pool and the gym there.

In conclusion we can see that there is enormous insufficiency of communication and the work community is still grateful and notices the offerings from the company to build and develop their physical wellbeing.

Keywords: work wellbeing, physical wellbeing, warehouse worker, mental wellbeing

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 AIEMMAT TUTKIMUKSET JA AIHEEN PERUSTELU.....	7
2.1 Aiemmat tutkimukset.....	7
2.2 Aiheen perustelu .....	7
3 TYÖHYVINVOINTI.....	10
3.1 Työhyvinvointi ja sen käsite.....	10
3.2 Fyysinen työhyvinvointi .....	12
3.3 Henkinen työhyvinvointi.....	13
4 TYÖHYVINVOINNIN TOTEUTTAMINEN JA TÄRKEYS .....	16
4.1 Työhyvinvoinnin tärkeys .....	16
4.2 Työhyvinvoinnista huolehtiminen jokaisen vastuulla .....	16
4.3 Työnohjaus.....	17
4.4 Työturvallisuus ja lait.....	19
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	21
5.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus .....	21
5.2 Tutkimuksen aikataulu.....	22
5.3 Analyysimenetelmä ja eettisyys .....	24
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	27
6.1 Työntekijöiden tietämys työhyvinvoinnista.....	27
6.2 Työntekijöiden tieto yrityksen tarjoamista palveluista.....	31
6.3 Työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja .....	32
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	36
7.1 Johtopäätökset.....	36
7.2 Pohdinta .....	38
7.3 Toiminnan tärkeys nyt ja tulevaisuudessa.....	40
LÄHTEET .....	41

LIITTEET .....	44
----------------	----

# 1 JOHDANTO

Toimittuani yli kymmenen vuotta logistiikka-alan erilaisissa työtehtävissä alkoi minulle valkenemaan se tosiasia, että työhyvinvoinnista aidosti puhuminen ja rehellisen dialogin käyminen eri tahojen välillä on alalla monelta osin riittämätöntä, kun vertaa yhteiskunnalliseen keskusteluun kokonaisuudessaan. Sosiaalialan opinnot antoivat uskoa ja vahvistusta siihen, että kyseiselle keskustelulle ja tutkimukselle on tilausta ja tarvetta. Sosionomin näkökulmasta voi tuntua omituiselta puhua logistiikka-alasta, mutta se oli suuri syy, miksi halusin ohjata työhyvinvoinnin tematiikan ja aiheen logistiikka-alalle, josta harvoin puhutaan opiskeluiden ohessa. Tietotaito ja aiheeseen liittyvä ymmärrys sosiaalialalla on huomattavasti suurempaa kuin varaston työntekijöiden keskuudessa. Vuosia logistiikka-alalla toimineena ja nyt alaa vaihtavana opiskelevana näen tärkeäksi, että sitä kriittistä informaatiota ja kykyä puhua aiheesta tarvitaan myös varastoille ja siksi tämä tutkimus ja opinnäytetyö on esimerkillinen logistiikka-alalle. Tämä soveltuu pohjaksi tutkimuksille myös tulevaisuudessa tai jopa yritystoiminnalliseen toimintaan, mikäli sosiaalialan ammattilainen haluaisi tuottaa palveluita ja työhyvinvointia edistäviä menetelmiä alalle.

Tämän opinnäytetyön ei ole tarkoitus vain kritisoida yrityksen toimintaa tai heidän työhyvinvointiin liittyviä kehityskohteitaan, vaan tuoda esille niiden tärkeyttä ja sitä miten niihin puuttua. Teos on kirjoitettu yleisellä tasolla ja pidetty kaikki haastateltavat nimettömänä, mutta sitä voidaan soveltaa myös muiden vastaavanlaisten tutkimuksien pohjaksi nyt ja tulevaisuudessa. Teos käsittelee eri käsitteitä ja niiden sisään nivoutuvia lakeja. Se pyrkii tuottamaan tietoutta siihen, mitä työhyvinvointi sisältää käsitteenä ja mitä eri elementtejä siihen kuuluu. Sen lisäksi se pyrkii tuottamaan esiin ongelmia, mitä logistiikka-alalla voi tulla eteen ja miten niitä työyhteisössä käsitellään tai ollaan käsittelemättä.

## 2 AIEMMAT TUTKIMUKSET JA AIHEEN PERUSTELU

### 2.1 Aiemmat tutkimukset

Aiempiä tutkimuksia alaan kohdistuvasta työhyvinvointitutkimuksesta on haastavaa löytää. Työturvallisuuteen ja –tapaturmiin on kuitenkin kiinnitetty aiemmissa tutkimuksissa huomiota, muttei kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin niinkään. Sinänsä positiivista, että työnluonnetta on kuitenkin otettu huomioon. Se on fyysisesti raskasta ja olosuhteet toimintaympäristöineen voivat olla monenkirjavat (Okko 2017.)

Aiemmat tutkimukset työhyvinvoinnista on lähinnä tehty naisvaltaisilta aloilta tai laajoista organisaatioista, ei siis miestyöntekijöiden lähtökohdista käsin. Tämä tosin myös vahvistaa näkemystä siitä, että tällaiselle opinnäytetyölle on kysyntää. Työhyvinvointia ei siis juurikaan ole osattu ajatella alalle tyypillisistä lähtökohdista, työskentelyoloista tai -ympäristöistä. Työn keskeisiksi kuormitustekijöiksi usein nähdään jatkuva oppiminen, sosiaaliset paineet niin asiakkaiden kuin laajojen organisaatioidenkin välisessä vuorovaikutuksessa sekä uralle omistautuminen. palvelulogiikan alalla ei kuitenkaan kyse ole samantyyppisistä ongelmista suoranaisesti, sillä työ ei ole luonteeltaan niin eläväistä. Tästä näkökulmasta toimintaa olisi myös yksinkertaisempi lähteä kehittämään, mikäli yhteistä tahtotilaa löytyy. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 72.)

Aikaisempia tutkimuksia työkyvystä ja sen ylläpitämisestä on kyllä julkaistu esimerkiksi KuntaSuomi 2004 -tutkimuksessa määriteltiin työkykyä ja hyvinvointia viidellä ulottuvuudella. Niihin kuuluu työn palkitsevuus, kyky vaikuttaa työhön, mahdollisuus avoimeen kanssakäymiseen sosiaalisesti, työyhteisön johtamiseen ja erilaisten ongelmien tai ristiriitojen avoin hallinta. (Nakari & Sjöblom 2009.)

### 2.2 Aiheen perustelu

Aihe logistiikka-alan työhyvinvoinnista valikoitui siitä syystä, että aihetta koskevia tutkimuksellisia teoksia ei ole runsaasti tarjolla. Aihe on tärkeä myös siksi, koska logistiikka-alan työntekijöiden tietotaito sekä ymmärrys työhyvinvoinnista ja sen eri

elementeistä on hyvin erilaista kuin sosiaalialan ammattilaisilla. Mikäli aihe olisi käsitellyt jotain muuta sektoria, kuten vaikka sosiaalialaa, niin vastaukset ja osaaminen olisi ollut hyvin eri tasoista kuin tässä opinnäytetyössä. Logistiikka-alalla toimivien työntekijöiden käsitys työhyvinvoinnin monimuotoisuudesta ja eri aspekteista on hyvin paljon enemmän käytännönläheistä kuin teoreettista ymmärrystä. On miustettava, että heidän monialainen ymmärrys käsitteistä on hyvin vaihtelevaa. Voi hyvin olla, että heidän tietämyksensä on hyvää, mutta vain silloin, kun heille puhutaan asioista vailla tieteellisiä termejä ja virallisempaa kieltä.

Logistiikka-alan työtehtävät ovat lähes poikkeuksetta hyvää fyysistä kuntoa vaativaa työtä. Siitä huolen pitäminen on tärkeää fyysisen työhyvinvoinnin kannalta. Alalla korostuu myös työyhteisön keskinäinen kommunikointi. Työvuorojen vaihdellessa vuorotyön myötä paljonkin, niin on hyvin tärkeää, että työyhteisön kommunikointi ja toistensa kunnioitus on vaadittavalla tasolla. Varastotyöntekijän tehtävänkuvat ovat paljon monipuolisemmat kuin nopeasti saatetaan ajatella. Päätehtävät pitävät sisälleen asiakkaan tuotteiden keräilyä ja pakkausta, mutta myös tarkkuutta vaativaa oikeanlaista pakkaamista. Asiakkaiden tavaroiden ja tuotteiden vastaanottaminen ja varastokierron kulku tehokkaalla tavalla on myös yksi pääasiallisista tehtävistä. Tuotetuntemus on laaja-alaista, koska tuotteita saattaa olla kymmeniä tuhansia varastoissa. Lähetyksien seuranta, kuljetusten järjestäminen ja muokkaaminen, reittien ylläpitäminen on myös varastotyöntekijän vastuulla ainakin osassa logistiikka-alan työpaikoista. Erittäin tärkeää tuloksellisen toiminnan saavuttamiseksi on yhteisen, kehittävän ja kannustavan työilmapiirin ylläpitäminen. Mikäli työyhteisö voi henkisesti hyvin ja yhteinen tekeminen on toimivaa, niin se näkyy myös tuloksellisesti parempana tuloksena. Oma kokemukseni alalta on pitkä. Olen työurallani nähnyt useita eri yksiköjä ja niiden mukana tulleita ruusuja ja risuja. Kaikessa logistiikka-alan työntekijöiden työssä on tärkeää luottamus kollegaan ja siihen, että tasa-arvoisen toiminta on oltava tiedossa kaikilla työntekijöillä. Työ ei aina alalla ole mielekästä, mutta juuri silloin usko ja luottamus työyhteisön kannustavaan ja kanssa kulkevaan toimintaan korostuu. Henkinen työhyvinvointi varastoissa ja alan yksiköissä on myös paljon hiljaisen tiedon varassa. Yhteiset pelisäännöt eivät välttämättä lue aina kahvion ilmoitustaululla, mutta ovat yhteisön tiedossa ja niitä hyvässä organisaatiossa voidaan kehittää ja viedä eteenpäin. Tässä korostuu toinen alaa paljon



kuvaava tekijä. Kommunikaatio esimiestahon kanssa on erittäin tärkeää, jotta työntekijä voi kokea onnistumisen tunteita ja kehittää omaa ja organisaation toimintaa.

Tutkimukseen osallistuneista henkilöistä kaikki olivat miehiä, eivätkä he päivittäisessä tekemisessä mieti käsitteistöä kuten työhyvinvointi ja työyhteisön kehittämistyö. Tukkukaupan piirissä on Palvelualojen ammattiliiton mukaan töissä 47 600 miestä, kun naisia toimii 27 000 (Palvelualojen taskutilasto 2019.) Tämä opinnäyte työ oli myös tärkeä askel mahdollisissa kehitysaskeleissa, jotta yrityksen henkilöstölle voidaan saavuttaa vuorovaikutusmahdollisuuksia ja aikaa miettiä omaa työhyvinvointiansa nimettömästi ja vailla pelkoa seurauksista. Tutkimus pystyy myös todistamaan sen, että sosiaalialan ammattilaisille on käyttöä nyt ja jatkossa. Tarve tämänkaltaisille tutkimuksille ja haastatteluille on olemassa. Tutkimuksen ja aiheen yhdeksi perusteluksi voidaan siis nostaa myös se, että mahdolliselle yritystoiminnalle voisi olla kysyntää tulevaisuudessa ja täten ammattimaisen tiedon tuottamista ja jakamista logistiikka-alan yrityksille ja sen työntekijöille.

Tutkimuksen aihe mahdollistaa myös sen, että yrityksen johto ja esimiehet voivat käyttää sitä pohjana toiminnan kehittämiseksi, koska esimiestasolta tuleva luottamus, kannustaminen ja täten työntekijän kehittäminen on todettu kohottavan ja parantavan työntekijöiden työhyvinvoinnin tunnetta. (Babtiste 2008, 284-309.)

## 3 TYÖHYVINVOINTI

### 3.1 Työhyvinvointi ja sen käsite

Työhyvinvointi on suomalaisessa työelämässä verrattain uusi käsite. Käsitettä on otettu laajemmin käyttöön vasta 2000-luvulla. Tätä ennen aiheesta on toki keskusteltu ja puhuttu, mutta useimmin käytetty ilmaisu ilmiölle oli työkyky (Paso 2007.)

Työssä jaksaminen sekä työhyvinvointi ja sen edistäminen on kaikessa työssä tärkeää. Työssä jaksamista ja haastavista asiakastilanteista selviytymistä tukevat työntekijän oma ammatillinen osaaminen, käytettävissä olevat välineet ja keinot, sekä koko organisaation ja esimiehen tuki. Viime aikoina on työhyvinvoinnista puhuttaessa keskitytty paljolti työssäjaksamiseen (Pietikäinen 2011.) Työntekijän tulee valmistautua hankaliin asiakastilanteisiin oman työroolinsa edellyttämällä tavalla. Työntekijän tulee sallia itselleen tunteet, joita hankalat asiakastilanteet saattavat aiheuttaa. Ikävienkin tunteiden salliminen ja niistä puhuminen tukevat työhyvinvointia. Työntekijän on helpompi säilyttää ammatillinen ote haastavissa asiakastilanteissa, jos työntekijä on sisäistänyt ammatillisen roolinsa. Jos haastavien tilanteiden aikana joutuu voimakkaaseen tunnekuuhuun, on työntekijän vaikea säilyttää ammatillinen otteensa. (Rantaeskola & Hyyti ym. 2015, 208-211.)

Työntekijöiden hyvinvoinnin merkitys on tärkeä, kun halutaan taata niin työntekijöille kuin myös asiakkaille tehokas ja hyvä palvelu (Soisalo 2011, 12.) Työhyvinvointi käsitteenä voidaan mieltää kokonaisvaltaiseksi käsitteeksi työyhteisössä. Tämä pitää sisällään työntekijän henkilökohtaisen vastuun omasta ja kollegoidensa työssä jaksamisesta, mutta myös yrityksen vastuun mahdollistaa työyhteisön hyvinvointia ja jaksamista tuottavat elementit työpaikalle. Työterveys on jo lain velvoittama toimenpide yritykselle (Työterveyslaki 1383), mutta siihen kuuluu myös paljon oma-kohtaista rakentamista ja kehittämistä organisaation sisällä, kuten kuinka työntekijä on valmis huolehtimaan työntekijöidensä motivaatiosta niin fyysisellä kuin henkiseläkin tasolla. Antaako organisaatio mahdollisuuden vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen ja millä tavoin tämä ilmenee työpaikalla.

Työhyvinvointia kuvaillaan yleisesti kokonaisuutena. Siinä yhdistyvät työn mielekkyys, työterveys, työturvallisuus ja sitä kautta työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin lähtökohtana toimii yleisesti se, että työntekijän perustarpeet ovat kunnossa. Maslowin tarvehierarkian mukaisesti ensin pitää olla kunnossa terveys ja sitten turvallisuus. Vasta näiden peruselementtien jälkeen voidaan hyvinvoinnin kehityksessä keskittyä yksityiskohtaisemmin käsitteisiin kuten yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Mielen ihmeet 2018.)

Työhyvinvointi koostuu monesta eri elementistä ja sen toimivuus ja kehitys on riippuvaista monesta eri tekijästä ja osa-alueesta (Docendum 2020.) Työhyvinvointiin vaikuttaa esimerkiksi esimiestoiminta, työyhteisön ilmapiiri, työn osaamisen tunne unohtamatta yksittäisen työntekijän näkemystä ja mielipidettä työympäristöstään. Yksilöllinen tunne on tärkeä ja ilman omaa psykologista pääomaa ei voi rakentaa työhyvinvointia kestäväälle pohjalle. Siksi kaiken keskiössä on yksilö ja työntekijä henkilökohtaisella tasolla. Tätä kuvaa erinomaisesti alla oleva kuvio 1.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Docendum 2020.)

Kuvio 1 osoittaa merkittäväällä tavalla sen, että työhyvinvoinnin osatekijät ovat riippuvaisia toisistaan ja ilman yhtä ei ole toista. Kaiken keskiössä on kuitenkin yksilö.

Jos yksilön henkilökohtaiset hyvinvoinnin tekijät ovat tasapainossa, niin on huomattavasti helpompi pyrkiä rakentamaan koko yksikön kokoista työhyvinvoinnin kokonaisuutta.

Työhyvinvointia aikaisempi käsite oli tyytyväisyys. se käsitettiin siten, että kuinka työhön asetetut odotukset ja todellisuus kohtasivat niin fyysisellä kuin henkiselä tasolla (Ylöstalo 2009.) Odotuksien ja todellisuuden ollessa lähellä toisiaan oli kuvaavaa sille, että työntekijä oli tyytyväinen työssään. Työnteko ja sen pohjalta muodostuva hyvinvointi ja tyytyväisyys on heikentynyt 2000-luvulla, kun se aikaisempina vuosikymmeninä oli korkeampaa (Pyöriä 2012, 13.) Tämä huomioitaessa on kuitenkin pidettävä mielessä se, että 2000-luvulla on myös nostettu asiaa huomattavan paljon enemmän esiin kuin aikaisempina vuosikymmeninä.

### **3.2 Fyysinen työhyvinvointi**

Fyysinen puoli työhyvinvoinnista mielletään yleensä lähtökohtaisesti tärkeimmäksi osa-alueeksi työhyvinvoinnin ylläpidossa ja kehityksessä. Se käsittää työssä jakamisen, työtehtävien tasaisen jakaantumisen, joustavuuden niiden muokkaamisessa sekä yleisen fyysisen kunnan ylläpitämisen. Fyysisen työhyvinvoinnissa korostuu erityisen paljon henkilökohtainen vastuu sen ylläpitämisestä. Säännöllinen liikunta työpaikan ulkopuolella on jokaisen omalla vastuulla, ja sitä ei voi työnantaja määrittää sen enempää. Terveystä huolehtiminen korostuu työelämässä erityisesti vähäisempinä sairauspoissaoloina, työkyvyn parantumisena sekä turvallisempina vuosina työelämässä. (Työterveyslaitos 2020.)

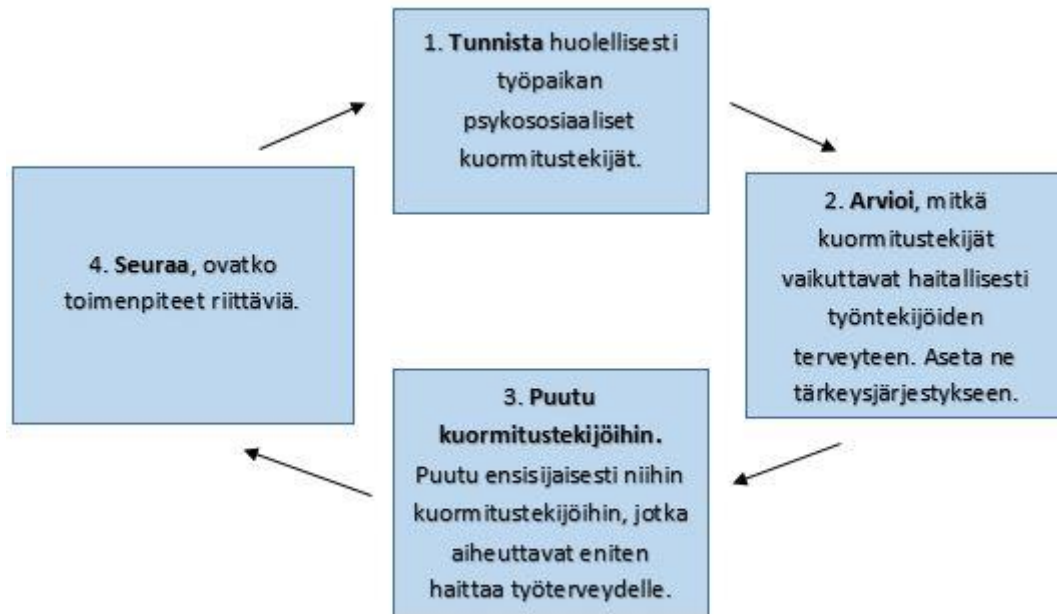
Säännöllinen liikunta työelämän ulkopuolella auttaa työstä aiheutuvan työstressin käsittelemisessä, unenlaadussa ja on omiaan myös parantamaan omaa itsetuntoa ja elämänhallinnallisia taitoja. Fyysisen kunnan kehitys on myös omiaan kehittämään omaa työssä suoriutumista ja kehittynyttä työtehokkuutta (Työterveyslaitos 2020.)

Työnantajan velvollisuus ja toimet työkyvyn kehitykseen voivat olla moninaisia, mutta mahdolliset liikuntasetelit ja kuntosali mahdollisuus kehittävät sekä fyysistä, että henkistä uskoa työyhteisön kesken. Mikäli työntekijä kokee, että organisaatio

välittää työntekijöistään, niin myös hän on motivoituneempi kehittämään omaa ja organisaation toimintaa. Työnantajalla on myös vastuu havaita työyhteisössä tapahtuvia muutoksia. Työssä tapahtuvat muutokset, kuten työvuorojen muutos, työyhteisössä tapahtuvat vuoronvaihdokset tai sosiaalisten suhteiden muutokset ovat tärkeitä havaita, koska ne ovat myös fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Jokainen työyhteisön jäsen on erilainen fyysisiltä ominaisuuksiltaan. Siksi kaikki työtehtävät eivät hoidu kaikilta samantasoisesti tai samalla vauhdilla. Mikäli työntekijä kokee riittämättömyyden tunnetta fyysisesti työssään, hän on huomattavasti alttiimpi sairauspoissaoloihin ja työpahoinvoinnin tunteisiin (Työterveyslaitos 2019.)

### **3.3 Henkinen työhyvinvointi**

Henkinen työhyvinvointi on vähintään yhtä tärkeä kuin fyysinen työhyvinvointi ja on lähes aina yhteydessä myös fyysiseen jaksamiseen työssä. Psykososiaalisesti työn kuormittavuutta voi mitata ja havainnoida yrityksessä, mutta tämä vaatii alati tapahtuvaa seurantaa ja dialogia työyhteisön jäsenten kesken (Työsuojelu 2020.) Työpäikällä on siksi ensiarvoisen tärkeää järjestää kehityskeskusteluita ja keskustelutilaisuuksia, joissa jokaisella on tasa-arvoinen mahdollisuus tuoda esiin epäkohtia tai kehitysideoita. Psykososiaalisten kuormittavuus tekijöiden havainnointia voidaan suorittaa monella eri tasolla ja metatasolla, mutta vaarojen arviointiprosessia kuvaa alla kuvio 2.



Kuvio 2. Vaarojen arviointiprosessi. (Vaarojen arviointiprosessi, 2020.)

Työpaikan henkisten ja psykososiaalisten kuormittavuustekijöiden havainnointi on jokaisen työyhteisöön kuuluvan tehtävä ja velvollisuus. Ennen minkäänlaisia toimenpiteitä on tärkeää, että syyt ja tekijät tunnistetaan. Tunnistamisen jälkeen on tärkeää, että ne osataan arvioida ja asetella kaikkien yhteisellä toiminnalla tärkeysjärjestykseen, joskin työnantajalla on asiassa viimeinen sana. Järjestyksestä voidaan olla montaa mieltä. Tämä on yksi tekijä, joka voi kuormittaa työntekijöiden henkistä jaksamista. Siksi tässä vaiheessa työntekijöitä on kuunneltava herkeämättä, koska jos he kokevat tulleen unohdetuiksi, niin heidän motivaationsa laskee aivan varmasti ja myös heidän halunsa kehittää omaa tai yhteistä toimintaa laskee. Tässä työnantajalla on ratkaiseva rooli. Työnantajan on kuunneltava yhteisön jäseniä, mutta myös osattava perustella päätöksensä työntekijöille rakentavalla tavalla. Seurantavaihe toimenpiteiden jälkeen on myös tärkeää ja se yleisin vaihe, joka unohtuu markkinatalouden alati muuttuvissa verkoissa. Jos toimenpiteitä ei valvota ja niiden vaikutuksia seurata, on melko turhaa suorittaa edes toimenpiteitä. Ilman seurantaa ei voida myöskään puuttua ennaltaehkäisevästi mahdollisiin ongelmiin. Tämä mahdollisesti johtaa taas työpahoinvoinnin lisääntymiseen.

Henkisen työhyvinvoinnin puutteita käsitellään hyvin Juhani Tarkkosen kirjassa ”Työhyvinvointi johtamistehtävänä” (2012, 63.) jossa hyvinvoinnin puutteita eritellään erinomaisesti. Henkisen työhyvinvoinnin puutteet voivat näkyä väsymyksenä

ja erilaisina stressireaktioina. Niitä voi olla huolestuneisuus, hermostuneisuus, hajamielisyys, sykkeen, verenpaineen kohoaminen ja monta muuta tekijää. Henkinen pahoinvointi työelämässä voi heijastua myös työn ulkopuoliseen elämään esimerkiksi runsaana päihteiden käyttämisellä ja sosiaalisena eristytymisenä työajan ulkopuolella. Henkinen pahoinvointi yhteisössä lisää myös sairauspoissaoloja (Tarkkonen 2012, 63.)

## 4 TYÖHYVINVOINNIN TOTEUTTAMINEN JA TÄRKEYS

### 4.1 Työhyvinvoinnin tärkeys

Työhyvinvoinnin merkitystä ei voi liiaksi korostaa. Menetetyn työpanoksen johdosta koostuvat kustannukset olivat 24 miljardia vuonna 2014 tehdyssä sosiaali- ja terveysministeriön teettämässä tutkimuksessa. Tämä summa koostui sairauspoissaoloista, töissä sairaana olemisesta, työkyvyttömyyseläkkeistä, työtapaturmista, ammattitaudeista ja työikäisen väestön terveydenhoidon kustannuksista (STM 2014.) Suurin osa kustannuksista koostuu parin päivän sairauspoissaoloista, jotka johtuvat työpahoinvoinnista ja uupumuksesta (Ojala & Ahonen 2003, 36.) Ennaltaehkäisevällä työllä on siis suunnattomat edellytykset kehittää työelämää myös taloudellisella tasolla. Ennaltaehkäisevän työkyvyn ylläpitävät palvelut ja henkistä työhyvinvointia kehittävät toiminnot ovat työnantajan velvollisuutena järjestää. Työntekijän vastuu on silti myös toimia turvallisuusohjeiden mukaisesti ja noudattaa annettuja määräyksiä. Työterveyspalvelut ovat työnantajan velvollisuutena järjestää, mutta työterveyspalveluiden tuottajan työnantaja saa itse määritellä.

Työhyvinvoinnin huomioiminen näkyy monella eri tavalla. Näihin kuuluu työyhteisön ilmapiirin parantuminen, työtehokkuuden parantuminen, työntekijöiden motivaatio kehittää itseään yksilöllisellä tasolla mutta myös rattaana organisaation pyörätyössä. Työyhteisön jäsenistä yksikään ei tutkimuksessa ollut naisia, joille työyhteisön kannustava ja voimaannuttavampi ilmapiiri on tärkeämpää (Perkiö-Mäkelä, Kauppinen & Hirvonen 2011.)

### 4.2 Työhyvinvoinnista huolehtiminen jokaisen vastuulla

Työhyvinvointi on yhteinen asia, koska sen voi tiivistää siten, että yksilön ja yhteisön keskeinen sopimus yhteenkuulumisesta ja sujuvuudesta (Luukkala 2011, 19.) Työhyvinvointi perustuu pitkälti työyhteisöön ja on siten yhteisvastuullinen asia. Työpaikka eli yritys työympäristöineen on myös työhyvinvointiin liittyvä keskeinen tekijä. Yleisesti työpaikoilla kiinnitetään nykyään paljon huomiota työpaikkakiusaamiseen ja sen nollatoleranssiin osana työhyvinvointia. Vaikka työhyvinvointi on työskentelyn



keskeisiä teemoja, on sen huomioimisessa ja toteutumisessa huomattavia alakohdaisia ja paikallisia eroja. Jokainen voi kuitenkin merkittävästi omalla toimimisellaan ja suhtautumisellaan vaikuttaa työilmapiirin ja työpaikkakulttuurin kehittämiseen. Työnantajalla silti on vastuu työntekijöistään ja hänen tulisi seurata työntekijöidensä työhyvinvointia ja työn toteuttamisen muita mittareita. Jokaisen tulisi myös kantaa vastuunsa kuppikuntien muodostumattomuudesta kohdellen jokaista työkaveriaan hyvin ja tasavertaisesti. Miesvaltaisella alalla näitä seikkoja ei aina liioin oteta huomioon ja jo muodostuneen työkuulttuurin muuttaminen voi olla haastavaa. Joka tapauksessa huomionkiinnittämistä asiaan tulisi lisätä yrityksen johdosta ja lähiesimiehistä käsin, ei pelkästään työntekijälähtöisesti pohtien tai toteuttaen.

Työn mielekkyyden ja kehittämisen vastuu on siis jokaisella. Työtyytyväisyys kyselyitä ja vastaavia onkin tehty tällä vuosikymmenellä paljon aikaisempaa enemmän. Huomioitavaa on kuitenkin se, että vaikka kyselyitä tehdäänkin, niin niiden tuottamat tulokset jäävät monesti muiden esimiestahon tehtävien alle ja täten jäävät toteutumatta. Esimiehille voisi olla hyvä lisätä koulutusta psykososiaalisiin menetelmiin ja täten tuottaa kokonaisvaltaisempia tuloksia. Lääkärit saavat koulutuksessaan jo paljon psykososiaalista koulutusta, mutta muille aloille ja niiden koulutusohjelmiin sen saaminen voisi olla seuraava askel (Vasama 2014.)

### **4.3 Työnohjaus**

Työnohjaus on tapa kehittää työhyvinvointia. Työnohjaus kehittää erityisesti henkistä työhyvinvointia ja sen tarkoituksena on yhdessä työnohjaajan ja työntekijän kanssa havainnoida omaa työntekoa, työyhteisöä ja purkaa omaa pahoinvointia organisaatiossa. Työnohjauksen tarkoituksena on myös kehittää omaa työidentiteettiä ja tulkita työntekijän omaa vointiansa suhteessa työyhteisöön ja organisaatioon. Työnohjaajan avustuksella on tarkoitus kartoittaa ongelmat ja luoda kokonaisvaltainen strategia, jolla ongelmia ja ristiriitoja pystytään ennaltaehkäisemään (Suomen työnohjaajat 2020.)

Työnohjausta voidaan toteuttaa yksilöllisesti tai ryhmämuotoisesti. Työyhteisö voi siis osallistua työnantajan avustuksella työnohjaukseen kokonaisena ryhmänä tai sitten työntekijä voi käyttää työnohjauspalveluita yksilöllisellä tasolla. Perinteisesti yksilöllinen työnohjaus tapahtuu ammattilaisen ja työntekijän kahdenkeskisinä tapaamisina ja ensin tapaamisille on tarkoitus luoda tavoitteet. Tämän jälkeen prosessi etenee ja työntekijä havainnoi tapaamisten ulkopuolella omaa identiteettiään ja tekemistään suhteessa tavoitteisiin ja pyrkii täten kehittämään toimintaansa. Työnohjauksien tapaamisia voi olla useita, jokainen prosessi ja yhteinen taival luodaan yhdessä työnohjaajan kanssa. Nämä tapaamiset voi olla muutaman viikon pituisia tai sitten ne voivat kestää vuosia. Työnohjauksesta ei ole erikseen mainintaa laissa. Se tutkimuksen tekijää hämmästytti paljon (Talentia 2020.)

Työnohjauksella on tarkoitus vaikuttaa koko työyhteisön työhyvinvoinnin parantumiseen, mutta sillä voi olla myös yksilöllisiä tavoitteita. Yksilöllisiä tavoitteita voi olla esimerkiksi oman ammatti-identiteetin kehitys, työssä jaksamisen parantuminen, työilon kasvaminen, mikä vähentäisi työstä poissaoloja. Työtapojen kehittyminen, menetelmien tuloksellisuuden havainnointi tai organisaation työyhteisön luottamuksellinen ilmapiiri tulee huomioitua ja on täten hyvinvointia kehittävää toimintaa (Koulutus 2019.)

Työnohjauksessa kuitenkin päästään tutkimaan ilmiöitä ja pahoinvointiin liittyviä syitä ja seurauksia syvällisesti. Työnohjaus ei ole terapiaa, vaikka koulutuksen saanut ammattilainen onkin saanut terapiakoulutusta (Hankonen 2012.) Tärkeää on huomioida, että logistiikka-alalla työnohjaus ja sen käyttäminen on vielä melko uusi ilmiö, vaikka onkin yleistynyt viime vuosikymmenen aikana.

### TYÖNOHJAUKSEN TAVOITTEENA ON



Kuvio 3. Työnohjauksen tavoitteet (Luoma 2020.)

Työnohjaus on ollut huomattavasti yleisempää ja pidemmän aikaa käytössä sosiaali- ja terveysalalla, mutta sittemmin yleistynyt myös muille sektoreille. Työnohjaus sopii kaikkiin yksiköihin ja organisaatioihin alasta riippumatta. Se tuottaa työntekijöille mahdollisuuden keskustella ja käydä dialogia ammattilaisen kanssa työnteon ulkopuolella ja sekä sisältää tavoitteellisia elementtejä (Wallbeck 2020.)

Jos yllä olevaa kuvioita käytetään opinnäytetyön kaltaiseen logistiikka-alan yksikköön niin, voimavarojen löytäminen voi olla monelle kiinni vain siitä, että pääsee puhumaan. Asioiden selkeyttäminen voi tarkoittaa työtehtävien vastuualueita, mutta myös sitä, että ne ovat kaikille tasapuolisesti jaettuina. Ammatillisuuden tukeminen voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että yritys tarjoaisi koulutuksia trukiin käyttöön tai erilaisten kurssien mahdollistamista työntekijöille. Hyvin usea aspekti kuvioista tulisi täytettyä ainakin suurelta osin, kun kehityskeskustelu kulttuuri kukoistaisi alalla yleisesti ottaenkin paremmin.

#### **4.4 Työturvallisuus ja lait**

Työturvallisuutta, työhyvinvointia ja työssä jaksamista säädellään ja siitä huolehditaan monien eri lakien muodossa. Työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja työsuojelulaki ovat suuressa roolissa, kun määritellään työntekijän, mutta myös työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia. Lakeja on monta muutakin, mutta niiden luetteleminen ei olisi tarpeellista tämän teeman yhteydessä.

Työturvallisuuslain (L 23.08.2002/738) pääasiallinen tarkoitus on taata ja turvata työntekijän työkyky, ylläpitää säädöksin ennaltaehkäisykeinoja tapaturmien välttämiseksi sekä torjua ja kehittää työntekijän työympäristössä olevia riskitekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Työturvallisuuslain 2§:ää sovelletaan myös opiskelijoiden ja työharjoittelijoiden työturvallisuutta takaamaan. Tähän samaan sovellettavuuteen kuuluvat myös työvoimapolitiisilla lausunnoilla määrätyt henkilöt. Työturvallisuus on ollut paljon yhteiskunnallisessa keskustelussa, koska se on vaikeaselkoinen, kun kyseessä ovat vuokratyöntekijät ja heidän oikeutensa, mutta työturvallisuuslaissa on määritelty myös se, että työntekijän vastaanottava yritys on velvollinen järjestämään työntekijälle lain edellyttämät oikeudet työterveyshuoltoon ja muihin hänelle

oikeutettuihin palveluihin. Vuokratyön tietojen välityksessä ja erilaisten informaatioiden vaihtamisessa on ollut suuria kehittämiskohteita. Muun muassa siksi keskustelua onkin ollut hyvä käydä (Aluehallintovirasto 2019.)

Työterveyshuoltolain (L 21.12.2001/1383) ensisijainen tarkoitus on säätää työnantajalle velvollisuus tarjota kaikille työntekijöillensä mahdollisuus työterveyshuoltoon ja sen sisältämiin palveluihin. Lain tarkoitus on myös työnantajan ja työntekijän yhteisellä tarmolla saada aikaan ennaltaehkäisevää toimintaa, luoda terveellisempää työyhteisöä ja kehittää myös työturvallisuutta. Työterveyshuollolla käsitetään yleisesti toimintaa, jossa on työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tuottamaa palvelua. Käytettävissä olevat työterveyspalveluiden tarjoamat ammattilaiset, pitää olla riippumattomia tahoja. Heillä tulee olla 3§:ssä osoitettu pätevyys, kuin myös tarvittavat täydennyskoulutukset ja kyky ylläpitää niitä.

Työsopimuslaki (L 26.01.2001/55) on luotu ensisijaisesti takaamaan sen, että työnantajan ja työntekijän tekemä sopimus on laillisesti pätevä ja että kumpikin osapuoli on sitoutunut sen sisältämiin pykäliin. Työsopimuslaki on työntekijälle äärettömän tärkeä, koska se takaa myös sen, että työtä ei saa tehdä vastikkeetta, vaikka siitä ei olisikaan sovittu. Mikäli tosiseikoista käy ilmi, että työtä tehdään, niin työsopimuslakia on sovellettava sen määräämällä tavalla. Työsopimuslaki määrittelee koeajan pituuden, joka voi enimmillään olla kuusi kuukautta.

Työntekijöiden ja työnantajan on myös noudatettava lakia yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaantulosta (L 30.12.2014/1347). Lain tavoitteena on taata yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa ja tehostaa syrjinnän ehkäisyä työelämässä. Yhdenvertaisuuslaki (L 30.12.2014/1325) takaa syrjinnän kohteeksi joutuvan oikeusturvaa. Lakia sovelletaan sekä julkisella sektorilla, että yksityisellä puolella. Lain 2§ pykälä kuitenkin osoittaa, että lakia ei sovelleta työn ulkopuoliseen yksityis- eikä perhe-elämän piiriin tai uskonnonharjoittamiseen.

Kaikki lait ovat työntekijälle mutta myös työnantajalle taattu oikeudelliseen turvaan ja palveluihin, jotka kehittävät työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti kummankin osapuolen taholta.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää logistiikka-alan työntekijöiden ymmärrystä ja tietämystä työhyvinvoinnista käsitteenä sekä miten työhyvinvointi toteutuu organisaatiossa henkilökohtaisella tasolla ja yrityksen tukemana. Työhyvinvoinnin kehittäminen on myös tutkimuksen tavoitteena sekä se, että työntekijöillä olisi tunne, että heidän äänensä tulee kuuluviin, mikä parantaa moraalialia ja tasa-arvoa. Tämä antaa työyhteisön jäsenille mahdollisuuden kehittää organisaation työskentelymalleja, kehityskohteita ja vaikuttaa omalla panoksellaan muutokseen.

Tutkimuksen oli tarkoitus vastata tutkimuskysymyksiin, jotka olivat:

Miten elintarviketukun varastotyöntekijät kokevat käsitteen työhyvinvointi?

Erottavatko työntekijät henkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin toisistaan?

Tiedostaako yrityksen työntekijät palvelut, mitä yritys tarjoaa työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja ylläpitäväksi?

Mitä kehitystarpeita työntekijät näkevät työhyvinvoinnissaan ja miten yritys voisi niitä tavoitteita tukea?

Tutkimuskysymyksiin kerättävää aineistoa keräsin haastattelemalla elintarviketukun kaikkia varastotyöntekijöitä. Haastattelut suoritettiin puolistrukturoituna ja niiden kesto vaihteli neljästäkymmenestä minuutista tuntiin. Tämänkaltaisen haastattelu tarkoittaa sitä, että haastateltaville esitettiin likipitään samat kysymykset kaikille, mutta laajemman kokonaisuuden saavuttamiseksi oli mahdollista vaihdella kysymysten järjestystä, jotta haastattelun virtaus oli soljuvaa ja paremman lopputuloksen saavuttavaa. Puolistrukturoitu haastattelu on tämänkaltaisessa tutkimuksessa erinomainen aineistonkeruumenetelmä, koska tällä tavalla haastateltavalle annetaan hyvin kapeasti valtaa, ja myös tällä tavoin saadaan hyvin aineistoa tietystä aihepiiristä eikä keskustelu karkaa liikaa aiheen ulkopuolelle. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47.)

Tutkimus toteutettiin laadullisena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on syventävää ja kokonaisvaltaista tiedonkeruuta. Aineistoa kerätään haastatteluissa keskustelun ja havainnoinnin keinoin. Kun aineistoa kerätään tällä tavalla, pystytään takaamaan se, että tutkimustulokset ovat monipuolisia ja kokonaisvaltaisia. (Hirsjärvi & Remes 2012, 164.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan ja havainnoidaan tutkittavaa ilmiötä, henkilöitä ja heidän tapahtumiaan sen sisällä. Itse ilmiötä ei sinänsä tutkita sen suuremmin. (Eskola & Suoranta 2000, 65.) Laadullisessa tutkimuksessa ei ole yhtä suurta merkitystä haastateltavien määrällä, kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa on. Syy kaikkien haastattelemisella oli se, että saataisiin kokonaisvaltainen tulos. Siksi työtehtävä tai titteli ei ollut tärkeitä. Haastattelu suoritettiin siis ihmisille työpaikalla, ei työntekijöille.

Tutkimuksen ja haastatteluiden tueksi on tärkeää kerätä hyvä ja syventävä teoreettinen pohja. Erityisesti kvalitatiivista tutkimusta tehdessä korostuu teoreettinen pohja teokselle ja se on lähes pakollinen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 22-23.)

## 5.2 Tutkimuksen aikataulu

Tutkimuksen tekeminen alkoi opinnäytetyön suunnitelman luomisella keväällä 2019. Kesän ajan valmistelin tutkimuksen tekemistä, lukemalla teoriaan liittyvää kirjallisuutta työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyen. Syksyllä, kun omat työni vähentyivät ja alkoi taas opinnot, niin aloin luomaan haastattelulle pohjaa. Työ oli erittäin vaikeaa, koska minun piti koko ajan pitää mielessä, että teen pohjaa sille puolueetomana tahona. En saanut mieltä omia mielipiteitäni tai näkemyksiäni yrityksen toiminnasta aiheesta. Asiaa katsottaessa toiselta puolelta, niin oli myös hyvä, että olin toiminut yrityksen palveluksessa jo vuosia. Tunsin hiljaisen tiedon merkityksen organisaatiossa ja pystyin täten jo ennaltaehkäisemään mahdollisia ongelmakohtia kysymyksiä laatiessani. Tämä myös siksi, että ymmärsin työntekijöiden luonteita ja taipumuksia, jolloin pystyin valmistelemaan haastattelua myös heitä ajatellen. ”Mitä kysyisin” ja varsinkin ”miten kysyisin” olisi tärkeässä roolissa tutkimuksen edetessä. Haastattelut suoritettiin lokakuun 2019 aikana, ja ne pyrittiin pitämään lähellä toisiaan, jotta välttyttäisiin siltä, että työntekijät juttelisivat keskenään haastattelusta ja siinä olleista kysymyksistä. Tätä pyrittiin välttämään siksi, että saataisiin aikaan

mahdollisimman puolueettomat haastattelut ja siksi, että siihen ei osattaisi varautua. Ennen haastatteluja olin kyllä heille kertonut, että tämänkaltainen tutkimus olisi tulossa. Kerroin päällisin puolin siitä, jotta näkisin jo etukäteen heidän suhtautumistaan asiaan. Oma pelkoni oli, että heidän motivaationsa ja kiinnostuksensa aiheeseen olisi vähintäänkin heikohkolla tasolla, mutta ilokseni se muotoutui vääräksi uskomukseksi.

Ennen haastatteluja kävin myös keskustelun lokakuun alussa yrityksen toimitusjohtajan kanssa. Kävimme läpi sitä, mitä tutkimus sisältäisi ja mitkä sen tavoitteet olisivat. Tavoite oli selvittää työntekijöiden ymmärrystä työhyvinvointia kohtaan ja miten he kokevat sen alalla, missä ei ole tapana aiheesta syventävästi puhua tai edes miettiä. Viimeinen tavoite oli, että pystyisimme selvittämään, miten yrityksen tarjoamat palvelut olisivat henkilöstön tiedossa ja miten he toivoisivat, että yritys jatkossa tukisi varastotyöntekijöitänsä fyysisessä ja henkisessä hyvinvoinnissa työpaikalla.

Marraskuu oli tutkimuksen kannalta ehdottomasti vaikein ja työläin, koska tuona aikana litteroin haastattelut ja etsin sieltä yhdistävät vastaukset, mutta myös eroavaisuudet. Itse litterointi vei aikaa yli kaksi viikkoa ja loput marraskuusta meni vastauksien ja tuloksien tulkitsemiseen. Joulukuun käytin teorian lukemiseen ja aloin kirjoittamaan tuloksia ja johtopäätöksiä ylös. Tammikuu oli kuitenkin se kuukausi, kun työhön alettiin paneutua täysin.

Työn teoriaosuuden kirjoittaminen oli pitkä prosessi. Tämä siksi, että halusin kirjoittaa siihen relevantteja asioita, mutta siten, että se ei karkaisi yli äyräitten. Tarkoitus on saavuttaa kokonaisuus, jossa työhyvinvoinnin käsite käydään läpi kattavasti. Tämän lisäksi koin tärkeäksi tuottaa tekstiä, jotka liittyvät työnohjauksellisiin asioihin. Se on lähellä sitä yritystoimintaa, mitä olen itse ajatellut tehdä tulevaisuudessa, ja millä tutkimuksen valmistuttua voin osoittaa olevan kysyntää tälläkin alalla.

Työhyvinvointia käsitellessä on tärkeää tiedostaa myös, että lainsäädäntö on hyvä tuntee ja tietää, jotta pystytään luomaan ymmärrys siitä, mitä vastuita työnantajalla, mutta myös yksilöllä toiminnassa on työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Lainsäädäntö on kuitenkin hidaskoneisto ja siksi lakien päivittäminen myös vuokratyön kannalta on tärkeää ymmärtää ja kehittää, koska se kehittää myös heidän työhyvinvointiansa.

Tuloksien käsitteleminen yrityksen johdon kanssa ennen opinnäytetyön palautusta oli hyvin haasteellista vallitsevan epidemian vuoksi. Pidimme kuitenkin puhelinkeskustelun, jossa kerroin toimitusjohtajalle suurimmat tulokset teoksesta. Työntekijöistä moni toivoi, että teoksen valmistuttua pääsevät sitä lukemaan ajan kanssa lävitse. Keskustelimme puhelinkeskustelussa myös siitä, että voisimme yhdessä käydä läpi tarkemmin tuloksia ja syitä niiden takana.

### 5.3 Analyysimenetelmä ja eettisyys

Opinnäytetyön materiaali ja analysoitavat tulokset tehtiin äänittämällä haastattelut. Haastatteluiden kesto oli noin 45 minuuttia / haastattelu. kysymykset olivat samoja kaikille haastateltaville. Tutkimukseen kerättävä aineisto kerättiin haastatteluissa puolistrukturoiduilla kysymyksillä. Tästäkin huolimatta kysymyksien sisällä saattoi olla vaihtelevaisuutta riippuen mihin suuntaan haastattelu kulki. Kysymykset pysyivät silti samana ja jokaiseen kysymykseen vastaukset tuli kerättyä jokaiselta haastateltavalta.

Opinnäytetyön tutkimus suoritettiin paikallisen elintarviketukun varastotyöntekijöiden keskuudessa. Yrityksessä työskenteli opinnäytetyötä tehtäessä yhteensä kymmenen varastotyöntekijää. Opinnäytetyön haastatteluiden kohderyhmä koostui yrityksen varastotyöntekijöistä. Työntekijöiden ikähaitari oli suuri, joten tutkimus tuotti tuloksia laajalta rintamalta ja eri sukupolvilta.

Haastatteluiden jälkeen alkoi tutkimuksen eniten aikaa vievä vaihe eli litterointi. Litteroinnin ensimmäinen vaihe oli purkaa haastatteluiden äänitiedostot tietokoneelleni ja sitten hitaasti, mutta varmasti kirjoittaa haastattelut puhtaaksi tekstitiedostoon, johon haastattelut eroteltiin. Tämän jälkeen haastatteluista etsittiin kysymys kerrallaan yhteneväisiä vastauksia ja termejä. Näitä alleviivattiin, jolloin ne oli helpompi erottaa tekstistä. Toinen muotoilu tapahtui, kun löytyi yllättävä vastaus tai eriävä mielipide. Silloin se lihavoitiin, jolloin se myös erottui joukosta. Aineiston keruussa jaottelin vastaukset kolmeen kokonaisuuteen: Työhyvinvoinnin tärkeäksi kokevat, työhyvinvoinnin heikoksi kokevat ja työhyvinvoinnin kehittämisideat -kategorioihin. Jaottelussa korostui kuitenkin tutkimuskysymykset ja ne toimivat työskentelyvai-



heessa myös jaoteltavana tekijänä. Litterointi, eli kymmenen varastotyöntekijän vastaukset, oli valtava urakka ja niiden kokonaismäärä oli yhteensä neljäkymmentäseitsemän sivua. Urakka oli silti kaikin tavoin hyödyllinen, koska niiden valmistuttua oli niistä erittäin tehokasta etsiä yhteneväisyyksiä ja tuloksia puolueettomasti. Puhuttaaksi kirjoittaessa on tutkijan huomattavasti helpompaa etsiä kokonaisuuksia ja tuloksia ympäristöstä riippumatta ja puolueettomana taholla. Tämä nostaa myös tärkeitä seikkoja esiin tuloksien taakse ja ymmärtämistä kokonaisuuteen (Hyvärinen & Nikola 2017, 43.)

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää varastotyöntekijöiden työhyvinvoinnin ymmärtämistä, havaitsemista ja kehittämistä. Miten he kokevat käsitteen työhyvinvointi ja ymmärrys aiheesta oli. Se oli myös tärkeää, että miten he kokivat sen toteutuvan yrityksessä. Yrityksen kannalta tutkimuksen tarkoitus oli selvittää hiljaista tietoa ja mielipiteitä sekä osaamista aiheesta koskien. Tällä tavoin toimintaa voidaan kehittää ja parantaa myös työtehokkuutta mahdollisesti jatkossa. Tutkimuksen tärkein elementti oli henkilöstön anonymiteetti ja tasa-arvoisuus. Jokainen vastasi samoihin kysymyksiin ja jokaiselle annettiin sama mahdollisuus kertoa rehellisesti vastauksensa, ilman pelkoa mitä työnantaja on niistä mieltä. Työntekijät olivat samalla viivalla kuin varaston kaksi lähiesimiestä, joita myös haastattelin. Tämä siksi, että tasa-arvoisuuden tunne nousisi, ja että myös lähiesimiehet saisivat kuvailla tunteuksiaan ilmapiirissä, jossa he voisivat antaa vastauksiaan ihmisinä eikä esimiehinä. Vastauksista ja tuloksista ei voi henkilöidä työntekijöitä. Haastattelumateriaaleista ei tule jäämään nähtäväksi muuta kuin opinnäytetyö, jotta anonymiteetti voidaan taata entistä paremmin.

Tutkimuksen toinen enemmän henkilökohtainen pohdinnan kohde oli etsiä vastauksia siihen, voisiko sosiaali-alan ammattilaisella olla yritystoimintaa tämänkaltaisessa toiminnassa. Hiljainen tieto ja tietotaito, jota voidaan hyödyntää työhyvinvointia kehittävissä, toiminnassa olisi tärkeä saada muidenkin alojen hyödynnettäväksi. Yritystoimintaa on toki olemassa työnohjauksellisesti, mutta eri alojen ymmärrys ja näkemys on tärkeää, kun ohjausta viedään eri sektoreille, jossa työnohjauksellinen kulttuuri on vielä lasten kengissä. Vaikka koulutuksen käyneellä työnohjaajalla onkin vankka teoriapohjainen tausta ja ymmärrys kokonaisvaltaisesti työhyvinvoinnista,

niin on tärkeää, että myös alalla toiminut henkilö pystyy tuottamaan esiin tuloksia ja varsinkin sitä hiljaista tietoa, mitä ei välttämättä alaan vihkiytymätön ei osaa etsiä.

Haastatteluihin osallistuminen oli myös täysin vapaaehtoista ja jokaisella oli oikeus jättää vastaamatta kysymyksiin, mikäli kokivat ne ahdistaviksi tai vaikeiksi. Näitä kahta asiaa pyrittiin tuomaan esille heille jo ennen haastatteluita, jotta rentous ja aidompi kohtaaminen olisi mahdollista. Ennen työn aloittamista tutkimukseen osallistuville kerrottiin myös, että äänitteet eivät päädy kenenkään muun kuunneltavaksi kuin tutkimuksen tekijän sekä se, että nimeä ei missään vaiheessa tarvitsisi kertoa. Nämä helpotusta luovat asiat kerrottiin myös juuri ennen haastatteluiden aloittamista, jotta asia olisi kristallinkirkas kaikille osallistujille. Heille tuotiin myös sitä esiin, että haastattelija ei ole tuttu, vaan opinnäytetyötä tekevä opiskelija, jolloin vastauksien väärinkäyttö ja vahingoittaminen on poissuljettua, koska haastatteluissa kävi ilmi vastauksia, jotka julki tullessaan voisi aiheuttaa vaikeuksia työntekijälle (Tuomi & Sarajarvi 2018, 148). Haastateltavien nimettömyys oli siis tärkeää.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 6.1 Työntekijöiden tietämys työhyvinvoinnista

Työntekijöiden ymmärrys työhyvinvoinnin määritelmästä oli vaihtelevaa ja pääosin se ymmärrettiin vain fyysisenä ilmiönä. Sen tärkeys ja havaitseminen osattiin tunnistaa ja nähdä kyllä, mutta sen kokonaisvaltainen kehittäminen niin henkilökohtaisella tasolla kuin yrityksen taholta oli osittain vaillinaista. Työhyvinvointi ajateltiin työntekijöiden toimesta fyysisen jaksamisen kautta ja vasta jatkokysymyksillä saavutettiin ajatusta ja pohdintaa henkisestä työhyvinvoinnista. Työnkuvan he ymmärsivät ja siitä koostuvat haasteet fyysisen työhyvinvoinnin ylläpitämisessä, mutta heillä oli vaikeuksia yhdistää käsitteitä ilman haastattelijan avustusta. Tutkimuksen kannalta tämä oli jo konkreettista tietoa, koska se osoitti sen, että työtä kehittävä keskustelukulttuuri ja sen vähäisyys voi luoda epävarmuustekijöitä sanoittamisessa ja aidon kommunikaation rakentamisessa työyhteisössä.

Neljä haastateltavaa tuotti puheessaan esiin sitä, että fyysistä työuupumusta on ollut viimeisen kalenterivuoden aikana heillä esillä, mutta heidän halunsa parantaa sitä ei ollut kauhean motivoitunutta, koska heillä oli samaan aikaan pelkoa vanhan aikaisesti siitä, mitä toiset ja työnantaja siitä ajattelisivat. Työuupumuksesta kärsivä ei välttämättä kuitenkaan pysty saavuttamaan päivittäisiä työtehtäviään, siten tilanne kertaantuu nopeasti (Ojala 2003, 14.)

Onhan se nyt selvää, että tän ikäsenä se on pakko jo vähä levätä kuormienn välillä ja jos täällä on notkeempaa ukkoo niin saa ne musta tehdä ne painavat

Hei ohan se ny kurjaa kun mä saan aina nää samat isot asiakkaat ja muut tekee noita räpellyksiä. Vähemmästäkin alkaa selkä vihoittelemaan

Ei tää samaa oo ku mitä tää joskus oli. Nykyää ei mennä enää ku eläimet vaa saa vähä hei hengittääki

Alan tiäksä oleen jo siinä iässä, että ei vaan joka päivä anna paikat myöden juosta. Musta ois hyvä jos täällä saisi vähän iän mukaan tehdä töitä.

Haastatteluista ilmeni, että työhyvinvoinnilliset kuormitustekijät olivat korostuneesti sosiaalisia. Työyhteisölliset ja henkisen kuormituksen epäkohdat ovatkin saatujen tulosten mukaisesti 2000-luvun haittaavimpia tekijöitä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 72.)

Henkinen hyvinvointi nähtiin lähinnä puhumisena ja yleisenä kommunikaationa ja sen tärkeyttä kuvasi moni haastateltava monin eri tavoin. Kahdeksan haastateltavaa kuvasi yrityksen työhyvinvoinnin suurimmaksi ongelmaksi yhteisen kommunikaation puuttumisen ja sitä kautta muodostuvan eriarvoisuuden tuomat riskit. Työntekijät toivat silti samaan aikaan esiin sitä, että työhyvinvointia auttava asia yrityksessä on hyvä työporukka. Varastotyöntekijöiden vaihtuvuus on yrityksessä ollut äärimmäisen vähäistä, tämä osittain auttaa varmasti siihen, että työilmapiiri ainakin työntekijöiden keskuudessa on ollut jossain määrin positiivinen kokemus. Työtyytyväisyyttä edistävää dialogia ei juurikaan ollut työntekijöiden ja työnantajan välillä, mutta tähän saattoi vaikuttaa myös se, että moni työntekijä piti esimiehiään enemmän yksilöinä kuin hierarkkisina hahmoina työyhteisössä. Tämä oli ristiriita, josta oli hyvin mielenkiintoista tehdä tarkentavia kysymyksiä, mutta myös osoitti sitä, että työhyvinvointi nähtiin osittain suppeasti yrityksen toiminnassa tai edes määritelmänä heidän ajatuksissaan. Tämä ei tarkoita, että yritys tai työntekijät itsessään ei huomioisi työhyvinvointia, mutta se luo kuvan siitä, että se voi tarkoittaa työntekijöille eri asioita kuin työnantajalle.

Mulle on tärkeää tulla tänne, kun täällä saa nauraa ja vitsailla jätkien kanssa. Tiekkö ? Saa vaan painaa hommia, mut vaikka tää onki fyysistä niin se on helppoo, kun jätkät tai ainakin melkei kaikki on hyvii tyyypei.

Hei me ollaan pomon kaa tunnettu toisemme yli kolmekymmentä vuotta. Antaa sen puhua mitä puhuu. Raveissa sitten käydää ne oikeet puheet.

Jaksais kyllä paremmin jos täällä vaan puhuttaas jossaki määri tasa-puolisesti.

Kylhä se työhyvinvointi sitä on, että pitäs olla niinku et kaikil ois kiva olla töissä. Niinku ei oo niin et joka toista vi\*\*ttaa ja muut on mykkäkoulussa.

Työntekijöiden vastauksista pystyi aistimaan myös yhteisön oma-aloitteisuuden vaillinaisuutta. Se saattoi tarkoittaa sitä, että ongelmakohtia tiedostettiin, mutta niitä ei viety eteenpäin organisaatiossa. Tutkimuksen kohteena olleessa elintarviketuksessa ei ole käytetty työhyvinvointiin liittyviä työkaluja, kuten työhyvinvointikyselyjä tai kehityskeskusteluja. Luonnollisesti yhteisön dynamiikkaan tai viestintään ja niiden kehitystarpeisiin ei ole siten osattu vastata. Osittain he sanoittivat sitä, että kulttuuri ja kehitystyö oli muuttunut tehtävien ja vastuiden muutoksien myötä. Työhyvinvointia kehittävien aspektien esilletuominen oli vaikeutunut viiden haastateltavan mielestä. Huomioitavaa tässä analyysissä on myös se, että henkilöstömuutokset voi osittain vaikuttaa tuloksiin. Asioiden tila huomattiin kyllä ja sanoitettiin kohtuullisen aktiivisesti, mutta asioiden eteen ei juuri itse oltu valmiita toimimaan. Näistäkin nousi esiin osittaisesti tyytymisen ilmapiiri.

Kun välillä se on mun homma, välillä ei. Millä järjellä täällä enää tietää kuka hoitaa, kun kaikkien kai ny pitäisi hoitaa ainakin jotain.

Oliko se ny parempaa ennen joitain muutoksia. En tiedä, mutta ei kaikki muutokset oo aina tiäksää hyvästä.

Tärkeä huomio oli kuitenkin se, että jos jotain muutosta tapahtui, niin se osattiin havaita positiivisena asiana ja kiitollisuus paistoi aina tietyistä asioista lävitse. Tämä näkyi myös työn tehokkuudessa. Kun ongelmia ja niiden kautta syntyvää stressiä vähennettiin organisaation taholta, niin se synnytti ilmapiirissä selvää tuottavuuden parannusta ja motivaation kehitystä. Vaikutukset siis huomattiin työyhteisön joukossa, ja se on rohkaiseva havainto yhteisön halukkuudesta kehitykseen.

On se nyt kyllä hyvä ku toi pomo sai nää laitteet toimimaan niin ei tosiaankaan ota niin paljoa päähän.

Oha täällä nyt vittu nää kellonajat perseestä, mutta pakkohan sitä jotain on olla.

Toinen huomiota herättävä asia käsitteiden ymmärtämisessä ja käsittelemisessä oli ikä. Haastateltavien työntekijöiden ikähaitari oli yli kolmekymmentä vuotta, joten

eroavaisuuksia niin työkuultuurissa kuin fyysisessä kunnossakin oli olemassa. Tämän tuoma etu oli ehdottomasti se, että työntekijät olivat eri sukupolviin kuuluvia ja siitä johtuen, myös vastauksista kuvastui eri asiat. Tämä auttoi myös organisaatiossa ehdottoman paljon hiljaisen tiedon leviämistä työntekijöiden tasolla, mutta se ei aina saavuttanut työnantajatahoa. Nuorempien haastateltavien vastauksista oli hyvin nopeasti löydettävissä se, että heille kokonaisvaltainen hyvinvointi on tärkeää, kun taas vanhemman ikäpolven vastaukset olivat enemmän fyysisen työhyvinvoinnin piiriin kuuluvia. Vanhemman sukupolven vastauksista nousi esiin myös se, että hyvinvointia edistävä asia voi olla aivan vain se, että työpaikka on varma ja luo täten varmuutta, kun taas nuorempien vastauksista kuvastui sitä, että jos asiat eivät muutu, niin heille ei tuota vaikeuksia vaatia muutoksia tai vaihtaa parhaimmillaan organisaatiota, jonka palveluksessa toimii. Ylivoimaisesti huolestuttavin asia kuitenkin oli haastatteluiden pohjalta se, että tietynlainen luovuttaminen ja usko paremmasta vallitsi henkilöstön sisällä. Uskottiin tietävän, kyllä miten parantaa, mutta ei uskottu, että siitä olisi mitään hyötyä sanoa, koska ei ennenkään ole kuunneltu.

Kyllä se tärkeet on, että saa mennä joka päivä töihin.. Ettei oo pelkoa persiissä että onko hommia huomenna.

Kylhä tää p\*\*\*a täytys muuttua. Kyl mulla alkaa raja tulee vastaa siin, ett paljonko täällä toiset saa vaa vi\*\*u laiskotella ja toiset vetää ihan pää märkänä hommia. Ei tää mun loppu elämän työ kyllä oo se on varmaa.

Ooha mä jättäny lappuja pomoille, että ei tää pa\*ka näin saa mennä. Mut kylhän sä tiät ettei täällä mikää muutu tai mistää puhuta.

En mä ny jaksa toisille jutella ku suututaa jo siitä, että ei pyydetä röökille tai vastaavaa. Mieti ny. Ollaan oltu samassa vuorossa kohta kymmenen vuotta ja meininki on tää.

Työhyvinvointi käsitteenä ja ilmiönä loi ongelmia haastateltaville, mutta sen tärkeyttä ei missään vaiheessa kielletty. Yleinen näkemys oli, että siitä pitäisi puhua ja käsitellä, mutta miten siitä puhuttaisiin, kuinka usein ja kenelle, vastaavasti aiheutti ongelmia, koska työntekijät eivät uskoneet, että asiat muuttuisivat, jos niistä puhuttaisiin yrityksen johdolle. Kuusi haastateltavaa sanoi, että yrityksen johto ei ole tekemisissä heidän kanssaan tarpeeksi. Siksi heillä ei ole myöskään ymmärrystä siitä, miksi ongelmia on ja, miten niitä lähtisivät korjaamaan. Myös näissä tuloksissa on

kuitenkin huomioitava työntekijän oma vastuu ja oma-aloitteisuus. Voiko organisaation johdolta odottaa työnohjauksellista otetta, jos kommunikaatiota ei ole myöskään toisinpäin? Yhteisiä keskusteluita toivottiin ja niiden tärkeys ymmärrettiin, mutta niiden järjestämisestä tai ehdottamisesta ei otettu liikaa vastuuta. Keskusteluiden järjestäminen olisi suotavaa, vaikka se onkin suuresti työnantajan vastuulla (Terveys-talo 2019.) Stressinhallinta on suuresti myös työntekijöiden vastuulla. Tuloksia lukiessa pitää ottaa huomioon myös ne epäviralliset keskustelut ja kehitystuokiot, joita työntekijät järjestävät keskenään työpäivän aikana tai työajan ulkopuolella puhelimen välityksellä.

Ei ne oo tääl tietsä päivittäin. Ei niillä oo pienintäkää hajua kuka täällä tekee ja mitäki. Hei oikeesti, muistatsä ku se kysy multa että moneen mä tuun töihi. Jos ei tähän mennessä ees noi asiat oo tiedos nii ei perkele.

Kyl mä ainakin sanon, että se viime viikkoinen lastauslaituri hässäkä oli vaan alkusoittoa. Tää pitää selvittää pian. Mä taidan soittaa sille huomenna.

Siä ne vaan painaa lomalla viikost toisee. Sillä oo mitää väliä miten me jaksetaa, kuha kuormat menee ajallaa.

Oha se ny nähty mikä hyöty on puhua mistää. Oha meillä palavereita ollu mis sovittaa että tehää näi ja viikon se toimii ja si hommat on taas yhtä vi\*\*uillaa ku ennenkin.

On hyvä huomioida sitaatteja lukiessa, että mielipiteet voivat olla tunteen aiheuttamia purkauksia, eikä niistä välttämättä kuvastu totuudenmukainen tieto. Emotionaalinen purkautuminen tilanteessa kuitenkin kuvastaa sitä, kuinka paljon työntekijät välittävät organisaatiosta. Tämä tieto on tärkeää ymmärtää tuloksia ja vastauksia analysoidessa.

## 6.2 Työntekijöiden tieto yrityksen tarjoamista palveluista

Tuloksista pystytään toteamaan, että yrityksen varastotyöntekijät ovat tietoisia siitä, että yritys tarjoaa fyysistä työhyvinvointia edistävää toimintaa. Yrityksen tarjoamien työhyvinvointia edistävien palveluiden tietämys oli kiitettävällä tasolla. Kahdeksan

haastatteluihin osallistuvaa tiesi edes osan palveluista, joita yritys tarjosi. Yrityksen palveluita ei silti käyttänyt tutkimuksen aikana ollenkaan kuin vain kaksi haastateltavaa ja hekin vaihtelevasti. Tuloksia tulkitessa on kuitenkin hyvä myös muistaa se, että kolme työntekijää teki tutkimuksen aikana töitä ilta/yövuorossa, joka sijoittui il-takahdeksasta aamuyöhön kello kolmeen, ja tämä ymmärrettävästi heikentää heidän mahdollisuuksiaan käyttää palveluita, kuten uimahallia tai kuntosalia niiden aukioloaikoina. Palveluiden käyttämättömyyttä on vaikea tulkita, koska vastaukset olivat samaan aikaan kirjavia, mutta myös kiitollisia.

Onhan meillä se uimahalli, mutta hei ei sitä koskaan muista käyttää tai ees ehi.

Kai sitä kävis jos viittis, mut tiiäthä sä ny sen, että ei sie kukaa yksi jaks käy. Toisaalta en mä kyl sinne kenenkää kaa menis ees.

Henkilöstö ymmärsi ja tulkitsi asian myös niin, että työterveyspalvelut miellettiin työhyvinvointia edistäväksi asiaksi. Tämä on tietysti totta, mutta jälleen kerran kävi ilmi myös se, että palveluita ei käytetty. Tähän asti työterveyspalveluita käytettiin vain, kun piti saada haettua sairauslomaa. Kaksi haastateltavaa työntekijää kertoi, että on harkinnut käyttäen myös muita palveluiden piiriin kuuluvaa palvelua. Itse yrityksen työterveyttä keuhuttiin kyllä toimivaksi ja hyväksi asiaksi.

### 6.3 Työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja

Yrityksen työntekijät olivat osittain vaillinaisesta tietämyksestä huolimatta hyvinkin kiinnostuneita toimintaympäristönsä kehittämisestä. Työntekijät kokivat ongelmalliseksi kommunikaation puutteen ja neljä heistä kuvaili kehittymismahdollisuuksiensa olemattomiksi. On tärkeä tiedostaa myös tuloksia analysoidessa, että nämä ovat mielipiteitä, eivätkä ne välttämättä ei pidä paikkaansa lainkaan. Vakavasti otettava asia toki on, mutta siltikin asioilla on myös se työnantajan puoli. Vanhempien työntekijöiden usko paremmasta kehityksestä oli välinpitämättömämpää kuin uudemmilla työntekijöillä. Tämän huomioiminen korostaa sitä, että työssä kehittyminen ja työympäristön toiminta olosuhteiden parantamiseksi on voimakkaampaa nuoremalla sukupolvella. Yrityksen toiminnasta tiedettiin hyvin, ja sen ongelmat olivat melko yksimielisesti tiedossa henkilöstön joukossa. Yhdeksän haastateltavaa ei



nähnyt kommunikaation kuuluvan toimiviin asioihin, ja sen kehittämistä toivottiin erittäin voimakkaasti tutkimuksen aikana. Erilaisia vaihtoehtoja sen kehittämiseen tuli esiin haastatteluissa hyvin. Niiden esille tuominen onkin tutkimuksen kannalta tärkeimmässä asemassa. Yksi haastateltava näki kommunikaation puutteelliseksi, mutta tuotti samaan aikaan esiin sitä, että sen kehittäminen ei olisi tärkeää tai oleellista.

Kai tässä hommat ny paremmin toimis, jos täällä ees keskenään puhut-  
taas enemmän. Välillä ei kukaan meistä tiiä, mitä toisessa vuorossa ta-  
pahtuu ja sit saadaa paskaa niskaa, kun ei olla toimittu niinku jossaki  
perhana lapussa on lukenut.

Ehä mä ny valittaa halua, mutta onhan tässä mahdoton toimia tai tehdä  
hommia kunnolla kun toinen puhuu toista ja toinen toista.

Kyl se pitäs enemmän puhua. Ois vaikka sitten niitä palavereita enem-  
män. Tuntuu, että niit on vaan ku asiat on mennyt päin helvettiä. Ees  
kerra parissa kuussa vois olla aika hyvä. Ja hei ! Kiitostahan täällä et  
koskaan saa.

Samasta aihepiiristä haastateltavat puhuivat sitä, että heitä ei arvosteta työssään. Seitsemän heistä toi julki sitä, että he eivät tiedä, arvostetaanko heitä työntekijänä yrityksessä. Tutkimuksen kannalta tämä oli hyvinkin tärkeä tieto, koska arvostus ja kunnioitus työelämässä on keskeisessä asemassa oman henkisen työhyvinvoinnin kehityksen ja ylläpitämisen kannalta. Työnantajan ja työyhteisön jäsenen keskinäinen luottamus on äärimmäisen suuressa roolissa, kun puhutaan työssä arvostamisesta. Työyhteisön sisällä vallitseva luottamus pitää ansaita, mutta se pitää osata myös luovuttaa oikein. Toiselle epämääräinen työtehtävä voi olla epäkunnioittavaa, kun toiselle se voi olla itsestään selvää. Siksi esimiesten tehtävä onkin osata lukea myös yhteisön työntekijöitä tavalla, joka on yksilöllinen (Työpiste 2018).

Kyl mä tiiä et jotkut arvostaa mua, mutta mitä sitten. Tiän mä että sä  
tätä teet, mutta hei oikeesti. Ketä kiinnostaa oikeesti.

Ei me miehet tollasia mietitä, mutta oisha se ny hyvä tietää. Toki jos tän  
jälkee mulle tulee pomo kehumaa niin ottaisinko mä sitä tosissani?

Kahdeksan haastatteluihin osallistuvasta oli toiveikas sen suhteen, että heidän työs-  
tään saisi palautetta. Näistä kahdeksasta viisi toivoi sitä, että he saisivat edes joskus  
kiitosta. Tästä joukosta kaksi tuotti esiin myös sitä, että he eivät aidosti tiedä, mitä

he tekevät väärin tai vaillinaisesti. Työtehtävien epämääräisyys nähtiin myös arvostuksen puutteena. Vaikka normaalit työtehtävät saattoivat olla selviä jokaiselle organisaation jäsenelle, niin työssä tapahtuva ja toteutuva hiljainen tieto oli monelta osin jäänyt eri ryhmittymien omiin käsiin. Tämä vaikeutti aidon keskustelukulttuurin rakentamista yhteisön jäsenien kesken. Yrityksen henkilöstössä oli havaittavissa jo aikaisemman kokemuksen perusteella vuorojen välistä nahistelua ja ryhmäytymistä, joka on vaarallista näin pienessä työyhteisössä.

Toiminnan yksi keskeisimmistä kehitysideoista oli myös erilaiset henkilöstön yhteisen vapaa-ajan lisäämiset. Vapaa-ajan illanistumiset tai yhteiset palaverit tulivat esiin jokaisen haastateltavan suusta. Puolet haastateltavista sanoitti sitä, että he toivoisivat lisää virkistymispäiviä. Mitä virkistymispäivillä tarkoitettiin, saattoi vaihdella paljonkin haastateltavien kesken, mutta niiden olemassaolosta oltiin kiitollisia ja niiden vaikutuksista oltiin lähes yksimielisiä. Työhyvinvointia lisäävä vaikutus virkistymispäivillä on kiistattomasti, mutta keskeistä niiden järjestämisessä olisi se, että niiden tarkoituksesta ja toiminnallisuudesta olisi jokaisella organisaation jäsenellä ymmärrys ja vaikutusmahdollisuus (Tuononen 2019, 38.)

Aina ku on niitä ryypjäjäisiä niin saadaa puhdistettua ilmaa ja oha se ny aina hauskaa.

Kun me ny nähää vaa sillo ku on pikkujoulut melkee, ni sillo sitä saa ees kuulla mitä kuuluu, mutta ainaha se on joku meistä joka jotain järkkää.

Kolme työntekijää kuitenkin näki virkistymispäivät ongelmalliseksi, koska niissä tapahtuva kanssakäyminen muodostui monesti intensiiviseksi ja jopa väkivaltaiseksi. Nämä vastaukset kuvasivat jo aikaisemmin mainittua ryhmäytymistä ja sen olemassaolo pitää tuoda ilmi.

En mä niissä käy enää ollenkaa ku se on ihme saatanan huutamista aina ja joku saa aina selkäänsä.

Kyl mä ny ymmärrä että firma tarjoo nii se on oikeesti jees, mutta en niissä käy, kun tulee vaan aina jotain sanasotaa jonku kanssa ja tekee mieli. No tiiät sä nyt.

Toinen kehitysidea, joka yhdisti haastateltavia kommunikaation lisäksi, oli neljän haastateltavan mainitsema yhteisten urheilumahdollisuuksien järjestäminen. Urheilulajeina tuli esiin salibandy, sulkapallo ja jalkapallo. Haastateltavien kesken tuotiin

esiin kuitenkin myös sitä, että työntekijöiden taitotasot eri urheilulajeissa saattaisivat olla myös motivaatiota alentava vaikutus.

No just joku sählyvuoro vois olla jees. En mä tiä kävisinkö mä niissä, mutta voisha se olla jees.

Viittiikö sellasii kun noi ei pysy ees töissä perässä niin helppoha niitä veivata ois jossai sählyssäki. Mulla on omaki elämä.

Vastauksia tulkitessa ja läpi kahlatessa monet asiat, kuten liikuntavuorot nähtiin positiivisena asiana, mutta niiden järjestäminen saatettiin nähdä vaivalloisena tai asiana, johon ei valmiita välttämättä oltu. Positiivinen huomio on kokonaisuuden kannalta se, että työntekijät ovat havahtuneita oman fyysisen jaksamisensa huoltamiseen.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 7.1 Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa selvästi sen, että yrityksen varastotyöntekijöiden ymmärrys työhyvinvoinnin käsitteestä on omanlaisensa ja osittain hyvin erilainen kuin vaikka sosiaalialalla. Käsite nähdään osittain kapealta pohjalta ja siihen syventyessä näkyy selvästi enemmän fyysisen työhyvinvoinnin elementit kuin henkisen. Tämä ei ole yllätys, koska kyseessä ei ole ala, missä kyseistä ilmiötä käsitellään laajasti, enempää työelämässä kuin koulussakaan. Tutkimus osoittaa myös sen, että haastateltavat eivät ole omaa työhyvinvointiansa miettineet paljoakaan ennen tätä ääneen. Fyysisen työhyvinvoinnin käsitteen he ymmärsivät huomattavasti paremmin. Sen ylläpitämistä useampi työntekijä pyrkiikin pitämään yllä erilaisin liikkumismuodoin. Henkisen hyvinvoinnin käsite oli huomattavasti vähemmän tunnettu ja siitä puhuttaessa alkoivat myös löytymään ne kehityskohteet, jotka tutkimus kiistattomasti toi esiin. Tutkimuksen tuloksien myötä, voisi sanoa, että työnohjauksellinen tarve yrityksessä on. Hyvin usein tällaisten työkykyä ja hyvinvointia parantavat toimenpiteet kehittävät työhyvinvointia (Räty & Mäkinen 2014, 12.)

Kuten työni on jo tuonut osittain ilmi, ei opinnäytetyöni kohdeorganisaatiossa ole korostuneesti tematiikkaan kiinnitetty huomiota, ainakaan niin, että ideologia ja yhteiset toimintamallit olisivat jalkautuneet työntekijöiden keskuuteen. Yrityksen tarjoamat palvelut olivat hyviä fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Tämä nähtiin myös tärkeänä monen haastattelijan vastauksissa. Työterveyspalveluiden tarjoaminen oli myös työntekijöiden mielestä kiittämisen arvoinen asia, heidän fyysistä hyvinvointiaan silmällä pitäen. Yrityksessä on siis olemassa toimintamalleja, jolla työhyvinvointia voidaan kohentaa, mutta kommunikaation puutteen vuoksi niitä ei käytetä eikä niihin myöskään juuri kannusteta, vaikka olemassa ovatkin. Yritykselle on annettava kuitenkin positiivista palautetta siitä, että tämän tutkimuksen myötä, on ajatukset heränneet myös työhyvinvointiin työntekijöiden parissa.

Henkinen työhyvinvointi ja kommunikaation vaillinaisuus oli selvästi suurin kehityskohde organisaation sisällä. Yrityksessä on mielestäni kehittämisen paikka kommu-

nikaatioissa ja työntekijöistä välittämisessä. Kahdeksan haastateltavaa kuvaili kommunikaatiota ja siitä esille tulevia lieveilmiöitä huolestuttaviksi ja erittäin paljon henkistä työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi. Tämä koski yrityksen johtoa, mutta myös työntekijöiden kesken tapahtuvaa kommunikaatiota. Ammatillisesti siis vuorovaikutukselliset taidot ovat kyllä olemassa, mutta niiden käyttöä ei harjoiteta organisaation sisällä ja tämä luo dialogisen vaillinaisuuden, joka on omiaan turhauttamaan ja passivoimaan yhteisön toimintaa verbaalisella ja käytännöllisellä tasolla. Vuorovaikutustaidoilla ja keskustelemisen kulttuurin kehittämisellä on keskeinen vaikutus, kun puhutaan toiminnan innovaatioista, esimiestyön parantumisesta ja nykyaikaisuudesta ja tätä kautta tuloksellisuudesta (Työsuojelurahasto 2015.)

Tutkimustuloksista voidaan vetää suurimpana johtopäätöksenä se, että moderni ja ihmisläheinen johtaminen on yksi kehittämiskohde, mutta myös henkilöstön omaaloitteisuuden kannustaminen ja todentaminen. Niiden poissaolo nähdään hyvin usein työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Tämä ei tarkoita sitä, että työnantajalla ei moderneja johtamistaitoja olisi, mutta niiden esille tuominen organisaation sisällä olisi toivottavampaa. Työstä ja työpaikasta ollaan kiitollisia, mutta turhautunut ja passiivinen ilmapiiri oli hieman läsnä osassa haastatteluista. Tämä voi olla erittäin haitallista työyhteisölle nyt ja tulevaisuudessa. Tätä aktiivisuutta heikentävää ilmapiiriä hieman varottiin tuomasta esiin, koska myös taloudellinen toimeentulo oli taatava. Siksi oli ajoittain havaittavissa vähän epävarmuutta puhua asioista. Vastauksista huokui tyytymättömyys, mutta kaikkea ei silti tuotu esiin taloudellisten menetyksien pelosta johtuvista syistä. Toinen johtopäätös tutkimuksesta on, että tarvetta tiedolle ja taidolle, koskien työhyvinvointia on. Työnohjauksellinen toiminta ja mahdollisen työnohjaajan käyttöön olisi työhyvinvointia edistävä tekijä. Jo pelkkä aiheen esille nostaminen sai aikaan monessa haastateltavassa sen, että he selvästi halusivat aihetta mieltä ja pohtia myös haastattelun jälkeen. Uskon, että tämä tutkimus osoittaa osittain sen, että kysyntää ja varsinkin tarvetta on sosiaalialan tietämykselle myös teollisuuden eri aloilla.

## 7.2 Pohdinta

Haastattelut toivat esille huomattavan määrän tietoa siitä, että logistiikka-alalla toimivien työntekijöiden ymmärrys työhyvinvoinnista ja sen kokonaisvaltaisesta ymmärtämisestä on hyvin vaillinaisella tasolla. Sen tärkeys saatetaan kyllä hahmottaa, mutta se tapahtuu vasta sen jälkeen, kun heille on avattu sitä, mitä se mahdollisesti sisältää. Fyysisellä puolella on käsitystä siitä, mitä pitäisi kehittää ja miksi, mutta sen yhteyttä henkiseen hyvinvointiin ei yhdistetä lähellekään tarvittavalla tasolla. Haasteita vastauksien saamiseen loi myös se, että haastatteluiden käymisen aikana toimin myös itse työntekijänä yrityksessä ja roolini merkitys haastattelijana eikä työ-kaverina oli alkuun vaikea haastateltavien ymmärtää. Toisaalta se antoi myös ison edun minulle, koska ymmärsin vastauksien taakse, ja pystyin esittämään jatkokysymyksiä. Myös se, että minulla oli kokemusta työntekijöistä ja heidän ajastaan siellä, auttoi minua saamaan heille kokemuksesta rentoutuneempi. Sain heidät käsittelemään kysymyksiä hyvässä ja toimivassa ympäristössä. Heidän pelkonsa siitä, uskaltavatko he kertoa rehellisesti vastauksiaan, oli helpompi minun hälventää, koska he tunsivat minut jo entuudestaan.

Tutkimuksen tärkeys itselleni oli suunnaton, koska olen toiminut logistiikka-alan eri työtehtävissä yli vuosikymmenen. Olen siinä mielessä hyvin harvinaisessa tilanteessa, että omistan ymmärryksen alasta, mutta myös koulutukseni myötä, työhyvinvoinnin tärkeydestä ja mitä kaikkea se pitäisi käsitteenä sisällänsä. Henkilökohtaisesti näen, että työhyvinvoinnista puhumista ja tutkimista pitäisi suorittaa logistiikka-alalla erittäin paljon enemmän. Koska kyseessä on miesvaltainen ala, niin puhumattomuuden kulttuuri elää edelleen vahvana alalla, ja se luo valtavan määrän ongelmia niin fyysisessä kuin henkisessä hyvinvoinnissa työyhteisössä. Uskallus puhua ja kertoa ongelmista on syvässä, koska pelon ilmapiiri on olemassa vahvasti erityisesti kyseisenlaisissa matalapalkka-alan töissä. Koen tärkeäksi, että saamme luotua modernin ja turvallisemman tavan puhua ja käsitellä työhyvinvointia koskevia kysymyksiä. Lisäksi on tärkeää luoda myös positiivisempaa ajatusmaailmaa työnantajaa kohtaan, koska kuten tästäkin tutkimuksesta käy ilmi, niin työntekijät harvoin tunnistavat yrityksen tarjoamia palveluita tai edes tietävät palveluista, jotka kehittäisivät työhyvinvointia. Kun asioita tuodaan julki ääneen, mitä yritys tarjoaa tai mahdollistaa, se voi olla monelle työntekijälle silmiä avaava kokemus. On myös tärkeää,

että heille annetaan aito mahdollisuus käydä dialogia yrityksen johdon kanssa, ilman pelkoa seuraamuksista ja siksi nimettömänä suoritettava haastattelu onkin omiaan toiminnan kehittämiseksi.

Tutkimuksen tekeminen on arvokasta tietoa myös yrityksen johdolle. Heillä ei ole välttämättä suurtakaan tietämystä siitä, mitä henkilöstön sisällä käydään läpi, ja se pahentaa vain suurinta tutkimuksen johtopäätöstä eli kommunikaation puutetta. Johdolla ei välttämättä ole myöskään ajallista resurssia selvittää syitä ongelmien taustalla ja varastotyöntekijät jäävät siten paitsioon ongelmien käsittelemisessä. Yrityksen johdolle tuotava viesti on oltava myös tasapuolinen. Hyvät asiat joita yritys tarjoaa, on tuotava esiin heille ja annettava heille kiitosta siitä, koska se ei ole heidän vikansa, jos heidän tarjoamiaan palveluita ei käytetä. Luotettava ja rehellinen kommunikaatio henkilöstön ja johdon välillä on mahdollista luoda, mutta ennen tuloksia ja kehitystä on heidän tiedettävä, mikä henkilöstön parissa on positiivista ja mistä voi olla ylpeä, mutta myös se, miten toiminnan kehittämistä voitaisiin tehdä ja täten parantaa jaksamista ja motivaatiota työntekoon.

Tutkimus tuotti, suurelta osin esiin itselleni sitä, että vastaavan kaltainen keskustelu ja tutkimukset ovat tärkeitä, jotta voimme muokata oman sukupuoleni käsityksiä työhyvinvoinnin tärkeydestä, meidän omalla kielellämme. Tutkimukseni sai kyllä aikaiseksi yllättäviä vastauksia, koska uskomukseni perustui käsityksiin, joita sain työntekijänä. Roolini ulkopuolisena, mutta myös työyhteisölle läheisenä sai aikaan sen, että minulle oltiin yllättävänkin rehellisiä ja uskouduttiin asioista, joita en ollut koskaan kuullut työntekijän roolissa.

Tutkimuksen tekeminen ja valtavan tiedonmäärän analysointi kehitti myös omaa ammatti-identiteettiäni ja koen olevani huomattavasti monipuolisempi tutkija kuin ennen tätä prosessia. Tietynlainen neutraalisuus ja sen puuttuminen on ollut aina heikkous itsessäni. Olen ollut hyvin skeptinen työnantajiani kohtaan koko elämäni, mutta tämän työn yksi ehdoton anti itselleni oli saavuttaa myös näkemystä sieltä puolelta.

### 7.3 Toiminnan tärkeys nyt ja tulevaisuudessa

Tutkimus ja sen tuottamat tulokset osoittavat kiistattomasti sen, että työhyvinvointi koetaan kyllä tärkeäksi, mutta sen rehellinen ajattelu ja tietotaito on tietyiltä osin vaillinaista. Tutkimuksen kohteena ollut logistiikka-alan työyhteisö osoitti sen, että syventävämpi keskustelu ja kehittäminen alan työssä olisi tärkeitä. Toiminnan tehostaminen on nykypäivää, ja siksi työhyvinvoinnin merkitys kasvaa päivä päivältä. Henkilöstöä motivoi työ huomattavasti enemmän, jos heillä on tunne, että he voivat vaikuttaa työyhteisöönsä ja omaan jaksamiseensa organisaation sisällä (Seppänen-Järvelä & Valaja 2009, 17.)

Tulevaisuudessa kustannustehokkuus ja työn tehostaminen tulevat vain korostumaan, ja siksi työhyvinvointiin keskittyminen ja kehittäminen onkin avainasemassa, sen suhteen, miten työtä voidaan tehostaa, mutta samaan aikaan kehittää työntekijöiden jaksamista ja motivointia hyvinvoinnin suhteen. Työntekijöiden ymmärrystä työhyvinvointiin olisi tärkeä kasvattaa ja muuttaa sitä vanhanaikaista ajattelua, että asioista ei valiteta. Yrityksen johdolla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden jaksamisesta, ja tämä tutkimus osoittaa kiistattomasti sen, että pienillä toimilla voidaan vaikuttaa paljon.

Sosiaalialan ammattilaisilla on tärkeä rooli tietouden kasvattamisessa ja koen, että myös tilausta olisi tehdä siitä yritystoimintaa. Ulkopuolinen voi tuoda yritykseen ainakin kipinän kehityksestä ja siitä, että oma vaikuttaminen yrityksen sisällä voi olla mahdollista.



## LÄHTEET

- Aluehallintovirasto. 2019. Tiedotteet 2019. [Verkkajulkaisu]. Viitattu 20.04.2020. Saatavana: <https://www.avi.fi/web/avi/-/vuokratyossa-tietojen-vaihdossa-paljon-kehittavaa>
- Babstite, N. 2008. Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. [Verkkoartikkeli]. Viitattu 28.03.2020. Saatavana: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00251740810854168/full/html>
- Docendum. 2020. [Verkkoartikkeli]. Työhyvinvoinnin tekijät. [Viitattu: 28.04.2020]. Saatavana: <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hankonen, R. 2012. Työnohjaus auttaa ymmärtämään työtä. [Verkkajulkaisu]. Viitattu: 10.05.2020. Saatavana: <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tyonohjaus-auttaa-ymmärtämään-tyota>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. Tutkimushaastatteluiden käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Koulutus.fi. 2020. Työnohjaus ei ole vain ongelmien käsittelyä vaan yhteistä oppimista. [Verkkajulkaisu]. Viitattu: 01.05.2020. Saatavana: <https://www.koulutus.fi/artikkelit/tyonohjaajaksi-17549>
- L 21.02.2001/1383. Työterveyshuoltolaki
- L 23.08.2002/738. Työturvallisuuslaki
- L 26.01.2001/55. Työsopimuslaki
- L 30.12.2014/1325. Yhdenvertaisuuslaki
- L 30.12.2014/1347. Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaantonnasta
- Luoma, M. 2020. Voimavaroja. [Verkkajulkaisu]. Viitattu: 04.05.2020. Saatavana: <https://agripiha.com/voimavarat/>
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Mielen ihmeet. 2018. Maslow'n tarvehierarkia. [Verkkajulkaisu]. Viitattu: 04.04.2020. Saatavana: <https://mielenihmeet.fi/maslown-tarvehierarkia/>
- Nakari, R. & Sjöblom, S. 2009. Toimiva kunnallinen palveluorganisaatio. Työelämän laadun, asiakastyytyvyyden ja palvelukustannusten väliset yhteydet strategisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Okko, S. 2017. Varasto on kuin pieni kaupunki. [Verkkoartikkeli]. Viitattu: 02.04.2020. Saatavana: <https://www.tttlehti.fi/varasto-pieni-kaupunki/>
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalla – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: WSOY.
- Palvelualojen ammattiliitto. 2019. Palvelualojen taskutilasto 2019. [Verkkoartikkeli]. Viitattu: 01.04.2020. Saatavana: [https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1158\\_palvelualojen-taskutilasto-2019.pdf](https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1158_palvelualojen-taskutilasto-2019.pdf)
- Paso, E. 2007. Työkyky merkitsee. [Väitöskirja]. Viitattu: 01.03.2020. Saatavana: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514283789.pdf>
- Perkiö-Mäkelä, M., Kauppinen, T. & Hirvonen, M. 2011. Suomalainen työssä jatkamisen harkitseminen ja eläke-ajatukset. Tampere: Yliopistopaino Oy.
- Pietikäinen, P. 2011. Työstä, jouta ja jaksa. Gaudeamus.
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus.
- Rantaeskola, S. Hyyti, J. Kauppila, J & Koskelainen, M. 2015. Haastavat asiakastilanteet – väkivalta työssä. Helsinki: Talentum.
- Rissanen, M. & Kaseva, E. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannukset. [Verkkoartikkeli]. Saatavana: <https://stm.fi/menetetyn-tyopanoksen-kustannukset>
- Räty, T. & Mäkinen, P. 2014. Työhyvinvointikortti – koulutuksesta suuntaa kehittämiseen. Työhyvinvointikorttikoulutusaineisto. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Seppänen-Järvelä, R. & Valaja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille – Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Soisalo, R. 2011. Väkivallan preventio sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Suomen Psykologinen Instituuttijhdistys.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. [Verkkotutkimus]. Viitattu: 29.03.2020. Saatavana: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73001/Selv200525.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Suomen työnohjaajat ry. 2020. Työnohjaus. [Verkkojulkaisu]. Viitattu: 10.05.2020. Saatavana: <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>
- Talentia. 2020. Työhyvinvointi. [Verkkojulkaisu]. Viitattu: 05.05.2020. Saatavana: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyonohjaus/>
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Kuopio: Unipress.
- Terveystalo. 2019. Hyödynnätkö jo dataa työhyvinvoinnin suunnittelussa?. [Verkkojulkaisu]. Viitattu: 05.05.2020. Saatavana: <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Uutiset/Hyodynnatko-jo-dataa-tyohyvinvoinnin-suunnittelussa/>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuononen, S. 2019. Virkistyspäivien vaikutus työhyvinvointiin. [Opinnäytetyö]. Viitattu: 03.04.2020. Saatavana: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/265923/Virkistysp%C3%A4ivien%20vaikutus%20ty%C3%B6hyvinvointiin%2011.12.2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Työpiste. 2018. Luottamuksen osoittaminen on merkki arvostuksesta. [Verkkojulkaisu]. Viitattu: 15.04.2020. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyopiste/luottamuksen-osoittaminen-on-merkki-arvostuksesta/>
- Työsuojelu. 2020. Psykososiaalinen kuormitus. [Verkkojulkaisu]. Viitattu: 05.04.2020. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Työsuojelurahasto. 2015. Tutkimus kommunikoinnista: Kuuntele, vältä oletuksia, kokeile avoimia kysymyksiä. [Verkkojulkaisu]. Viitattu 02.05.2020. Saatavana: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/tutkimus-kommunikoinnista-kuuntele-valta-oletuksia-kokeile-avoimia-kysymyksiä?publisherId=2723&releaseId=26778688>
- Työterveyslaitos. 2019. Työhyvinvointi. [Verkkojulkaisu]. Viitattu: 02.05.2020. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. 2020. Elintavat ja työhyvinvointi. [Verkkojulkaisu]. Viitattu: 04.04.2020. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>
- Wallbeck, J. 2020. [Verkkojulkaisu]. Mitä työnohjaus on. [Viitattu 07.05.2020]. Saatavilla: <https://oivallamme.fi/mita-tyonohjaus-on/>
- Vasama, T. 2014. [Verkkojulkaisu]. Vain joka neljäs pomo osaa edistää alaisten hyvinvointia töissä. [Viitattu: 02.02.2020]. Saatavilla: <http://www.hs.fi/ura/a1411525389855>
- Ylöstalo, P. 2009. Mielekäs ja menestyvä työpaikka. Helsinki: Hakapain

## **LIITTEET**

Liite 1. Haastattelurunko

## Liite 1. Haastattelurunko



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

### **Haastattelukysymykset:**

Ikä?

Kauanko olet toiminut yrityksen palveluksessa?

Koetko olevasi tyytyväinen kohdeorganisaation työntekijänä?

Mihin asioihin olet tyytyväinen tai tyytymätön yrityksen palveluksessa?

Mitä sana työhyvinvointi merkitsee sinulle?

Kumman koet tärkeämmäksi, fyysisen vai henkisen työhyvinvoinnin tässä työssäsi?

Miksi fyysinen työhyvinvointi on tärkeää?

Miksi henkinen työhyvinvointi on tärkeää?

Millaisena koet työhyvinvointiasi?

Miten olet siitä pitänyt huolta?

Kuinka yritys huomioi työntekijöidensä työhyvinvoinnin?

Kuinka yritys huomioi sinun työhyvinvointiasi?

Minkälaisia työhyvinvointia parantavia palveluita tiedät yrityksellä olevan?

Käytätkö yrityksen tarjoamia hyvinvointia parantavia palveluita?

Millä tavoin voisit kehittää omaa työhyvinvointiasi?

Miten yritys voi tukea sinua sen kehittämisessä?

Mitä palveluita yritys voisi tarjota sinulle mistä olisi hyötyä?

