



# TYÖHYVINVOINNIN KOKEMUKSIA YKSIN TYÖSKENNELLESSÄ

Niina Uusitalo

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2012  
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen  
koulutusohjelma  
Tampereen ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

UUSITALO, NIINA:  
Työhyvinvoinnin kokemuksia yksin työskennellessä

Opinnäytetyö 47 s., Liitteet 5 s.  
Toukokuu 2012

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työntekijöiden henkilökohtaisia ajatuksia ja kokemuksia yksintyöskentelystä. Tutkimuksessa haluttiin myös tuoda esille mahdollisia ongelmia ja haasteita työhön liittyen sekä työntekijöiden mielipiteitä yksintyöskentelyn helppoudesta tai vaikeudesta. Tavoitteena oli myös kartoittaa, mitä yhteisiä asioita työntekijät kertovat työstään ja mitä heille merkitsevät työhyvinvointi ja työuupumus.

Opinnäytetyön toisessa luvussa käydään läpi työhyvinvoinnin teoriaa muun muassa Abraham Maslowin tarvehierarkian avulla. Kolmannessa luvussa käsitellään esimiesten merkitystä työhyvinvoinnissa. Neljännessä luvussa puolestaan keskitytään työkykyyn ja siihen liittyviin tekijöihin. Viides luku käsittelee työuupumusta ja sen merkitystä.

Tutkimuksen menetelmänä toimi kirjallisessa muodossa oleva teemahaastattelu ja vastaajien anonymiteetti säilytettiin. Mukana tutkimuksessa oli kahvilan työntekijöitä, jotka työskentelevät työpaikoillaan osan aikaa yksinään tai koko päivän.

Tutkimuksesta selvisi, että työntekijät painottivat työhyvinvoinnin merkityksessä hyvää työilmapiiriä sekä mukavia työkavereita. Työntekijät toivoivat esimiesten osallistuvan enemmän ja kysyvän kuulumisia. Heidän mielestään hyvä esimies on reilu ja oikeudenmukainen ja osaa antaa palautetta työnteosta. Helppoisimmaksi asiaksi yksintyöskentelyssä työntekijät kokivat työn itsenäisyyden ja vaikeimmaksi asiaksi puolestaan kiireen.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Service Management

UUSITALO, NIINA:

The experiences of Well-being at Work when Working Alone

Bachelor's thesis 47 pages, appendices 5 pages

May 2012

---

The purpose of this thesis was to find out employees' personal thoughts and experiences when working alone. In this research, there was also a wish to highlight possible problems and challenges concerning work as well as employees' opinions about how hard or easy working alone can be. The aim was also to survey what common things employees tell about their work and what they think about well-being at work and burnout.

The theory of this thesis consists of well-being at work, the contribution of superiors to well-being, ability to work and also the significance of burnout. The study was carried out by theme interviews which were in written form. They were implemented so that the respondents could remain anonymous. Participants in the research were people who work at a café and who work alone part-time or full-time.

According to the result of the study, employees emphasized good work atmosphere and nice co-workers in well-being at work. Employees also wished that superiors were more participative and that they inquired how the employees were doing. Employees think that a good superior is democratic, righteous and he is able to give feedback on the work. The employees also said that the easiest thing when working alone is independence at work and the hardest thing is rush.

---

Keywords: well-being at work, working alone, cafe, burnout

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1 Työhyvinvoinnin merkitys.....	7
2.2 Työhyvinvoinnin portaat ja Abraham Maslowin tarvehierarkia .....	8
2.3 Välineitä työhyvinvointiin.....	10
2.4 Työyhteisön hyvinvointi.....	11
2.5 Yksilön hyvinvointi ja terveys .....	12
2.6 Yksilön vahvuudet ja osaaminen .....	13
2.7 Yksintyöskentely .....	14
2.8 Aikaisempia tutkimuksia työhyvinvoinnista .....	16
3 ESIMIESTEN MERKITYS TYÖHYVINVOINNISSA .....	17
3.1 Hyvä esimiestyö.....	17
3.2 Itsensä johtaminen.....	18
3.3 Työhyvinvoinnin johtaminen .....	20
3.4 Työhyvinvointi kilpailukykyinä.....	21
4 TYÖKYKY .....	23
4.1 Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja tyky- toiminta.....	23
4.2 Työhön perehdyttämisen merkitys .....	24
4.3 Muuttuva työympäristö.....	25
5 TYÖUUPUMUS .....	27
5.1 Työuupumuksen merkit ja aiheuttajat .....	27
5.1.1 Stressi jatkuvana oireena .....	28
5.1.2 Masentuneisuus .....	28
5.2 Otollisimmat olosuhteet työuupumukselle.....	29
5.3 Ennaltaehkäisevä toiminta.....	30

6 TUTKIMUKSEN ETENEMINEN.....	31
6.1 Tutkimuksen idea ja tutkimusmenetelmä.....	31
6.2 Tutkimusmenetelmän edut ja haitat.....	32
6.3 Tutkimuksen tavoite ja toteutus .....	32
6.4 Tutkimuksen analysointi .....	34
7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	42
LÄHTEET.....	46
LIITTEET .....	48

## 1 JOHDANTO

Viime vuosina työhyvinvoinnin merkitys on noussut esille monissa eri yhteyksissä. Yritysmaailmassa ollaan huomattu, että työhyvinvointi on yksi yritysten menestystekijöistä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on yhtä lailla kannattavaa paitsi työntekijän itsensä myös yrityksen ja työyhteisön kannalta. Lähtökohtana työhyvinvoinnille voidaan pitää ihmisen fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvin voimista (Rauramo 2008, 30).

Halusin tehdä tutkimusta työhyvinvoinnista ja yksintyöskentelystä kahviloissa, koska aihe on mielestäni mielenkiintoinen ja itselle työn kautta tullut monesti esiin. Tutkimuksen menetelmänä on kirjallisessa muodossa oleva teemahaastattelu. Haastatteluja en kuitenkaan lähtenyt toteuttamaan, koska työntekijät työskentelevät nimenomaan yksin ja tästä syystä haastatteluja olisi ollut vaikea saada sovittua. Itselläni myös muutto toiselle paikkakunnalle oli osasyynä siihen, että päädyin tutkimuksen toteuttamaan kirjallisessa muodossa. Näin ollen tutkimukseen osallistuvia työntekijöitä pyysin vastaamaan lomakkeeseen, jossa kysyttiin avointen kysymysten muodossa tutkimukseen liittyviä asioita.

Tutkimuksessa halusin selvittää työntekijöiden henkilökohtaisia tuntemuksia ja ajatuksia yksintyöskentelystä ja siihen liittyvistä asioista. Pyysin heitä myös kertomaan, mitä asioita he kokevat työssään vaikeiksi tai helpoiksi. Tutkimuksessa halusin myös kartoittaa työhyvinvoinnin ja työuupumuksen merkitystä työntekijöiden omasta näkökulmasta.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvointia voidaan määritellä monella eri tavalla. Tärkeimpänä asiana työhyvinvoinnin kannalta ovat ihmisen kokemat tuntemukset itsestään työpäivän aikana. Työhyvinvoinnista voidaan sanoa, että se tarkoittaa yksilön hyvinvointia ja toisaalta myös koko työyhteisön tunnetta ja jaksamista. Jokainen yksilö kokee työhyvinvoinnin omalla tavallansa, mutta ennen kaikkea työhyvinvoinnissa on tärkeää kokea onnistumista työssä sekä työn iloa. Keskeisimpinä tekijöinä työhyvinvoinnissa voidaan pitää työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työn kehittämiseen, sen sisältöön sekä työaikoihin. Nämä asiat vaativat luottamusta esimiehiltä sekä työyhteisöltä. (Ojala & Ahonen 2003, 19; Rauramo 2008, 132.)

Työelämässä tapahtuneet muutokset ja kasvaneet vaatimukset ovat osaltaan korostaneet työhyvinvoinnin merkitystä. Nämä voivat usein merkitä uhkaa työntekijöille turvallisuuden, hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. Työhyvinvointi koostuu siis monesta eri tekijästä ja näihin tekijöihin voidaan luetella työntekijän jaksaminen, työntekijän terveys, työilmapiiri, työpaikan turvallisuus, hyvä työn hallinta sekä johtaminen. (Rauramo 2008, 16; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012.)

Työterveyslaitoksen tutkija ja Työn imu- kirjan kirjoittaja Jari Hakanen (2011) toteaa, että työhyvinvoinnista keskustelu on monesti liian mustavalkoista. Hakasen mukaan puheissa on monesti liikaa negatiivisuutta, liiallista vastakkainasettelua sekä painottamista työpahoinvoinnista. ”Sen sijaan, että toivotettaisiin kollegalle hyvää huomenta, kysytään ensimmäiseksi, onko ollut kiire” (Hakanen, 2011). Hakanen toteaa, että niin kielteiset kuin myönteisetkin asiat tarttuvat, joten välillä kannattaa katsoa peiliin ja miettiä omaa asennetta. Hakasen mukaan työhyvinvoinnissa on kyse vaakakupista, jossa tasapainossa ovat työhön panostaminen sekä se, mitä työntekijä kokee itse saavansa työnteostaan. (Hakanen 2011.)

## 2.2 Työhyvinvoinnin portaat ja Abraham Maslowin tarvehierarkia

Työhyvinvoinnista ja nimenomaan yksilön hyvinvoinnista puhuttaessa esille voidaan nostaa Abraham Maslowin tunnettu tarvehierarkia. Tarvehierarkian mallia kuvataan pyramidilla ja se muodostuu viidestä eri portaasta, jossa jokainen porraskuva kuvaa ihmisen eri tarpeita ja tavoitteita. Nämä ihmisen perustarpeet ovat riippuvaisia toisistaan tietyn järjestyksen mukaisesti. Kun ihmisen tarve on tyydytetty, herää seuraavan tason tarve hallitsemaan elämää. Näin ollen vallitsevana oleva tarve ohjaa ihmisen käyttäytymistä. Alla olevassa kuviossa on esitetty tarvehierarkian malli pyramidin avulla. (Ojala & Ahonen 2003, 20; Rauramo 2008, 29.)



KUVIO 1. Abraham Maslowin tarvehierarkia ja työhyvinvoinnin portaat (Ojala & Ahonen, 2003, 21, muokattu)



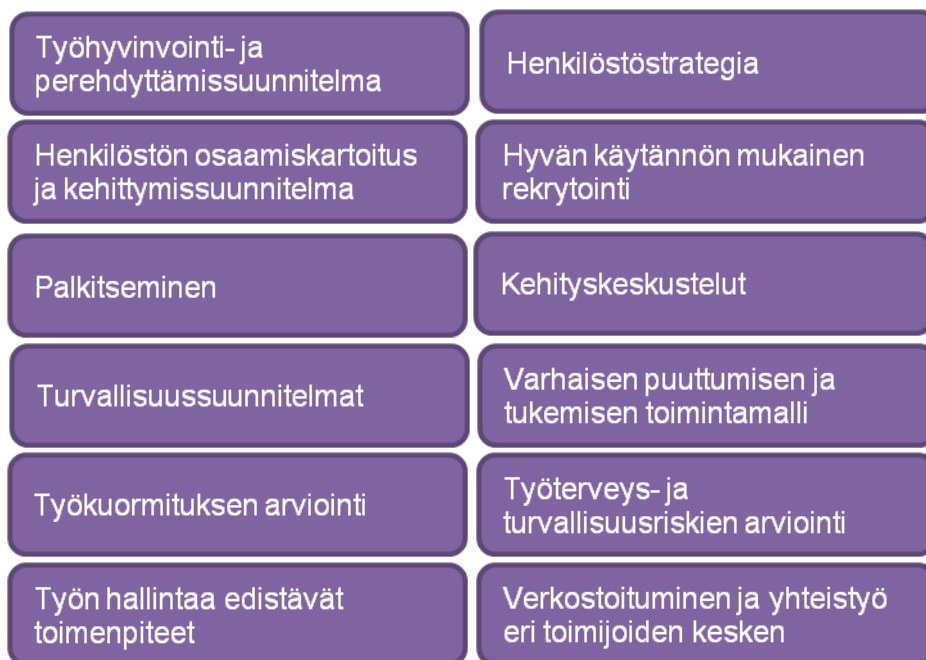
Ensimmäisellä tasolla olevat tarpeet muodostuvat ihmisen fysiologisista perustarpeista ja niitä voidaan pitää tarvehierarkiassa lähtöpisteenä. Ihmisen tärkeimpiä perustarpeita ovat hengittäminen, syöminen, juominen sekä nukkuminen. Nämä perustarpeet kuvastavat ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Työhyvinvoinnin perustana voidaankin pitää ihmisen fyysistä hyvinvointia. Maslowin tarvehierarkiassa toisella portaalla on tarve turvallisuudesta. Tähän sisältyy fyysinen turvallisuus osana työtä ja toimeentuloa, moraalinen ja psykologinen turvallisuus sekä tunne turvallisuudesta omaisuuden ja terveyden kannalta. Myös rikosten torjumiseen liittyvä turvallisuus on osana turvallisuuden tarpeita. Tämä turvallisuuden tarve liittyy ihmisillä pysyvyyden ja tasapainon säilyttämiseen. (Ojala & Ahonen 2003, 20; Rauramo 2008, 30-31.)

Kolmannella portaalla olevat tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua erilaisiin yhteisöihin. Näihin tarpeisiin liittyvät kaikki sosiaaliset ihmissuhteet niin töissä kuin myös muualla ympäristössä. Tämä tarve on ihmisellä tukemassa jaksamista työssä sekä sitoutumista työhön. Kun ihmisen perustarpeet ja turvallisuuden tarve on tyydytetty, korostuu ihmisen tarve yhteenkuuluvuuteen ja rakkauteen. (Ojala & Ahonen 2003, 21; Rauramo 2008, 31.)

Neljännän tason tarpeet muodostuvat arvostuksesta ja tämä tarve voidaan jakaa vielä kahteen eri tasoon. Alemmalla tasolla arvostuksen tarve koostuu kunnioituksesta ja kuulusuudesta. Ylemmällä tasolla puolestaan puhutaan ihmisen saavutuksista, kompetenssista ja itsetunnosta. Työelämässä arvostus liittyy ihmisen ammattitaitoon ja osaamiseen. Arvostus on osana sosiaalista hyvinvointia ja se tuo työelämään turvallisuuden tunnetta. Ylimmällä tasolla oleva tarve perustuu itsensä toteuttamiseen ja siihen kuuluvat muun muassa halu kehittää omaa toimintaansa, osaamistaan ja itseään sekä halu saavuttaa asioita elämässä. Maslowin tarvehierarkiasta puhuttaessa voidaan puhua vielä yhdestä portaasta, joka koostuu ihmisen omista motiiveista, arvoista sekä sisäisestä energiasta. Nämä tarpeet ohjaavat ihmisen halua ja sitoutumista asioihin. (Ojala & Ahonen 2003, 21; Rauramo 2008, 32.)

### 2.3 Välineitä työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnin edistämiseen voidaan käyttää erilaisia työvälineitä, joiden avulla voidaan kehittää työskentelyä. Esimerkiksi työhönohjaustoiminta ja mentorointi edistävät ihmisten jaksamista työssä ja mahdollistavat sen, että työssä ollaan entistä pidempään. Eri organisaatioihin toimivat toiset mallit paremmin kuin toiset ja sen takia esimiesten, johdon ja työhyvinvoinnin toimijoiden tulisi perehtyä näihin huolellisesti ja yhteisesti sopia mitkä ovat juuri omaan organisaatioon toimivia. (Suonsivu 2011, 66.) Suonsivu (2011, 67) on koonnut hyviä toimintamalleja ja suunnitelmia, joiden avulla työhyvinvointia voidaan edistää yrityksissä. Näistä toimintamalleista olen koonnut alla olevaan kuvioon tärkeimpiä.



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin edistämisen malleja (Suonsivu 2011, 67, muokattu)

Työhyvinvointia voidaan tukea myös organisaation tasolla ja yrityksissä eri palveluiden kautta. Tällaisia palveluita ovat muun muassa työpaikalla tapahtuva ruokailu, savuton ja päihteetön työpaikka, kuntoutukset, tapaturmien- ja eri

sairauksien ja ammattitautien torjunnat sekä mahdollisuudet fyysisen kunnon kohentamiseen. (Suonsivu 2011, 67.)

Mentoroinnilla voidaan sanoa olevan monia erilaisia määritelmiä. Perinteisesti mentoroinnilla tarkoitetaan kahden ihmisen välistä vuorovaikutussuhdetta, joka on auttavaa, kehittävää sekä osallistuvaa. Mentoroinnilla on pyrkimys tavoitteelliseen toimintaan ja sen avulla pyritään löytämään ja tunnistamaan eri kykyjä ja ominaisuuksia mentoroitavassa ja kehittämään näitä piirteitä. Mentori puolestaan on kokeneempi henkilö ja iältäänkin yleensä vanhempi. Hän antaa tietonsa, verkostonsa ja tukensa nuoremman mentoroitavan käyttöön. (Tuovinen 2011, 18-19.)

## 2.4 Työyhteisön hyvinvointi

Perustana työyhteisöjen työhyvinvoinnille ovat tasa-arvoisuus ja terveys. Näissä työyhteisöissä tulisi toteutua syrjimättömyys, oikeudenmukaisuus sekä osallistuminen. Myös muun elämän ja työn yhteensovittaminen, sukupuolten tasa-arvo, eri kulttuuritaustoista tulleiden huomioon ottaminen sekä eri-ikäisten huomioiminen tulisi toteutua. Työntekijöiden kokemukset hyvinvoivasta työyhteisöstä ovat osaltaan edesauttamassa työssä jaksamisessa ja työsuorituksen parantumisissa. Hyvinvoiva työyhteisö auttaa myös työntekijöiden sitoutumista työhön, motivaatiota, työtyytyväisyyden lisääntymistä, terveyden ja stressin hallinnan kasvamista sekä luottamuksen syntymistä. (Suonsivu 2011, 58-59.)

Otalan ja Ahosen (2003, 140) mukaan työyhteisön hyvinvoinnin voidaan katsoa sisältävän työpaikan ilmapiirin ja me-hengen, yhteistyön ja yhteisöllisyyden työpaikalla sekä työsuojelun, johon kuuluvat työturvallisuus ja työterveyshuolto. Hyvinvointia työyhteisössä kuvataankin me-henkisyydellä sekä työn sujumisella. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksessä vuorovaikutus on avointa ja vaikeistakin asioista uskalletaan puhua. Näin ollen myös vuorovaikutus on toimivaa. Työyhteisössä johtaminen toimii työntekijöitä kuunnellen ja se on tasapuolista. Työnjako sujuu oikeudenmukaisesti eikä ketään syrjitä. Myös palautteen anto

on rakentavaa puolin ja toisin. (Suonsivu 2011, 59.) Hyvin voivassa työyhteisössä voidaan myös käyttää sanaa voimaantuminen, joka on ”moniulotteista inhimillisten vahvuuksien, voimavarojen, mielekkyyden, optimaalisten, positiivisten ja onnistumisen kokemusten, motivaationalisten prosessien, ihmisyyden toteutumista edistävien sosiaalisten käytänteiden edistämistä (Siitonen 1999).

Toimivassa työyhteisössä on käytössä erilaisia välineitä ongelmien ratkaisuksi sekä mahdolliset valmiudet erilaisten muutosten hallintaan. Toiminta työssä suunnataan tulevaisuuteen ja näin ollen se on kehittämishaluista ja suunnitelmallista. Menetelmät työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ovat osiltaan erilaisia puhuttaessa yksilöstä tai koko työyhteisöstä. Koko työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa jokainen ihminen, jolla on jonkinlainen rooli työyhteisössä. (Suonsivu 2011, 59-60.)

## 2.5 Yksilön hyvinvointi ja terveys

Nykypäivänä yhä enemmän työhyvinvointi voidaan liittää yhtenä osana ilmapiiriin, osaamiseen ja motivaatioon. Näiden ohella ei kuitenkaan saisi unohtaa yksilön terveyden merkitystä, koska sillä on todella suuri vaikutus työntekijän osaamisen hyödyntämiseen. Jotta ihminen selviytyy työstään hyvin, vaatii se tietoja ja taitoja työstä sekä terveitä asenteita ja arvoja. Ihmiset hyödyntävät osaamistaan eri tavalla ja jokaisen työntekijän osaaminen riippuu pitkälti yksilön fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista sekä hänen sosiaalisista kyvyistään. (Ojala & Ahonen 2003, 22.)

Ihmisen elimistö kaipaa tietynlaista kuormitusta ja haasteita pysyäkseen terveenä. Tällä tarkoitetaan ihmisen aivoja, hermostoa, luita, lihaksia sekä verenkierto- ja hengityselimistöä. Sopiva työn kuormitus edistää työntekijän työkykyä sekä terveyttä. Ihmisen tulisi vaalia terveyttään, koska se on tärkeä voimavara. Terveysteen voidaan vaikuttaa terveellisten elintapojen avulla ja jokainen on tästä itse vastuussa. Terveellisiin elämäntapoihin voidaan luetella kuuluvan terveellinen ravinto, riittävä uni ja lepo, säännöllinen sekä kohtuullinen

liikunta, tupakoimattomuus ja kohtuullinen alkoholin käyttö. (Rauramo 2008, 37, 60.)

Liikunnalla voidaan sanoa olevan merkittäviä vaikutuksia terveyteen. Kun ihmisen fyysinen kunto on hyvä, jaksaa hän paremmin työssään ja näin ollen nauttii myös vapaa-ajasta. Liikunnalla on suuri vaikutus ihmisen työ- ja toimintakykyyn sekä henkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Myös terveellinen ravinto on osana ihmisen terveyttä. Ravitsemuksessa on olemassa suosituksia ja tavoitteita terveyden ylläpitämiseksi. Näitä suosituksia ovat natriumin ja kovan rasvan vähentäminen, ravintoaineiden saanti tasapainoisesti, hiilihydraattien lisääminen, energian saannin ja kulutuksen tasapainottaminen sekä kohtuullisuus alkoholin käytössä. Unen tarve ihmisillä on varsin yksilöllistä, mutta vaihtelee kuuden ja yhdeksän tunnin välillä. Nyky-yhteiskunnassa väsymys ja unettomuus ovat yleisiä ja niillä on suuri vaikutus ihmisen työ- ja toimintakykyyn. Unen puute lisää työssä virheitä sekä tapaturma-alttiutta. Se aiheuttaa myös muistihäiriöitä, keskittymisvaikeuksia, ärtyneisyyttä sekä ihmissuhdeongelmia. (Rauramo 2008, 61, 64, 68-69.)

## 2.6 Yksilön vahvuudet ja osaaminen

Ihmisillä on erilaisia vahvuuksia ja niiden tunnistaminen vaatii monesti itsensä tutkiskelua omasta itsestään sekä pohdiskelua elämästään. Kun ihminen on tietoinen omista vahvuuksistaan ja käyttää niitä työssään, voi hän hallita paremmin työtehtäviään. Työn hallinnalla tarkoitetaan yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa työhön, sen sisältöön ja olosuhteisiin. Työn hallintaan voidaan sisällyttää muun muassa vaikutusmahdollisuudet, työn monipuolisuus sekä omaan työhön liittyvät päätöksenteot ja niihin osallistuminen. Muita olennaisia asioita ovat työntekijän taidot ja kyvyt. (Suonsivu 2011, 45.)

Yksilön osaamisella tarkoitetaan sitä, kuinka työntekijä pystyy omalla tekemisellään vaikuttaa omaan työhönsä sekä koko työyhteisön toiminnan kehittämiseksi. Osaaminen voidaan jakaa kahteen eri osaan eli täsmätietoon ja hiljaiseen tietoon. Täsmätieto on tietoa, jota voidaan hankkia koulutuksilla ja sitä

voidaan levittää ja jakaa. Sitä voidaan kuvata myös numeroilla, sanoilla ja muilla eri symboleilla. Hiljainen tieto puolestaan kertyy eri kokemusten kautta ja se on niin sanottua ääneenlausumatonta tietoa. Hiljainen tieto on viisautta ja näkemyksiä asioista ja sitä, kuinka asiat tulisi tehdä. Työyhteisössä osaaminen saadaan käyttöön yhdistelemällä ja jakamalla eri ihmisten osaamista ja näin se saadaan muodostettua myös kilpailueduksi. Tärkeää on jakaa täsmätietoa sekä hiljaista tietoa, jotta tieto saadaan kaikille yhteiseksi hyödyksi. (Ojala & Ahonen 2003, 22-23.)

Yhtenä perustekijänä työhyvinvoinnissa on ihmisen kokemukset työnsä osaamisesta ja sen päivittämisestä ajantasalle. Oppimista voidaan pitää elinikäisenä prosessina, jossa osaamista uudistetaan jatkuvasti. Nykypäivänä työntekijöiden odotetaan osaavan laaja-alaisesti asioita ja työelämä myös vaatii työntekijöiltä halua kehittää oppimistaan. Hyvä ammatillinen osaaminen on osatekijänä vahvistamassa työntekijän itsetuntoa. Sen myötä myös omat resurssit ja ajankäyttö ovat hallinnassa. (Suonsivu 2011, 48.)

## 2.7 Yksintyöskentely

Yksintyöskentelystä on kyse silloin, kun työtä tehdään fyysisesti eristyksissä muista. Fyysinen yksintyöskentely on työtä, jossa ei saada yhteyttä muihin, kuin käyttämällä teknisiä laitteita. Fyysisessä yksintyöskentelyssä tapaturman aiheutuessa henkilö voi kokea myös henkisiä haittoja. Psykkinen yksintyöskentely on ihmisen työskentelyä muiden kanssa, mutta olosuhteet voivat olla sellaisia, ettei muista työntekijöistä ole apua vaaratilanteissa. Kun työntekijällä ei ole mahdollisuutta saada apua työkavereiltaan ja hän joutuu työskentelemään uhkailujen kohteena tai väkivallan uhan alaisena, on kyse psyykkisestä yksintyöskentelystä. Myös mikäli työntekijä joutuu muiden työntekijöiden tai esimiehen eristämäksi, kyse on psyykkisestä yksintyöskentelystä. Syinä eristämiseen voi olla esimerkiksi työntekijän vammaisuus, ammatillinen kilpailu, työn suorittamiseen liittyvät erot tai maailmankatsomukselliset erot. (Työsuojeluhallinto, 2012.)

Työturvallisuuslaki on asettanut lakipykälää koskien työturvallisuutta. Näiden pykälien tarkoituksena on turvata työntekijöiden työkyky sekä parantaa työympäristöä. Tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä ammattitauteja, työtapaturmia sekä muita haittoja johtuen työstä ja työympäristöstä. Pykälä 29 kertoo yksintyöskentelystä seuraavaa:

Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 29 §).

Monilla eri aloilla uusi teknologia edellyttää työntekijöiltä erityisiä taitoja erityisesti työn luonteen muuttuessa. Monilla aloilla muutokset työn suhteen ovat aiheuttaneet työvoiman vähentämistä. Tästä johtuen työpaikalla saattaa olla vain yksi työntekijä edustaen tiettyä ammattia ja näin ollen hänellä ei ole mahdollisuuksia pyytää apuja työkavereiltaan tai keskustella työhön liittyvistä asioista. Mikäli työpaikalla on enemmän saman ammatin edustajia, tunne eristäytyneisyydestä vähenee. Tämä ei kuitenkaan onnistu jos työpaikalla vuorovaikutussuhteet eivät ole kunnossa. Yhteydenpitoa voidaan pitää avainsanana siihen, että ihmiset eivät koe eristyneisyyttä. Yhteydenpito muiden työntekijöiden kanssa työpaikalla voi kuitenkin olla rajoitettua tai puuttua kokonaan joidenkin esteiden vuoksi. Esimerkiksi tiettyjen laitteiden ja koneiden sijoittelu saattaa aiheuttaa tällaisia ongelmia. (Työsuojeluhallinto, 2012.)

Mikäli yksintyöskentelyyn liittyy haittoja, tulisi ne pystyä jo ennalta huomioimaan ja mahdollisuuksien mukaan joko vähentämään tai poistamaan kokonaan. Työpaikalla tulisi aina varautua mahdollisiin vaaratekijöihin. Jotkin työt edellyttävät yksintyöskentelyä ja toisille tällainen työskentely toimii paljon paremmin. Tärkeää on kuitenkin tunnistaa, aiheutuuko yksintyöskentelystä haittoja. Lyhytaikaisetkin työtilanteet voivat olla työntekijälle rasittavia henkisesti. Tällaisia kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa urakkatyö,

vuorotyö ja siihen liittyvät epätavalliset työajat, työn rasittavuus ruumiillisesti sekä huono ergonomia työasennoissa. Kuormitustekijöiksi voidaan listata myös tapaturmavaarat sekä avun saannin vaikeus työtilanteissa. (Työsuojeluhallinto, 2012.)

Yksintyöskentelyyn liittyviä haittoja voidaan torjua siten, että työt suunnitellaan etukäteen ja näin yksintyöskentelyä ei pääse syntymään. Työntekijöiden työpiste tulisi varustaa niin, että yhteydenpito on mahdollista ja että työpaikassa on toimivat hälytys- ja itsepuolustusvälineet. Työntekijät tulisi myös opastaa työpaikalla oleviin turvallisuusohjeisiin sekä eri välineiden käyttöön. Töihin liittyvä tauotus sekä mahdollisuudet keskustella muiden kanssa taukojen aikana ovat osaltaan lieventämässä yksintyöskentelyn haittoja. (Palvelualojen ammattiliitto, 2012.)

## 2.8 Aikaisempia tutkimuksia työhyvinvoinnista

Työhyvinvoinnista löytyy erilaisia tutkimuksia ja näitä tutkimuksia ovat toteuttaneet monet eri tahot kuten esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriö sekä työterveyslaitos. Työterveyslaitoksella löytyy monia erilaisia tutkimushankkeita ja aihealueita ovat muun muassa muuttuva työelämä, terveys ja työkyky, työhyvinvointi sekä työyhteisö ja esimiestyö. Tutkimushankkeita on myös toteutettu eri aloille. (Työterveyslaitos, 2012, E.) Työhyvinvoinnin osalta löysin erilaisia tutkimushankkeita, mutta näistä hankkeista en löytänyt toteutetuksia hotelli- ja ravintola-alalle.

Ammattikorkeakoulujen verkkokirjastosta Theseuksesta löysin myös paljon erilaisia opinnäytetöitä, joissa käsitellään työhyvinvointia. Esimerkiksi Tampereen ammattikorkeakoulussa Johanna Liemaa on toteuttanut työhyvinvointitutkimuksen hotelli- ja ravintola-alalle. Jyväskylän ammattikorkeakoulussa Nojosen Pirkko puolestaan on tehnyt tutkimuksen ravitsemistyöntekijöiden työuupumuksesta. Aikaisemmista opinnäytetöistä en kuitenkaan löytänyt tutkimuksia liittyen kahviloiden työhyvinvointiin.



### 3 ESIMIESTEN MERKITYS TYÖHYVINVOINNISSA

#### 3.1 Hyvä esimiestyö

Organisaatiossa hyvä esimies on keskeinen henkilö tuloksenteon suhteen. Esimiehen tulee toiminnallaan johtaa itse työtä eikä sen tekemistä. Kun jokainen työpaikallaan toimii niin kuin häneltä odotetaan ja tietää roolinsa, voidaan sanoa esimiehen onnistuneen työssään. Esimiehen tulisi ymmärtää perustehtävät esimiestyöhön liittyen ja hänen tulisi kyetä keskittymään olennaiseen. Esimiehen perustehtävä yleisellä tasolla onkin työyhteisön johtaminen kohti parhainta mahdollista suoritusta. (Aarnikoivu 2008, 34; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2011.) Työ- ja elinkeinoministeriö on koonnut yhteen esimiehen tärkeimpiä ominaisuuksia ja näin ollen hyvä esimies ”kuuntelee ja on läsnä, jakaa tietoa selkeästi, kannustaa ja antaa palautetta, tuntee työn tavoitteet, on suunnitelmallinen ja ennakoi, tarttuu rohkeasti ongelmiin sekä arvostaa ja rakentaa luottamusta” (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2011).

Kun käsitellään esimiestyötä ja siihen liittyviä asioita, puhutaan yleensä tilanteista, joissa esimies on alaistensa kanssa vuorovaikutuksessa työhön liittyvissä asioissa. Tällainen esimiestyö on niin sanotusti suoraa esimiestyötä. Suoran esimiestyön ohella ei kuitenkaan tulisi unohtaa esimiehen erityistä roolia, esimerkiksi johtamista eikä epäsuoraa esimiestyötä. Epäsuorasta esimiestyöstä on kyse esimerkiksi silloin kun esimiehellä on tavoite kehittyä paremmaksi osallistumalla siihen järjestettyyn valmennukseen. (Aarnikoivu 2008, 35.)

Monesti esimies oppii käytännön työtä tekemällä miten hänestä voi tulla hyvä esimies ja omalla toiminnallaan hän voi työssään oppia koko ajan toimimaan paremmin. Monien eri tutkimusten mukaan tärkeänä tekijänä työntekijän hyvinvoinnille ja työssä toimimiseen on suhde esimieheen. Esimiehillä myös stressi on lisääntynyt huomattavasti ja tämän takia on tärkeää, että esimiehen hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehditaan. Kun esimies voi hyvin, on työyhteisöllä edellytykset hyvinvointiin ja tuloksiin. Monesti esimiehet, jotka ovat

suoraan tekemisissä alaistensa kanssa, ovat todella taitavia vuorovaikutustaidoissansa. Esimiehiin myöskin kohdistuu paljon odotuksia ja tästä johtuen esimiehen tulisi saada tukea omaan työhönsä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2011; Työterveyslaitos 2011, A.)

Hyvän esimiestyön ohella tulisi nostaa esille myös alaisten vastuu ja velvollisuudet. Onnistuminen työssä vaatii niin esimiehen kuin alaistenkin yhteistyötä. Jotta työyhteisöstä saadaan toimiva, täytyy kiinnittää huomiota niin hyvään johtajuuteen kuin myös monipuolisiin alaistaitoihin. Hyvillä alaistaidoilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä ymmärtää oman työntekonsa ja panoksensa merkityksen osana koko työyhteisön tehtävää. Alaistaidot liitetään myös hyvään käytökseen sekä hyvään yhteistyöhön. Esimies voi olla osaltaan edistämässä alaistaitoja antamalla riittävästi palautetta työnteosta sekä kertomalla selkeyttävästi työtehtävistä, työn tavoitteista sekä toimenkuvista. (Aarnikoivu 2008, 79; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2011.)

Terveys- ja turvallisuusministeriö on laatinut työnantajille ohjeita työhyvinvointiin liittyviin asioihin. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajien on hankittava asianmukaisia ja kunnollisia työhyvinvointiin liittyviä hankintoja niin kuin ne on mahdollista ja käytännöllistä toteuttaa. Tällaisia työnhyvinvointiin liittyviä tarpeellisia hankintoja ovat esimerkiksi paikka jossa peseytyä, vessat sekä lepo- ja taukotila ja näistä on olemassa tarpeen vaatiessa tarkempia ohjeita. (Health and Safety Executive, 2011.)

### 3.2 Itsensä johtaminen

Johtamista ei tulisi jättää vain johtajien harteille, vaan johtaminen tulisi nähdä osana yhteistä toimintaa. Jokaisen työntekijän tulisi ottaa vastuuta toiminnan sujumisesta ja heidän tulisi myös ymmärtää yhteistoimintaan ja johtamiseen liittyvät pelisäännöt. Johtamiseen liittyvä näkökulma pitäisi siis kohdistaa osaksi itsensä johtamista. Itsensä johtamisessa ydinasioina voidaan pitää itsetuntemusta ja siihen liittyvää kasvua ja kehittymistä. Tällaista kasvua voidaan myös kuvastaa sanalla uudistuminen ja se koostuu kolmesta eri

asiasta: itseluottamuksesta, itsetuntemuksesta sekä reflektointitaidosta. (Sydänmaanlakka 2006, 7, 33.)

Sydänmaanlakka (2006, 274) kirjoittaa itsensä johtamisen vastaavan kolmeen peruskysymykseen, joita ovat; kuka minä olen? missä minä olen? sekä minne minä olen olen menossa?.” Näiden kysymysten vastaukset auttavat ihmistä hahmottamaan oman elämänsä merkitystä. Ihminen on itse vastuussa omasta elämästään ja sen takia on tärkeää, että ihmisillä on myös suunta ja tarkoitus omalle elämälleen. Älykäs itsensä johtaminen voidaan tiivistää seitsemään periaatteeseen, joiden avulla voimme hallita itseämme paremmin. Alla olevassa kuvioissa on kuvattu nämä periaatteet askelina kohti mielenrauhaa. (Sydänmaanlakka 2006, 274, 287.)



KUVIO 3. Itsensä johtamisen seitsemän periaatetta (Sydänmaanlakka 2006, 287, muokattu)

Itsensä johtamista voidaan pitää yhtenä tärkeimmistä tekijöistä tulevaisuuden menestystekijänä niin työssä kuin myös yleisesti elämässä (Kurtén 2001, 167). Elämässä tahti kiihtyy koko ajan ja samalla tulee yhä enemmän tietoa ja näiden myötä täytyy tehdä yhä useammin erilaisia päätöksiä ja valintoja. Tämän takia on oleellista osata johtaa itseään ja erottaa epäoleelliset asiat olennaisista. Yhtä lailla muutokset ja niihin sopeutuminen vaatii itsensä johtamista. Näin ollen voidaan sanoa, että keskeisiä menestymis- ja selviytymiskeinoja elämässä ovat itsensä johtaminen sekä eri tunnetilojen hallinta. (Kurtén 2001, 167.)

### 3.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Keskeisiä asioita työhyvinvoinnin johtamisessa ovat henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä suunnitelmat ammatillisesta kehittymisestä niin yksilön kuin työyhteisön kannalta (Suonsivu 2011, 165). Tärkeinä asioina organisaatioissa painottuvat työsuoritusten seuranta ja arviointi, työn organisoiminen sekä tavoitteiden asettaminen. Työhyvinvoinnin johtamisessa on tärkeää, että työntekijä ei kuormitu liikaa työn takia. Vastakohtana kuormittumiselle voidaan pitää alikuormittumista. Alikuormittumisessa työntekijä ei välttämättä ole koulutustaan vastaavissa tehtävissä ja se voi aiheuttaa työntekijälle turhautumista sekä henkisten voimavarojen vähentymistä. Kun organisaatiossa määritellään tavoitteita, tulisi tässä kohtaa ottaa huomioon työntekijöiden näkemykset asioista. Työhyvinvoinnin johtamisessa tulisi huomioida erilaiset ikäryhmät ja järjestää työ joustavasti. Tällaiset järjestelyt vaativat kuitenkin asennemuutosta yksityiseltä ja julkiselta sektorilta sekä poliittisilta päättäjiltä ilman, että unohdetaan kansalaisten mielipiteet. (Suonsivu 2011, 165-166.)

Yhtenä tärkeänä osana pätevää johtamista ja työhyvinvoinnin johtamista pidetään työhyvinvoinnin osaamista. Suonsivun (2011, 167) mukaan siihen sisältyvät ”johtajan arvomaailma, ihmiskäsitys ja maailmakäsitys, luottamus itseensä ja alaisiinsa, itsen ja muiden kunnioittaminen, vahva tunneäly ja viisaus, itsensä johtaminen ja oivallus siitä, että myös johto tarvitsee toiminnan ohjausta ja kehittämisen apua.” Työhyvinvointiosaamisessa keskeisimpänä

asiana pidetään sitä, että johdolla on aitoa kiinnostusta edistää työhyvinvointia (Suonsivu 2011, 167).

Jotta organisaation työhyvinvointia voidaan edistää, täytyy johdon, työnantajan sekä henkilöstön edustajien olla yhteistyössä ja arvioida mahdollisia tarpeita ja tehdä suunnitelma käyttäen apuna työterveyshuollon asiantuntemusta. Tällaiselle toiminnalle asetetaan tavoitteita ja toteutuksen seuranta voidaan kirjata esimerkiksi henkilöstöstrategiaan. Säännöllisin väliajoin yrityksessä voidaan seurata toiminnan toteutumista sekä työhyvinvoinnin tilaa. Hyvinvoinnin johtamisesta voidaan sanoa, että se tarkoittaa työyhteisössä kunnioitusta ja tuen antamista työntekijöille. Suonsivun (2011, 168-169) mukaan työhyvinvoinnin johtamisessa keskeisenä asiana voidaan pitää sitä, että työntekijöiden vahvuudet huomataan ja tunnustetaan heidän mahdolliset erityisosaamisensa alueet. (Suonsivu 2011, 168-169.)

### 3.4 Työhyvinvointi kilpailukyknä

Kauppätieteiden tohtori Sari Salojärvi (2010) kirjoittaa artikkelissaan; Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat yhtä, kuinka liian usein työhyvinvointi ja tuottavuus ovat työpaikoilla irrallaan toisistaan. Työntekijöiden näkökulmasta koetaan usein, että hyvinvoinnista tingitään kun pyritään tuottavuuteen. Salojärven mukaan työhyvinvointi tulisi nähdä osatekijänä tuottavuudessa, mutta tätä työnantajat eivät aina ymmärrä. Salojärvi sanoo tuottavuuden ja työhyvinvoinnin olevan keskenään riippuvuussuhteessa. Tämä tarkoittaa sitä, että yleensä työyhteisöt, jotka voivat hyvin ovat myös tuottavia ja päinvastoin. Salojärven mukaan keinot tuottavuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvät yhtä lailla yksilöön, työyhteisöön, esimiehiin sekä koko organisaatioon. Salojärvi kiteyttää, että yksilön vastuulla ovat oma terveys ja ylläpito omasta osaamisesta. Esimiehillä vastuu on hyvästä organisoinnista sekä oikeudenmukaisesta ja motivoivasta johtamisesta. Koko organisaatiolla puolestaan vastuu on muun muassa tavoitteissa, toiminnan vastuullisuudessa sekä lisäarvon tuottamisessa taloudellisesti. (Salojärvi 2010.)

Yrityksissä kilpailukykytekijöihin vaikuttavat monet erilaiset hyvinvointitekijät. Yritys voi omasta puolestaan päättää millaisia kilpailukeinoja halutaan käyttää ja näin ollen he voivat myös määrittää toiminnalle tiettyjä painopisteitä tukemaan tätä haluttua strategiaa. Työhyvinvoinnilla voidaan lisätä kustannustehokkuutta yrityksissä ja näin voidaan vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen työssä sekä mahdollisiin kustannuksiin johtuen sairauksista, tapaturmista tai työvyttömyydestä. Tuottavuuden kehittämisessä myös johtamisella on tärkeä merkitys. Kun yrityksessä painopiste on kustannustehokkuudessa, erityisesti työhyvinvoinnin kannalta yleinen hyvinvointi ja ihmisten osaaminen korostuvat. Jos yrityksessä puolestaan tavoitellaan kasvua, työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden osaamiseen sekä ilmapiiriin, jossa innostetaan ihmisiä ja jaetaan osaamista. Työhyvinvointia voidaan käyttää kilpailukyknä myös yrityksen imagossa. Sen avulla työntekijät voivat hakeutua yritykseen töihin ja myös muiden yritysten kanssa voidaan solmia yhteistyötä. (Ojala & Ahonen 2003, 50-51.)

Ojalan ja Ahosen (2003, 51) mukaan työhyvinvointia voidaan pitää keinona luoda kestävää tuloskehitystä ja sen avulla työssä jaksetaan myös tulevaisuudessa tehdä hyvää tulosta. Näin ollen työhyvinvoinnista voidaan todeta, että se on tärkeänä osatekijänä tuottavuus- ja kustannustehokkuudessa. Tekijöitä, jotka vaikuttavat organisaation tuottavuuteen ja parantavat kustannustehokkuutta ovat koulutus, monitaitoisuus, henkilöstön hyvä fyysinen kunto, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet työssä sekä työympäristön ja erikseen mainittakoon turvallisuuden parantaminen. (Ojala & Ahonen 2003, 52-53.)

## 4 TYÖKYKY

### 4.1 Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja tyky- toiminta

Riku Aalto (2006, 13) sanoo, että ihmisen työkykyä ei saisi pitää itsestäänselvyytenä. Nykypäivänä työn vaatimukset ovat korkealla ja eläkeikä nousee. Silti oletuksena on, että työntekijät jaksavat työssään ja heidän työkykynsä säilyy ennallaan. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkansa, sillä ikä tuo mukanaan fysiologisia vaikutuksia ja näiden takia ihmisen suorituskyky myös heikkenee vuosien myötä. Työkykyyn vaikuttavat monet eri tekijät kuten työntekijän koulutus, työkokemus, perinnölliset tekijät sekä ihmisen sosiaaliset, fyysiset ja psyykkiset voimavarat. (Aalto 2006, 13.)

Työstä voidaan sanoa, että se antaa ihmiselle paljon ja samalla se myös ottaa. Kun ihminen pitää huolta omasta terveydestään, jaksaa hän paremmin työssä. Näin ollen myös ihmisen työkyky pysyy kunnossa. Yleisesti voidaan sanoa, että ihminen, joka on hyvässä kunnossa, kestää myös paremmin fyysistä ja psyykkistä stressiä. Työkykyä pitäisikin ylläpitää koko työelämän ja sitä pitäisi myös kehittää. Mikäli ihminen ei pidä huolta elimistöstään, alkaa työkyky heiketä noin 45 vuoden iässä. (Aalto 2006, 10-11.)

Työterveyslaitos (2011) määrittää tykytoiminnan seuraavalla tavalla: ”Tykytoimininnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.” (Työterveyslaitos 2011, D). Tykytoiminnasta voidaan todeta, että se kehittää työntekijöiden terveyttä, työmotivaatiota sekä työn ilmapiiriä. Sen avulla ihminen saadaan jaksamaan paremmin työssä ja työkyky saadaan säilymään pidempään. Tykytoiminta on myös liitoksissa yrityksen kannattavuuteen. Vastuu kyseisestä toiminnasta kuuluu esimiehille sekä työpaikan henkilöstöryhmille. Tykytoiminta toteutetaan yhteistyössä työntekijöiden ja esimiehen kesken ja se vaatii sitoutumista molemmiin puolin. Työterveyshuolto on myös osaltaan tykytoiminnassa tukena. (Työterveyslaitos 2011, D.)

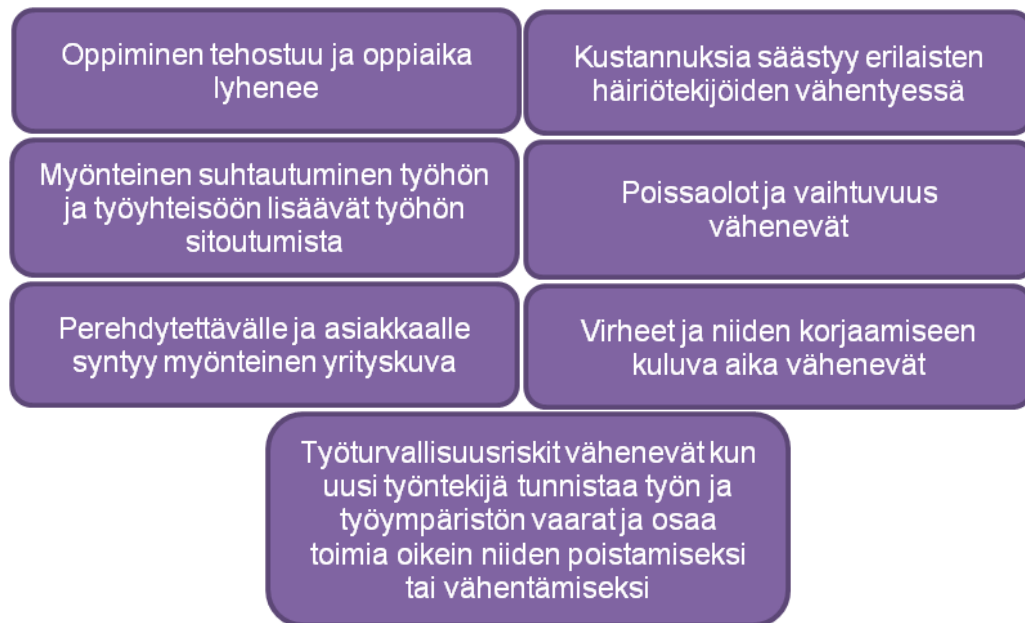
Tykytoiminnassa keskeisiä kohteita ovat työntekijöiden terveyden edistäminen, ammattillisen osaamisen kehittäminen, työympäristön kehittäminen sekä työorganisaation ja työyhteisön toiminnan parantaminen. Käytännössä työkykyä ylläpitävää toimintaa voivat olla esimerkiksi työaikaan liittyvät muutokset, ergonomian parantaminen työpaikoilla, työn ohjaus sekä erilaiset liikuntaan liittyvät asiat kuten liikuntasasetelit tai mahdollinen liikuntapäivä työntekijöiden kesken (Palvelualojen ammattiliitto 2012).

#### 4.2 Työhön perehdyttämisen merkitys

Perehdyttämisen tarkoituksena on helpottaa työntekijän sopeutumista uuteen työpaikkaan. Perehdyttäminen auttaa myös helpottamaan työn sujumista ja näin ollen parantaa palvelun laatua. Kun työntekijä koee hallitsevansa työtehtävät sekä työn tuomat vaatimukset, myös psyykkinen kuormitus ja tapaturmariskit vähenevät. Perehdyttämisen avulla työntekijälle tulisi luoda hyvät puitteet työn tekemiseen. Sen avulla pystytään myös vaikuttamaan työntekijän hyvinvointiin ja turvallisuuteen työpaikalla. Työhön perehdyttämisessä on tärkeää korostaa työntekijän omaa oppimista ja halua kehittää itseään. (Mäntynen & Penttinen 2009.)

Perehdyttämistä tarvitaan jokaisella työpaikalla ja se koskee niin työntekijöitä kuin myös esimiehiäkin. Työsuojelulainsäädäntö velvoittaa työnantajia järjestämään työhön liittyvää perehdytystä ja näin ollen myös vastuu perehdytyksestä on aina johdolla. Perehdyttämistä voidaan delegoida koulutetulle työnopastajalle, mutta silti vastuu siitä säilyy johdolla. Perehdyttämiseen osallistuvat työntekijän ja esimiehen lisäksi myös muut työntekijät sekä asiakkaat. Perehdyttämisen tukena toimivat työterveys- ja työsuojeluhenkilöstö. Jotta perehdytyksestä saadaan toimivaa, edellyttää se suunnittelua ja huolellista valmistautumista. Hyvä perehdytys suunnitelma vaatii yhteistyötä niin esimiehiltä, työterveyshuolloilta sekä myös työsuojelun asiantuntijoilta. (Mäntynen & Penttinen 2009.) Työturvallisuuskeskus on koonnut hyvin hoidetun perehdyttämisen hyötyjä ja ne on esitetty alla olevassa kuviossa.





KUVIO 4. (Mäntynen & Penttinen 2009, muokattu)

#### 4.3 Muuttuva työympäristö

Työelämässä ja organisaatioiden kehittämisessä avainsanoiksi ovat nousseet joustavuus, muutos sekä joustava työn organisointi. Työelämän muutokset ja maailmanlaajuinen kilpailu ovat asioita, jotka edellyttävät joustavuutta. Yhtä lailla muutokseen sopeutumista ja muutosvalmiutta vaaditaan nykypäivänä niin työntekijöiltä kuin koko organisaatiolta. Toimintaympäristöissä tapahtuvat muutokset edellyttävät esimiehiltä johtamisen taitoja ja kykyä ennakoida tilanteita. Muutoksissa tulisi ottaa huomioon työntekijöiden tunteet sekä heidän osaamisensa työympäristössä. Työntekijöitä pitäisi myös tukea antamalla arvostusta ja palautetta sekä ohjata heitä itseohjautuvuuteen. (Blom & Hautaniemi 2009, 124; Suonsivu 2011, 171.)

Työelämässä tapahtuvat muutokset edellyttävät työntekijöiltä sekä koko organisaatiolta sopeutumista erilaisiin tilanteisiin. Tärkeää on, että muutoksista tiedotetaan avoimesti ja että vaihtoehtoja ratkaisuihin mietitään yhdessä. Muutokset työympäristössä voidaan nähdä joko kielteisinä tai myönteisinä ja suhtautuminen voi olla hyvinkin yksilöllistä. Kun muutoksia tapahtuu yllättäen,

ihminen voi kokea turvattomuutta. Tällaisissa tilanteissa muutosvastarinta on yleistä ja se toimii yhtenä osana ihmisten käyttäytymistä. Muutosvastarintaa voidaan pitää myös myönteisenä reaktiona, kun sen seurauksena kehittyä rakentavaa ja kriittistä keskustua. Jos työntekijä saa itse olla mukana vaikuttamassa muutokseen, on niihin myös helpompi sopeutua. (Rauramo 2009)

Työhyvinvoinnin merkitys nousee esille myös silloin kun on kyse muutoksista ja niiden hallinnasta sekä työn kehittämistä. Työntekijöiden tulisi saada tehdä työtä turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä, mutta yhtä tärkeässä osassa ovat työntekijöiden kokemukset työnsä hallittavuudesta ja mielekkyydestä. Kun työympäristössä tapahtuu muutoksia, ovat juuri työn hallittavuus ja mielekkyys usein vaarassa heikentyä. Muutokset työssä koettelevat työntekijöiden jaksamista ja ne ovat myös haastamassa työhyvinvoinnin kehittämistä. (Työterveyslaitos 2012, C.)

## 5 TYÖUUPUMUS

### 5.1 Työuupumuksen merkit ja aiheuttajat

Nykyään yleisesti ja toistuvasti käytettyjä asioita työhyvinvointiin liittyen ovat työn epävarmuuden lisääntyminen, töiden ulkoistaminen, työn siirtyminen maihin, jossa on halpempaa työvoimaa, vuokratyön yleistyminen, irtisanomiset, työuupumus, stressioireet, masennus, sairauspoissaolot sekä työkyvyttömyys. Näiden lisäksi yrityksissä tapahtuvat muutokset sekä jatkuva kilpailu pakottavat työntekijöitä olemaan entistä joustavampia ja näin ollen saattavat altistaa työuupumukselle. (Koivisto 2001, 153; Rauramo 2008, 16.)

Työuupumus on työssä kehittyvä oireyhtymä ja sen tunnistaminen on vaikeaa, koska sen eteneminen on yleensä hidasta ja salakavalaa. Ominaista työuupumukselle on kokonaisvaltainen väsymys, joka näkyy henkisenä voimattomuutena. Uupuneella työntekijällä työhön asennoituminen on myös muuttunut kyyniseksi, jolloin työn merkitys ja mielekkyys katoavat. Kyynisyys voi toimia osaltaan suojakeinona työn lisärasituksia vastaan, mutta se ei ratkaise jo olemassa olevaa perusongelmaa. Työuupumukseen liitetään myös työntekijän ammatillinen itsetunto, joka yleensä on heikentynyt. Merkkejä tästä ovat muun muassa pelko suoriutumisesta sekä työn hallinnan menettämisen pelko. (Koivisto 2001, 153-154.)

Työuupumuksen kehittyminen ja siihen liittyvät oireet voivat vaihdella paljon eri yksilöiden välillä. Yksinkertaisesti sanottuna työuupumus kehittyy silloin, kun ihmisen voimavarat eivät riitä työtilanteen vaatimuksille. Syinä voidaan pitää työyhteisön sisäisiä tai ammatillisia vaatimuksia. Koska työuupumus on hitaasti kehittyvää, on yksittäisiä syitä sen aiheuttajaksi vaikea erottaa monista eri tekijöistä. Kuitenkin syitä tutkittaessa työuupumuksen taustalta voidaan melkein aina löytää joko määrällinen tai laadullinen ylikuormitus. (Koivisto 2001, 155; Rauramo 2008, 57).

### 5.1.1 Stressi jatkuvana oireena

Stressistä voidaan sanoa, että sitä on olemassa sekä hyvänä että kielteisenä. Hyvä stressi toimii positiivisena tekijänä ja auttaa ihmisiä saamaan enemmän irti itsestään. Tästä johtuen työntekijän suorituskykykin voi parantua. Kielteisenä ilmiönä puolestaan stressi on yleensä kontrolloimaton ja haittaava tekijä. Kun stressi muuttuu hetkellisestä olotilasta pysyväksi, toimii se riskitekijänä. Jatkuvan stressin taustalla voi olla työhön liittyvät järjestelyt, jotka ovat muuttuneet ongelmaksi. Mikäli väsymys ja tyytymättömyys jatkuu, on se merkinä muutoksen tarpeelle. (Koivisto 2001, 146, 148; Rauramo 2008, 57.)

Jokainen ihminen reagoi stressiin eri tavalla ja jokaisella on myös oma sietorajansa stressin suhteen. Tähän sietokykyyn vaikuttavat niin ympäristö, elämäntavat kuin henkilön oma persoona. Monet eri tekijät voivat olla edesauttamassa stressin syntymistä kuten esimerkiksi epävarmat työ- ja kotiolot, sairaudet tai turvattomuuden tunne taloudellisesti. Muita tekijöitä voivat olla esimerkiksi tupakointi, alkoholi ja epäterveellinen ruokavalio. Jokaisen ihmisen tulisi opetella ja löytää itselleen tapa, jonka avulla pystyy rentoutumaan ja näin ollen vähentämään stressiä ja sen syntymistä. Näin elämä pysyy tasapainossa eikä stressi pääse muodostumaan liian suureksi. (Aalto 2006, 28-30.)

### 5.1.2 Masentuneisuus

Masennus tunteena koetaan monesti erilaisten menetysten tai pettymysten myötä ja se on ihmisen luonnollinen reaktio. Masennustila puolestaan on sairaus, jonka hallitsevina piirteinä toimivat ahdistus sekä kyvyttömyys selvittää normaaleista arkisista asioista. Masennus on sairaus ja siihen voivat vaikuttaa erilaiset tekijät kuten elämäkokemukset, yksilön perimä, yksilön persoona sekä elinympäristön muutokset. Myös jokin ikävä elämäntilanne saattaa puhkaista masennuksen. (Koivisto 2001, 182; Työterveyslaitos 2012, B.)

Tällaisen psyykkisen hyvinvoinnin heikentymiseen voidaan liittää tiettyjä olosuhteita johtuen työstä. Näitä olosuhteita ovat vähäinen työn hallinta, kohtuuttomat vaatimukset työssä, epävarmuus tulevaisuudesta, epäasiallinen kohtelu, huono työilmapiiri ja tuen puute sekä päätöksenteot, jotka koetaan epäoikeudenmukaisiksi. (Työterveyslaitos 2012.)

## 5.2 Otollisimmat olosuhteet työuupumukselle

Monesti uupuneet työntekijät eivät osaa sanoa ei ja tästä johtuen uupumisputkea jatkuu niin kauan, kunnes työntekijä opettelee ja uskaltautuu sanomaan ei. Monet eri tekijät ovat osaltaan vaikuttamassa työuupumuksen syntyyn, mutta viime kädessä työntekijällä itsellään on vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja elämästään. Kun ihminen tiedostaa ongelmat ja puutteet työssään, voi hän myös ilmaista ne muille. Työyhteisössä tapahtuvat saneeraustilanteet, joiden seurauksena työtehtävät vaikeutuvat, ovat osaltaan edistämässä työuupumuksen syntymistä. Muita syitä ovat esimerkiksi epäselvät tavoitteet, vastuualueiden muuttuminen, avoimuuden puute sekä yrityksen kyvyttömyys hyödyntää ikääntyneitä työntekijöitä. Monesti työyhteisöissä keskitytään jo olemassa olevaan uupumukseen ja unohdetaan sen syyt. Tällaisessa työyhteisössä myös ilmapiiri on monesti sulkeutunut ja itsekäs. (Koivisto 2001, 164, 173, 178.)

Erinäisiä yksilöllisiä tekijöitä työuupumuksen kehittymisessä ovat muun muassa sitoutuminen tavoitteisiin. Tavoitteet ovat monesti kuitenkin asetettu liian korkealle ja tästä syystä niiden saavuttaminen on hyvin rajallista. Toisena tekijänä nähdään ahkerat, tunnolliset ja itseltään paljon vaativat työntekijät. Nämä työntekijät ovat yritykselle hyviä ja kallisarvoisia työntekijöitä, mutta he eivät aina pidä huolta huolta hyvinvoinnistaan. Kolmantena riskiryhmänä ovat empaattiset ihmiset. Heillä on halu auttaa muita ja he myös huomaavat toisten ihmisten tarpeet. Empaattisina ihmisinä he osaavat eläytyä toisten ihmisen asemaan ja kykenevät ymmärtämään muiden tunteita. (Koivisto 2001, 168.)

### 5.3 Ennaltaehkäisevä toiminta

Tasapaino työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten kesken on olennainen tekijä hyvinvoinnin tukemisessa. Myös jatkuva olosuhteiden seuraaminen työntekoon liittyen ehkäisevät työuupumusta. Iso osa työkyvyttömistä työntekijöistä sekä liian varhain eläkkeelle siirtyvistä voitaisiin välttää, kun asioihin puututtaisiin riittävän ajoissa ja jos käytössä olisi paremmat käytännöt hoidon suhteen sekä toimiva kuntoutus. Esimiehellä on tärkeä rooli työolosuhteiden kehittämisessä ja keskeistä on yhteistyö työterveyshuollon kanssa niin työuupumuksen ennaltaehkäisyssä kuin myös hoidossa. (Rauramo 2008, 59-60.)

Vaikka työuupumuksen tunnistaminen tapahtuu monesti yksilö- ja työyhteisötasolla, on yrityksen johdolla vastuu työyhteisön kehittämisestä. Johdon tulisi seurata ja tukea työyhteisön toimintaa ja reagoida erilaisiin signaaleihin. Yritys voi taata henkilöstöhallinnon työkaluilla työyhteisölle tärkeän perusturvan. Tähän voidaan liittää yrityksen toimintaperiaatteet ja tulevaisuuden tavoitteet, osaavat ja riittävät resurssit työntekoon, selkeät säännöt työhön liittyen, hyvin perehdytetyt työntekijät sekä kannustava työilmapiiri, jossa keskustellaan avoimesti. (Koivisto 2001, 196-199.)

## 6 TUTKIMUKSEN ETENEMINEN

### 6.1 Tutkimuksen idea ja tutkimusmenetelmä

Halusin lähteä tekemään tutkimusta työhyvinvoinnin merkityksestä yksintyöskentelyssä, koska olen itse monesti työskennellyt yrityksissä yksinäni. Työhyvinvointi osana yksintyöskentelyä on mielestäni äärimmäisen tärkeää ja myös yrityksen johdon tulisi nähdä työhyvinvoinnin merkitys osana jokapäiväistä toimintaa. Näin ollen työhyvinvointi voidaankin nähdä tulevaisuudessa haasteena. Mielestäni tärkeää olisi keskittyä siihen kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää, jotta työntekijät jaksaisivat työssä paremmin. Tässä tutkimuksessa keskityn nimenomaan niihin työntekijöihin, jotka työskentelevät yrityksissä yksinään.

Alun perin tutkimusmenetelmänä oli tarkoitus tehdä haastatteluja, mutta valitettavasti tätä en kuitenkaan lähtenyt toteuttamaan. Syynä tähän oli se, että haastatteluja saattaisi olla vaikea saada sovittua nimenomaan juuri sen takia, että työntekijät työskentelevät yksin. Myös omalla kohdallani muutto toiselle paikkakunnalle oli osasyynä siihen, etten valinnut tutkimusmenetelmäksi haastatteluja. Näin ollen päädyin toteuttamaan kirjallisessa muodossa olevan teemahaastattelun.

Kirjallisessa muodossa oleva teemahaastattelu perustuu kvalitatiiviseen tutkimukseen. Tällaisessa laadullisessa tutkimuksessa pyritään kokonaisvaltaiseen tiedon hankintaan ja tutkimuksesta saatuja vastauksia käsitellään ainutlaatuisina. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on nimenomaan aineiston yksityiskohtainen ja monitahoinen tarkastelu ja tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa kohdetta. Tutkimusmenetelmässä on tyypillistä, että tutkimuksessa käytetyt teemat ovat etukäteen tarkasti mietitty. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997,155, 170.)

## 6.2 Tutkimusmenetelmän edut ja haitat

Etuina tutkimusmenetelmässä on se, että vastauksia voidaan tulkita monella eri tapaa. Tutkimusmenetelmässä tutkittava nähdään subjektina ja hänellä on mahdollisuus vapaasti tuoda esille omia ajatuksiaan. Tutkimuksessa myös kysymyksiä on selitetty vain vähän ja näin ollen vastaajat saavat itse ohjata vastausten suunnan. Muita etuja on muun muassa se, että vastaajat saadaan mukaan tutkimukseen helpommin kuin esimerkiksi postikyselyssä. (Hirsjärvi ym. 1997, 194-195.)

Tällaisessa tutkimusmenetelmässä haittoina voidaan nähdä esimerkiksi se, että vastaajat antavat vastauksia, jotka ovat yleisesti ja sosiaalisesti suotavia. Tästä johtuen vastaajat voivat haluta antaa itsestään hyvän kuvan, jolloin tutkimuksen luotettavuus saattaa heikentyä. Muita haittoja saattaa olla muun muassa vastaajien suhtautuminen tutkimukseen eli se kuinka huolellisesti he ovat kysymyksiin vastanneet. (Hirsjärvi ym.1997,195.)

Avoimissa kysymyksissä etuina voidaan pitää sitä, että ne antavat vastaajille mahdollisuuden kertoa, mitä he todella ajattelevat. Avoimissa kysymyksissä ei anneta erikseen vastausvaihtoehtoja vaan vastaukset kertovat, mikä kysymyksessä on keskeistä tai tärkeää. Vastaukset osoittavat myös vastaajien tietämystä sekä asiaan liittyvää tunteiden voimakkuutta. Avoimilla kysymyksillä on myös mahdollista tunnistaa motivaatioon liittyviä seikkoja. (Hirsjärvi ym.1997,190.)

## 6.3 Tutkimuksen tavoite ja toteutus

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työntekijöiden henkilökohtaisia ajatuksia ja kokemuksia yksintyöskentelystä. Tutkimuksessa haluttiin myös tuoda esille mahdollisia ongelmia ja haasteita työhön liittyen sekä työntekijöiden mielipiteitä yksintyöskentelyn helppoudesta tai vaikeudesta. Tavoitteena oli myös kartoittaa, mitä yhteisiä asioita työntekijät kertovat työstään ja mitä heille merkitsevät työhyvinvointi ja työuupumus.



Tutkimuksen teossa hyödynnettiin opinnäytetyöhöni liittyviä teemoja ja tämän pohjalta suunniteltiin myös tutkimukseen liittyvät kysymykset (liite 1). Tutkimuksessa käytettyjä teemoja olivat työhyvinvointi, esimiesten merkitys, työkyky sekä työuupumus. Tutkimuksessa kysyttiin yhteensä kahdeksan avointa kysymystä ja näistä kaksi kysymystä aina yhden teeman osalta. Tutkimus toteutettiin nimettömänä ja näin ollen vastaajat saivat kertoa ajatuksiaan ja kokemuksiaan anonyymisti. Myöskään kahvilan nimiä ei olla tuotu tutkimuksessa esille.

Tutkimukseen mukaan osallistujiksi halusin nimenomaan kahviloiden työntekijöitä, jotka työskentelevät työpaikoissa yksin. Näissä työpaikoissa saatettiin työskennellä koko päivän yksinään tai osan aikaa päivästä. Tutkimusta varten etsin internetistä Tampereen keskustan alueella sijaitsevia kahviloita ja kävin kysymässä henkilökohtaisesti kahviloiden työntekijöiltä, haluaisivatko he osallistua tutkimukseen. Näin ollen pystyin selventämään kyselylomakkeeseen liittyviä asioita paikan päällä ja vastaajat pystyivät myös kysymään samantien, mikäli heillä oli jotain kysyttävää. Paikan päälle menemällä pystyin myös henkilökohtaisesti esittelemään itseni ja kertomaan opinnäytetyöstäni sekä siihen liittyvästä tutkimuksesta.

Tutkimuksen tekoon annoin kyselyyn osallistuneille aikaa muutaman viikon, jotta vastaukset eivät jäisi ajanpuutteen takia keskeneräisiksi. Ilmoitin myös, että tulen hakemaan kyseiset lomakkeet heiltä ja näin ollen vastaajat pystyisivät kysymään vielä sillon, mikäli jokin asia heitä vaivaisi. Tämä myös helpotti osaltaan tutkimukseen osallistumista. Halukkaille kerroin myös mistä kyseisen tutkimuksen ja opinnäytetyön löytää myöhemmin, jotta he voivat myös itse tutustua tutkimukseen sekä koko opinnäytetyöhön. Tutkimuslomakkeita jaoin yhteensä 20 kappaletta, joista takaisin sain 17.

## 6.4 Tutkimuksen analysointi

Ensimmäiset kaksi kysymystä tutkimuksessani liittyvät työhyvinvointiin ja näin ollen ensimmäisenä kysymyksenä esitin kysymyksen työhyvinvoinnista ja siitä, mitä se merkitsee työntekijälle. Pyysin heitä myös kertomaan vastaukset omin sanoin. Selvensin samalla vastaajille, että kyseessä on nimenomaan heidän omat ajatuksensa ja kokemuksensa. Sanoin myös, että vastausten ei tarvitse olla montaa sivua pitkiä, kunhan he kirjoittaisivat sen mitä heidän mielestään on tärkeää. Kaikki osallistujat vastasivat kysymyksiin joko hieman pidemmillä lauseilla tai ranskalaisilla viivoilla.

Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajat painottivat työhyvinvoinnin merkityksessä hyvää työilmapiiriä työpaikalla sekä mukavia työkavereita. Melkein yhtä paljon painotettiin työssä viihtymistä. Vastauksessa kerrottiin työhyvinvoinnissa tärkeää olevan se, että työntekijöitä kannustetaan ja heille annetaan palautetta työnteosta. Tässä kohtaa esille nousivat myös työntekijän arvostaminen ja kehittämismahdollisuudet. Yksi työntekijä kuvasi työhyvinvoinnin merkityksen tällä tavalla:

Työhyvinvointi on yksi tärkeimmistä ja keskeisimmistä asioista työuran aikana. Se motivoi jaksamaan, venymään ja kehittämään omaa työnkuvaa ja koko työyhteisön toimintaa sekä auttaa näkemään koko toiminnan laajuutta.

Työntekijät kertoivat, että työntekijä ei saisi kokea työtä liian raskaaksi, ja että töissä pitäisi jaksaa olla. Vastauksissa tuli ilmi myös se, että pitkän työpäivän päätteeksi pitäisi olla riittävän paljon aikaa palautua. Työhyvinvointi tarkoittaa osan vastaajan mielestä sitä, että työntekijä voi fyysisesti ja psyykkisesti hyvin työpaikallaan. Erään vastaajan mielestä työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijän henkiset ja fyysiset voimavarat ovat tasapainossa työtehtävien kanssa.

Hyvät työvälineet, koneet sekä toimivat työtilat nousivat esille eräistä vastauksista. Näissä korostettiin myös työolosuhteita, ergonomiaa sekä sitä, että työntekijän täytyy voida tehdä työnsä turvallisesti. Erinäisiä asioita

vastauksissa oli esimerkiksi palkan kohtuullisuus työtehtäviin nähden, avoin ilmapiiri keskustelulle niin hyvässä kuin pahassa sekä tasapuolinen ja reilu esimiestyö. Eräs vastaajista sanoi työhyvinvoinnin merkitsevän hänelle muun muassa sitä, että näkee työhönsä liittyviä tuloksia. Myös sopivat työajat ja –vuorot, joissa joustetaan puolin ja toisin tarvittaessa olivat eräälle työntekijälle tärkeä työhyvinvointitekijä. Työhyvinvoinnista yksi vastaaja kuvasi myös näin:

Hyvä kello kauas kantaa, ei ole turhaan muotoiltu sanonta ja se kuvastaa motivoituneen henkilön asennetta omaa työtä ja työnantajaa kohtaan.

Toisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää miten työntekijät kokevat, että yritys huolehtii työntekijöistään. Suuressa osassa työntekijät kertoivat konkreettisista asioista, joilla yritykset huolehtivat työntekijöistään. Näitä olivat muun muassa joululahjat, joululahjapullo, hyvä ruoka, kuntosalin käyttöoikeus, työntekijöiden vieminen ulos syömään, virkistäytymispäivät, tyhy- tapahtumat sekä työterveyden järjestäminen.

Vastauksessa painotettiin myös työvuorolistojen merkitystä ja sitä, että työvuorot järjestetään työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. Työvuorojen yhteydessä kerrottiin joustamisen tärkeydestä sekä reilusta ja tasapuolisesta kohtelusta työntekijöiden kesken. Osassa vastauksista työntekijät kertoivat, että yritys huolehtii turvallisista ja asianmukaisista työolosuhteista ja näin ollen varmistaa työntekijöiden hyvinvoinnin. Esimiehen kerrottiin myös vihjaavan tarvittaessa työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.

Yhtäläisyyksinä vastauksissa kerrottiin myös, että kuukausipalaverit ovat tärkeitä niin yrityksen kuin myös työntekijän kannalta. Eräässä vastauksessa sanottiin, että esimies käy kysymässä kuulumisia ja pyytää ehdotuksia työn kehittämisestä. Osassa vastauksista puolestaan toivottiin, että esimies kävisi kysymässä kuulumisia, ja että esimiestä voisi nähdä useamminkin. Myös kävi ilmi, että yritykset eivät pidä tarpeeksi huolta työntekijöistään ja he toivoisivat tähän muutosta. Yksi vastaajista kertoi yrityksensä toiminnasta näin:

Työntekijöitä kuunnellaan huonosti toiminnan parantamiseen liittyvissä ehdotuksissa. Pienessä yrityksessä olisi mahdollista tiiviiseen yhteistyöhön eri toimitsijoiden välillä, mutta tämä ei tapahdu yrityksessämme. Näin ollen myös johto on jäänyt etäiseksi.

Osassa vastauksista kerrottiin tärkeäksi tekijäksi se, että yritys maksaa palkan ajallaan. Eräs vastaajista kertoi puolestaan, että yritys huolehtii työntekijöistään muun muassa kouluttamalla työntekijät työtehtäviin asianmukaisesti. Kysymyksessä myös muutamat olivat vastanneet vain, että yritys huolehtii hyvin työntekijöistään ja eräs kertoi kyseisen työpaikan olevan näitten asioitten osalta paras työpaikka, mitä hänellä on ollut. Nämä muutamat vastaukset eivät avartaneet sen kummemmin työntekijöiden ajatuksia.

Kolmannessa ja neljännessä kysymyksessä aihealueena oli esimiesten merkitys. Näin ollen pyysin osallistujia kuvailemaan omasta mielestään hyviä esimiehen ominaisuuksia. Suurimmassa osassa vastauksia painotettiin hyvän esimiehen ominaisuutena sitä, että hän kohtelee alaisiaan tasapuolisesti ja reilusti. Hyvä esimies ei myöskään suosi ketään ja hän käyttäytyy oikeudenmukaisesti. Vastauksessa vastaajat kertoivat myös hyvän esimiehen muun muassa antavan rakentavaa palautetta työstä ja kehuja hyvästä suorituksesta. Hyvä esimies rohkaisee alaisiaan, antaa kiitosta sekä kuuntelee työntekijöitä. Vastauksissa tuotiin esille se, että esimiehen hyviä ominaisuuksia ovat luotettavuus ja rehellisyys. Yksi vastaajista kuvaili esimiehen ominaisuuksia näin:

Hyvä esimies ymmärtää, että jokaisella on omat heikkoudet ja vahvuudet. Hyvä esimies ymmärtää myös, että kaikki eivät tee asioita niin kuin hän.

Vastauksista kävi ilmi myös, että esimiehen tulisi olla jämäkkä ja pitää kaikki langat käsissään. Vastauksissa kerrottiin, että hyvä esimies osaa jakaa tietoa eikä panttaa erikoisosaamistaan. Eräissä vastauksissa hyvän esimiehen ominaisuuksina pidettiin sitä, että esimies on asiallinen ja helposti lähestyttävä. Samoin esimiehen kyky joustaa, nostettiin esille. Myös hyvät vuorovaikutustaidot ja organisointikyky kävivät ilmi muutamasta vastauksesta. Eräs työntekijöistä vastasi hyvän esimiehen ominaisuuksista muun muassa tällä tavalla:

Asioista voidaan olla eri mieltä ja molemmin puolin voidaan oppia ja kehittyä ja puhaltaa siihen kuuluisaan hiileen. Hyvän esimiehen ei pidä olla kaveri vaan luottopakki olisi parempi vaihtoehto.

Yksittäisiä asioita esimiehen hyvinä ominaisuuksina olivat avoimuus ja ahkeruus sekä positiivinen ja energinen asenne työntekoon. Muita ominaisuuksia oli muun muassa se, että esimiehen tulisi kyetä itsenäisiin päätöksiin ja osata soveltaa teoreettista osaamista käytäntöön. Tärkeänä pidettiin myös vastuunottoa sekä sitä, että esimies osaa tarttua rohkeasti ongelmiin ja epäkohtiin, ja että hän ei pelkää konfliktitilanteita vaan osaa hoitaa ne ammattimaisesti. Eräs vastaajista kuvaili, että hyvä esimies hoitaa yrityksen sisäiset asiat ajallaan kuten palkan maksun ja hän myös tekee ratkaisuja yrityksen parhaaksi. Eräessä vastauksessa puolestaan kerrottiin, että esimiehen ominaisuuksissa tärkeää ovat rajat ja rakkaus hyvässä suhteessa.

Neljännessä kysymyksessä pyysin vastaajia kertomaan, mitä he odottavat esimiehen toiminnalta. Muutamissa vastauksissa vastaajat olivat kirjoittaneet, että kaikkea yllä mainittuja asioita tai lue edellinen vastaus. Samoin muutama vastaus oli kokonaan jätetty tyhjiksi. Eräissä vastauksissa esimiehen toiminnalta odotettiin kannustamista. Vastaajat toivoivat esimiehen toiminnalta yhtä lailla palautteen antoa sekä kommentteja työn suorittamisesta. Tässä kohtaa painotettiin hyvän johtamisen merkitystä. Esimiehen toiminnasta mainittiin myös, että esimiehen täytyy huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista. Eräs vastaajista kertoi asiasta näin:

Esimiehen tulee tehdä konkreettisia toimia tarvittaessa, jotta työhyvinvointi on mahdollisimman konkreettisella tasolla positiivisessa hengessä.

Esille vastauksista nousi myös muun muassa se, että esimiehen täytyy olla tehtäviensä tasalla ja hänellä täytyy olla taitoa tehdä ne. Samoin myös tasapainoisuutta ja tasavertaisuutta odotettiin esimiehen toiminnalta. Eräs vastaajista sanoi odottavansa esimieheltä sitä, että asiat rullaa ja toimii, ja että hänelle voi kertoa jos joku työssä painaa. Myös palkan maksu nousi esille. Eräessä vastauksessa todettiin, että esimies ei saa alistaa henkisesti eikä hän saa liikoja tuoda esille omaa osaamistaan.

Viidennen ja kuudennen kysymyksen teemana toimi työkyky ja näin ollen pyysin vastaajia kuvailemaan mitä heidän työpäiväänsä sisältyy. Yhteisiä tekijöitä vastauksista löytyi esimerkiksi asiakaspalvelu, siivous ja tiskaus, kassatyöskentely, kassan tilitys sekä tuotteiden valmistelu ja esillelaitto. Muutamista vastauksista kävi myös ilmi, että vastaajat olivat yrityksessä esimiestehtävissä. Sen kummemmin he eivät näitä tehtäviä kuitenkaan selostaneet. Muita työtehtäviä vastauksissa oli muun muassa tilausten tekemistä, puheluihin vastaamista, tavaroiden hakua, koneiden käyttämistä ja huoltamista, kuorman purkua, seuraavan päivän esivalmisteluita, työharjoittelijoiden opastusta, tarvittaessa reklamaatioita tukkuun sekä inventaarion tekoa.

Kuudennessa kysymyksessä halusin vastaajien kertovan mikä heidän mielestään yksintyöskentelyssä on helppoa ja/tai vaikeaa. Kaikista vastauksista kävi ilmi, että yksintyöskentelyssä helpointa on nimenomaan työn itsenäisyys ja se, että saa tehdä töitä omalla tyylillään. Yksin työskennellessä saa itse valikoida työtehtävien järjestyksen ja töitä saa tehdä omassa tahdissa eikä kukaan hengitä niskaan. Tässä kohtaa vastaajat kertoivat myös, että vastuun ottaminen omasta työstä on mukavaa, ja että helppoa on kun saa itse vastata kokonaisuudesta ja näin ollen oma työ hahmottuu paremmin. Eräs vastanneista kertoi, että työpaikalle ei helposti pääse syntymään huonoa ilmapiiriä, kun työkaverit näkevät toisiaan vain vuoron vaihtuessa. Yksi vastaajista puolestaan kuvasi yksintyöskentelyn helppoudesta näin:

Helppoa ja nautinnollista on työskennellä yksin, kun saat olla itsesi herra. Töitä teet niin kuin tykkäät, ahkeroit tai otat löysemmin ja voit työn sallimissa rajoissa rytmittää päiväsi.

Suurimmassa osassa vastauksista kiire koettiin ehdottomasti vaikeimmaksi asiaksi yksintyöskentelyssä. Vastaajat selittivät, että on vaikeaa olla kahdessa paikassa samaan aikaan ja näin ollen on haastavaa saada kaikki työt tehtyä ajallaan. Kiireen sattuessa myös asiakaspalvelu saattaa kärsiä ja samoin vaiheessa olevat tehtävät täytyy keskeyttää. Vastauksesta kävi ilmi myös, että yksintyöskentelyssä seuran puute nähtiin ikävä asiana. Yksin työskennellessä ei saa tukea ja turvaa toisesta ja näin ollen työntekijät saattavat kokea

turvattomuutta. Vastaajat kertoivat myös, että ongelmatilanteissa tai tilanteissa joissa tarvitsisi neuvoja, saattaa aiheutua vaikeuksia. Näistä vastauksista kävi ilmi, että työntekijöiden mielestä on ikävää kun ei pysty purkamaan tai jakamaan ajatuksia. Yksi työntekijöistä kuvaili asiaa tällä tavalla:

Joinakin päivinä työskentelymotivaatio voi olla alhainen, koska ei ole ketään sparraamassa, eikä ole ketään kenen kanssa jakaa huippuhetket tai saada vertaistukea huonoina päivinä.

Osassa vastauksista tuotiin esille tiedon kulun ongelmat nimenomaan vuorojen välillä. Uusin tieto ja osaaminen eivät välttämättä kulje yksin työskentelevien korviin kovin nopeasti. Erinäisiä asioita vastauksissa oli esimerkiksi paine siitä, että tekee jotain väärin. Ideointi ja työskentelytapojen kehittäminen nähtiin myös hankalana yksin työskennellessä. Eräs vastaajista kertoi, että työpaikalle ei synny erityistä yhteenkuuluvuuden tunnetta, koska aina ollaan eri vuoroissa. Muutamassa vastauksessa kerrottiin vaikeuksista esimerkiksi taukojen suhteen. Eräs vastaajista kertoi asiasta näin:

Vaikeinta on omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen. Ei pääse tauolle, wc- käynnit on unohdettava ja kotiinpääsyaika ei pääsääntöisesti ole se, mitä työvuoron päättymisajaksi on merkitty. Vaikeaa on myös tästä syystä aiheutuva riittämättömyyden tunne ja sen tunteen hallinta.

Seitsemäs ja kahdeksas kysymys liittyivät osaltaan työuupumukseen. Näin ollen seitsemännessä kysymyksessä pyysin vastaajia kertomaan, mitä heille merkitsee työuupumus. Monille työuupumus merkitsi sitä, että ei jaksaa olla töissä eikä jaksaa arjessa kotonakaan. Vastaajien mielestä työuupumuksen taustalla saattaa olla töistä johtuen liiallinen työn kuormittavuus niin henkisesti kuin fyysisesti. Tästä johtuen työntekijä kokee, että hänellä on liikaa töitä voimavaroihinsa nähden eikä näin ollen kykene selviytymään kaikista työtehtävistä sujuvasti. Työuupumuksen sanottiin myös merkitsevän itsensä loppuun työskentelyä ja sitä, kun on antanut itsestään kaiken ja vähän enemmän. Vastauksista kävi ilmi myös motivaation puute, stressin oireet sekä fyysiset oireet kuten elimistön väsyminen.

Osassa vastauksissa mainittiin, että työ voi olla liian hallitsevaa ja näin ollen töitä ei osaa jättää töihin vaan työasioita mietitään liikaa vapaa-ajalla. Pahimmassa tapauksessa töitä jopa tehdään vapaa-ajalla eikä osata rentoutua. Työuupumukseen liittyen kerrottiin, että kun työt vievät kaiken ajan, ei ehdi eikä jaksaa harrastaa mitään vapaa-ajalla ja esille nousevat ajanhallintaongelmat. Tästä johtuen tuntuu, että elämässä ei ole muuta sisältöä kuin työ. Vastauksissa nousi esille myös työuupumuksen merkitys yöuniin. Samoin masennus liitettiin työuupumuksen käsitteeseen. Mahdollisia syitä työuupumukseen kerrottiin olevan esimerkiksi henkilökohtaiset syyt kuten motivaatio tai työhön liittyviä syitä kuten huono johtaminen. Muita syitä nousi esille esimerkiksi työn kuormittavuus, liian haastava työnkuva, huono työilmapiiri, työpaikkakiusaaminen, seksuaalinen häirintä tai näiden yhdistelmä. Eräs vastaajista kuvasi työuupumuksen merkitystä näin:

Minulle työuupumus merkitsee kykenemättömyyttä selvitä kaikista työtehtävistä sujuvasti työpaikalla ilmentyvien seikkojen takia. Tietenkin työuupumukseen vaikuttaa henkilökohtaiset asiat ja pulmat elämässä, mutta merkittävin vaikutus on työpaikalla esiintyvät ristiriidat ja jännitteet.

Työuupumuksesta sanottiin, että se vaikuttaa kaikkeen elämän osa-alueisiin ja se kehittyy hiipien. Äkilliseksi ongelmaksi se voi purkautua hyvinkin äkkiä. Vastaajat kertoivat sen olevan vakava asia ja siihen pitäisi puuttua aikaisessa vaiheessa. Vastauksista nousi esille myös työuupumuksen aktiivinen ehkäisy ja se, että töissä pitää osata sanoa ei. Työuupumusta kuvattiin myös sanoilla henkilökohtainen katastrofi.

Viimeisessä kysymyksessä pyysin vastaajia kertomaan heidän työhönsä liittyvistä haasteista ja/tai ongelmista. Yleisimmin esille nousi kiire ja se, miten toisinaan kiireisinä päivinä tuntuu, että käsiä olisi oltava yksi lisää. Vastauksista kävi myös ilmi, että työt tuntuivat ajoittain raskailta ja pitkiltä ja tästä johtuen vapaalla ei välttämättä jaksaa tehdä mitään ihmeempiä. Esille nousivat myös esimerkiksi tiedonkulkuun liittyvät ongelmat. Informaatio ei aina kulje työntekijöiden välillä ja tästä johtuen työpaikalla saattaa ilmetä ongelmia. Muita haasteita ja ongelmia joissakin vastauksissa ilmeni muun muassa



ilmapiiriongelmat muutamien ihmisten välillä, työntekijöiden eriarvoisuus sekä myös työpaikkakiusaaminen. Eräs vastaajista kuvaili työhönsä liittyviä haasteita näin:

Täytyy olla niin monipuolinen joka päivä ja muuttua hetkessä eri hahmoiksi, niin hullulta kuin se kuulostaakin.

Erinäisiä työhön liittyviä haasteita oli esimerkiksi sairauslomien paikkaus ja siitä aiheutuvat ylityöt, mikäli tuuraajia ei löydy. Samoin eräs työntekijä kertoi kuinka hänen mielestään suurimmat ongelmat työhön liittyvissä asioissa johtuvat yritysjohdon taitamattomuudesta pitää huolta työntekijöiden hyvinvoinnista. Samaisessa vastauksessa kerrottiin myös työssä olevasta luottamuspulasta esimiesten ja työntekijöiden välillä. Eräs työntekijä puolestaan sanoi, että hänellä ei työssä ole ongelmia eikä haasteita, koska hän on työskennellyt samaisessa työpaikassa jo niin kauan.

Osassa vastauksissa mainittiin esimiehen läsnäolon puuttuminen haastavana tekijänä, mutta eräs vastaajista puolestaan sanoi esimiehen aina olevan puhelimen päässä ja näin ollen hän pystyy auttamaan ongelmien ilmaantuessa. Esille nousi myös työergonomia ja sen merkitys jokapäiväisessä työskentelyssä. Eräs työntekijä myös kertoi, että yksintyöskentely ei ole hänelle sopiva vaihtoehto. Hän kertoi kaipaavansa ryhmää ja työkavereita ympärilleen.

## 7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastausten perusteella työntekijöille yksi tärkeimmistä työnhyvinvointitekijöistä oli hyvä työilmapiiri ja mukavat työkaverit. Vastaajat painottivat yhtä lailla työssä viihtymistä ja sitä, että he saavat arvostusta työstään. Työhyvinvointitekijänä kerrottiin, että työ ei saisi olla liian raskasta ja työstä pitäisi olla aikaa myös palautua. Sopivat työajat- ja vuorot nostettiin myös esille sekä näiden yhteydessä joustaminen puolin ja toisin. Työntekijöiden mielestä tärkeää olivat myös hyvät työvälineet, koneet sekä työtilat. Näin ollen ergonomia ja turvallisuus töissä ovat tärkeitä tekijöitä, jotta työntekijöiden hyvinvointi voitaisiin taata. Näitä samoja asioita korostettiin myös sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvointitekijöinä. Mielestäni on tärkeää, että työntekijät kokevat työn mielekkääksi ja näin ollen myös motivaatio työhön säilyy.

Työntekijät arvostivat konkreettisia asioita kuten virkistäytymispäivät, kuukausipalaverit, joululahjat sekä työterveyden järjestäminen. Nämä ovat osaltaan tärkeitä tekijöitä, joilla voidaan parantaa työntekijöiden kokemuksia ja tuntemuksia yrityksessä työhyvinvoinnin osalta. Työntekijät arvostivat yhtä lailla reilua ja tasapuolista kohtelua. Myös Suonsivu sekä Ojala & Ahonen ovat nostaneet näitä asioita työyhteisön työhyvinvoinnissa esille. Yritysten muita keinoja pitää huolta työntekijöiden hyvinvoinnista nousi esille turvallisten ja asianmukaisten työolojen järjestäminen. Työntekijät toivoivat, että esimiehet ottaisivat enemmän kontaktia työntekijöihinsä ja kyselisivät kuulumisia. Tällä keinoin esimiehet olisivat enemmän tietoisia työntekijöistään ja näin voitaisiin heti puuttua asioihin, jotka eivät toimi. Näin asiat saataisiin toimiviksi huomattavasti nopeammin. Mielestäni tämä olisi yksi niistä tärkeistä työhyvinvoinnin parantamisen keinoista, johon esimiesten tulisi kiinnittää huomiota. Muita keinoja omasta mielestäni olisi työkykyä ylläpitävän toiminnan lisääminen yrityksissä. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi ergonomian parantamista tai esimerkiksi liikuntapäiviä työntekijöiden kesken. Eräs työntekijä oli nostanut esille yrityksen järjestämät tyhy- tapahtumat, mutta hän ei valitettavasti kertonut asiasta sen tarkemmin.

Esimiesten hyvistä ominaisuuksista nostettiin esille reilu ja oikeudenmukainen kohtelu. Yhtä lailla työntekijät kertoivat hyvän esimiehen antavan palautetta työnteosta sekä kehuja ja kiitosta hyvästä suorituksesta. Hyvä esimies myös rohkaisee alaisiaan ja kuuntelee heitä ja heidän mielipiteitään. Työntekijät myös painottivat esimiehen luotettavuutta. Näitä samoja piirteitä työ- ja elinkeinoministeriö on koonnut esimiesten tärkeimmistä ominaisuuksista. Mielestäni työhyvinvoinnin vastuu on yhtä lailla alaisilla kuin myös esimiehillä, mutta esimiesten toiminnalla voidaan paljon vaikuttaa työntekijöiden työoloihin. Näin ollen esimiehet voisivat kehittämisen kohteena miettiä, olisiko heidän mahdollisesti syytä parantaa omaa toimintaansa.

Tutkimuksessa eräänä aihealueena oli esimiesten merkitys ja vastaajien tuli kertoa mitä he odottavat esimiehen toiminnalta. Tässä kohdassa osa vastaajista oli kirjoittanut, että samoja asioita kuin edellisessä kysymyksessä ja muutama oli jättänyt kokonaan vastaamatta. Näin ollen kysymyslomakkeessa olisi voinut kyseisen kysymyksen muotoilla jotenkin toisin tai jättää kokonaan pois. Toisaalta taas monet olivat tähän kysymykseen kuitenkin vastanneet ja löytäneet eri asioita kuin edellisessä vastauksessa. Näin ollen voidaan miettiä, oliko kyse vain siitä, että asioita ei jaksettu kirjoittaa. Kuitenkin tärkeimpinä asioina esimiehen toiminnasta esille nousi kannustaminen, palautteen anto sekä kommenttien jakaminen. Omasta mielestäni juuri näillä asioilla voitaisiin parantaa varsinkin yksin työskentelevien tuntemuksia omasta työnteostaan.

Kysymällä työntekijöiden työpäivän sisältöä, yritin kartoittaa mikä kaikkea työntekijöiden tulee tehdä työpäivän aikana. Kysymyksessä olivat kuitenkin työntekijät, jotka työskentelevät yksin koko ajan tai osan aikaa päivästä ja tämän vuoksi oli mielenkiintoista selvittää työtehtävien määrää. Osassa vastauksia työtehtäviä oli kerrottu vain muutamalla ranskalaisella viivalla ja osassa taas oli kerrottu hyvinkin yksityiskohtaisesti, mitä esimerkiksi aamu- ja iltavuoroihin kuuluu. Tästä johtuen vastauksissa olleet työtehtävien määrät eivät välttämättä kertoneet koko totuutta ja tämän perusteella ei voinut tehdä kovinkaan suuria johtopäätöksiä. Niissä vastauksissa, joissa kuvailtiin työtehtäviä, oli selkeästi nähtävillä, että yksin työskennellessä töitä tuntui riittävän.

Työntekijät kokivat yksintyöskentelyssä ehdottomasti mukavimpana ja helpoimpana asiana työn itsenäisyyden. Vastuunotto nähtiin myös mukavana asiana. Vaikeana asiana yksintyöskentelyssä nähtiin ehdottomasti kiire. Muita asioita oli muun muassa seuran puute ja se, että yksin työskennellessä ei saa tukea ja turvaa muilta työntekijöiltä. Näin ollen myös mahdolliset ongelmatilanteet saattoivat luoda turvattomuuden tunnetta. Työntekijät kokivat myös tiedon kulun ongelmat vaikeina. Yksin työskennellessä on selvää, että seuraa ei ole saatavilla muista työntekijöistä, mutta jo muutamilla asioilla voitaisiin helpottaa työntekijän olotilaa. Jotta työntekijä tuntisi olonsa turvalliseksi, täytyisi työpaikalla apua olla saatavilla helposti. Esimerkkinä työpaikalla voisi olla painike, jolla vartija saataisiin paikalle. Yhtä lailla työntekijällä tulisi olla jo etukäteen tiedossa, mitä hänen pitäisi ongelmatilanteissa tehdä. Tämä voitaisiin toteuttaa työpaikalla yhteisen koulutuksen merkeissä. Tiedon kulun ongelmat puolestaan voitaisiin ratkaista hyvinkin pienillä asioilla, kuten esimerkiksi ilmoitustaululla. Näin saataisiin tavoitettua kaikki työntekijät työpaikalla.

Tutkimuksessa selvitettiin, mitä työntekijöille merkitsee työuupumus. Kaikki ihmiset ovat erilaisia ja tästä johtuen he kokevat työuupumuksen merkityksen myös eri tavalla. Tässä tutkimuksessa vastaajat kertoivat työuupumuksen merkitsevän heille sitä, että ei jaksaa olla töissä eikä jaksaa arjessa kotonakaan. Työuupumus nähtiin myös liiallisena työn kuormittavuutena ja itsensä loppuun työskentelynä. Työuupumuksen syiksi kerrottiin henkilökohtaiset syyt kuten esimerkiksi motivaation puute tai sitten työhön liittyviä syitä kuten huono johtaminen. Muita syitä oli esimerkiksi liian haastava työnkuva, huono työilmapiiri, työpaikkakiusaus tai seksuaalinen häirintä. Näitä samoja asioita myös Koivisto on nostanut kirjassaan esille. Jokaisella itsellään on vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja elämästään ja näin ollen ongelmien sattuessa niihin pitäisi myös heti tarttua. Esimiehen tulisi myös edistää avointa ja keskustelevaa työyhteisöä ja kehittää työolosuhteita mahdollisimman toimiviksi työntekijöiden kannalta.

Työntekijät kertoivat tutkimuksessa myös työhönsä liittyvistä haasteista ja mahdollisista ongelmista. Näistä vastauksista edelleenkin kiire nousi ehdottomasti ylivoimaiseksi tekijäksi yksin työskennellessä. Työt myös tuntuivat ajoittain raskailta ja päivät pitkiltä ja tästä syystä vapailla ei välttämättä löydy jaksamista tehdä mitään erikoista. Rauramo myös toi kirjassaan esille, että työntekijöiden olisi tärkeää löytää tasapaino omien voimavarojen ja työn vaatimusten kesken, jotta työ ei tuntuisi liian raskaalta. Työntekijöiden on myös tärkeää pitää itsestään huolta, jotta he jaksavat töissä paremmin. Eräs vastaajista kertoi, että hänellä ei ole työn suhteen mitään ongelmia eikä haasteita, koska hän on työskennellyt niin kauan kyseisessä työpaikassa. Mielestäni tämä on jokseenkin outoa, koska työ jossa on haasteita, tekee siitä myös mielenkiintoista ja mielekästä. Vastauksesta sain sellaisen kuvan, että kyseinen työntekijä koki työnsä liiankin helpoksi ja tämä voi johtaa motivaation laskemiseen pidemmän päälle.

Vastausaikaa tutkimuksen vastaamiseen annoin työntekijälle muutaman viikon juuri siitä syystä, että vastaukset eivät jäisi ajan puutteen takia vajanaisiksi. Haasteena tässä tutkimuksessa olikin se, että miten saisin vastaajat motivoitumaan tutkimukseen niin, että he jaksaisivat tosissaan siihen osallistua. Monet vastaukset olivatkin kiitettäviä ja ne antoivat kattavan kuvan työntekijän ajatuksista ja kokemuksista. Muutamissa vastauksissa taas työntekijät eivät olleet vaivautuneet kirjoittamaan kuin muutamia sanoja. Haastatteluna tehty tutkimus olisi tästä syystä antanut huomattavasti enemmän ja näin ollen myös työntekijät olisivat jaksaneet ehkä paremmin keskittyä kysymyksiin. Kirjallisesti tehtynä tutkimus vaatii huomattavasti enemmän.

## LÄHTEET

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä. WSOYpro.

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOY.

Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Hakanen, J. 2012. Työhyvinvointi tarttuu, Yhteishyvä Artikkelit 11.11. Luettu 26.01.2012.

Health and Safety Executive. 2011. Welfare at work – guidance for employers on welfare provisions. Luettu 15.05.2012.  
<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg293.pdf>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.

Koivisto, K. 2008. Tunnista ja torju työuupumus. 1 painos. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kurtén, S. 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. Kokemuksia, ajatuksia ja harjoituksia. Juva: WS Bookwell Oy.

Mäntynen, J. & Penttinen, A. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua, Työturvallisuuskeskus. 2. painos. Painojussit Oy. Luettu 14.02.2012.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.

Palvelualojen ammattiliitto. 2012. Työkykyä ylläpitävä toiminta. Luettu 10.02.2012. <http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuojelu/tyohyvinvointi/Sivut/tyky.aspx>

Palvelualojen ammattiliitto. 2012. Yksintyöskentely. Luettu 05.02.2012. <http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuojelu/olosuhteet/Sivut/toistotyö.aspx>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin johtaminen muutoksessa: Esimiehet tarvitsevat valmennusta. Työturvallisuuskeskus. Päivitetty 08.10.2009. Luettu 14.02.2012. [http://www.ttk.fi/?9\\_m=1088&s=10](http://www.ttk.fi/?9_m=1088&s=10)

Salojärvi, S. 2010. Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat yhtä, Talouselämä. Päivitetty 04.03.2010. Luettu 08.02.2012.

<http://www.talouselama.fi/minavaitan/tyohyvinvointi+ja+tuottavuus+ovat+yhta/a381353>

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Acta Univ. Oul E 37.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Työhyvinvointi. Päivitetty 26.01.2012. Luettu 26.01.2012. <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Suonsivu, K, 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Tampere: UNIpress.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen – näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Jyväskylä: Gummerus.

Tuovinen, S. 2011. Mentoroinnilla turvallisesti ammatilliseen kasvuun monikulttuurisessa työympäristössä. Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Työelämän laadun ja tuottavuuden parantaminen työpaikoilla, esimiestyön kehittäminen. Luettu 06.02.2012. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=4058>

Työterveyslaitos. 2011, A. Johtaminen ja esimiestyö. Päivitetty 14.10.2011. Luettu 07.02.2012. [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/johtaminen\\_ja\\_esimiestyo/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos. 2012, B. Masennus ja työ. Päivitetty. 03.01.2012. Luettu 22.02.2012. [http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/tyokuormituksen\\_hallinta/henkinen\\_kuormittuminen/masennus\\_ja\\_tyo/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/henkinen_kuormittuminen/masennus_ja_tyo/sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos. 2012, C. Muutoksen hallinta ja työn kehittäminen. Päivitetty 27.02.2012. Luettu 16.02.2012. [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/muutoksen\\_hallinta\\_ja\\_kehittaminen/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/Sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos. 2011, D. Terveys ja työkyky - työtoiminta. Päivitetty. 30.06.2011. Luettu 10.02.2012. [http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos. 2012, E. Tutkimushankkeet. Päivitetty 29.02.2012. Luettu 23.03.2012. <http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työturvallisuuslaki 23.08.2002/738.

Työsuojeluhallinto. 2012. Yksintyöskentely. Luettu 03.02.2012. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointi>









## LIITE 1: 4 (5)

**Työkyky:**

Kerro mikä mielestäsi on helppoa/vaikeaa yksintyöskentelyssä.

**Työuupumus:**

Mitä sinulle merkitsee työuupumus? Kerro omin sanoin.

(jatkuu)

