

Eeva Aalisto

Työnantajälähtöiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Tutkimus Metropolian liiketalouden opiskelijoille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2015

Tekijä Otsikko	Eeva Aalisto Työnantajalähtöiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Tutkimus Metropolian liiketalouden opiskelijoille
Sivumäärä Aika	39 sivua + 1 liite Toukokuu 2015
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä työnantajalähtöisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat arvostavat. Esimerkiksi kokevatko vastaajat työnantajan järjestämät työhyvinvointikyselyt tärkeimmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi vai onko joustava työaika heille hyvinvoinnin kannalta tärkeämpää? Tutkimuksen kohderyhmä koostui vain päivätoteutuksen opiskelijoista, sillä monimuotototeutuksen opiskelijat jätettiin tarkoituksen mukaisesti tutkimuksen otannasta kokonaan pois.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja se toteutettiin sähköisellä e-lomakkeella. Kyselylomakkeen kysymykset ryhmiteltiin Työhyvinvoinnin portaatt-mallia mukaillen viiteen osioon: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen. Kunkin osion alla on lueteltu 5–6 työnantajalähtöistä työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää, joista kullekin oli mahdollista antaa pisteitä välillä 1–4 sen mukaan, kuinka tärkeäksi vastaaja kyseisen tekijän kokee. Mitä suuremman pistemäärän vastaaja antoi, sitä tärkeämpi ominaisuus vastaajalle oli.</p> <p>Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, joten oli vaikeaa nostaa vain yhtä tekijää ylitse muiden. Tämän vuoksi tutkimustuloksissa ei tullut suuria tai selkeitä eroja ero työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden välillä. Kuitenkin tutkimustulosten perusteella voitiin nimetä jokaisen kyselomakkeen osion tärkeimmäksi koettu työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Nämä tekijät olivat joustava työaika, perehdyttäminen, tiimikokoukset, palkitsemisjärjestelmät ja työnantajan tarjoama koulutus.</p> <p>Omalta osaltaan ihminen pystyy itse vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa, mutta työhyvinvoinnissa joissain asioissa ja tilanteissa työntekijä tarvitsee työnantajan apua, mihin jo Suomen lakikin työnantajaa velvoittaa. Esimerkiksi työnantajan vastuulla oleva perehdyttäminen olikin tässä tutkimuksessa korkeimman keskiarvon saanut työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Perehdyttämisellä on suuri vaikutus sekä henkiseen että fyysiseen turvallisuuteen, ja sen avulla työntekijä oppii tuntemaan työyhteisönsä, sen toiminta-ajatuksen, vision, liikeidean sekä arvot ja tavat.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, Työhyvinvoinnin portaatt -malli, työkyky, työn imu, työn kuormittavuus

Author Title	Eeva Aalisto Employer-driven factors influencing Well-Being. Research for the students of Metropolia University of Applied sciences
Number of Pages Date	39 pages + 1 appendice May 2015
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economic and business administration
Specialisation option	Leadership and Organization Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to investigate which employer-driven factors influencing well-being at work are the most important to Business Administration students of Metropolia University of Applied Sciences. Are some factors more important than others? Are there major differences in the replies of the respondents? For example do students find well-being surveys organized by the employer more important than flexible working hours? The survey target group consisted of the day students at Metropolia UAS.</p> <p>This study is based on quantitative research and it was implemented by using an electric e-form. The questions in the questionnaire were grouped based on a model called The Steps of Well-Being at Work by The Centre for Occupational Safety and there were five sections: health, safety, community, respect and knowledge. Each section included five to six employer-driven factors affecting well-being at work and it was possible to give points on a scale from one to four to each factor depending on how important that factor is to a specific student. The higher score the student gave, the more important that feature was to him or her.</p> <p>This study shows that well-being at work is influenced by many factors, so it is difficult to raise only one factor above all others. Because of that, the research results didn't reveal any significant differences in the factors influencing well-being at work. Despite this, based on the results of this survey, it was possible to name each sections' most important factor affecting well-being at work. These factors were: flexible working hours, orientation, team meetings, reward systems and training.</p>	
Keywords	Work well-fare, work ability, work engagement, workload

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tausta	1
1.2	Työn tavoite	2
1.3	Menetelmä	3
1.4	Työn rajaus ja viitekehys	4
1.5	Keskeiset käsitteet	4
2	Työhyvinvointi	5
2.1	Työhyvinvoinnista yleisesti	5
2.2	Työhyvinvoinnin lainsäädäntö	6
2.3	Työkyky ja varhainen tuki	8
2.4	Työn kuormittavuus	12
2.5	Työn imu	14
3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	15
3.1	Ihminen itse	16
3.2	Organisaatio	17
3.3	Esimiestoiminta	18
3.4	Työ	19
3.5	Ryhmähenki	20
4	Työhyvinvoinnin portaat	20
4.1	Työhyvinvoinnin portaat -malli	20
4.2	Psykofysiologiset perustarpeet	22
4.3	Turvallisuuden tarpeet	22
4.4	Yhteisöllisyyden tarpeet	23
4.5	Arvostuksen tarpeet	23
4.6	Itsensä toteuttamisen tarpeet	24
4.7	Henkisyys	25
5	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus	25
5.1	Tutkimusmenetelmä	25
5.2	Kyselyn järjestäminen ja kohderyhmä	26
5.3	Kyselylomake	27
6	Tutkimustulokset	27

7	Johtopäätökset	33
7.1	Joustava työaika	34
7.2	Perehdyttäminen	35
7.3	Tiimikokoukset	35
7.4	Palkitsemisjärjestelmät	36
7.5	Koulutus	37
8	Lopuksi	37
8.1	Työn luotettavuuden arviointi	37
8.2	Opinnäytetyöprosessin arviointi	38
	Lähteet	40
	Liitteet	
	Liite 1. E-lomake	

1 Johdanto

1.1 Työn tausta

”Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita.” (Viitala 2013, 212.) Nykypäivänä työelämä kohtaa paljon uusia haasteita. Näitä haasteita on asettanut mm. globalisaatio, ilmastonmuutos ja väestön ikääntyminen sekä samaan aikaan tapahtuva elinkeinoelämän rakennemuutos teollisuustyöstä palvelu- ja asiantuntijatyöksi. Työelämässä on siirrytty hajautettuihin organisaatioihin, joissa tehdään enemmän esimerkiksi etätöitä. Näiden uusien toimintatapojen ja niiden aiheuttamien haasteiden vuoksi tilapäiset, osa- ja määräaikaiset sekä projektiluontoiset työsuhteet ovat lisääntyneet. Nämä uudet toimintaympäristön muutokset aiheuttavat haasteita sekä johtamiselle että työhyvinvoinnille. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 19.)

Ennen työhyvinvointikeskustelu oli painottunut ennemminkin työpahoinvoinnin tarkasteluun, mutta viime aikoina näkökulma on muuttunut positiivisemmaksi. Riskitekijöiden, poissaolojen, stressin ja uupumisen selvittely ei enää riitä, vaan työnantajien on myös tiedettävä, mitkä asiat tuottavat mielekkyyttä ja voimaantumista työssä. Työntekijän on mahdollista hankalissakin olosuhteissa innostua ja nauttia työstään, mikä auttaa selviytymisessä ja tulosten aikaansaannissa. Usein pohditaan, mahdollistaako yrityksen taloudellinen hyvinvointi myös hyvinvoivan henkilöstön vai onko se juuri hyvinvoiva henkilöstö, joka parantaa yrityksen taloudellista tilaa. Tähän ei ole selkeää vastausta, mutta työyhteisön hyvinvointiin kannattaa panostaa, sillä hyvinvointi näyttää joka tapauksessa tuottavan lisää hyvinvointia. (Viitala 2013, 212.)

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja, ja jokainen ihminen kokee sen yksilöllisesti omalla tavallaan. Näin ollen myös monet eri tekijät sekä työntekijän omat kokemukset vaikuttavat siihen, miten hän kokee työhyvinvoinnin omalla työpaikallaan. Kokemukset vaikuttavat myös odotuksiin työhyvinvoinnista ja sen toteuttamiseen työpaikalla. Tässä opinnäytetyössä halusin selvittää, mitä erityisesti työnantajalähtöisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä liiketalouden opiskelijat arvostavat. Esimerkiksi kokevatko vastaajat työnantajan järjestämät työhyvinvointikyselyt tärkeimmäksi työhyvinvointiin vaikutta-

vaksi tekijäksi vai onko kenties joustava työaika heille hyvinvoinnin kannalta tärkeämpää.

1.2 Työn tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on määrällisen tutkimuksen avulla selvittää, mitä työnantajalähtöisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Metropolia ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat arvostavat. Tutkimuksen kohderyhmä koostuu päivätoteutuksen eli niin sanotun nuorisopuolen opiskelijoista ja monimuotototeutuksen eli niin sanotun aikuispuolen opiskelijat on tarkoituksen mukaisesti jätetty tutkimuksen otannasta kokonaan pois.

Tässä opinnäytetyössä pyrin löytämään vastauksen seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä työnantajalähtöisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Metropolian liiketalouden koulutusohjelman nuorisopuolen opiskelijat pitävät tärkeimpinä?
2. Nousevatko jotkin tekijät esille paremmin kuin toiset?
3. Onko vastaajien mielipiteissä suuria eroja?

Monella nuorisopuolen opiskelijalla on jo kertynyt työkokemusta mm. kesätöistä ja yhä useampi tekee osa-aikaista työtä opintojensa ohessa. Tämän lisäksi opintosuunnitelman mukaisesti opiskelijat ovat käsitelleet tai suuntautumisvaihtoehdon mukaan ainakin sivunneet työhyvinvoinnin aihetta opintojensa aikana. On mielenkiintoista nähdä, mitä omaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä vasta työuransa alussa olevat nuoret aikuiset arvostavat. Koska työhyvinvointi on laaja käsite ja sitä koskevaa kirjallisuutta löytyy paljon, haastavaa on löytää ja tunnistaa juuri tämän työn kannalta oleelliset asiat.

Opiskelen esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen -linjalla ja erityisesti työyhteisön hyvinvointi ja sen kehittäminen on kiinnostanut koko opiskeluideni ajan. Tämän vuoksi opinnäytetyön aiheen valinta oli melko helppoa. Perekhdyttyäni aiheeseen enemmän, huomasin ilokseni aiheesta löytyvän paljon mielenkiintoista kirjallisuutta. Suuri tietomäärä luonnollisesti hankaloitti juuri tälle työlle tärkeiden teorioiden ja työhyvinvoinnin mallien valintaa, mutta sopivat löytyivät melko kivuttomasti. Päätin jo melko aikaisessa vaiheessa suunnata työssä käytettävän tutkimuksen Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoihin, sillä juuri opiskelijoiden ajatukset työhyvinvoinnista kiinnostivat.

1.3 Menetelmä

Tutkimuksen otanta koostuu Metropolia Ammattikorkeakoulun nuorisopuolen opiskelijoista, joita tutkimuksen toteutushetkellä oli noin 548. Koska tutkimusjoukko oli niin valtava, oli luonteva valinta käyttää opinnäytetyössäni kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Näin suuren joukon tavoittaminen tässä tapauksessa onnistuu parhaiten e-lomakkeella. Haastavaa lomakkeen suunnittelussa ja toteutuksessa on tehdä siitä riittävän selkeä ja helppolukuinen sekä huolehtia siitä, että kyselylomakkeen täyttämiseen ei mene liikaa aikaa. Tutkimuksen teossa tulee ottaa huomioon myös se, että e-lomakke-kyselyissä ei usein ole korkeat vastausprosentit. Näin ollen se vaikuttaa myös tutkimustulosten luotettavuuteen. Koska kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat, on mahdollista, että tutkimustuloksissa ei tule selkeitä eroja eri työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden välille.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytettävät mittarit ovat määrällisiä. Tutkimusmenetelmä perustuu positivismiin, joka korostaa tiedon perusteluja, luotettavuutta, objektiivisuutta sekä yksiselitteisyyttä. Tämä perustuu mittaamiseen, jonka tavoitteena on tuottaa perusteltavaa, yleistettävää sekä luotettavaa tietoa. Kvantitatiivisen tutkimuksen menetelminä käytetään kysymyksiä, jotka muodostavat tiedonkeruumenetelmän, kyselylomakkeen. Kysymykset on johdettu tekijöistä, joista kyseessä oleva ilmiö koostuu. (Kananen 2011, 18.)

Opinnäytetyöni e-lomakkeeseen olen koonnut erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotka olen ryhmitellyt Päivi Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaatt -mallia mukaillen. Jokaiselle tekijälle tai ominaisuudelle on mahdollisuus antaa pisteitä välillä 1–4, sen mukaan, kuinka paljon kyseistä ominaisuutta vastaaja arvostaa. Mitä korkeamman pistemäärän vastaaja antaa, sitä tärkeämpi kyseinen ominaisuus vastaajalle on. Kananen (2011, 21) mukaan tutkimuskysymysten lisäksi tarvitaan myös muita, yksityiskohteisempia apukysymyksiä, joiden avulla kerätään tietoa varsinaisten tutkimuskysymysten avuksi. Apukysymyksiä on e-lomakkeen jokaisen kategorian lopussa yksi. Tässä kysymyksessä pyydän vastaajaa valitsemaan yhden työhyvinvointiin vaikuttavan tekijän, jota hän eniten tarjolla olevista vaihtoehdoista arvostaa. Vastaajan tulee myös perustella valintansa.

1.4 Työn rajausta ja viitekehys

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia erityisesti Metropolia Ammattikorkeakoulun nuorisopuolen opiskelijoita ja heidän näkemyksiään työnantajälähtöisestä työhyvinvoinnista. Aikuispuolen opiskelijat on rajattu pois sen vuoksi, että heillä useimmiten on kertynyt jo enemmän kokemusta työelämästä ja näin ollen heidän vastauksena luultavasti eroavat päiväpuolen vastaavista. Työn laajuuden ja tutkimuksen toteuttamisen kannalta tällainen rajausta on tarpeellinen.

Opinnäytetyössäni pyrin käsittelemään niin sanottuja työhyvinvointiin liittyviä perusasioita. Työhyvinvointi on erittäin tutkittu käsite ja aiheesta löytyy paljon kirjallisuutta. Moneissa teoksissa on viitattu Päivi Rauramon (2012) kehittämään Työhyvinvoinnin portaatt -malliin, joka on luotu Maslow'n tarvehierarkian pohjalta. Käytän mallia tutkimuksen e-lomakkeen pohjana ja osana opinnäytetyön työhyvinvoinnin teoria-osuutta. Tämä malli käsittelee työhyvinvointia melko kattavasti, mutta tässä työssä keskityn nimenomaan työnantajälähtöisen työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden käsittelyyn. Työhyvinvoinnin ja johtamisen professori Marja-Liisa Mankan teoksen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -malli on myös osana työn teoriaosuutta.

Näistä molemmista malleista löytyy samoja elementtejä, kuten fyysisen kunnon ja terveyden merkitys, mutta ne on kuitenkin käsitelty eri näkökulmista. Esimerkiksi Rauramon Työhyvinvoinnin portaatt -mallin taustalla on jo 1940 -luvulla kehitelty tarvehierarkia, kun taas Mankan malli on kuitenkin hieman lähempänä tätä päivää. Työhyvinvointi onkin monen asian summa. Omalta osaltaan ihminen pystyy itse vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa, mutta työhyvinvoinnin osalta joissain asioissa ja tilanteissa työntekijä tarvitsee työnantajan apua, mihin jo suomen lakikin työnantajaa velvoittaa.

1.5 Keskeiset käsitteet

Tässä työssä keskeisimmät käsitteet ovat työhyvinvointi, työkyky, varhaisen tuen malli, työnkuormittavuus, työn imu sekä työhyvinvoinnin portaatt.

Työhyvinvointi tarkoittaa sellaista työolojen kehittämistä, työn sisällön rikastuttamista, töiden järjestämistä ja johtamista, joka tyydyttää yksilön lisäksi myös organisaatiota (Kauhanen 2009, 201).

Työkyky tarkoittaa yksilön fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia sekä mm. osaamiseen ja ikään liittyviä toimintaedellytyksiä suhteessa työn kuormittavuuteen. (Kehusmaa 2011, 27).

Varhaisen tuen malli on työkalu yksilön, työyhteisön ja koko organisaation ongelmien ratkaisemisesta varten (Työturvallisuuskeskus a).

Työn kuormittavuuteen vaikuttavat joko työhön tai työympäristöön liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat joko yksilön myönteiseen tai kielteiseen kuormittumiseen (Viitala 2013, 214).

Työn imun käsitteellä tarkoitetaan työhön liittyvää innostumista ja iloa sekä myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa (Työterveyslaitos 2014).

Työhyvinvoinnin portaat perustuu Maslowin perustarpeita kuvaavaan tarvehierarkiaan. Tässä porrasmallissa on otettu huomioon sekä yksilötason että yhteisötason hyvinvointi. (Kehusmaa 2011, 14.)

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnista yleisesti

Työhyvinvointi on vaikeasti määriteltävä sekä mitattava käsite. Työhyvinvoinnin lisäksi käytetään välillä myös muitakin termejä. Esimerkiksi Kansainvälinen työjärjestö ILO sekä EU ovat puhuneet hyvästä työstä (decent work) ja Työ- ja elinkeinoministeriö on puhunut työelämän laadusta ja luovasta työotteesta. (Pyöriä 2012, 9–10.) Työhyvinvointi tarkoittaa työn olevan mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja -yhteisössä (Työterveyslaitos; Kehusmaa 2011, 14). Työhyvinvointi on työntekijän lisäksi myös työnantajalle etu, sillä hyvinvoiva työntekijä tekee hyvää tulosta, pahoinvoiva taas huonoa (Luukkala 2011, 10) ”Menes-

tyä organisaatio on tuottava, se kantaa vastuun henkilöstöstään ja kehittää jatkuvasti toimintaansa vuorovaikutuksessa sidosryhmiensä ja ympäröivän yhteiskunnan kanssa.” (Pyöriä 2012, 7.)

Luukkalan (2011, 31–32) mukaan työhyvinvointi rakentuu osaamisesta, vaatimuksista sekä sosiaalisesta tuesta. Osaaminen on työhyvinvoinnin ytimessä ja osaava työntekijä omaa hallinnan tunteen, jolloin työperäinen stressi on myönteinen kokemus ja sen seurauksena työntekijän voimavarat aktivoituvat. Energiaa ei kulu jännittämiseen siitä, selviytykö hän tarpeeksi hyvin omista työtehtävistään. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijän osaaminen ja työnantajan vaatimukset ovat balanssissa keskenään. Vaikka olisi huippuosaaja, vaatimukset voivat käydä liian korkeiksi. Silloin on riskinä liian suuri työmäärä ja sen seurauksena uupumus. Siksi onkin tärkeää väsymyksen tullessa pitää tauko ja levätä hetki. Usealla työpaikalla on tietty vuosirytm, jonka mukaan myös työmäärät voivat vaihdella eri vaiheissa ja sesongeissa. Ihminen kestää kohtuullisen paljon työperäistä stressiä, jos vapaa-ajalla on mahdollisuus vapautua työasioista. Tällaisten hetkellisten voimavarojen ylitykset henkilö kestää silloin, kun työelämässä on mahdollisuus saada sosiaalista tukea. Esimerkiksi omalta esimieheltä saatu tuki koetaan usein merkittäväksi työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi.

Työhyvinvointi tarkoittaa sekä jokaisen yksilön omaa hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa että koko työyhteisön yhteistä vireystilaa (Ojala & Ahonen 2003, 28). Työhyvinvoinnin tulisikin tyydyttää sekä yksilöitä että koko organisaatiota. Työolojen kehittäminen, työn sisällön rikastuttaminen, töiden järjestäminen ja johtaminen ovat sellaisia osa-alueita, joita tulisi kehittää samanaikaisesti optimaalisen tuloksen aikaansaamiseksi. Työyhteisön kulttuuri, arvot sekä ihmisten erilaiset toimintamallit tuovat haasteita työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Työpaikoilla tulisi panostaa terveyteen ja turvallisuuteen. Henkilöstön tulisi ymmärtää, että ammattitaito sekä työkyky luovat pohjan sekä fyysiselle että henkiseen hyvinvointiin. (Kauhanen 2009, 200–201.)

2.2 Työhyvinvoinnin lainsäädäntö

Lainsäädäntö säätelee työhyvinvointia joko suoraan tai välillisesti. Lait kuvaavat erilaisia työn tekemiseen ja organisoimiseen liittyviä vastuita sekä velvoitteita. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 16.) Viime vuosikymmenellä on tehty lakimuutoksia, jotka omalta osaltaan vaikuttavat siihen säädöspohjaan, joka pyrkii parantamaan sekä työolosuhteita että työympäristöä. Esimerkkinä näistä lakimuutoksista ovat työterveyshuolto- sekä

turvallisuuslainsäädännön uusiminen. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on yrityksille osittainen lakisääteinen velvollisuus. Nykypäivänä perusasioiden ts. lakisääteisten asioiden tulisi olla jo kaikilla työpaikoilla kunnossa. (Ojala & Ahonen 2005, 36, 38–39.)

Työsopimuslain mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 2001, 2. luku 1§.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 2002, 1. luku, 1§.)

Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta.

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- 4) työyhteisön toimintaa.

(Työterveyshuoltolaki 2001, 1. luku, 1§.)

Lailla yhteistoiminnasta yrityksissä edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007, 1. luku, 1§.)

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetään menettelyistä työsuojeluviranomaisten valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamisesta sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006, 1. luku, 1§.)

Muita työhyvinvointia koskevia lakeja ovat

- laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- laki yksityisyyden suojasta
- vuosilomalaki
- työeläkelaki
- ammattitautilaki
- tapaturmavakuutuslaki

(Suutarinen & Vesterinen 2010, 17).

2.3 Työkyky ja varhainen tuki

Työkyky miellettiin aikaisemmin yleisesti fyysiseksi työkyvyksi, yksilön kyvyksi selviytyä työelämässä. Nykypäivänä ja laaja-alaisemmin tarkasteltuna työkyky tarkoittaa yksilön fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia sekä muun muassa osaamiseen ja ikään liittyviä toimintaedellytyksiä suhteessa työn kuormittavuuteen. Työhyvinvointia ei takaa pelkästään yksilötason työkyky, vaikka nykyisin useat työkyvyn määritelmät ovatkin huomattavasti samankaltaisia työhyvinvoinnin määritelmien kanssa. (Kehusmaa 2011, 27.) Työkykytalo (kuvio 1) on Työterveyslaitoksessa kehitetty malli, joka tiivistää työkykyyn vaikuttavat tekijät työpaikoilla. Nämä tekijät voivat liittyä yksilöön, hänen työhönsä sekä hänen työyhteisöönsä. Työkykytalo koostuu elementeistä, jotka ovat

- terveys
- osaaminen
- motivaatio, asenteet ja arvot
- työ, työyhteisö ja organisaatio (Viitala 2013, 212.)

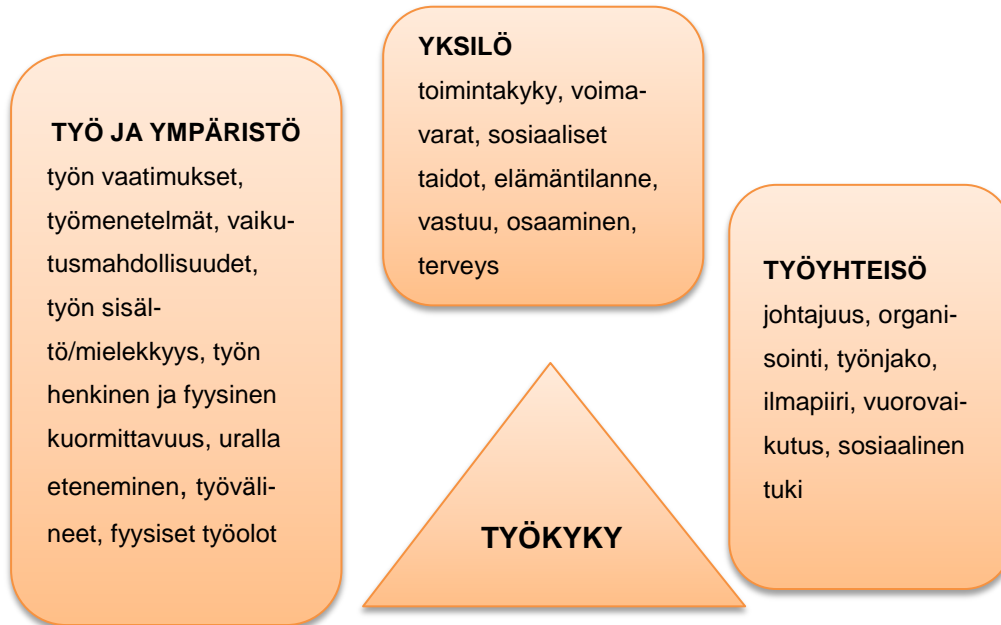
Mallin perusideana on kuvata sellaisia osa-alueita, joita organisaation tulisi edistää pyrkiessään parantamaan henkilöstönsä työkykyä. Työkykytalon kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön omia voimavaroja, kun taas neljäs kerros kuvaa työtä ja työoloja. Ensimmäinen kerros kuvaa työntekijän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä sekä terveyttä. Toinen kerros koostuu työntekijän ammatillisesta osaamisesta sekä koulutuksesta. Kolmannen kerroksen tekijöitä ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Nämä tekijät kertovat siitä, millainen suhde työntekijällä on omaa työtään kohtaan. Se, miten yksilö kokee oman työnsä, hänen asenteensa työtään kohtaan sekä työ- ja perhe-elämän yhdistäminen ovat esimerkkejä näistä tekijöistä ja niiden vaikutuksesta yksilön työhön. Neljännessä eli viimeisessä kerroksessa ovat varsinainen työ, työympäristö sekä organisaatio. Yksilön kokonaistyökyky koostuu näiden kerrosten vahvuudesta sekä siitä, miten ne tukevat toisiaan. (Viitala 2013, 212-214.)



Kuvio 1. Työkykytalo (mukaillen Ilmarinen, Työterveyslaitos 2003; Viitala 2013, 214).

Työhyvinvointitoiminnan määrittelyn apuna voidaan käyttää myös kokonaisvaltaisen työkyvyn käsitettä. Tämän käsitteen perusajatuksena on työkyvyn muodostuvan yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin lopputuloksena. Näin ollen

perusajatus on, että mikäli yksilön työkykyä halutaan tukea mahdollisimman tehokkaasti, toimenpiteiden ja kehittämistyön tulee kohdistua kaikkiin työhön liittyviin tekijöihin yksilön omien ominaisuuksien lisäksi. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 28.)

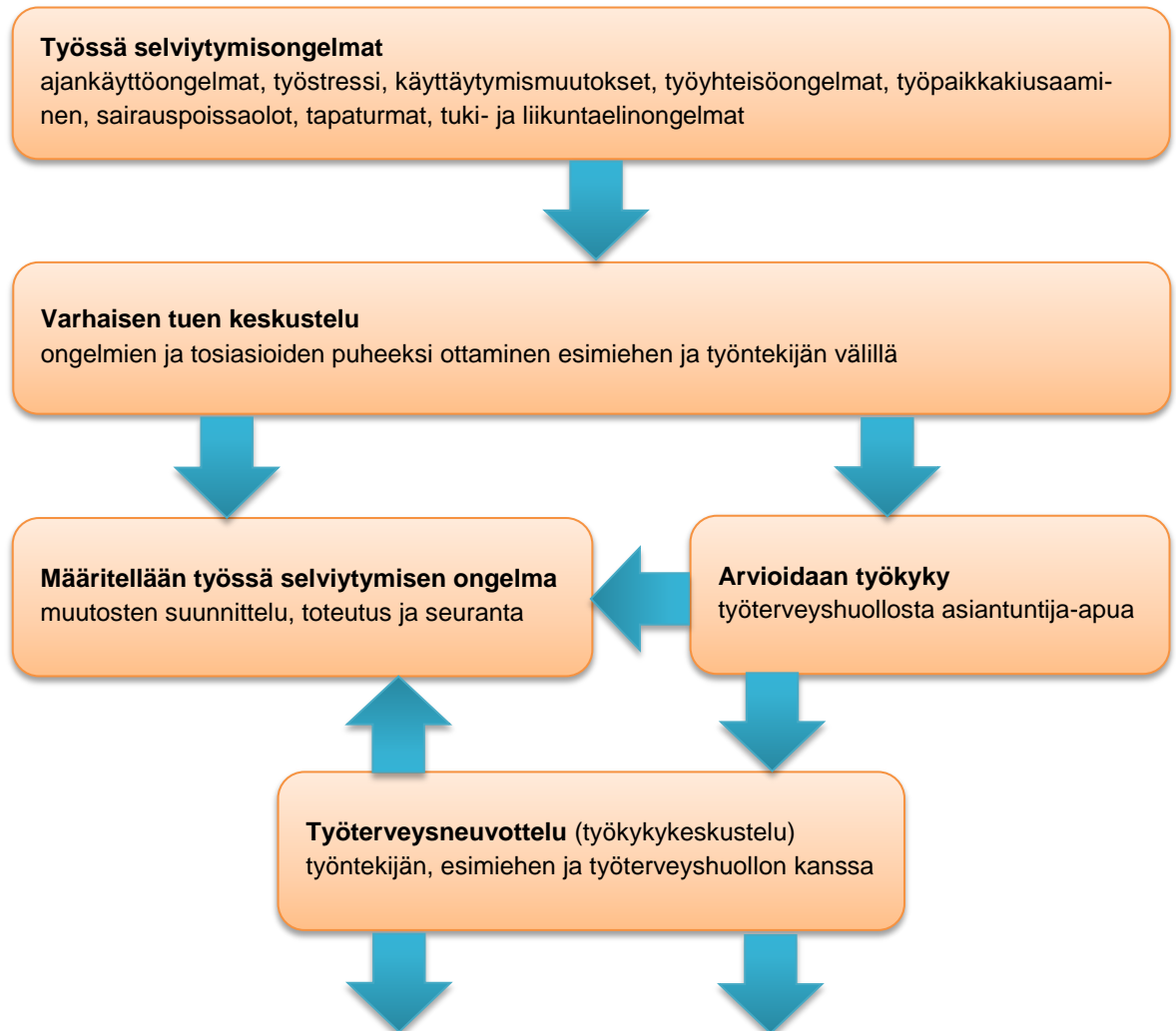


Kuvio 2. Kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite (mukaillen Vesterinen 2006; Suutarinen & Vesterinen 2010, 29.)

Työturvallisuuskeskuksen mukaan työkyvyn hallinta tarkoittaa työkykyä edistäviä ja tukevia toimintakäytäntöjä, kuten kuviossa 2 nähdään. Tämän lisäksi työpaikan tulee huolehtia myös työkyvyn seurannasta sekä työterveyshuollon kanssa yhteistyössä annettavasta varhaisen tuesta. Työkyvyn hallinnan tulee olla ennakoivaa, perustua työpaikan tarpeisiin sekä jatkua läpi työuran. Työpaikka yhdessä työterveyshuollon kanssa laativat kirjallisen kuvauksen työkyvyn hallinnasta, seurannasta sekä varhaisen tuen toimintakäytännöistä. Nämä toimintakäytännöt sisältävät seuraavat osiot:

- toimintakäytännön laadinta ja käsittely yhteistyössä
- varhaisen tuen tarpeen tunnistaminen ja antaminen sekä toimenpiteiden sisältö ja käyttö
- työpaikan apuvälineinä käytettävien lomakkeiden laadinta (kartoituslistat, muistiot tms. työkyvyn puheeksi ottamisessa ja työterveysneuvotteluissa)
- sairauspoissaoloja valvova hallintajärjestelmä (ilmoituskäytännöt, tietojen toimittaminen työterveyshuoltoon, yhteenvedot ja niiden käsittely; työhön paluun tuki)

- työkykyseurannan toteutus, raportointi sekä vaikutusten ja toteutumisen analysointi. (Työturvallisuuskeskus a.)



Kuvio 3. Malli varhaisesta tuesta työkykyongelmissa (mukaillen Savolainen 2013a, Työturvallisuuskeskus.)

Kuviossa 3 nähdään, miten työkyvyn varhaisen tuen avulla ja sen toimenpiteillä pyritään palauttamaan työntekijän työkyky sekä ehkäisemään työkyvyttömyys. Nämä toimenpiteet sovitaan ja käsitellään työpaikan yhteistoiminnassa ja toteutetaan yhteistyössä. TTK:n (Työturvallisuuskeskus) työkyvyn varhaisen tuen mallissa kuvataan

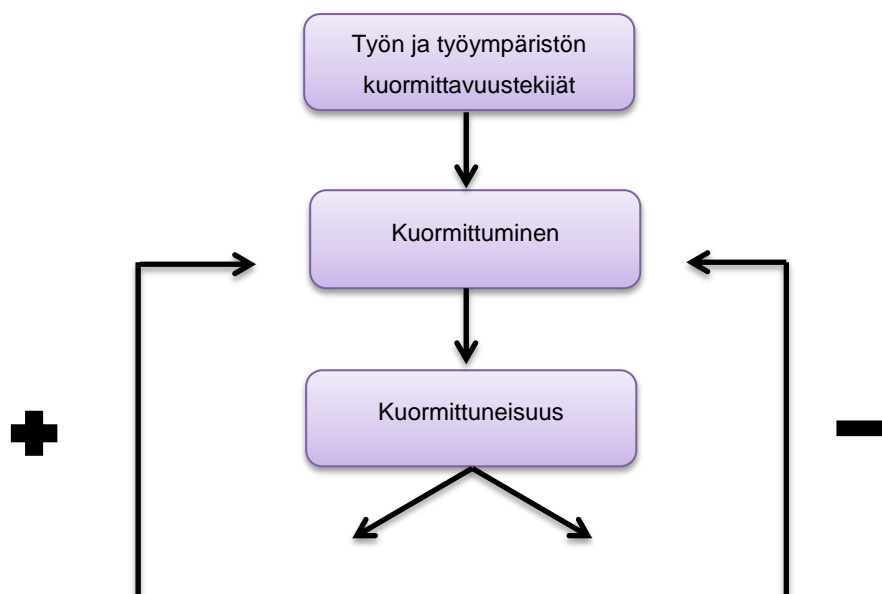
- milloin ja miten kyseessä oleva työkykyasia otetaan puheeksi ja kirjataan ylös
- mitkä ovat osapuolten roolit ja vastuut (työntekijä, esimies, työsuojeluhenkilöt, työterveyshuolto, luottamusmies, henkilöstöhallinto)

- miten koulutetaan esimiehet sekä muut osapuolet toimimaan varhaisen tuen mallin mukaisesti
- miten mallin käyttöä ja sen toimivuutta seurataan ja arvioidaan.

Työkyvyn varhaisen tuen keskustelussa esimies yhdessä työntekijän kanssa kartoittavat, miten työkykyongelma näkyy työssä, mitkä ovat työn voimavarat ja mitä muutoksia työssä tulisi tehdä. Yhdessä sovitut toimenpiteet toteutetaan, minkä jälkeen niiden vaikutusta seurataan. Tarvittaessa keskusteluun voi osallistua myös luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Mikäli varhaisen tuen keskustelu ja työpaikan toimenpiteet eivät riitä, pidetään vielä niin sanottu työterveysneuvottelu, johon osallistuvat työntekijä, esimies sekä työterveyshuollon edustaja tai edustajat. Tässä neuvottelussa sovitaan työjärjestelyistä sekä työkykyä vastaavista töistä. Mikäli tarve vaatii, työterveyshuolto voi tarvittaessa ohjata työntekijän kuntoutukseen tai sijoittaa työntekijän uusiin työtehtäviin. (Työturvallisuuskeskus a.)

2.4 Työn kuormittavuus

Henkilöstön työhyvinvointia uhkaavat ja heikentävät tekijät on tärkeää tunnistaa, sillä erityisen kuormittava työ voi vaarantaa työhyvinvointia. Kuormitustekijät ovat työhön tai työympäristöön liittyviä tekijöitä, joiden vaikutuksesta työntekijä kuormittuu joko myönteisesti tai kielteisesti (ks. kuvio 4). Kielteisellä tavalla kuormittuneen työntekijän kyky hallita omaa työtään ja siihen liittyviä kuormitustekijöitä heikkenee. Kuormitus voi olla myös myönteistä, sillä se auttaa yksilöä voimaan hyvin ja auttaa kokemaan aikaansaamisen ja kehittymisen tunteita. (Viitala 2013, 214.)





Kuvio 4. Työn kuormittavuuden perusmalli (mukaillen Waris 2001, 15; Viitala 2013, 215).

Kuormitustekijät voidaan jakaa psyykkisiin sekä fyysisiin kuormitustekijöihin, jotka työnkuvasta riippuen painottuvat eri tehtävissä eri tavoin. Erilaiset kuormitustekijät liittyvät toisiinsa ja voivat jopa kiihdyttää toinen toisiaan, mikä tekee niiden toisistaan erottamisen hankalaksi. (Viitala 2013, 214) Tyypillisimpiä fyysisiä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi ruumiillisesti raskas työ, staattiset tai hankalat työasennot, jatkuva paikallaan istuminen sekä käsien voimankäyttö. Nämä tekijät ovat yhteydessä myös työtapaturmiin sekä työn psykososiaaliseen kuormittavuuteen. Tyypillisimmin henkistä kuormitusta ts. stressiä aiheuttavat esimerkiksi liian suuri työmäärä, työyhteisö, töiden organisointi sekä organisaation toimintatavat ja johtaminen. Kun puhutaan haitallisesta stressistä, yleensä tarkoitetaan työn hektisyyttä, kiirettä sekä aikapaineisiin ja liian suuriin haasteisiin liittyviä asioita. Haitallisesti kuormittavaa voi olla myös alikuormittava työ, jossa on liian vähän haasteita suhteessa työntekijän kompetenssiin. (Työturvallisuuskeskus b.)

Yksilöiden välillä on suuria eroja siinä, mitkä asiat he kokevat työssään kuormittavina ja millaisia oireita nämä tekijät aiheuttavat. Työn kuormittavuutta eli ts. työstressin aiheuttamia oireita säätelevät työkuormituksesta palautuminen, työmotivaatio, koettu työn palkitsevuus, aiemman onnistumis- ja selviytymiskokemukset sekä työn säätely- ja hallintakeinojen hyödyntäminen. Jos työntekijä altistuu pitkäaikaisesti haitalliselle työkuormitukselle ilman riittävää palautumista, saattaa se aiheuttaa terveysongelmia ja sitä kautta kustannuksia työnantajalle. Haitallinen stressi voi ajaa yksilön työuupumukseen ja jopa masennukseen, minkä seurauksena yksilö joutuu jättäytymään työelämästä. (Työturvallisuuskeskus b.)

Työhyvinvoinnin edellytyksenä on tasapaino työn vaatimusten ja hallinnan välillä. Psykkinen kuormittavuus yksinään ei välttämättä johda työntekijän loppuun palamiin, vaan stressin kärjistymisen syynä on riittämättömyyden tunne. Stressi usein kärjistyy silloin, kun yksilö kokee työnsä henkisesti vaativaksi ja työn hallinnan vähäiseksi. Työn vaativuus ja ponnistelu ovat myönteisiä asioita silloin, kun niihin yhdistyy hallinnan tunne, palkitsevuus sekä sosiaalinen tuki. Näin ollen haasteellinen ja henkisesti

sopivan kuormittava työ enemmänkin työhyvinvointia parantava kuin heikentävä tekijä. (Pyöriä 2012, 11–12.)

2.5 Työn imu

Työn imun käsitteellä tarkoitetaan työhön liittyvää innostumista ja iloa sekä myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Työntekijä on tällöin mm. tarmokas, omistautunut, uppoutunut, sinnikäs vastoinkäymisissä sekä ylpeä omasta työstään. Hän kokee työnsä merkitykselliseksi, haasteelliseksi sekä inspiroivaksi. (Työterveyslaitos 2014). Työntekijän oma kokemus roolistaan omassa työyhteisössään vaikuttaa myös hänen työnsä mielekkyyteen. Merkitystä omalle työlleen tuo se, kun työntekijä näkee oman työnsä osana isompaa kokonaisuutta. Kun työntekijän oman työn tavoitteilla on yhteys koko organisaation tavoitteisiin, työntekijän oma rooli organisaatiossa konkretisoituu. Tavoite- ja kehityskeskustelut ovat yksi kanava, jonka avulla tällaisen yhteyden luomiseen pyritään. (Kehusmaa 2011, 112.) ”Työn imu ja ilo ovat tärkeitä asioita, koska mitä enemmän niitä koemme, sitä enemmän kestämmme työolosuhteiden epäkohtia. Paras tilanne on, kun työmme on mielekästä ja epäkohdat minimoitu.” (Luukkanen 2011, 39.)

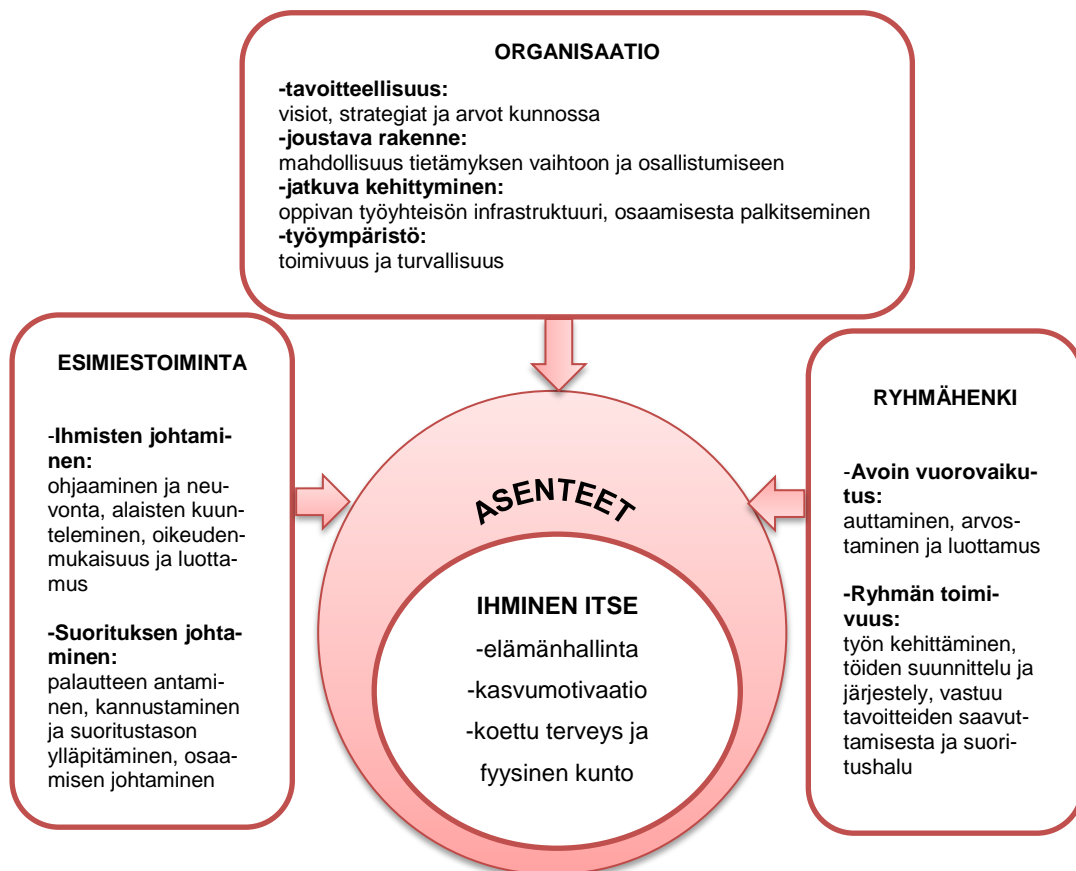
Työterveyslaitoksen tutkijan Jari Hakasen mukaan työn imun kolme tunnusmerkkiä ovat tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Työn imun tarmokkuus - ulottuvuus täyttyy silloin kun työntekijä kokee itsensä työpäivän aikana energiseksi. Silloin työssä on jotain haastavaa ja työntekijän voimavarat aktivoituvat. Jos taas työntekijä kokee suurimman osan työpäivästään itsensä väsyneeksi, hänen työnsä on liian uuvuttavaa. Tämän seurauksena töitä tehdään ainoastaan välttämättömyyden pakon ja rahan takia. (Luukkala 2011, 38.)

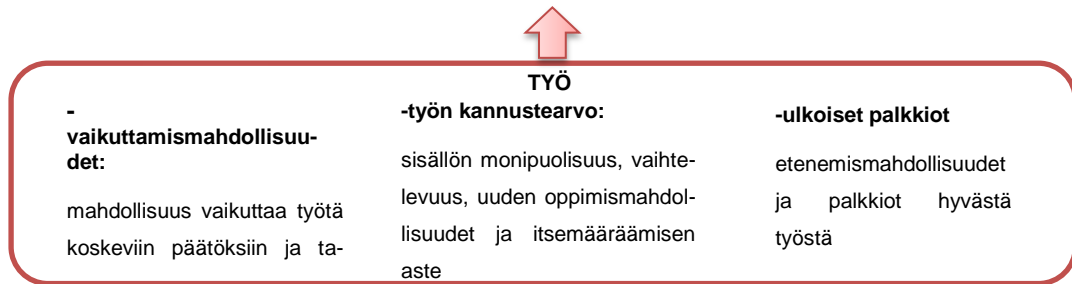
Omistautuminen tarkoittaa työntekijän henkilökohtaisten arvojen olevan riittävän samanlaiset työnantajansa kanssa. Tällaisessa tilanteessa työntekijä voi aidosti arvostaa sitä tuotetta tai palvelua, jota työnantaja markkinoille toimittaa. Toinen omistautumisen merkki on se, että työntekijä pystyy kuvittelemaan itsenä saman työnantajan palveluksessa vielä vuosienkin päästä. Omistautumista taas ei ole se, että työntekijää kokee tarvetta arvostella usein ja voimakkaasti työnantajaansa muille tai etsii jatkuvasti itselleen uutta työpaikkaa. (Luukkala 2011, 38.)

Uppoutuminen on käsitteenä hyvin lähellä flow-ilmioitä, joka tarkoittaa virtauskokemusta jolloin asiat sujuvat ja aika rientää. Tällöin työntekijä kokee työpäivän kuluvan turhan nopeasti, sillä halu jatkaa töiden tekoa vielä työajan jälkeenkin on suuri. Tällainen uppoutuminen on harvoin vaarallinen ilmiö, sillä usein sen seurauksena yksilö jaksaa ja haluaa vielä tehdä erilaisia asioita omalla vapaa-ajallaan yhdessä muiden kanssa. Usein taas jos työntekijä kokee, että hänen työnsä on tylsää ja työaika kuluu liian hitaasti, hän kokee olonsa väsyneeksi. Tämä voi johtaa siihen, että omalla vapaa-ajalla aika vietetään lähinnä sohvalla ja TV:n katselun parissa. (Luukkala 2011, 38–39.)

3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Marja-Liisa Mankan (2010, 15) kehittämän mallin (kuvio 5) mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa viiteen eri osa-alueeseen: ihminen itse, organisaatio, esimiestoiminta, työ ja ryhmähenki. Monet seikat työyhteisössä vaikuttavat työhyvinvointiin, mutta asiaan vaikuttaa myös viime kädessä yksilön oma tulkinta työyhteisön toiminnasta. Ihminen suodattaa näkemänsä oman persoonansa ja aikaisempien kokemustensa perusteella.





Kuvio 5. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukailten Manka 2010,16.)

3.1 Ihminen itse

Elämänhallinnan tunteella tarkoitetaan yksilön kykyä selviytyä haasteista, joita hän itse ja ympäristö itselleen asettavat. Asiaan liittyy ihmisen uskomus siihen, että hän voi vaikuttaa omaan elämäänsä omilla ponnisteluillaan sen sijaan, että olisi kohtalon armoilla. Hallinnan tunteeseen sisältyvät sellaiset fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat, joita apuna käyttäen yksilö pystyy käsittelemään omia ongelmiaan sekä omatoimisesti että tavoitteellisesti. Hallinnan tunne on myös yhteydessä stressin kokemiseen, työn hallintaan, terveyteen, sopeutumisstrategioihin, elämäntyytyväisyyteen, varhaista eläköitymistä koskeviin ajatuksiin, sosiaalisiin verkostoihin ja tukeen sekä sairauspoissaolojen määrään. (Manka 2010, 15.)

Kasvumotivaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan ihmisen halua jatkuvaan kehittymiseen sekä uuden oppimiseen. Ihminen, jolla on halua kehittyä, näkee ympäristönsä selkeästi positiivisempänä verrattuna sellaiseen henkilöön, joka on menettänyt kiinnostuksensa jatkuvaan oppimiseen. (Manka 2010, 15.)

Yksilön kokema *terveys ja fyysinen kunto* vaikuttavat hyvinvointiin. Huono fyysinen kunto vaikuttaa jaksamisongelmien lisäksi myös älyllisiin toimintoihin. Tutkimusten mukaan esimerkiksi liikunnalla on todettu olevan muistia suojaava vaikutus. (Manka 2010, 17.) Fyysiseen hyvinvointiin vaikuttaa pitkälti yksilön oma aktiivisuus. On tutkittu, että 92% työnantajista joko tukee taloudellisesti tai järjestää työpaikkaliikuntaa. Kuitenkin vain 41% henkilöstöstä osallistuu aktiivisesti työpaikkaliikuntaan. Myös johtamisella on suora vaikutus työntekijöiden terveyteen. On tärkeää, että johdon agendalla on jatkuvasti esille alaisten terveys ja hyvinvointi. Tulisikin toimia niin, että tulosten syntyessä myös ihmiset ovat terveitä ja voivat hyvin. (Jabe 2012, 20,38.)

Melko pysyviä suodattimia ovat *asenteet*, jotka vaikuttavat tiedostamattomalla tasolla vaikuttavat yksilön havaintoihin. Työntekijän asenteesta riippuu myös se, onko hän rakentamassa vaiko repimässä yhteistyötä. (Manka 2010, 17.)

3.2 Organisaatio

Tavoitteellisella organisaatiolla on selkeä visio, strategia sekä arvot (Manka 2010, 17). Yrityksen visio, missio ja strategia ovat suorituksen parantamisessa lähtökohtana, oli kyseessä sitten voittoa tavoitteleva tai tavoittelematon organisaatio (Sistonen 2008, 49). Visio on yrityksen tahtotila, johon se pyrkii usean vuoden tähtäyksellä. Strategia on joukko valintoja ja se luodaan vision saavuttamiseksi. Jokaiselle työyhteisön jäsenelle tulisi olla selvää, millä tavalla hänen oma toimintansa vaikuttaa yrityksen tavoitteiden toteuttamiseen. (Manka 2010, 17.) Strategia saadaan ns. jalkautettua jokaiselle työntekijälle tehokkaan suorituksen johtamisen avulla (Sistonen 2008, 49). Yrityksen arvot kertovat, mitä ominaisuuksia organisaatio pitää työnteossa tärkeänä (Manka 2010, 17).

Joustavalla rakenteella tarkoitetaan tapaa, jolla työtä tehdään. Jokaisella työntekijällä olisi hyvä olla mahdollisuus tehdä päätöksiä omalla alueellaan ja saada tietoa niiden pohjaksi. Hyvinvoivassa organisaatiossa on purettu hierarkiset rakenteet, sillä se on ainoa tapa pystyä vastaamaan nopeasti muuttuviin asiakastarpeisiin. (Manka 2010, 17.)

Työntekijät ovat esimiehensä kanssa tasavertaisia kumppaneita, joiden tulee tietää omasta työstään enemmän kuin esimiehen, jotta olisivat hyödyksi organisaatiolleen. Alaiset eli ns. ”tietotyöntekijät” työskentelevät itsenäisesti, minkä takia heidän tulisi kyetä johtamaan itseään ja kantamaan vastuu omista tuloksistaan. Kuitenkin jokaisessa organisaatiossa tarvitaan aina joku sellainen, jolla on lopullinen valta ja joka on viime kädessä kokonaisuudesta vastuussa. Erityisesti kriisitilanteessa hierarkia on ainut toimiva rakenne ja ainoana vaihtoehtona esimiesten käskyjen ehdoton noudattaminen. Kriisin jälkeen hierarkia siirtyy luontevasti taka-alalle ja tasa-arvoinen kumppanuus esimiehen ja alaisen välillä voi palata ennalleen. (Sistonen 2008, 19-20.)

Osaamisen kehittäminen auttaa tekemään työyhteisöstä oppivan sillä edellytyksellä, että organisaatiossa tunnetaan osaamisen ydin ja tiedetään myös tulevaisuuden vaatimukset. Osaaminen on yrityksen tärkein kilpailutekijä, sillä se on ainoa tuotannonteki-

jä, jota ei ole mahdollista kopioida. Koska suurin osa osaamisesta on kollektiivista ja ihmisten mieliin tallentunutta, on sitä vaikea siirtää ihmiseltä toiselle. (Manka 2010, 17.) Osaamisen kehittäminen on yksi avaintekijä, jolla yritys pystyy saavuttamaan tavoitteensa esimerkiksi markkinaosuutensa kasvattamisessa tai parempien palveluiden tuottamisessa.. Kehittämällä ja ylläpitämällä henkilöstönsä taitoja, yritys pystyy paremmin myös sitouttamaan työntekijänsä organisaatioon. (Foot & Hook 1996, 277.)

Työympäristöllä on vaikutusta ihmisten hyvinvointiin ja työssä tarvittavien apuvälineiden tuleekin olla kunnossa (Manka 2010, 18). Työpaikan aineellisten ja toiminnallisten edellytysten luomisesta vastaa yrityksen ylin johto. Esimiesten vastuulla taas ovat työn organisointi, työpaikan sosiaalisten suhteiden, henkisen työsuojelun sekä turvallisuusohjeiden valvonta. Yrityksen henkilöstö vastaa itse muun muassa yhteisten pelisääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta sekä omasta ja muiden työturvallisuudesta huolehtimisesta. (Jabe 2012, 132.)

3.3 Esimiestoiminta

Hyvässä esimiestoiminnassa on kaksi ulottuvuutta. Ihmisten johtaminen (leadership) pitää sisällään alaisten oikeudenmukaisen kohtelun, kuuntelun sekä luottamuksen rakentamisen. Suorituksen johtaminen (management) puolestaan pitää sisällään tavoitteiden asettamista, ohjaamista ja neuvontaa sekä palautteen antamista työsuorituksista. Näillä molemmilla ulottuvuuksilla on todettu olevan melko voimakkaitakin vaikutuksia ihmisten suorituksiin ja hyvinvointiin. (Manka 2010, 18.)

Organisaatiot tarvitsevat vahvaa sekä ihmisten että suorituksen johtamista saavuttaakseen optimaalista tehokkuutta. Nykypäivän johtajien tulisi haastaa nykytilanne, jotta olisi mahdollista luoda tulevaisuuden visioita sekä inspiroida henkilöstöä tavoittelemaan näitä asetettuja tavoitteita. Tämän toteuttamiseksi johtajien tulee myös laatia yksityiskohtaisia suunnitelmia, luoda tehokkaita organisaatorakenteita sekä nähdä ja tarkkailla päivittäistä toimintaa. (Robbins & Judge & Campbell 2010, 317.)

Erilaisilla johtamistyyyleillä on merkittävä vaikutus organisaation ilmapiiriin taustalla. Ne viittaavat esimiehen käyttäytymiseen erilaisissa tilanteissa, kuten tavoitteiden asettamisessa, ohjaamisessa, kuuntelemisessa, palautteen antamisessa ja palkitsemisessa. Eri johtamistyylien valintaan ja käyttöön vaikuttavat kyseessä olevat tilanne ja esimiehen oma osaaminen sekä myös se, millaista johtamista hän on itse kokenut sekä millaista

johtamista organisaatiossa arvostetaan. Ei ole olemassa yhtä oikeaa tai väärää johtamistyyliä ja yksittäisen tyylin tai niiden yhdistelmien tehokkuus riippuu aina tilanteesta, kuten esimerkiksi työtehtävien luonteesta ja niiden monimutkaisuudesta, johdettavien ihmisten osaamisesta, riskeistä, aikarajoituksista ja käytettävissä olevista resursseista. Kun esimies on tehokas, hän ymmärtää nopeasti sen hetkisen tilanteen vaatimukset ja käyttää kyseiseen tilanteeseen sopivaa johtamistyyliä tai niiden yhdistelmää. Eri johtamistyyliä on määritelty jo 1960-luvulla Harvard Business Schoolissa. Näitä tyyliä ovat: määräävä, visionäärinen, ihmissuhdekeskeinen, osallistava, tahdin määräävä sekä valmentava. (Sistonen 2008, 141-143.)

3.4 Työ

Hyvässä työssä työntekijällä on hyvät *vaikuttamismahdollisuudet* koskien hänen oman työnsä tavoiteasetantaa sekä pelisääntöjä. *Kannustearvolla* tarkoitetaan työn sisällön monipuolisuutta sekä mahdollisuuksia oppia uutta. Työstä saatavaa korvausta koskevat *ulkoiset palkkiot*. Hyvän työn seurauksena työntekijällä on työnhallinnan tunne, jonka seurauksena stressi, sairastamisriski sekä motivaation puute vähentyy. (Manka 2010, 18.)

Kokonaisuutena palkitseminen koostuu sekä aineellisista (rahallisista) että aineettomista (ei-rahallista) palkitsemiselementeistä. Tyypillisimpiä aineellisia palkkioita ovat esimerkiksi rahapalkka sekä luontoisedut ja muut henkilöstöedut. Aineettoman palkitsemisen esimerkkejä voivat olla mm. mielekäs ja haastava työn sisältö, positiivinen palaute sekä kehittymismahdollisuudet. Näiden lisäksi myös hyvä työympäristö, ilmapiiri ja ajankohtaiset työvälineet kuuluvat aineettomaan palkitsemiseen.

Kaksifaktoriteorian mukaan (Fredrick Herzberg 1966; Sistonen 2008, 177) työllä on kaksi perusulottuvuutta, jotka ovat hygienia- ja motivaatioulottuvuus. Hygientekijät kuuluvat työn ulkoisiin olosuhteisiin, mihin vaikuttavat esimerkiksi palkka, status, työilmapiiri, työpaikan varmuus, esimies-alaisuus, toimintatavat ja hallinto. Nämä tekijät poistavat tyytymättömyyttä, mutta eivät vaikuta työntekijän työmotivaatioon tai –suoritukseen. Motivaatiotekijät taas liittyvät itse työhön ja niitä ovat mm. työn sisältö, työmenestys, palaute ja julkiset tunnustukset, uralla eteneminen, kehittyminen sekä kokemus vastuusta. Teoriassa painotetaan palkitsemisessa ja motivoinnissa työtehtävien merkitystä sekä erilaisia aineettoman palkitsemisen elementtejä. (Sistonen 2008, 177.)

3.5 Ryhmähenki

Toisten työn arvostus, avoimuus, auttamishalu, onnistuminen ja luottamus luovat hyvän ryhmähengen. Nämä asiat eivät kuitenkaan yksin riitä, vaan jokainen yksilö haluaa tehdä järkevää ja merkityksellistä työtä. Työn kehittämällä, suunnittelulla ja järjestämisellä voidaan lisätä tuloksellisuutta. Tuloksellisuutta lisää myös se, kun tavoitteiden saavuttaminen mielletään yhteiseksi vastuuksi. (Manka 2010, 18.)

Tukea antavassa työyhteisössä ymmärretään työyhteisön yhteiset tavoitteet ja työskennellään juuri näiden yhteisten tavoitteiden eteen. Työyhteisön jäsenet voivat luottaa toisiinsa ja siihen, että saavat tukea ja apua tarpeen vaatiessa. Avoimessa ilmapiirissä vaikeistakin asioista pystytään keskustelemaan ja ongelmiin pyritään ratkaisemaan yhdessä. Kenenkään työtä ei myöskään vähätellä ja työyhteisön jäsenet ymmärtävät erilaisten roolien ja tehtävien merkityksen osana kokonaisuutta. Tällöin työntekijöiden erilaista asiantuntemusta ja taitoja pystytään hyödyntämään monipuolisesti. Kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa sekä oman työnsä sisältöön että prosesseihin ja yhteisiin toimintatapoihin. (Kehusmaa 2011, 116.)

4 Työhyvinvoinnin portaat

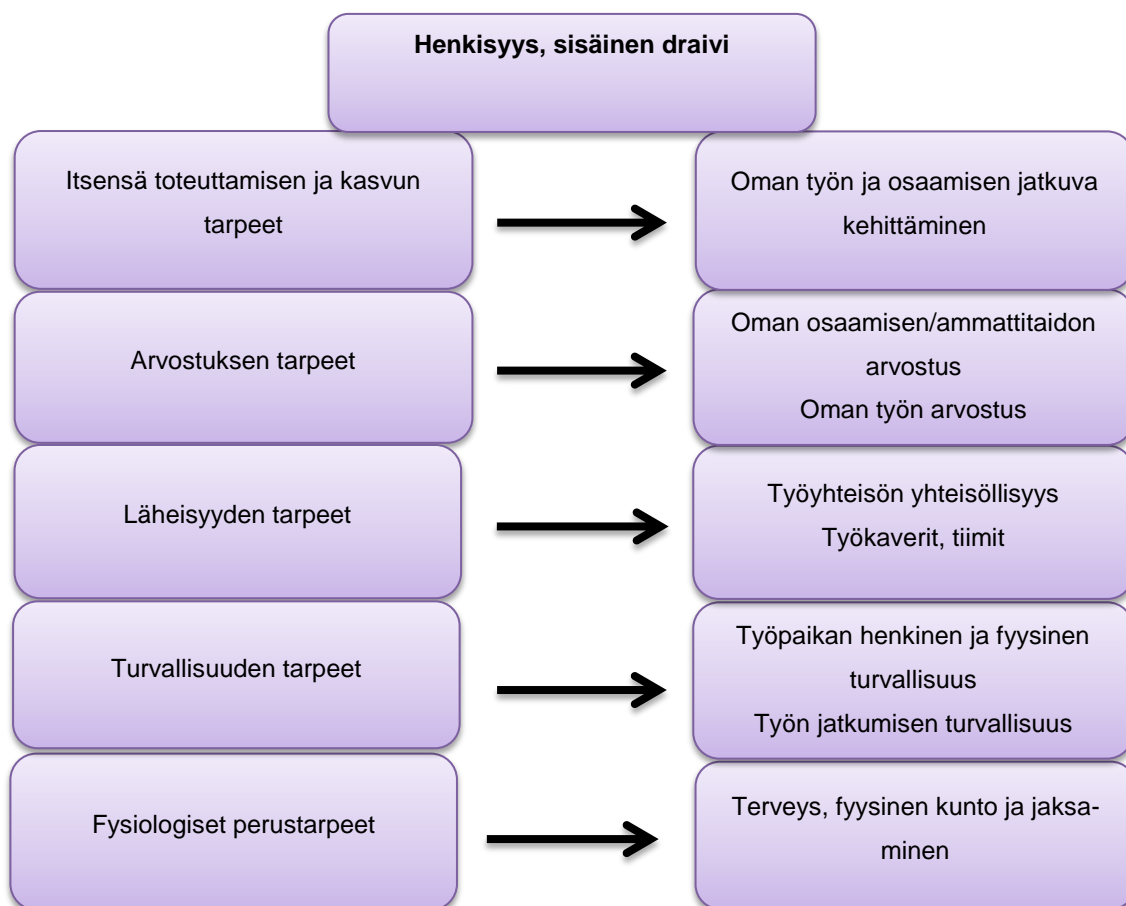
4.1 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Päivi Rauramon kehittämä Työhyvinvoinnin portaat –malli perustuu Maslowin perustarpeita kuvaavaan tarvehierarkiaan. Tässä porrasmallissa on otettu huomioon sekä yksilötason että yhteisötason hyvinvointi. 1940-luvulla julkaistua Maslowin tarvehierarkiaa on kritisoitu siksi, että teorian mukaan alemman portaiden perustarpeet on tyydytettävä ennen kuin on mahdollista siirtyä korkeampien portaiden tarpeisiin. Maslow on itsekin myöhemmin todennut sen, että hierarkisuus ei aina välttämättä toteudu, vaan eri portaiden tarpeet voivat korostua muiden portaiden kustannuksella eri tilanteissa. Juuri tämän takia Rauramon porrasmalli toimii mainiosti työhyvinvoinnin kokonaiskuvana. Malli kiinnittää huomiota myös siihen, kuinka monia työhyvinvoinnin menetelmiä ja malleja on käytettävissä jokaisella tarveportaalla. (Kehusmaa 2011,16-18.)

Työ on ihmisille mahdollisuus ilmaista itseään ja toteuttaa sosiaalisia tarpeitaan silloin, kun perusasiat ovat kunnossa. Hyvinvoinnin perusta koostuu terveydestä ja turvalli-

suudesta. Kokonaisvaltainen henkinen kasvu edistää sekä yksilöllistä hyvinvointia että työn tuloksellisuutta. Työn lisäksi henkistä kasvua tapahtuu harrastusten parissa, ihmissuhteissa, opinnoissa sekä elämän kokemuksissa ylipäättään. Kaikesta tästä on hyötyä itse työssä ja tämän takia työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät toimintatavat ja joustot ovat osaltaan hyvinvoinnin lisäksi myös työn tuottavuuden ja tuloksellisuuden mahdollistajia. (Rauramo 2012, 8-9.)

Rauramon (2012, 8-9) mukaan työpaikalla tulisi luoda puitteet, joissa yksilön asemasta ja työtehtävästä riippumatta on mahdollisuus hyödyntää omia kykyjään täyspainoisesti, kokea onnistumista, työn iloa sekä mielekkyyttä ja onnistumista. Maslowin kehittämässä mallissa on viisi porrasta eli tarvetta: fysiologiset perustarpeet, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä itsensä toteuttaminen. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta on oleellista, millä tavalla kyseiset tarpeet tyydyttävät yksityis- ja työelämässä. Työhyvinvoinnin portaat –malli on kehitetty vertailemalla ja yhdistämällä tunnettujen työhyvinvoinnin teorioiden ja mallien sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti.



Kuvio 6. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (muokailen Ojala & Ahonen 2005, 29).

4.2 Psykofysiologiset perustarpeet

Maslowin tarvehierarkian alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet kuten esimerkiksi nesteen ja ravinnon saannin sekä riittävän unen tarpeet. Ihmisen terveys ja fyysinen kunto ovat verrattavissa näihin perustarpeisiin ja fyysinen hyvinvointi onkin työhyvinvoinnin perusta. (Ojala & Ahonen 2005, 28-29.) Psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät silloin, kun työ on tekijänsä mittaista ja se mahdollistaa työntekijälle virikkeisen vapaa-ajan. Välttämätöntä on myös riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä mahdollisten sairauksien ehkäisy ja hoito. Tällä portaalla työterveyshuollolla on merkittävä asiantuntijan rooli ja tavoitteena on työntekijän hyvä terveys. (Rauramo 2012, 14.)

Osatekijöitä, joilla voidaan edistää yksilön työhyvinvointia fyysisen hyvinvoinnissa, ovat riittävän liikunnan, ravinnon ja unen sekä työterveyshuollon lisäksi esimerkiksi: Laajennetut terveystarkastukset, kuntoutus sekä varhainen välittäminen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 26.) Rauramo (2012, 66) on teoksessaan nimennyt erilaisia terveyden edistämisen käytäntöjä, joita organisaatio voi työntekijöilleen tarjota. Näitä ovat esimerkiksi: hierontapalvelut, joustava työaika, työaikapankki, kehityskeskustelut, liikunnan tukeminen, lomien jaksotus, mentorointi ja vertaistuki, terveystarkastukset, työhyvinvointikyselyt, työilmapiirimittaukset ja niihin liittyvät kehittämistoimenpiteet, työn jaksotus ja tauotus sekä työpaikkaruokailu.

4.3 Turvallisuuden tarpeet

Yksilön terveyden, fyysisen kunnon ja jaksamisen lisäksi fyysiseen hyvinvointiin liittyy myös työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus sekä työn jatkumisen turvallisuus. Työskentelyolosuhteiden tulee olla turvallisia ja työvälineiden tulee olla sekä turvallisia että asianmukaisia. Työilmapiiri, jossa ei sallita kiusaamista, ja luottamus töiden jatkumiseen kuuluvat henkiseen työturvallisuuteen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24.) Turvallisuuden tarve liittyy siihen, että tasapaino ja pysyvyys säilyvät. Nämä turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat pääosin psykologisia ja koskettavat yksilöitä niin yhteiskunnassa, työelämässä, perheessä, parisuhteessa sekä muissa sosiaalisissa suhteissakin. Tämän lisäksi laki ja yleinen järjestys ovat asioita, joita ihmiset turvakseen tarvitsevat. (Rauramo 2012, 69.)

Kuten jo mainittu, toimeentulo sekä työsuhteen pysyvyys liittyvät turvallisuuteen. Pelot sekä jatkuva epävarmuus taas heikentävät sekä työn tuloksellisuutta että työhyvinvointia. Koska nykyaikana organisaatiot elävät jatkuvassa muutoksessa ja epävarmuudessa, myös työturvallisuuden hallinta on muuttunut enemmän riskien ja ristiriitojen hallinnaksi. Kaikki organisaatiotasot kattavalla yhteistyöllä ja laajalla osallistumisella luodaan turvallinen työpaikka. Työnantajalähtöisiä turvallisuuden edistämisen käytäntöjä ovat esimerkiksi: aktiivinen työsuojelutoiminta, ergonomia ja työfysioterapeutin käynnit, perehdyttäminen ja turvallisuuskoulutus, henkilöstön TYHY-päivä ja vakainaistaminen. (Rauramo 2012, 70, 101.)

4.4 Yhteisöllisyyden tarpeet

Yhteisöllisyyden tarve liittyy sosiaalisuuteen ja käsittää yksilön tunnepohjaiset suhteet, kuten esimerkiksi ystävyys ja pari- ja perhesuhteet. Kun fysiologiset ja turvallisuuden tarpeet on tyydytetyt, yksilön tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu. (Rauramo 2012, 102). Tämän tason tarpeet liittyvät läheisyyteen sekä haluun kuulua johonkin yhteisöön, kuten työ- tai ammattiyhteisöön. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat ihmissuhteet sekä työssä että vapaa-ajalla ja se tukee työntekijän sitoutumista työhönsä ja työssä jaksamista. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Sosiaalinen hyvinvointi tulee esille erityisesti mm. viestintänä, asioista puhumisena sekä muutosten käsittelyinä. Tätä hyvinvointia työelämässä vahvistaa esimies, joka on alaistensa tukena ja tiedottaa jatkuvasti, erityisesti silloin kun yritys on muutoksen keskellä. Jos luottamus esimiestä kohtaan rakoilee, muutosten vastustaminen voi kanavoitua kielteisinä asioina, esimerkiksi töiden sabotointina. (Jabe 2012, 30). Työnantajalähtöisiä yhteisöllisyyden edistämisen käytäntöjä ovat esimerkiksi harrastepiirit, intranet, mentorointi, tiimikokoukset, työnohjaus sekä virkistyspäivät, -matkat ja juhlat. (Rauramo 2012, 121.)

4.5 Arvostuksen tarpeet

Rauramon (2012, 123) teoksen mukaan ihmisen arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan tarpeeseen eli toisilta ihmisiltä saatuun sosiaaliseen arvostukseen sekä ylempään tarpeeseen, joka tarkoittaa itsearvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyy

oleellisesti mm. status, kunnioitus, tunnettuus, huomiointi, maine sekä kunnioitus. Ylempi arvostuksen tarve käsittää erilaisia asioita ja tunteita, kuten itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus sekä riippumattomuus ja vapaus. Korkeampi aste perustuu siihen, että itsearvostusta ei voi menettää yhtä helposti tai samalla tavalla kuin toisilta saatua. Työelämässä arvostus perustuu pitkälti työntekijän osaamiseen ja ammattitaitoon ja se tuo turvallisuutta tämän päivän työelämässä. Arvostus yhteisöllisyyden tapaan tukee sosiaalista hyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat työn sisäiset ja ulkopuoliset ihmissuhteet. Arvostus vaikuttaa tämän lisäksi myös yksilön psyykkiseen hyvinvointiin, johon liittyy yksilön oman osaamisen, ammattitaidon ja työn arvostus. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 25.) Itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle on perusedellytyksenä arvostuksen kokeminen ja saaminen. Työyhteisöltä, esimieheltä sekä ystäviltä ja läheisiltä saatu arvostus vaikuttaa siihen, miten yksilö itse arvostaa itseään tai työtään. Yksilön kannalta tärkeintä on saada arvostusta sellaisilta henkilöiltä, joita hän itse pitää tärkeinä. Näitä henkilöiltä voivat olla esimerkiksi lähin esimies, työtoverit, asiakkaat, perheenjäsenet tai ammattitai toimialan auktoriteetit. Työnantajalähtöisiä arvostuksen osoittamisen käytäntöjä ovat esimerkiksi ansiomerkit, palkinnot, muistamislahja, osaamisraha, palaute-, palkka-, palkitsemisjärjestelmän kehittäminen sekä kehityskeskustelut. (Rauramo 2012, 124, 143.)

4.6 Itsensä toteuttamisen tarpeet

Osaaminen kuuluu korkeimman asteen tarpeisiin, jotka muodostuvat kasvun ja itsensä toteuttamisen tarpeista. Näihin tarpeisiin kuuluu esimerkiksi luovuus, halu kehittää omaa toimintaansa, osaamista ja itseään sekä halu saavuttaa päämääriä elämässä. (Ojala & Ahonen 2005, 30). Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet näkyvät yksilön psyykkisessä hyvinvoinnissa (Suutarinen & Vesterinen 2010, 26). Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat mielenkiintoisen ja pysyvän työpaikan lisäksi yksityiselämän asiat, kuten perhe-elämä, ihmissuhteet sekä vapaa-aika ja harrastukset (Jabe 2012, 26).

Itsensä toteuttamisen tarve jakautuu sekä älyllisiin että esteettisiin tarpeisiin ja tähän tarpeeseen liittyvät ilmenemisen muodot huomattavasti eri yksilöiden välillä. Tämä tarve perustuu yksilön haluun olla parempi, intohimon kokeilla ja ylittää rajojaan, löytää itsestään uusia kykyjä, puolia ja ulottuvuuksia sekä nauttia uuden oppimisesta, oivalluksista ja älyllisistä haasteista. Osaaminen on yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden sekä yhteiskunnan kilpailukyvyn perusta. Yksilön itsensä kannalta osaaminen on

myös merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla, ja tämän lisäksi se edistää työn hallintaa, jaksamista sekä hyvinvointia. On hyvinvoinnin kannalta tärkeää, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on sopivasti haastavaa. Työnantajalähtöisiä osaamisen edistämisen käytäntöjä ovat mm. koulutukset, työkierto, työtehtävien vaihtelu, urasuunnittelukurssit, työparityöskentely sekä seminaarit, konferenssit ja messut. (Rauramo 2012,145-147,168.)

4.7 Henkisyys

Maslow'n tarvehierarkian päälle voidaan asettaa vielä yksi ylempi porras, joka sisältää yksilön henkisyyden ja niin sanotun sisäisen draivin. Tähän portaaseen kuuluvat yksilön arvot, motiivit ja oma sisäinen energia, mitkä ohjaavat innostumista sekä sitoutumista eri asioihin. Kyse on henkisestä hyvinvoinnista, joka on kaiken perusta. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Yksilön oma hyvinvointi lähtee pitkälti omasta halusta ja omasta itsestä, omista arvoista ja ihanteista. Työnantajan toimilla ei ole mitään vaikutusta, jos yksilö itse ei halua huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Jos henkinen hyvinvointi pettää, siitä helposti seuraa pahoinvointia muillakin osa-alueilla, esimerkiksi terveydessä, ihmissuhteissa ja omassa osaamisessa. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

5 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus on pitkälti muuttujien mittaamista, niiden välisten vuorovaikutusten laskemista ja eri tekijöiden esiintymisen määrällistä laskemista. Tämän tutkimusmenetelmän yleisin tiedonkeruumenetelmä on kyselylomake. Havaintoyksilöiden riittävä määrä on edellytys kvantitatiiviselle tutkimukselle, jotta tutkimuksen tulokset olisivat luotettavia ja ne koskisivat koko perusjoukkoa. Määrällisessä tutkimuksessa voi käyttää tiedonkeruussa esim. avoimia kysymyksiä, joilla voidaan selvittää ilmiöön liittyvien ominaisuuksien tai yhteyksien esiintymistiheyksiä, eli frekvenssejä. (Kananen 201,12-13.) Avoimia kysymyksiä tutkimuksessa oli viisi – yksi jokaista kysymysryhmää varten.

Kuten kaikissa tutkimuksissa, myös kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulee olla tutkimusongelma (Kananen 2011, 28). Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana on selvittää työnantajalähtöisten työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tärkeyttä Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden nuorisopuolen opiskelijoille. Tutkimusongelmasta johdetaan kysymykset, joihin saadaan tarvittavat vastaukset kerätyn aineiston avulla. Ilmiötä selittävät mallit tai teoriat auttavat tutkimuskysymysten muotoilussa. (Kananen 2011, 28.) Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeen kysymykset ja niiden ryhmittely on johdettu Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaatt -mallin mukaan. Lomakkeen kysymykset ovat strukturoituja eli vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi valittuja. Strukturoitujen vastausten käsittelyä helpottaa se, että vastausvaihtoehdot ovat jo valmiiksi numerokoodattuja. Strukturoidut kysymykset voivat olla erilaiset asteikkokysymykset sekä vaihtoehtokysymykset. (Kananen 2011, 31.) Tässä tutkimuksessa vastaajien tuli pisteyttää vastausvaihtoehdot niiden tärkeyden perusteella. Neljä pistettä tarkoittaa ominaisuuden olevan erittäin tärkeä kun taas yksi piste tarkoittaa, että ominaisuus ei ole lainkaan tärkeä. Toisin sanoen, mitä korkeamman pistemäärän vastaaja antaa, sitä tärkeämpi kyseinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä hänelle on.

5.2 Kyselyn järjestäminen ja kohderyhmä

Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman nuorisopuolella on 548 opiskelijaa ja suurimman osan opiskelijoista tavoittaakseni oli järkevintä toteuttaa kysely opiskelijoiden sähköpostiin lähetettävällä sähköisellä e-lomakkeella. Lähetin lomakkeen Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden opintoneuvojalle, joka välitti kyselyn eteenpäin opiskelijoille. Vastausaikaa kyselyyn vastaajille annettiin kaksi viikkoa. Kyselylomake lähetettiin opiskelijoille yhden kerran eikä heitä muistutettu kyselystä uudella sähköpostiviestillä. Sähköpostiin lähetettävien e-lomakkeiden vastausprosentti on yleisesti melko alhainen, joten muistutusviestin lähettäminen olisi ollut järkevää suuremman vastaajajoukon saavuttamiseksi.

Tutkimuksen kohderyhmä koostui Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman päiväpuolen opiskelijoista. Aikuispuolen opiskelijat rajattiin otannasta pois, sillä heillä useimmiten on enemmän kokemusta työelämästä, minkä seurauksena heidän vastauksensa saattaisivat erota huomattavasti nuorisopuolen opiskelijoiden vastauksista. Tämän tutkimuksen tarkoituksena olikin selvittää erityisesti nuorten, työelämässä vähän olleiden opiskelijoiden mielipidettä. Mikäli kohderyhmä olisi koostunut näistä molemmista ryhmistä, tutkimustulokset olisivat olleet vähemmän luotettavia.

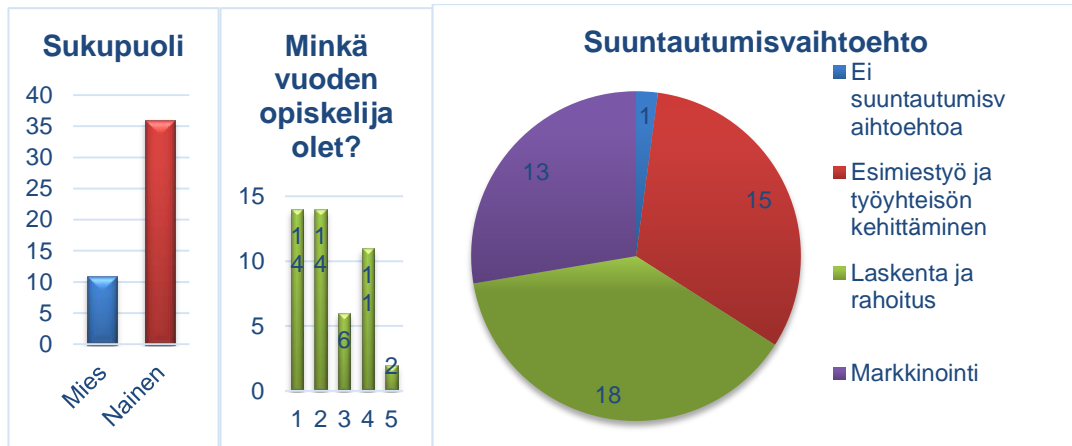
5.3 Kyselylomake

Tutkimuksen kyselylomakkeena toimii e-lomake, joka lähetettiin jokaiselle Metropolian liiketalouden päiväpuolen opiskelijalle. Koska tutkimus käsittelee juuri Metropolian opiskelijoita, myös kyselylomakkeen ulkoasussa on otettu huomioon Metropolian oma teema. Tarkoituksena oli luoda kyselylomake, jonka täyttäminen on mahdollisimman helppoa ja jonka täyttämiseen ei kulu paljon aikaa. Tämän vuoksi lomake on melko suppea, mutta se sisältää paljon tärkeää materiaalia ja tietoa.

Lomakkeen alussa on muutama vastaajan perustietoihin liittyvä kysymys. Näissä kysymyksissä selvitetään vastaajan sukupuoli, suuntautumisvaihtoehto sekä vuosikurssi. Loput lomakkeen kysymykset on ryhmitelty Päivi Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat –mallia mukaillen viiteen osioon: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Kunkin osion alla on lueteltu 5-6 työnantajalähtöistä työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää. Kullekin tekijälle on mahdollisuus antaa pisteitä välillä 1-4 sen mukaan, kuinka paljon kyseistä ominaisuutta vastaaja arvostaa. Mitä suuremman pistemäärän vastaaja antaa, sitä tärkeämpi ominaisuus vastaajalle on. Jokaisen osion lopussa on vielä yksi vapaamuotoinen kysymys, jossa vastaajan tulee kertoa ja perustella kyseisen osion itselle tärkein työhyvinvointiin vaikuttava tekijä.

6 Tutkimustulokset

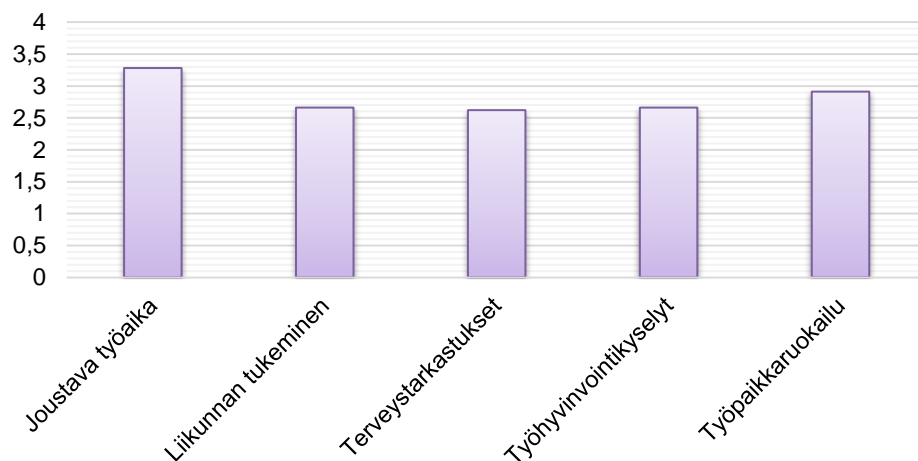
Kysely toteutettiin opiskelijoiden sähköpostiin lähetettävällä e-lomakkeella, joka lähetettiin kaikille Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman nuorisopuolen opiskelijoille. Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman nuorisopuolella opiskelee tällä hetkellä 548 opiskelijaa ja oletusarvo on, että kysely on lähetetty kaikille näille opiskelijoille. Vastausaikaa heillä oli 2 viikkoa. Vastausajan jälkeen tutkimuksen tulokset ”ajettiin” SPSS-järjestelmään, jonka avulla oli mahdollista laskea jokaisen kysymyskategorian vastausten keskiarvo. Näiden keskiarvojen perusteella luotiin havainnollistavia taulukoita Excel-ohjelman avulla.



Kuvio 7. Vastaajien perustiedot

Kuvio 7 havainnollistaa vastaajien perustietoja. Kyselyyn vastasi yhteensä 47 opiskelijaa, joista 36 oli naisia ja 11 miehiä. Näin ollen tutkimuksen vastausprosentti oli noin 8,6%. Vastaajia oli kaikilta vuosikursseilta ja linjoilta, kuitenkin ensimmäisen ja toisen vuosikurssin sekä rahoituksen ja laskennan opiskelijat olivat vastanneet kyselyyn aktiivisimmin.

Fysiologiset perustarpeet					
	Joustava työaika	Liikunnan tukeminen	Terveystarkastukset	Työhyvinvointikyselyt	Työpaikkaruokailu
Keskiarvo	3,28	2,66	2,62	2,66	2,91



Kuvio 8. Fysiologiset perustarpeet, vastausten keskiarvot.

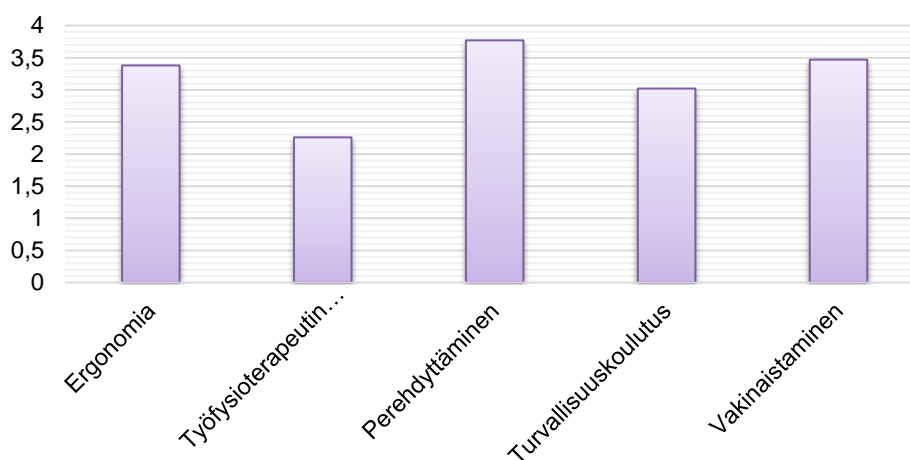
Kuviossa 8 on esitelty tutkimustulokset fysiologisten tarpeiden osalta. Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden antamista pisteistä on laskettu keskiarvo. Tutkimustulosten mukaan **joustava työaika** koettiin kaikista tärkeimmäksi työnantajan tarjoamaksi asiaksi

tässä kategoriassa. Vastaajien mukaan joustavuus auttaa hallinnoimaan omaa elämää helpommin ja tämän seurauksena stressi vähenee ja oma jaksaminen lisääntyy. Monet vastaajat mainitsivat myös ihmisten erilaiset unirytmit (vrt. aamuvirkut ja aamu-uniset) ja niiden vaikutuksen työhön. ”Aamu-unisena aamun ensimmäiset tunnit menevät heittäämiseen ihan jo työaikanakin.” Vastaajat kokivat myös joustavan työajan antavan heille muutenkin mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä. Tämän työnantajan tarjoaman joustavuuden ansiosta työn ja yksityiselämän välillä tasapainottelu koettiin helpommaksi.

Työpaikkaruokailun koettiin helpottavan lounastauon sovittamista työpäivän runkoon. Eräs vastaaja perusteli valintaansa näin: ”Olen ollut työpaikassa, jossa työntekijöillä ei ollut aikaa syödä ollenkaan, mikä heijastui jaksamiseen voimakkaasti.” Juuri jaksaminen oli toinen vahva syy työpaikkaruokailun kannattajien puolelta.

Monet **liikunnan tukemisen** kannalla olijat mainitsivat itsekkin harrastavansa liikuntaa paljon ja säännöllisesti. Työpaikkaliikunta koettiin mielekkääksi, koska liikunta on osa elämää jo muutenkin. Monet totesivat liikunnan auttavan jaksamisessa sekä parantavan paineensietokykyä

Turvallisuuden tarpeet					
	Ergonomia	Työfysioterapeutin käynnit	Perehdyttäminen	Turvallisuus-koulutus	Vakinaistaminen
Keskiarvo	3,38	2,26	3,77	3,02	3,47



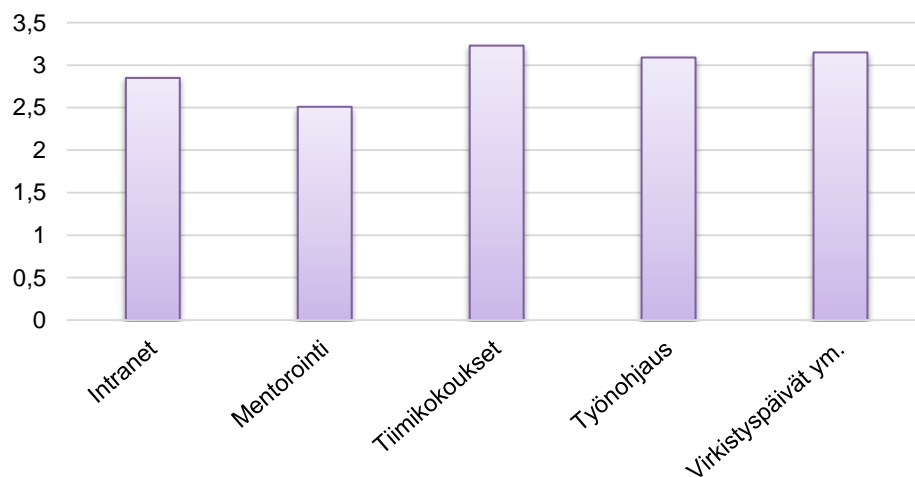
Kuvio 9. Turvallisuuden tarpeet, vastausten keskiarvot.

Kuviossa 9 on esitelty tutkimustulokset turvallisuuden tarpeiden osalta. Tehdyn tutkimuksen mukaan **perehdyttäminen** oli koko tutkimuksen korkeimman keskiarvon pisteityksessä saanut työnantajalähtöinen ominaisuus. Vastaajien mukaan perehdytys luo pohjan omalle osaamiselle ja poistaa epävarmuuden tunnetta. Tämän seurauksena työn ilo ja sen mukana tehokkuus kasvavat. Hyvä perehdytys luo perustan turvalliselle työskentelylle ja sen koettiin edistävän myös terveyttä. Hyvä perehdytys auttaa selkiyttämään omaa työnkuvaa.

Vakinaistaminen koettiin tämän hetkisen taloustilanteen takia harvinaiseksi, mutta sen koettiin luovan nimenomaan turvallisuuden tunnetta. Vakinaistamisen koettiin myös vähentävän stressiä ja parantavan elämänlaatua selvästi.

Ergonomialla koettiin olevan selkeä vaikutus työkykyyn. Monet vastaajat mainitsivat ergonomian tärkeyden erityisesti päätetyöskentelyn yhteydessä ja esimerkiksi säädettävät työvälineet, kuten sähköpöydät ja –tuolit, koettiin parantavan työergonomiaa selvästi.

Yhteisöllisyyden tarpeet					
	Intranet	Mentorointi	Tiimikokoukset	Työnohjaus	Virkistyspäivät, -matkat ja -juhlat
Keskiarvo	2,85	2,51	3,23	3,09	3,15

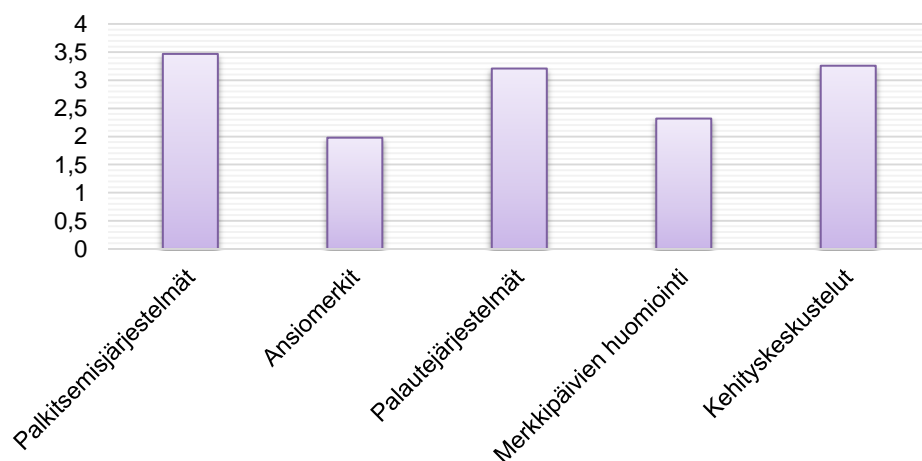


Kuvio 10. Yhteisöllisyyden tarpeet, vastausten keskiarvot.

Kuviossa 10 on esitelty tutkimustulokset yhteisöllisyyden tarpeiden osalta. Tutkimustulosten mukaan korkeimman keskiarvon sai **tiimikokoukset**, jotka vastaajat kokivat tämän kategorian tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Vastaajien mukaan tiimikokousten ansiosta informaatio kulkee helposti ihmiseltä toiselle ja kokouksissa pääsee jakamaan mielipiteitä ja tarvittaessa pyytämään apua kollegoiltaan. Vastaajat kokivat kokousten olevan myös hyvä kanava palautteen antamiselle ja ajankohtaisuuden ylläpitämiseksi. Tiimikokouksissa ratkaisut tehdään yhdessä ja työtilanteen kartoittaminen onnistuu helposti.

Tässä kategoriassa **virkestyspäivät** koettiin vastaajien keskuudessa toiseksi tärkeimmäksi työnantajalähtöiseksi ominaisuudeksi. Virkestyspäivien koettiin kohottava työyhteisön ryhmähenkeä ja kasvattavan yhteisöllisyyden tunnetta. Erilaisten virkestyspäivien, -juhlien ja -matkojen avulla myös työkavereihin tutustuminen koettiin helpommaksi. Joidenkin vastaa mukaan työnantajan tarjoama virkestyspäivä viestii siitä, että työnantaja välittää työntekijöistään.

Arvostuksen tarpeet					
	Palkitsemisjärjestelmät	Ansiomerkit	Palautejärjestelmät	Merkkipäivien huomiointi (esim. syntymäpäivä)	Kehityskeskustelut
Keskiarvo	3,47	1,98	3,21	2,32	3,26



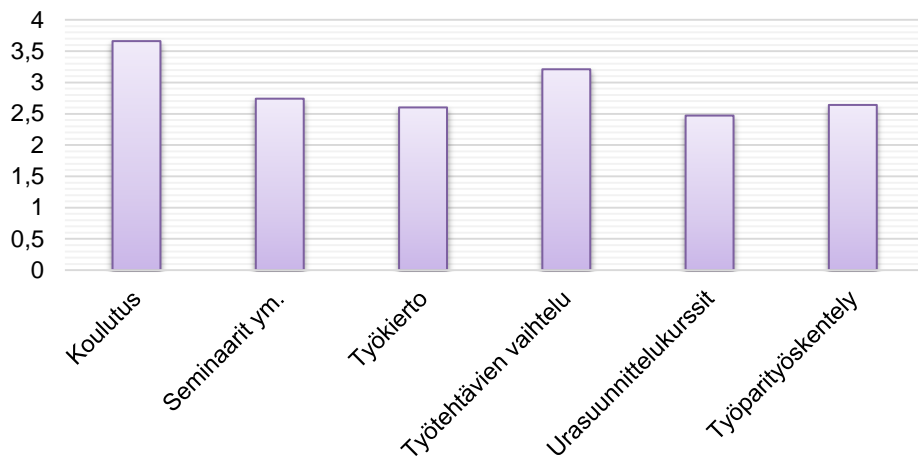
Kuvio 11. Arvostuksen tarpeet, vastausten keskiarvot.

Kuviossa 11 on esitelty tutkimustulokset arvostuksen tarpeiden osalta. Tutkimuksen mukaan **palkitsemisjärjestelmät** oli tämän kategorian korkeimman keskiarvon saanut työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Palkitsemisen seurauksena motivaatio kasvaa ja työn tuottavuus lisääntyy. Vastaajien mielestä erilaiset palkitsemisjärjestelmät kannustavat tekemään hyvää työtä ja palkitsemisen seurauksena työntekijä kokee onnistumisen tunnetta., mikä taas puolestaan vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Palkitsemisjärjestelmien koettiin myös osoittavan työnantajan arvostusta työntekijöitään kohtaan ja tämän lisäksi antavan työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa omiin ansioihinsa.

Palautejärjestelmät saivat myös korkeat pisteet ja vastaajien mukaan palaute auttaa työntekijöitä kehittymään omassa työssään. Palautteen avulla työntekijä voi itse tunnistaa omat kehityskohteensa ja tämän takia myös kritiikki ja rakentava palaute koettiin tärkeäksi. Myös positiivinen palaute on tärkeää ja esimieheltä saadut kehu motivoivat työssä. Vastaajat nostivat esille myös avoimen vuorovaikutuksen tärkeyden esimiehen ja alaisen välillä ja palautteen antaminen molempiin suuntiin koettiin tärkeäksi. Palauteenanto työntekijältä johdolle erään vastaajan mukaan voisi onnistua esimerkiksi mahdollisuutena antaa palautetta anonyymisti.

Vastaajat kokivat **kehityskeskustelut** hyvänä väylänä edellä mainitulle palautteen antamiselle. Kehityskeskustelussa työntekijä saa rauhassa jutella esimiehensä kanssa sekä hyvistä että huonoista asioista. Nämä tietyt ominaisuudet saivat vastaajilta myös hieman kritiikkiä ja tässä on erään vastaajan kommentti: ”Kehityskeskustelut periaatteessa hyvä asia, mutta kokemukseni mukaan ne eivät koskaan johda mihinkään. Palkitsemisjärjestelmät luovat lähinnä katkeruutta niissä, joita ei sitten palkitukaan.”

Itsensä toteuttamisen tarpeet						
	Koulutus	Seminaarit, konferenssit, messut	Työkierto	Työtehtävien vaihtelu	Urasuunnittelu-kurssit	Työparityöskentely
Keskiarvo	3,66	2,74	2,60	3,21	2,47	2,64



Kuvio 12. Itsensä toteuttamisen tarpeet, vastausten keskiarvot.

Kuviossa 12 on esitelty tutkimustulokset osaamisen tarpeiden osalta. Tämän tutkimuksen mukaan työnantajan tarjoama **koulutus** oli perehdyttämisen jälkeen korkeimman keskiarvon saanut työnantajalähtöinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen olivat vastaajien mielestä suurimmat vaikuttajat. Myös osaamisen ylläpitäminen sekä tiedon ja taitojen päivittäminen koettiin tärkeäksi sekä työskentelyä motivoivaksi asiaksi. Koulutus koettiin tärkeäksi omien työtehtävien osaamisessa sekä myös tärkeänä osana uralla etenemisen kannalta.

Vastaajat kokivat **työtehtävien vaihtelun** pitävän työn mielekkäänä pidempään ja tuovan vaihtelevuutta työnkuvaan. Erilaisten työtehtävien kautta osaaminen lisääntyy ja ne tuovat työhön uusia haasteita. Nämä kaikki työtehtävien vaihtelun mukana tuomat ominaisuudet koettiin hyvin virkistävinä.

7 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä työnantajalähtöisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijat arvostavat ja pitävät tärkeimpinä. Koska työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on paljon, on mahdotonta nostaa yhtä tekijää ylitse muiden. Tämä näkyi myös tutkimustuloksissa, mutta tästä huolimatta tehdyn tutkimuksen perusteella on mahdollista nimetä tekijät, jotka vastaajat kokivat työhyvinvoinnin kannalta tärkeimmiksi.

Tutkimuksen kyselylomakkeessa on ryhmitelty työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Työhyvin voinnin portaat –mallin mukaisesti ja tutkimuksen tuloksena voitiin päätellä jokaisen työhyvinvoinnin portaan tärkein ominaisuus vastaajille. Tärkeimmät työhyvinvointiin vaikuttava tekijät tutkimuksen mukaan olivat: Joustava työaika, perehdyttäminen, tiimikokoukset, palkitsemisjärjestelmät sekä koulutus. Näistä korkeimman keskiarvon sai turvallisuuden tarpeet -portaan ominaisuus perehdyttäminen. Tässä kappaleessa esitelen jokaisen tarvehierarkian portaan korkeimman keskiarvon saaneen tekijän.

7.1 Joustava työaika

Fysiologiset perustarpeet liittyvät ihmisen terveyteen sekä fyysiseen hyvinvointiin. Tässä ryhmässä vastaajat kokivat tärkeimmäksi tekijäksi joustavan työajan. Sen koettiin vaikuttavan eniten unensaantiin sekä helpottavan työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Riittävän yönunen saanti onkin erityisen tärkeää jaksamisen kannalta ja ilman riittävää lepoa ihmisen keho ei pysty toimimaan kunnolla työ- eikä yksityiselämässä. Ihmisen uneen vaikuttavat monet asiat, kuten ikä, terveys, elämäntapa, stressikokemukset, nukkumisolosuhteet sekä mielikuvien käsittely. Tämän takia unen tarve onkin yksilöllistä. Keskimäärin aikuisen ihmisen unen tarve on noin 7-8 tuntia yössä ja nukkumisen syvyys vaihtelee. On luonnollista, että hyvinkin nukutun yön jälkeen herätessä ihminen kokee väsymystä ennen kuin virkistyy työvireiseksi. (Luukkala 2011,101-102.)

Koska unensaanti ja siihen vaikuttavat elämäntavat vaihtelevat yksilöittäin, työvireeseen pääseminen aikaisin aamulla on joillekin ihmisille hankalampaa kuin toisille. Motivoitunut työntekijä mitä luultavimmin haluaisi olla parhaassa mahdollisessa vireystilassa työpäivän alkaessa, mutta liian vähäinen unensaanti voi hankaloittaa esimerkiksi työpäivän ensimmäisten tuntien työtehoa väsymyksen vuoksi. Mikäli työn luonne mahdollistaa esimerkiksi liukuvan työajan, se voisi helpottaa monen työntekijän jaksamista, sillä töihin voisi tulla hieman myöhemmin esimerkiksi huonosti nukutun yön jälkeen.

Sen lisäksi, että joustava työaika mahdollistaa jokaiselle työntekijälle paremman unensaannin, se myös helpottaa arjen pyörittämistä yksityiselämässäkin. Esimerkiksi perheelliset työntekijät joutuvat arjessa joustamaan ja suunnittelemaan lasten hoitoon viemisten ja harrastusten vuoksi. Myös erilaiset lapsen päivähoitoon ja kouluun liittyvät palaverit sekä hammaslääkärikäynnit järjestetään usein päiväsaikaan, mikä voi olla vanhemmalle hankalaa aikatauluttaa oman työpäivän oheen. Joustavan työajan avulla juuri tällaiset ns. ylimääräiset menot on helpompi hoitaa keskeyttämättä työpäivää.

Näin ollen myös tekemättä jääneiden työtuntien korvaaminen ei olisi ongelma, sillä työpäivän voisi suunnitella jo etukäteen mahdollisten yksityiselämän menojen kannalta. Tärkeintä tietenkin on se, että työt tulee hoidettua mahdollisimman laadukkaasti, oli ylimääräisiä menoja tai ei.

7.2 Perehdyttäminen

Turvallisuuden tarpeisiin liittyvät työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus sekä työn jatkumisen turvallisuus. Tässä ryhmässä vastaajat kokivat tärkeimmäksi tekijäksi perehdyttämisen, joka oli koko tutkimuksen korkeimman saanut työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Perehdyttämisellä onkin suuri vaikutus sekä henkiseen että fyysiseen turvallisuuteen. Vastaajien mukaan hyvä perehdytys luo perustan omalle osaamiselle sekä turvalliselle työskentelylle. Monet vastaajista ovat vasta aloittamassa työuraansa, minkä vuoksi perehdytys on monelle hyvin ajankohtainenkin asia. Uuteen työpaikkaan tai työtehtävään siirtyessä monella tulee huoli omasta osaamisesta ja perehdytyksen laadusta. Näiden asioiden uskon vaikuttavan suuresti perehdytyksen samaan ns. suosiioon tutkimuksessa, sillä uuteen työpaikkaan ja uusiin työtehtäviin tuleva henkilö ei pysty suoriutumaan työstään ilman tarvittavaa perehdytystä. Eräs vastaaja perusteli valintaansa osuvasti: ”Olen onnellisin silloin kun tiedän pärjääväni työssä ja voin luottaa omaan osaamiseeni.”

Perehdytyksen avulla työntekijä oppii tuntemaan työyhteisönsä, sen toiminta-ajatuksen, vision, liikeidean sekä arvot ja tavat. Tämän lisäksi työpaikan ihmiset, asiakkaan ja työtoverit sekä oma työ ja siihen liittyvät odotukset tulevat tutuiksi. Perehdyttämisen avulla organisaatio pyrkii antamaan oikean kuvan yrityksen toiminnasta sekä auttamaan uutta työntekijää luomaan myönteisiä kokemuksia organisaatiota sekä omista työtehtävistään. Perehdyttämisen tavoitteena tulisi olla oman työn hallinta ja laadukas tuote tai palvelu ja se on keskeinen osa uuden henkilön kehittämistä. (Kauhanen 2010, 151-153.) Fyysisessä työssä perehdyttämisen tärkeys tulee esille erityisesti turvallisuusasioissa sekä työergonomian huomioimisena.

7.3 Tiimikokoukset

Yhteisöllisyyden tarve liittyy sosiaalisuuteen, läheisyyteen sekä haluun kuulua johonkin yhteisöön (Rauramo 2012, 102). Vaikka suomalaista yrityskulttuuria kritisoidaan usein

turhien kokousten ja palavereiden vuoksi, vastaajat kuitenkin kokivat tiimikokoukset tämän ryhmän tärkeimmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Vastaajat kokivat tiimikokousten helpottavan informaation kulkua sekä lisäävän vuorovaikutusta työyhteisössä. Kokoukset mahdollistavat mielipiteiden jakamisen ja avunannon työntekijöiden kesken. Ne ovat myös väylä johdon ja alaisten välillä ja antavat mahdollisuuden tiedottaa mahdollisista yrityksessä tapahtuvista muutoksista tai muista koko henkilöstöä koskevista asioista. Kokoukset lisäävät myös yhteisöllisyyttä, kun työntekijät kerääntyvät yhteen ja pääsevät päivittämään kuulumisiaan sekä työtilannettaan. Haasteena voi olla kokousten aikatauluttaminen niin, että se ei hidasta kenenkään työtä tai ns. tuhlaa kenenkään aikaa. Tämän vuoksi kokouksen järjestäjällä tulisi olla valmis asialista kokouksessa käsiteltävistä aiheista ja kokoukselle asetettu aikaraja, jonka sisällä asiat tulisi käsitellä.

7.4 Palkitsemisjärjestelmät

Arvostuksen tarve työelämässä perustuu pitkälti työntekijän osaamisen ja ammattitaitoon (Ojala&Ahonen 2005, 30). Tässä ryhmässä vastaajat kokivat tärkeimmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi palkitsemisjärjestelmät. Vastaajien mukaan palkitseminen kasvattaa työmotivaatiota ja kannustaa tekemään työnsä hyvin. Eräs vastaajista kiteytti mielipiteensä ytimekkäästi: ”Hyvin tehdystä työstä kuuluu saada palkkio”. Kuten kappaleessa 3.4 jo mainittiin, palkitsemisen voi jakaa sekä aineelliseen että aineettomaan palkitsemiseen. Tässä tapauksessa palkitsemisella tarkoitettiin lähinnä aineellista palkitsemista, kuten palkkaa ja muita rahallisia etuja.

Juhani Kauhasen (2010, 109) mukaan sen, millaista työtä henkilö tekee ja miten hän työtehtävistään suoriutuu, pitäisi vaikuttaa myös hänen palkitsemiseensa. Palkitseminen on johtamisväline organisaation menestystä ja henkilöstön kannustamista varten. Palkitsemisen tulisi kannustaa yrityksen henkilöstöä toimimaan sen arvojen ja tavoitteiden mukaisesti. Silloin kun palkitsemismenetelmät on valittu oikein, se tukee myös organisaation menestystä.

Mielestäni on täysin perusteltua haluta palkkio hyvin tehdystä työstä. Työelämässä positiivisella palautteella on toki merkityksensä, mutta tämän tutkimuksen mukaan

myös konkreettista kiitosta kaivataan. Erilaiset palkitsemisjärjestelmät osoittavat työnantajan arvostavan hyvin tehtyä työtä, minkä seurauksena työntekijä pyrkii pitämään työpanoksena korkealla. Palkitsemisjärjestelmät myös mahdollistavat sen, että työntekijä pystyy vaikuttamaan omiin ansioihinsa. Tämän on monelle erittäin tärkeä asia, erityisesti tämänhetkisen taloustilanteen vuoksi.

7.5 Koulutus

Osaamisen tarpeet muodostuvat kasvun ja itsensä toteuttamisen tarpeista (Ojala & Ahonen 2005, 30). Tässä ryhmässä vastaajat kokivat työnantajan tarjoaman koulutuksen tärkeimmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Koulutus oli myös toiseksi korkeimman keskiarvon saanut tekijä. Uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen olivat suurin syy siihen, miksi vastaajat kokivat koulutuksen tärkeäksi. Oman osaamisen kehittäminen on tärkeää alati muuttuvassa yritysmaailmassa. Teknologia kehittyy ja monet työnantajat vaativat työntekijöiltään erilaisten käyttöjärjestelmien tuntemista ja käytötaitoa. Koulutus on tärkeää myös työuralla etenemisen kannalta.

8 Lopuksi

8.1 Työn luotettavuuden arviointi

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksessa saatujen tulosten pysyvyyttä, eli mikäli tutkimus toistettaisiin, tutkimustulos säilyisi samana. Näin ollen tutkimuksessa käytetty mittari tuottaisi samat tulokset eri mittauskerroilla eivätkä saadut tulokset johdu sattumasta. (Kananen 2011, 119.) Tämän tutkimuksen otanta oli iso, 548 opiskelijaa, mutta vastausprosentti jäi pieneksi (8,6%). Mikäli tutkimukseen osallistuneet opiskelijat vastaisivat kyselylomakkeeseen uudelleen, tutkimustuloksissa tuskin tulisi suuria eroja, sillä tutkimus on toteutettu lyhyen ajan sisällä ja vastaukset ovat vielä tuoreita. Kuitenkin vastausprosentti oli tutkimuksen otantaan nähden pieni, joten on mahdollista, että tutkimustuloksissa olisi hajontaa, mikäli tutkimus toteutettaisiin uudelleen ja kyselyyn vastaisivat ne opiskelijat, jotka nyt jättivät vastaamatta. Tässä tapauksessa vastausprosentti olisi myös selvästi korkeampi ja tutkimustulos luotettavampi.

Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa mitataan ja tutkitaan tutkimusongelman kannalta oleellisia asioita (Kananen 2011, 121). Tässä tutkimuksessa haluttiin

selvittää työnantajalähtöisten työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden merkitystä Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden nuorisopuolen opiskelijoille. Työn teoriaosuudessa on käsitelty työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja esitelty muun muassa Työhyvinvoinnin portaattimalli, jonka pohjalta myös tutkimuksessa käytetty kyselylomake on luotu. Työssä käytettiin määrällistä tutkimusmenetelmää, joka oli tutkimusongelman kannalta välttämätöntä. Näin ollen voidaan sanoa työn validiteetin olevan hyvä, sillä tutkimuksessa on käytetty tutkimusongelman kannalta oleellisia mittareita sekä tutkimusmenetelmää.

Ulkoisesta validiteetista puhuttaessa tarkoitetaan tutkimustulosten yleistettävyyttä, eli sitä, että tulokset vastaavat koko populaatiota (Kananen 2011, 121). Tässä tutkimuksessa tutkimusjoukko oli rajattu Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden nuorisopuolen opiskelijoihin. Tästä syystä tutkimustulokset yleistävät ainoastaan tämän rajatun joukon mielipidettä eikä koko valtaväestöä. Ulkoista validiteettia olisi voinut parantaa toteuttamalla tutkimus monissa suurissa yrityksissä ja organisaatioissa, mutta tämän opinnäytetyön tavoitteen kannalta se ei olisi ollut tarpeellista.

8.2 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi alkoi työn suunnitelman tekemisellä. Jo opinnäytetyösuunnitelmaa tehdessä tuli selväksi työssä käytettävä tutkimusmenetelmä sekä tutkimuksen toteutus. Koska halusin selvittää mahdollisimman monen nuorisopuolen opiskelijan mielipiteen, määrällinen tutkimusmenetelmä oli melkein ainoa vaihtoehto. Alusta asti oli myös selvää, että toteuttaisin tutkimuksen oppilaiden sähköpostiin lähetettävällä e-lomakkeella. Kuitenkin ennen tutkimuksen toteuttamista täytyi ensin perehtyä aiheesta löytyvään teoriaan ja luoda työlle jonkinlainen alustava runko eli sisällysluettelo.

Vähitellen tietoa etsiessä ja materiaalin lisääntyessä tuli selkeämpi kuva siitä, mitä asioita opinnäytetyöhöni halusin sisällyttää. Tämä auttoi työn rungon suunnittelussa ja helpotti huomattavasti kirjoitusprosessia sekä tekstin tuottamista. Kun teoriaosuus oli sellaisessa pisteessä, että tutkimuksen voisi tehdä, kävin määrällisen tutkimuksen työpajassa opettelemassa e-lomakkeen teon ja kyselylomake lähetettiin opiskelijoille vielä saman viikon aikana. Vastausaikaa opiskelijoilla oli kaksi viikkoa, jonka aikana ehdin täydentää teoriaosuutta odottaessani tutkimustuloksia.

Tutkimustulosten läpikäyminen oli koko opinnäytetyöprosessin mielekkäin vaihe, sillä olin aidosti kiinnostunut opiskelijoiden vastauksista ja mielipiteistä. Toki tulosten vieminen SPSS- ohjelmaan ja tarvittavien taulukoiden luonti Excelin avulla oli hieman puuduttavaa, mutta erityisesti vastaajien perustelut tutkimuksen avoimissa kysymyksissä toivat lisää mielenkiintoa työtä kohtaan.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli pitkä, sillä tein opinnäytetyösuunnitelman jo keväällä 2014. Osallistuin myös eri tekstityöpajoihin sekä tiedonhakuinfoihin jo kevään aikana. Kuitenkaan kipinä työn kirjoittamiseen ei vielä syttynyt tuolloin ja varsinainen työn tekeminen alkoi vasta tammikuussa 2015. Tavoitteena oli valmistua tradenomiksi viimeistään kesäkuussa, joten motivaatio työn valmistumiselle oli suuri.

Opinnäytetyöprosessi on tuntunut usein haastavalta, mutta pikkuhiljaa työ on edennyt aikataulun mukaisesti. Työskentelen täysipäiväisesti, joten ajankäytön suunnittelun tuomat haasteet ovat tuoneet oman lisänsä prosessin aikana. Työn etenemistä hidastivat myös terveysongelmat, kun vasen käteni kipeytyi olkanivelen rakennevian aiheuttamana jännetulehduksen takia. Olin sairaslomalla 4 viikkoa ja koko käsi oli käyttökelvoton lähes koko ajan. Onneksi levon ansiosta käden kivut laantuivat ja saatoin palata töihin ja jatkaa opinnäytetyöni kirjoittamista. Näistä vastoinkäymisistä ja haasteista huolimatta opinnäytetyö valmistui ja koko prosessi on ollut erittäin opettava kokemus.

Lähteet

Foot, Margaret & Hook, Caroline 2008. *Introducing Human Resource Management*. 5th edition. Pearson Education Limited, Harlow.

Jabe, Marjatta 2012. *Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi?* Yrityskirjat, Helsinki.

Kananen, Jorma 2011. *Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kauhanen, Juhani 2010. *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. 10. painos. WSOY, Helsinki.

Kehusmaa, Kirsti 2011. *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Kauppakamari, Helsinki.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334.

Luukkala, Jouni 2011. *Jaksaa, jaksaa, jaksaa....* Tammi, Helsinki.

Manka, Marja-Liisa 2010. *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. 3. painos. Talentum Media, Helsinki.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. 2. uudistettu painos. WSOY, Helsinki 2005.

Pyöriä, Pasi 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus, Helsinki.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. & Campbell, Timothy T. 2010. Organizational Behaviour. 13th edition. Pearson Education Limited, Harlow.

Savolainen, Jarna 2013. Työturvallisuuskeskus. Esimies ja eurot – tulosta ja hyvinvointia!. <http://slideplayer.fi/slide/1886284/>. Luettu 8.3.2015.

Sistonen, Samuli 2008. Paranna tuloksia ja palkitse. Talentum, Helsinki.

Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava, Keuruu.

Työterveyshuoltolaki 2001/1282.

Työturvallisuuskeskus a. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Http://www.ttk.fi/tyoterveyshuolto/tyokyvyn_hallinta. Luettu 8.3.2015.

Työturvallisuuskeskus b. Työstressin hallintaan. http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan. Luettu 5.4.2015.

Työturvallisuuslaki 2002/738.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Edita, Helsinki.

E-lomake

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/13253/lomake.html>

Liitteen otsikko

Liitteen sisältö