

SOSIAALISEN TYÖHYVINVOINNIN SELVITYS
YRITYKSESSÄ X

Kangas Neea

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

2019

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

Tekijä	Neea Kangas	Vuosi	2019
Ohjaaja(t)	Satu Valli		
Toimeksiantaja			
Työn nimi	Sosiaalisen työhyvinvoinnin selvitys yrityksessä X		
Sivu- ja liitesivumäärä	35 + 9		

Tässä opinnäytetyössä käsittelemme sosiaalista työhyvinvointia, sen teoriaa ja vaikutuksia työyhteisössä. Tavoitteena oli selvittää, kuinka suuri voimavara sosiaalinen pääoma voi olla työpaikalla. Yrityksen nykyisen sosiaalisen työhyvinvoinnin tilan selvittämiseksi tein työhyvinvointikyselyn myymälätyöntekijöille.

Perinteisissä työhyvinvointimalleissa työntekijän hyvinvoinnin perustana pidetään usein ihmisen terveyttä, kuntoa sekä työkykyä. Sosiaalipainotteisessa työhyvinvointimallissa tärkeässä roolissa on kuitenkin sosiaalinen pääoma eli johtamisen laatu ja työyhteisö. Sosiaalisen työhyvinvointimallin teorian avulla selvitin työntekijöiden sosiaalisen työhyvinvoinnin tilan.

Kyselyyn vastasi 64 työntekijää eli noin kolmasosa työntekijöistä. Tulosten perusteella yrityksen sosiaalinen työhyvinvointi on hyvällä tasolla. Vastaajista suurin osa kokee työyhteisön tukevan heidän jaksamistaan työssä, ja he saavat työyhteisöltä sosiaalista tukea. Kyselyn vastaajien mukaan jokainen ilmoitettu tapaus epäasiallisesta kohtelusta paransi työhyvinvointia. Vastaavasti ilmoittamattomia tapauksia ei ole selvitetty ja työhyvinvointiin ei koettu parannusta. Kehitettävänä osa-alueina nousivat vastuun jakaminen työyhteisössä sekä sosiaalisen tuen antaminen.

Avainsanat

Työhyvinvointi, työyhteisö, johtaminen, sosiaalinen pääoma

Degree Programme in Business
Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Neea Kangas	Year	2019
Supervisor	Satu Valli		
Commissioned by			
Subject of thesis	Report of Social Work Wellness in Company X		
Number of pages	35 + 9		

This thesis was about social work wellness and how it affects the work community. The goal was to research how important an asset the social capital can be for the work community and to report current status of the social work wellness.

To analyse the current condition of the social work wellness an inquiry was made about work wellness for the store clerk personnel. The enquiry was sent via email and was based on the social work wellness theories and knowledge.

Based on the inquiry the company's employees felt that their social work wellness was fine. Most of the employees confirmed that the work community helps them to manage in the workplace. The social support of the work community also keeps them content. The inquiry also showed that every reported case of inappropriate treatment at the workplace improved the work wellness after it had been solved. According to the replies, sharing the responsibility among the employees and providing social support as a manager and a co-worker needed improving and developing at the workplace.

Key words work wellness, work community, management, social capital

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Tutkimusongelma ja sen rajaaminen.....	5
1.2	Tutkimusmenetelmä	6
2	TYÖHYVINVOINTI	8
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	8
2.2	Työhyvinvoinnin tutkimukset	8
2.3	Perinteinen työhyvinvointiteoria	9
3	SOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI.....	11
3.1	Mankan työhyvinvointiteoria.....	11
3.2	Sosiaalisen pääoman merkitys työyhteisössä	13
3.3	Sosiaaliset kuormitustekijät ja niiden hallinta	14
3.4	Sosiaalisen pääoman kehittäminen ja kasvattaminen	15
3.4.1	Sosiaalisen työhyvinvoinnin johtaminen	15
3.4.2	Toimiva työyhteisö.....	16
3.5	Positiivinen psykologia työhyvinvoinnin apuna.....	17
4	TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET	20
4.1	Työntekijöiden luokittelu.....	20
4.2	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	21
4.3	Työyhteisön ja työntekijän hyvinvointi	22
4.4	Epäasiallinen kohtelu	23
4.5	Työyhteisö	23
4.6	Valintakysymykset	24
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	26
6	KEHITYSIDEAT.....	30
7	POHDINTA.....	33
	LÄHTEET	34
	LIITTEET	36

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimusongelma ja sen rajaaminen

Työolobarometri 2017 -tutkimuksen mukaan 60 % palkansaajista kokee työnsä henkisesti rasittavaksi yksityisellä sektorilla. Myös henkistä väkivaltaa esiintyi eri tahoilta 19 - 34 %. Aula Researchin tekemän kyselyn mukaan 57 % suomalaisista on sitä mieltä, ettei työhyvinvointia edistetä omalla työpaikalla juuri ollenkaan. Työntekijän työhyvinvointi vaikuttaa yritykseen monella tavalla: työtehokkuus ja tulokset parantuvat, työurat pidentyvät, sairaspöissaolat vähenevät sekä mahdollinen työkyvyttömyys voidaan välttää. Lisäksi työ koetaan mielekkäämpänä ja työntekijän jaksaminen paranee. Pelkästään sairaspöissaolojen ennaltaehkäisemisessä voidaan säästää 350 - 1000 euroa riippuen työtehtävästä ja pöissaolon pituudesta. Ikääntyvien työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimalla työuria voidaan pidentää. (Murto 2017; Terveystalo 2018; Lyly-Yrjänäinen 2018, 92, 111.)

Opinnäytetyöni aiheena on sosiaalisen työhyvinvoinnin tilan arvioiminen yrityksessä, sen analysointi sekä kehitysideoiden esittäminen. Työhyvinvoinnin psyykkinen ja fyysinen osa-alue jäävät tarkastelusta pois. Teen lyhyen hyvinvointikyselyn henkilökunnalle näiden nykyisestä sosiaalisesta työhyvinvoinnista, analysoin vastauksia sekä niiden perusteella annan kehitysideoita.

Yritys on suomalainen myymäläketju, jolla on noin 70 myymälää sekä verkkokauppa. Ketju työllistää noin 250 työntekijää, joista suurin osa työskentelee myymälöissä. Vuonna 2018 liikevaihto oli 27 miljoonaa euroa. Kyselyn vastaajina toimii myymälöiden henkilökunta, eli pois luetaan myymäläpäälliköt, logistiikka-, tehdas- sekä toimistotyöntekijät.

Keskeisenä kysymyksenä opinnäytetyössä on, millaisena yrityksen työntekijät kokevat sosiaalisen työhyvinvointinsa tilan ja tukeeko työyhteisö heidän hyvinvointiaan. Tutkin sosiaalisia kuormitustekijöitä ja niiden vaikutusta työntekijöiden sosiaaliseen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Sosiaalisesta työhyvinvoinnista on joitakin tutkimuksia ja teorioita. Aihe on ollut monissa yrityksissä enemmän tai vähemmän ajankohtainen esimerkiksi työpaikkakiusaamisen ja muun epäasiallisen työpaikkakäyttämisen vuoksi. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kuinka suuri voimavara työntekijälle sosiaalinen työhyvinvointi on ja millaiseksi työntekijät kokevat nykyisen sosiaalisen työhyvinvointinsa.

Toimipaikkani esimies kertoi kauppaketjun halukkuudesta tutkia työhyvinvointia ketjun myymälöissä ja saada tietoa mahdollisista työkaluista tai ratkaisuksista, miten työhyvinvointia voisi jatkossa seurata. Rajasin tutkimuskohteeksi sosiaalisen työhyvinvoinnin. Yrityksessä järjestetään henkilökohtaiset kehityskeskustelut joka vuosi.

1.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi opinnäytettä varten olen valinnut määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen. Määrällisen tutkimuksen tuloksilla saan kokonaiskuvan työpaikan eri muuttujien välisistä suhteista ja eroavaisuuksista. Tutkimus on objektiivinen, sillä tutkija itse ei vastaa tutkimukseen eikä siten voi vaikuttaa tutkimustuloksiin. Tutkimuksen tiedot kerätään numeerisesti, eli tutkittavat asiat esitetään esimerkiksi tunnusluvuin ja avataan numerotietojen syyt sanallisesti. Määrällisellä tutkimuksella voidaan kuvata, miten tutkittavat asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toisistaan. (Vilka 2007, 13–17.)

Tutkimusaineiston keräämistäväksi olen valinnut kyselyn työhyvinvoinnista. Kysely on tässä tapauksessa helpoin tapa saada tutkimustuloksia isolta määrältä eri puolelta Suomea. Kysymykset vakioidaan, eli jokainen vastaaja vastaa samaan kyselyyn ja samoihin kysymyksiin. Tutkimustuloksia analysoidessa tulee huomioida myös mahdolliset vastaamatta jättäneet (Vilka 2007, 27–29).

Tutkimuksessa käytän monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymysvastauksia on helppo käsitellä ja analysoida, mutta avointen kysymysten avulla saan laajemman käsityksen asiasta. Esimerkiksi jos yrityksessä työntekijä on kokenut työpaikkakiusaamista, tarvitsen tietoa, onko asia selvitetty esimiehen toimin. Määrällinen tutkimus kertoo vain, jos työntekijä on kokenut työhyvinvointia tai -pahoivointia työpaikallaan ja siten vaikeuttaa

tutkimuksen tulkintaa ja kehitysideoiden esittämistä. Avoimet kysymykset tulee käsitellä yksitellen, eikä niitä voi numeroida. (Vilkka 2007, 62-69.)

Tutkimus on tapaustutkimus, sillä se tehdään ensimmäisen kerran. Yrityksellä on tiedossa työhyvinvointitutkimus tulevaisuudessa. Näkökulmana tartun nykytilan epäkohtiin, jos niitä ilmenee, mutta korostan niitä hyviä asioita, joita kannattaa myös kehittää.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Millainen on työssään hyvinvoiva ihminen? Määritelmiä on monia ja painotuksia erilaisia. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen ja Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijoiden määritelmän mukaan työntekijä voi hyvin, kun tämä tuntee hyvää oloa ja on kokonaisuudessa tyytyväinen tilanteeseensa. Silloin työntekijä on aktiivisimmillaan, jaksaa työssä ja kotona ja sopeutuu vaikeisiin tilanteisiin sekä epävarmuuteen. (Kauhanen & Hellström 2016, 2.)

Toisen määritelmän mukaan ihminen kokee voivansa hyvin turvallisessa ja terveellisessä työssä, joka on tuottavaa. Työyhteisö ja ammattimainen työn johtaminen nousevat tärkeiksi kohdiksi työhyvinvoinnissa. Työhyvinvointi ei siis ole pelkästään fyysisesti hyvää oloa tai kuntoa, vaan työhyvinvointi on monen osa-alueen kokonaisuus. (Kauhanen & Hellström 2016, 2.)

2.2 Työhyvinvoinnin tutkimukset

Työhyvinvointia on tutkittu jo noin sadan vuoden ajan. Ensimmäiset tutkimukset kohdistuivat yksilön kokemiin kuormitustekijöihin. Siihen aikaan ajateltiin, että ihminen sairastuu työssä konkreettisista asioista, kuten esimerkiksi melusta ja työn liiallisesta fyysisestä rasituksesta. Silloin alettiin keskittyä työsuojeluun, joka keskittyi ennaltaehkäisemään sairastumista työvaatteiden ja -välineiden avulla. (Manka & Manka 2016, 64.)

Tutkimusten edetessä psykologisilla tekijöillä ja työntekijän käyttäytymisellä huomattiin olevan vaikutus tämän työhyvinvointiin. Yksilön reaktioista tutkimukset laajenivat ottamaan huomioon työympäristön ja olosuhteiden aiheuttamat reaktiot työntekijän kuormitukseen. Myös työn vaatimukset voivat vaikuttaa työntekijään positiivisesti tai negatiivisesti. Esimerkiksi liian vaativa työ passivoi yksilöä ja huonontaa työhyvinvointia, kun sopivan haastava työ lisää vireyttä sekä luo tilaisuuden uuden oppimiseksi. Myöhemmin alkoi hahmottua, että yksilön hyvinvointiin vaikuttaa monia tekijöitä, sekä ulkoisia että sisäisiä. (Manka & Manka 2016, 64–66.)

2.3 Perinteinen työhyvinvointiteoria

Otalan ja Ahosen työhyvinvoinnin määritelmä pitää pohjanaan psykologi Abraham Maslowin tarvehierarkiaa soveltaen sitä työelämään. Tarvehierarkiassa on viisi tasoa päällekkäin ja ideana se, että alemman tason on oltava kunnossa, ennen seuraavalle siirtymistä. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Otalan ja Ahosen mukaan alimmainen eli tärkein taso muodostuu fysiologisista tarpeista, kuten nälkä, jano ja unen tarve, josta se johdetaankin ihmisen terveyteen ja fyysiseen kuntoon. Fysiologiset tarpeet ovat toistuvia, mutta yleisissä olosuhteissa helposti tyydytettävissä. Seuraavat tasot ovat turvallisuuden tunne, läheisyyden tarve ja arvostuksen tunne sekä ylin taso käsittää ihmisen henkisen terveyden, omat arvot sekä motiivin. (Ojala & Ahonen 2005, 54.)

Turvallisuutta ihminen kokee työympäristössään, kun työskentely on fyysisesti vaaratonta tai työvälitteet ja -vaatteet ovat kunnollisia. Henkistä turvallisuutta luo hyvä työilmapiiri, jossa ei esiinny esimerkiksi kiusaamista tai muita uhkatilanteita. Nykyään myös töiden jatkuvuus ja varmentuminen luovat turvallisuuden tunnetta. Läheisyyden tarve täyttyy, kun työntekijä pääsee osaksi työyhteisöä ja opettelee hyväksyttäviä käyttäytymismalleja ja sääntöjä. Ihmissuhteiden rakentaminen töissä sekä töiden ulkopuolella parantaa sosiaalista työhyvinvointia, mikä auttaa myös jaksamaan työssä. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Kun työntekijä pääsee työyhteisöön sisälle, arvostuksen tunne parantuu sekä tukee aikaisempaa tasoa eli läheisyyden tarvetta. Työntekijän saadessa arvostusta paranee tämän työmotivaatiokin. Viimeinen eli viides taso sisältää ihmisen henkisen terveyden, omat arvot sekä motiivin. Nämä ohjaavat ihmisen tekemisiä ja sitoutumista esimerkiksi työhön. Työnantaja voi vaikuttaa työntekijän motivaatioon, mutta lähtökohtaisesti voi itse vaikuttaa haluihinsa ja asenteeseensa. Otalan ja Ahosen mukaan tämä viides taso on merkittävä hierarkiassa, sillä henkisen hyvinvoinnin huonontuessa muutkin tasot huononevat ja kärsivät. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

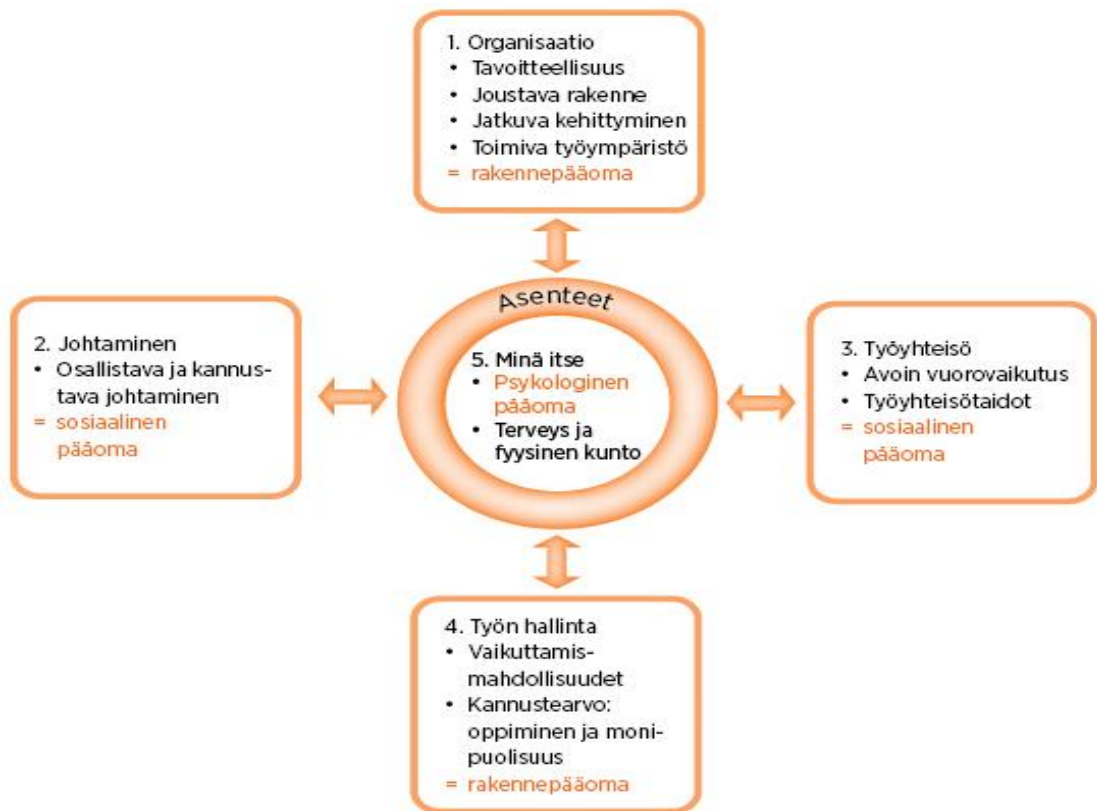
Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -malli muistuttaa hyvin paljon Otalan ja Ahosen työhyvinvointiteoriaa, mutta professori Juhani Ilmarisella on hieman erilainen lähestyminen työhyvinvointiin tämän mallissa Työkykytalo. Työkykytalossa on neljä kerrosta, joista jokainen vaikuttaa sekä työntekijän hyvinvointiin että muihin kerroksiin. Talon ympärillä ulkoiset tekijät, eli perhe ja lähiyhteisö, on otettu huomioon työntekijän työhyvinvointia tarkastellessa. Myös tämän tärkein lähtökohta eli alin kerros on työntekijän fyysinen terveys ja toimintakyky. (Ilmarinen 2019.) Manka (2016) ei tätä erikseen painota, mutta Otalan ja Ahosen (2005) sekä Rauramon (2009) ja professori Ilmarisen (2019) mukaan työntekijän terveys on työhyvinvoinnin lähtökohta.

Toinen kerros kuvaa työntekijän osaamista, kolmas asenteita ja motivaatiota ja neljäs, ylin kerros kuvaa johtamista, työyhteisöä ja työoloja. Molemmat työhyvinvointimallit käsittelevät samantyyppisiä asioita, jokseenkin eri tärkeysjärjestyksessä. Professori Ilmarinen (2019) on samaa mieltä Mankan (2016) kanssa siinä, että työn tulee olla tarpeeksi haasteellista, jotta työ ei passivoi työntekijää. (Manka & Manka 2016, 65; Ilmarinen 2019) Työntekijöiden on huolehdittava työhyvinvoinnistaan, mutta päävastuu siitä on esimiehellä. Esimiehen tulee huomata, jos työ vaikuttaa esimerkiksi ikääntyvän työntekijän hyvinvointiin negatiivisesti. Työkykytalo-mallin mukaan eri kerrokset tukevat toisiaan, mikäli niitä kehitetään aktiivisesti. (Ilmarinen 2019; Rauramo 2009.)

3 SOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI

3.1 Mankan työhyvinvointiteoria

Työhyvinvoinnin tutkimusten edetessä alkoi hahmottua, että yksilön hyvinvointiin oli monia tekijöitä, sekä ulkoisia että sisäisiä. Marja-Liisa ja Marjut Mankan työhyvinvointikäsite painottaa sosiaalisen osa-alueen, eli pääoman merkitystä. Tämä tarkoittaa sitä, että työyhteisöllä ja hyvällä johtamisella on merkittävä rooli työhyvinvoinnissa. Mankan mukaan työhyvinvointi perustuu rakenteelliseen, sosiaaliseen sekä psyykkiseen pääomaan (Kuvio 1), mikä poikkeaa jossain määrin perinteisistä työhyvinvointiteorioista. (Manka & Manka 2016, 74–76.)



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat sosiaaliset, rakenteelliset sekä psyykkiset tekijät (Manka & Manka 2016)

Rakenteelliseen pääomaan vaikuttavat organisaatio sekä työn hallittavuus. Organisaation tulisi olla tavoitteellinen sekä kehittää toimintaansa. Tavoitteellinen organisaatio saa työntekijätkin motivoitumaan. Tavoite voi olla esimerkiksi

kasvutavoite tai tavoite vähentää muovinkäyttöä. Organisaation hyvä kommunikointi parantaa yrityksen toimivuutta. Työn hallittavuus tarkoittaa sitä, ettei työn määrä rasita työntekijää esimerkiksi ikääntymisen myötä. Työssä pitäisi myös olla mahdollisuus oppia. (Manka & Manka 2016, 80–84, 117.)

Psykologinen pääoma on yksilö itse, tämän fyysinen kunto sekä terveys. Psykologinen pääoma määrittää, kuka ihminen on tai millaiseksi hän haluaa tulla. Vaikka perimä vaikuttaakin psykologiseen pääomaan vahvasti, siihen voidaan vaikuttaa ja ihminen voi halutessaan muuttua ja kasvaa ihmisenä. Pääoma koostuu realistisesta optimismista, toiveikkuudesta, itseluottamuksesta sekä sitkeydestä. (Manka & Manka 2016, 158–159.)

Realistisella optimismilla tarkoitetaan sellaista elämänasennetta, että maailmassa on enemmän hyviä asioita kuin pahoja. Optimistinen työntekijä odottaa myönteisiä tapahtumia, ja realistinen optimisti osaa ottaa huomioon menneisyyden, suunnittelee sekä ennakoi tulevaisuuttaan. Optimistisuudella on yhteys onnellisuuteen, ja siinä pyritään luomaan mahdollisimman paljon myönteisiä tunteita. Myönteisillä tunteilla on myös vaikutus työilmapiiriin ja niitä kannattaisi niin sanotusti varastoida. Myönteisiä tunteita, tapahtumia tai esimerkiksi kehuja kannattaa kirjoittaa ylös, jotta niitä voi lukea myöhemmin kielteisten tunteiden vähentämiseksi. (Manka & Manka 2016, 164–166.)

Työyhteisöön suurimman vaikutuksen luo sosiaalinen pääoma. Se käsittää työyhteisön ja johtamisen laadun. Sosiaalisen pääoman luovat työntekijät vuorovaikutuksessa toistensa kanssa työyhteisössä. Parhaimmillaan se auttaa saavuttamaan yhteisiä tavoitteita, ja huonoimmillaan se sairastuttaa työyhteisöä esimerkiksi epäasiallisella kohtelulla ja kateudella. Epäasiallista kohtelua ovat muun muassa kiusaaminen, juoruilu, eristäminen, loukkaavat puheet ja eleet sekä puhumattomuus. (Manka & Manka 2016, 132–136.)

Sosiaalista hyvinvointia on tutkittu 80-luvulta asti, mutta aiheen tutkimisessa nähdään edelleen ongelmana operationalisointi sekä hyvinvoinnin konkreettinen mittaaminen. Eri tutkimuksissa on käytetty erilaisia analyysi- ja arviointitasoja, jotka vaikeuttavat tutkimuksen komponenttien muuttamista kelvolliseen, mitattavaan muotoon. (Oksanen 2009, 17–18.)

Kuitenkin, sosiaalisen hyvinvoinnin tutkimisen mittareina käytetään sosiaalisia suhteita eri verkostoissa, luottamusta, yhteisö- ja ryhmäjäsennyttä sekä vastavuoroisuutta. Arvioinnissa käytetään myös yksittäisiä mittareita yhdessä tai erikseen. Esimerkiksi luottamus ja epäluottamus ovat tärkeitä yksittäisiä mittareita sosiaalisen hyvinvoinnin arvioinnissa. Muita vastaavia ovat yhteisöön kuulumisen tunne ja vastavuoroinen auttaminen. (Oksanen 2009, 18–19.)

3.2 Sosiaalisen pääoman merkitys työyhteisössä

Tuula Oksasen tutkimuksessa selviää, että sosiaalinen pääoma vaikuttaa työntekijän terveyteen. Tutkimuksessa selvitettiin työyhteisön sosiaalisen pääoman vaikutuksia kuntatyöntekijöiden terveyteen hyödyntäen henkilöstön seurantatutkimuksen aineistoa viiden vuoden ajalta. Kävi ilmi, että työyhteisön vähäinen sosiaalinen pääoma lisää työntekijän riskiä sairastua 1,3-kertaisesti verrattuna keskimääräiseen. (Oksanen 2009, 5.) Vähäinen sosiaalinen pääoma myös lisää riskiä saada masennusoireita 30–50 % (Manka & Manka 2016, 132-133).

Samanlaisia tuloksia saatiin myös Terveys 2000 -tutkimuksessa, jossa ilmeni, että työntekijä voi kokea työpahoinvointia myös sosiaalisen ympäristön vuoksi. Tutkimuksen mukaan sairastumisia havaittiin, kun työilmapiiri oli huono ja sosiaalisen tuen saaminen vähäistä. Mikäli sosiaalista tukea ei saanut työtovereilta tai esimieheltä, työntekijän riski sairastua myöhemmin kasvoi. Näillä kahdella tekijällä huomattiin yhteys mielenterveysongelmiin sekä työkyvyn menettämiseen. (Sinokki 2011, 6, 85.)

Sinokin väitettä komppaa myös Tilastokeskus, sillä vuonna 2018 työkyvyttömyyseläkettä myönnettiin 138 900 henkilölle, joista 43 % myönnettiin mielenterveyden häiriöiden takia (Työkyvyttömyyseläkettä saaneet 2019). Eläketurvakeskuksen Mikko Laaksonen (2019) huomasi tilastoista sen, että työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä nousi vuonna 2018. Mielenterveyshäiriöiden vuoksi työkyvyttömyyttä lisääntyi vuonna 2018 kaikissa ikäryhmissä.

On myös tutkittu, että jos miehillä on huono työkaveri, eli jonka kanssa kokee vuorovaikutusongelmia, riski sairastua yli kolmeksi päiväksi nousee 2,01-

kertaiseksi. Naisilla lyhyiden sairaslomien määrää nostaa huono työilmapiiri, jopa 1,6-kertaiseksi. Sosiaalisen pääoman kehittäminen näiltä osin vähentää mahdollisia sairaspöissaoloja, sillä psykososiaaliset piirteet vaikuttavat työkykyyn. (Manka 2013, 36–37.)

3.3 Sosiaaliset kuormitustekijät ja niiden hallinta

Kuormitustekijöillä tarkoitetaan asioita, jotka vaikuttavat työntekijään haitallisesti työntekijästä tai työoloista riippumatta samalla lailla. Sosiaalisia kuormitustekijöitä voi esiintyä esimerkiksi työyhteisön toimivuudessa ja työyhteisön vuorovaikutuksen ominaisuuksissa. Sosiaalista haitallista kuormittumista on esimerkiksi yksin työskentely, sosiaalinen eristäminen, vaikeat asiakaskohtaukset, yhteistyö- tai vuorovaikutusvaikeudet, epäreilisuus, sosiaalisen tuen puute ja epäasiallinen kohtelu. (Työsuojelu.fi 2019; Työturvallisuuskeskus 2019.)

Työn myönteiset piirteet eli voimavarat voivat auttaa pienentämään kuormitustekijöiden vaikutuksia. Sosiaalisen kuormituksen voimavaroina ovat esimerkiksi työyhteisön jäsenten tukeminen ja arvostaminen, avoin vuorovaikutus, hyvä johtaminen ja palautteen antaminen työntekijöiltä esimiehelle ja toisinpäin. Organisaation keinoja kuormituksen vähentämiseksi on muun muassa säännölliset kehityskeskustelut sekä palaverit, ammatillisen osaamisen arvioiminen ja seuraaminen ja mahdollinen kehittäminen sekä hyvän työkäyttämisen painottaminen. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Esimies on vastuussa työn kuormitustekijöiden havainnoimisesta, mahdollisesta poistamisesta tai vähentämisestä. Ennaltaehkäisemisessä kannattaa käyttää tilastoja ja seurantatietoja työpaikalta kertyneestä tiedosta, sillä se auttaa seurantaan sekä arviointia. Todennäköisyyksien sekä merkitysten arvioinnissa kannattaa käyttää työterveyshuollon asiantuntijuutta hyväksi. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Myös esimies voi vähentää kuormitustekijöiden haitallisuutta hyvällä esimiestyöllä. Se tarkoittaa oikeudenmukaista kohtelua ja päätöksentekoa. Kaikki työntekijät ovat samanarvoisia ja kaikki ovat yhtä hyviä. Jokainen huomioidaan vuorotellen esimerkiksi työvuoroja laatiessa. Työntekijöille annetaan selkeät

tavoitteet ja tavoite tulee ymmärretyksi. Arvostus ja kiittäminen ovat tärkeitä asioita, joita sekä esimiehen sekä työntekijän tulisi osata ilmaista miltei päivittäin. Muita tapoja vaikuttaa on tukeminen, aitona pysyminen sekä pyrkimys myönteiseen olotilaan työpaikalla. Myös työntekijä voi vaikuttaa olemalla myönteinen, arvostamalla muita työyhteisön jäseniä, tukemalla ja hyvällä työkäytöksellä. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Jos työyhteisössä jonkun käyttäytyminen muuttuu huonompaan suuntaan, unohtelee asioita, tunnetasolla voi eri tavalla tai kokee fyysistä kipua, tulisi työkuormitus ottaa seurantaan ja arviointiin. Työntekijänkin kannattaa kuormittuessaan puhua esimiehen kanssa, jos tämä ei ole vielä havainnut asiaa. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

3.4 Sosiaalisen pääoman kehittäminen ja kasvattaminen

3.4.1 Sosiaalisen työhyvinvoinnin johtaminen

Esimies on päävastuussa työntekijöidensä työhyvinvoinnista, sillä se on yrityksen strateginen voimavara. Jotta työhyvinvointi toteutuu, vaatii se oikeanlaista johtamista. Esimies luo tavoitteet, joihin pyritään, sekä tarkastaa ja kannustaa henkilökuntaa saavuttamaan näitä ja parantamaan tuottavuutta. Työntekijöiden kokiessa onnistumisen tunnetta lisää se työmotivaatiota sekä tyytyväisyyttä. (Manka & Manka 2016, 74–75, 141; Ojala & Jokivuori 2012, 11–12.)

Vanhanaikaisessa johtamistavassa esimies valvoo työntekijöitä, jotka pakoilevat työtä, jotta työ tulee tehdyksi. Tämä johtamistapa on toiminut, mutta nykyään tarvitaan modernimpaa otetta johtamiseen, jotta työntekijä ei tekisi työtään ainoastaan rahan takia. Perinteisen johtamistavan tunnusmerkkinä on myös työn vaihtelemattomuus. (Manka & Manka 2016, 134–135.)

Hyvän johtajan tulisi myös kannustaa työntekijöitä kouluttautumaan. Työntekijä tulisi nähdä yksilönä ja työpaikalla tämän tulisi tuntea olevansa tarpeellinen sekä tärkeä. (Manka & Manka 2016, 132–136).

Moderni johtamistapa on avoimuutta, luottamusta sekä aktiivista vuorovaikutusta työntekijöiden kanssa. Työntekijöitä kuunnellaan sekä annetaan mahdollisuus

vaikuttaa asioihin, kuten tavoitteiden saavuttamiseen tai miten työ tehdään. Modernissa mallissa työntekijöille annetaan enemmän vastuuta ja valtaa päättää asioista itsenäisesti. Tapa valikoi asijaohjauksen ja ihmisten johtamisen hyviä puolia, jossa vuorovaikutus korostuu. Hyvä johtajuus kasvattaa luottamusta työyhteisössä työntekijöiden ja esimiehen välille, mikä parantaa työyhteisötaitoja sekä koko ryhmän suorituskykyä. (Manka & Manka 2016, 132–136, 170.)

Modernin johtajuuden tavoitteena on usein organisaation tai ryhmän yhteisen tavoitteen saavuttaminen. Tämä tarkoittaa vastuun jakamista eli jaettua johtajuutta sekä vertaistyöskentelyä, mikä vähentää esimiehen vastuuta ja luo joustavuutta. Ryhmän tehokkuus riippuu ryhmän vuorovaikutuslaadusta enemmän kuin esimiehen ominaisuuksista. Jaettua johtajuutta edistävät yhteisen tavoitteen lisäksi sosiaalinen tuki sekä vaikuttamisen mahdollisuus. Ryhmän jäsenet tukevat toisiaan ja kokevat arvostuksen tunnetta ja jokainen jäsen voi vaikuttaa siihen, mikä olisi paras tapa työskennellä tavoitteen saavuttamiseksi. (Manka & Manka 2016, 138.)

3.4.2 Toimiva työyhteisö

Toimivan työyhteisön keskiössä on tilanne, jossa jokaisen työntekijän rooli ja työtehtävät yrityksessä ovat selkeitä. Oman työn sekä yhteistyön sujuvuus, hyvä johtaminen, vuorovaikutus ja tiedonkulku sekä ongelmanratkaisukyky parantavat työyhteisön toimivuutta. Työyhteisön parantaminen lähtee pienistä kehittämiskohteista, mitä helpottaa hyvä muutosjohtaminen. (Multanen, Bredenberg, Koskensalmi, Lauttio & Pahkin 2004, 10–12.)

Käsittelemällä työyhteisössä ilmeneviä ristiriitoja työntekijät oppivat yhteisöllisiksi ja tulevat osaksi työyhteisöä. Toimivassa työyhteisössä vuorovaikutuksessa olevien työntekijöiden välillä on selkeät työpaikkapelisäännöt, eli miten toimitaan. Yhteisön tulisi olla avoin, eli tieto kulkee jokaiselle työntekijälle eikä ketään "eristetä". Puhumattomuus yhteisössä luo ongelmia työyhteisölle. Säännöt ja tiedon jakaminen ovat tärkeitä asioita työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. (Multanen ym. 2004, 28; Virtanen 2005, 209.)

Myös kuunteleminen on tärkeä taito työpaikalla ja jokaista työntekijää tulee kuunnella. Ihmiset ovat erilaisia ja onkin tärkeää hyväksyä ihmiset ja heidän

mielipiteensä, vaikka oma mielipide poikkeaisikin muista. Mielipiteitä voi kritisoida, mutta kritisointi tulisi pitää asioissa eikä suunnata koskaan ihmiseen itseensä. Työyhteisössä tulisi välttää monologia ja kannustaa muita osallistumaan vuoropuheluun ja kertomaan mielipiteensä. (Multanen ym. 2004, 28.)

Hyvä työyhteisön johtaminen luo hyviä työyhteisötaitoja, mutta työyhteisötaidot vaikuttavat myös johtamisen laatuun. Työyhteisötaidot ovat jokaisen työntekijän vastuulla työpaikalla, ja esimerkiksi tervehtimällä, auttamalla ja kuuntelemalla niitä voidaan kehittää. Rakentavasta palautteenannosta, ongelmista puhumisesta sekä kehumisesta kannattaa luoda tapa. (Manka 2013, 122–125.)

Sen lisäksi, että toimiva työyhteisö parantaa työyhteisön toimivuutta, se myös parantaa työntekijöiden työhyvinvointia sekä lisää asiakastyytyväisyyttä. Työyhteisön kehittämisellä on myös suora yhteys yrityksen talouteen positiivisesti, ja ensimmäinen askel on työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen. Yhteisö ratkaisee tilanteita itsenäisesti, jotta muuttuviin vaatimuksiin pystytään vastaamaan, mikä parantaa työyhteisön muutostarpeiden tunnistamista, kun he saavat olla kokonaisuudessaan mukana tekemisessä. Vastuun jakaminen luo myös monitaitoisuutta. Esimiehen valtuuttamana työyhteisö hakee ratkaisuja ja keinoja edetä ja ottaa virheistä opikseen. (Multanen ym. 2004, 15.)

3.5 Positiivinen psykologia työhyvinvoinnin apuna

Työhyvinvointitutkimukset usein keskittyvät kuormitustekijöihin, rasitukseen sekä pahoinvointiin, mutta harvemmin työhyvinvoinnin ja yrityksen tuloksellisuuden yhteyteen. Positiivisen psykologian avulla voidaan tarkastella, mikä esimerkiksi ihmisessä tai työpaikassa on hyvää, toimivaa juuri nyt tai mikä olisi mahdollista muuttaa vielä paremmaksi (Hakanen 2011, 11). Työhyvinvointia voidaan kehittää yrityksen omilla vahvuuksilla ja niiden ylläpidolla sekä korostamalla yrityksen myönteisiä voimavaroja (Manka & Manka 2016, 68).

Tätä työpaikan kehitystapaa voidaan kokeilla työpaikalla korostamalla työntekijöiden tiettyjä luonteenpiirteitä, esimerkiksi itsenäisyyttä, ahkeruutta tai omaperäisyyttä. Näiden luonteenpiirteiden tunnistaminen ja hyödyntäminen parantavat työntekijän kykyä sietää vastoinkäymisiä ja kielteisiä tunteita. (Manka & Manka 2016, 69.)

Kielteiset tunteet ovat voimakkaampia verrattuna myönteisiin, mikä tarkoittaa sitä, että myönteisiä tunteita tulisi olla suhteessa paljon enemmän (Manka & Manka 2016, 71). Suomalaiselle tämä voi olla haaste, sillä ideologiamme on usein myönteisen ja kielteisen välimaastosta, minkä huomaa useissa kansansanonnoissakin, kuten ”itku pitkästä ilosta” (Hakanen 2011, 12). Myönteisyydellä tarkoitetaan taitoa palautua vastoinkäymisten tuomista kielteisistä tunteista. Myönteisyyttä harjoittelemalla tarkkaavaisuus sekä huomiokyky parantuvat, mikä voi johtaa uusiin ideoihin ja tapoihin toimia. Sosiaalisesti myönteisyys parantaa myös ihmisen kykyä antaa sekä ottaa vastaan sosiaalista tukea. Työyhteisön onnellisuutta parantaa toisten tunteiden havaitseminen, ymmärtäminen sekä myötätunnon tunteminen. Onnellisuus luo myönteisyyttä, mikä taas kasvattaa omia henkilökohtaisia voimavaroja. (Manka & Manka 2016, 71–73.)

Työn voimavaroja on useampi, mutta sosiaalisesta näkökulmasta esimiehen antama sosiaalinen tuki ja innovatiivinen ilmapiiri ovat työhyvinvointia parantavia piirteitä. Sosiaalista tukea esimies voi tarjota esimerkiksi ohjeiden ja avun antamisella, palautteen antamisella sekä välittämällä työntekijästä. Nämä keinot vahvistavat liittymisen ja arvostuksen tarpeita, jotka parantavat työhyvinvointia. Työyhteisön kannalta työhyvinvointia parantavat yhteisön yhtenäisyys sekä autonomia eli luottamus siitä, että työt jaetaan tasaisesti ja jokainen tekee oman osuutensa. (Manka & Manka 2016, 70; Rauramo 2009.)

Positiivisuudella on vaikutuksia kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin yksilön kannalta. Työntekijän kognitiivinen, fyysinen, sosiaalinen sekä psykologinen toimintakyky laajenee ja palautuu, yhteisyyden tunne ja luottamus yhteisössä lisääntyy, ja sosiaalinen käyttäytyminen sekä kyky lukea toisten tunteita paranee. (Manka & Manka 2016, 70–71.)

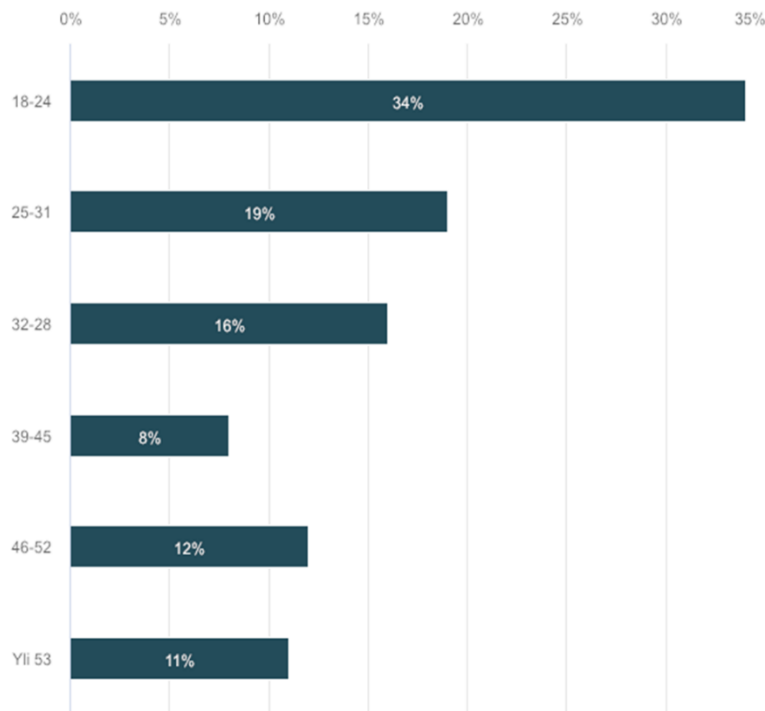
Myönteinen työntekijä vaikuttaa myös myönteisesti työtulokseensa. Fischerin (2012) tutkimuksen mukaan esimiehen käyttäytymisellä, työyhteisön ilmapiirillä ja henkilökohtaisella sitoutumisella on positiivinen vaikutus asiakkaan kokemaan palvelun laatuun. Sitoutunut ja innostunut työntekijä vaikuttaa positiivisesti asiakkaan kokemaan palvelun laatuun, oli palvelutilanne kasvatusten tai puhelimen välityksellä. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa työyhteisön

parantamiseen harjoittelemalla positiivista käyttäytymistä. Johdon tulisi olla esimerkkinä kaikille työntekijöille ja kannustaa tähän käyttäytymiseen, sillä myönteiset tunteet, kuten energia ja innostus, tarttuvat helposti. (Manka & Manka 2016, 73–74)

4 TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET

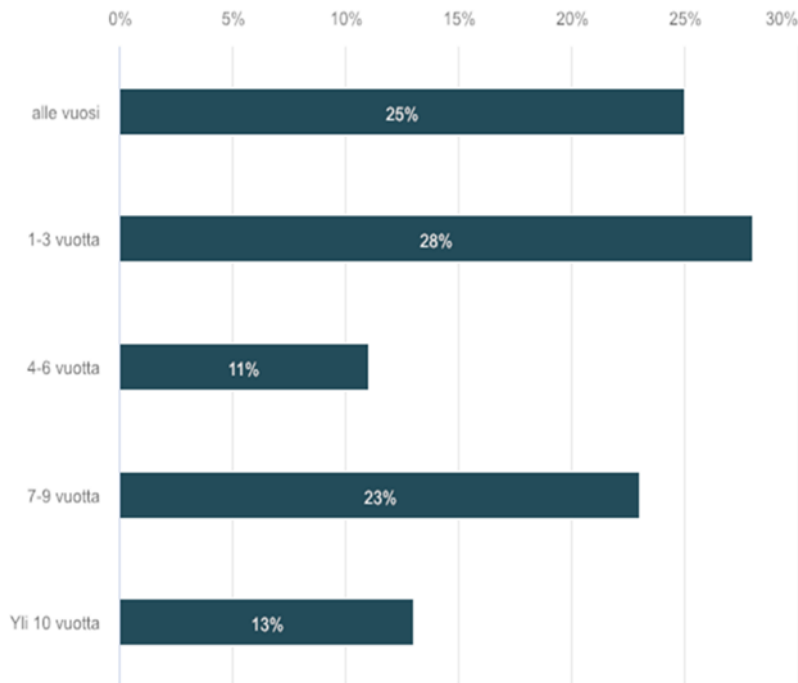
4.1 Työntekijöiden luokittelu

Sosiaalisen työhyvinvoinnin selvittämiseksi tein teorian pohjalta neljäsvuotisen kyselylomakkeen (Liite 1), johon myymälätyöntekijät saivat vastata. Työntekijöiden määrä on noin 174, mikä vaihtelee sesongin ja työntekijöiden tarpeen mukaan. Kyselyyn vastasi 64 työntekijää eli reilu kolmasosa (36,8 %). Kaikki vastaajat olivat naisia.



Kuvio 2. Ikäjakauma

Kuten kuvio 2 osoittaa, suurin osa vastaajista on 18–24-vuotiaita (22 kpl). Vähiten vastaajia on ikäluokassa 39–45 (5 kpl). Työsuhteessa 1-3 vuotta olleita oli eniten eli 18 kappaletta ja vähiten ryhmässä 4–6 vuotta (7 kpl) (Kuvio 3).



Kuvio 3. Työsuhteen pituus

4.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Perustietojen jälkeen ensimmäisenä kysyttiin, onko vastaajan esimies tasapuolinen. Tasapuolisuudella tarkoitettiin tässä esimerkiksi töiden jakamista tasapuolisesti ja vaihdellen, työvuorotoiveiden kuuntelemista ja vuorojen vaihtelevuutta sekä yleensäkin työntekijän kuuntelemista. 57 työntekijää vastasi myönteisesti eli 89 %. Seitsemän työntekijän mielestä oma esimies ei ole tasapuolinen.

Toisena työntekijöiltä kysyttiin, saavatko nämä riittävää ohjausta työhönsä esimieheltä tai muilta työntekijöiltä. Työntekijöistä 92 % vastasi kyllä, ja viisi työntekijää koki ohjauksen olevan puutteellinen.

Kolmas kysymys oli yhteistyö- tai vuorovaikutusongelmista työyhteisössä. 84 % työntekijöistä ei koe näitä ongelmia työyhteisössään (54 kpl). Esimiehen kanssa ongelmia kokeneita työntekijöitä oli 7 kappaletta, työntekijöiden kanssa 1 kappaletta ja molempien kanssa 2 kappaletta.

Neljäs kysymys liittyi palautteenantoon ja siihen, että myös työntekijöiden tulisi antaa palautetta esimiehelleen, jotta tämä voi parantaa toimintaansa. 64 % eli 41 työntekijää vastaa antaneensa palautetta esimiehelleen. 23 työntekijää vastasi,

ettei ole antanut esimiehelleen palautetta, joista 17 olivat tarkentaneet vastauksiaan. 10 työntekijää oli sitä mieltä, ettei palautteenannolle ole ollut tarvetta, viisi työntekijää kokee palautteen antamisen vaikeana tai palautetta ei ole huomioitu. Yksi työntekijä ei halua vaivata esimiestään ja yksi pelkää suututtavansa esimiehensä.

4.3 Työyhteisön ja työntekijän hyvinvointi

Viides kysymys linjasi tämän opinnäytetyön tutkimuskysymystä eli kokeeko työntekijä itse, että työyhteisö parantaa tämän työssä jaksamista. 80 % eli 51 työntekijää on sitä mieltä, että työyhteisö parantaa heidän jaksamistaan. 15 % eli 10 työntekijää ei osaa sanoa, vaikuttaako työyhteisö heidän jaksamiseensa, ja kolme työntekijää ei koe työyhteisön parantavan työssä jaksamista.

Kuudes kysymys on työn arvostamisesta. Vastaajalta kysytään, onko tämän työpanosta kiitetty viimeisen viikon aikana. 56 % eli 36 työntekijää vastasi kyllä ja 28 työntekijää vastasi ei.

Seitsemäs kysymys on yksintyöskentelystä. Työntekijät ovat yleensä 2–4 tuntia yksin myymälässä, arkipäivinä enemmän. Työntekijöiltä kysyttiin, vaikuttaako yksintyöskentely heidän mielestään hyvinvointiinsa. 42 % eli 27 työntekijää kokee yksintyöskentelyn vaikuttavan hyvinvointiinsa. 18 työntekijää ei koe yksintyöskentelyn vaikuttavan, ja 19 työntekijää ei osaa vastata. Kyllä-vastanneista 25 tarkensivat vastauksiaan. 18 työntekijää ei pidä yksintyöskentelystä, ja yleisimmät syyt olivat yksintyöskentelystä johtuva kiire, stressi, kuormitus ja vaikeat asiakkaat. Yksin ollessa myymälässä asiakasjono stressaa joitakin työntekijöitä, sekä yksin ollessa työntekijän vastuu koko myymälästä kuormittaa työntekijää. Muutamalla on turvaton olo yksin työskennellessä ja vartijoiden ollessa kauempana. Myös taukojen pitämättömyys kuormittaa yksin 4,5–6,5 tunnin työvuoron tekijöitä.

7 työntekijää kuitenkin pitää yksintyöskentelystä. Asiakkaita palvellessa muutama kokee, että asiakkaille jutteleminen riittää sosiaalisesti ja heidän lähdettyään pääsee hengähtämään. Yksintyöskentely koetaan voimaannuttavana ja tulee itsenäinen olo. Vaikka työntekijöiden kanssa tulee

toimeen, osa kokee, että kuormittuisi, jos olisi koko päivän muiden työntekijöiden kanssa.

Kahdeksantena kysyttiin, saako työntekijä tukea työyhteisöstä vaikeissa tilanteissa. Näitä ovat esimerkiksi vaikeat asiakaskohtaamiset, niistä johtuvan mielipahan purkaminen ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutuminen. 94 % eli 60 työntekijää saa tukea näissä tilanteissa työyhteisöstään. 4 työntekijää kokee, ettei saa tukea työyhteisöstään vaikeissa tilanteissa.

4.4 Epäasiallinen kohtelu

Yhdeksäs kysymys on epäasiallisesta käyttäytymisestä työpaikalla. Epäasiallista käyttäytymistä on esimerkiksi kiusaaminen, arvostelu, väheksyminen, juoruilu, eristäminen, loukkaavat puheet, ilmeet ja eleet, puhumattomuus sekä huomioimatta jättäminen. 77 % eli 49 työntekijää ei ole kohdannut työpaikallaan epäasiallista kohtelua. 15 työntekijää on kokenut työpaikallaan epäasiallista kohtelua.

Näille 15 työntekijälle, jotka vastasivat myönteisesti edelliseen kysymykseen, on kolme jatkokysymystä liittyen epäasialliseen kohteluun. Ensimmäisenä kysyttiin, ilmoitettiinko epäasiallisesta kohtelusta esimerkiksi esimiehelle, työsuojelupäällikölle tai -valtuutetulle tai muulle ketjun työntekijälle. 53 % eli 8 työntekijää vastasi, ettei kohtelusta ilmoitettu minnekään. 7 työntekijää vastasi, että kohtelusta ilmoitettiin.

Toisena jatkokysymyksenä kysyttiin epäasiallisen kohtelun jatkotoimenpiteitä, eli puututtiinko tilanteeseen. 33 % eli 5 työntekijää vastasi, että epäasialliseen kohteluun puututtiin. 10 työntekijää vastasi, ettei kohteluun puututtu (67 %). Viimeisenä jatkokysymyksenä kysyttiin, parantuiko työyhteisössä tai työntekijällä itsellään työhyvinvointi tapahtuneen jälkeen. 57 % eli 8 työntekijää vastasi kyllä ja 43 % vastasi ei (6 kpl).

4.5 Työyhteisö

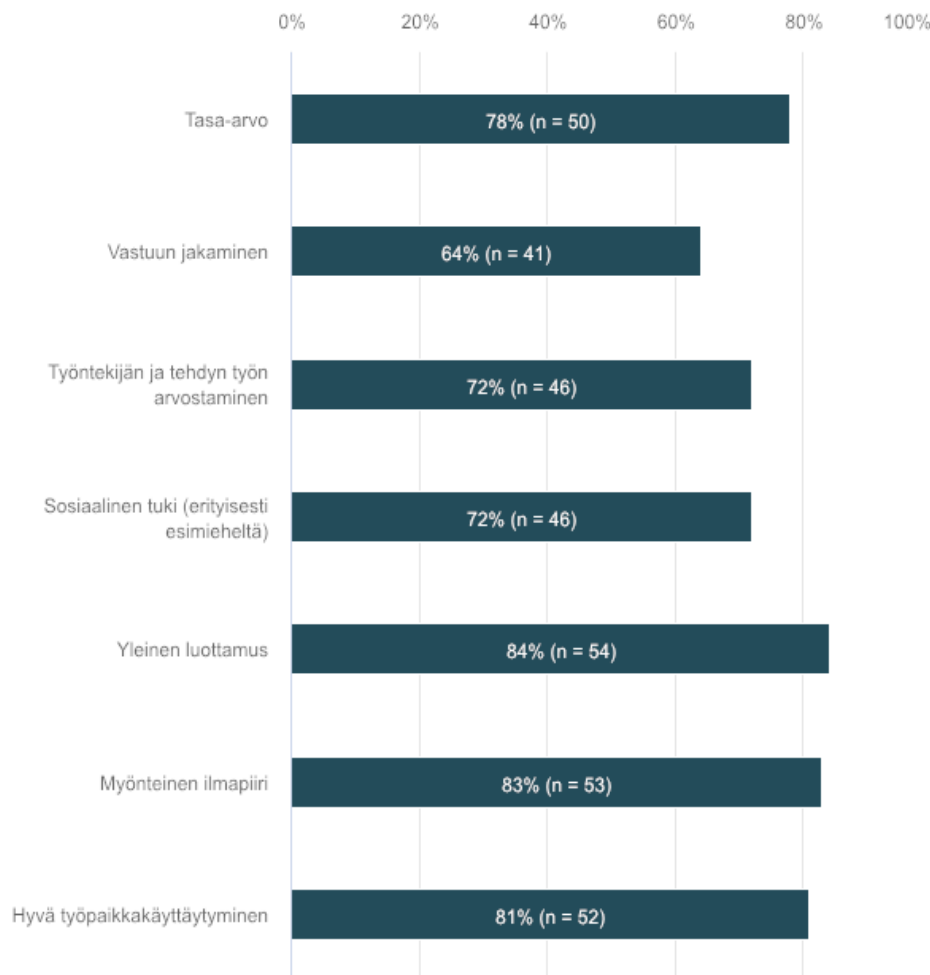
Epäasiallisen kohtelun kysymyksistä siirryttiin työyhteisöön. Kysymyksenä oli, onko työntekijän työyhteisö avoin. Tällä tarkoitetaan sitä, että työyhteisössä

jokainen on perillä asioista, asioista puhutaan ja jokainen saa kertoa mielipiteensä sekä jokaista kuunnellaan. 84 % eli 54 työntekijää vastaa myönteisesti, 10 työntekijää ei koe työyhteisöään avoimeksi.

Kyselyn viimeinen kysymys kokosi kyselyn perusideaan yhteen, eli onko työpaikalle mukava tulla, kun ajatellaan työyhteisöä. 98 % vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalle on mukava tulla. Yhden työntekijän mielestä työyhteisöä ajatellen työpaikalle ei ole mukava tulla.

4.6 Valintakysymykset

Seuraava on valintakysymys, jossa työntekijä saa valita ne kohdat, jotka toteutuvat tämän mielestä tämän työyhteisössä. (Kuvio 4)

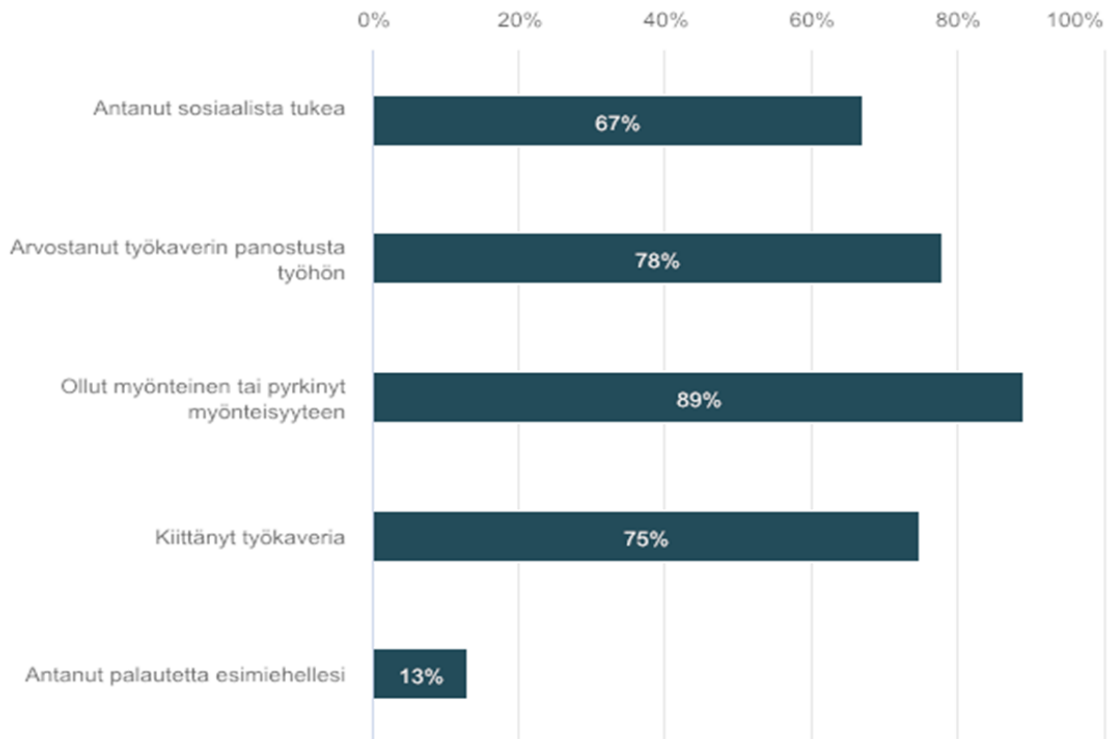


Kuvio 4. Mitkä kohdat toteutuvat vastaajan työyhteisössä. (N=64)

Tasa-arvon toteutumisen työyhteisössä kokee 50 työntekijää 64:stä. Vastuuta jaetaan työyhteisössä 41 työntekijän mielestä. Työntekijöitä ja tehtyä työtä

arvostetaan 46 työntekijän mielestä. Sosiaalista tukea ovat saaneet 46 työntekijää. 54 työntekijän mielestä työyhteisössä vallitsee yleinen luottamus. 53 työntekijää kokee työyhteisönsä ilmapiirin myönteiseksi, ja 52 työntekijän mielestä työyhteisössä käyttäytyään hyvin.

Toisessa valintakysymyksessä selvitetään, mitä työntekijät ovat itse viimeisen viikon aikana tehneet sosiaalisen työhyvinvoinnin parantamiseksi. (Kuvio 5)



Kuvio 5. Työntekijän teot työhyvinvoinnin parantamiseksi viikon aikana

43 työntekijää kertoi antaneensa sosiaalista tukea työyhteisössään. 50 työntekijää oli osoittanut arvostusta toisen työntekijän työpanokseen. Myönteisiä tai myönteisyyteen pyrkineitä työntekijöitä oli 57 kappaletta. 48 työntekijää oli muistanut kiittää toista työntekijää. 8 työntekijää oli antanut palautetta esimiehelleen.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kaiken kaikkiaan myymälöistä saatiin hyviä tuloksia. Kyselyssä tuli ilmi niin odotettuja kuin odottamattomiakin vastauksia. Työntekijöistä enemmistö on sitä mieltä, että työyhteisö on voimavara, joka auttaa jaksamaan työssä, iästä riippumatta. Eniten tulokset saatiin nuorilta myyjiltä eli ikäluokalta 18–24, mikä tuo enemmän nuorten mielipidettä työhyvinvoinnista esille.

Ihmisten erilaisuus tulee myös ilmi kyselyssä. Yksintyöskentely voidaan kokea kuormittavana tai voimaannuttavana. Nuorten myyjien vastauksissa oli kyllä-vastauksia, ja heistä suurin osa kokee yksintyöskentelyn kuormittavana, sillä he ovat yksin vastuussa myymälästä ja kokevat hieman turvattomuuden tunnetta. Muutama pelkää ajatusta myymälän ryöstöstä tai varkaustilanteesta. Tässä kärsii työhyvinvoinnin yksi perustarpeista eli turvallisuuden tunne. Melkein kaikissa myymälöissä on yhteys vartijaan tarvittaessa, ja perehdytyksessä kerrotaan, milloin tätä käytetään. Nuoret myyjät, joilla ei ole vielä kokemusta, saavat turvan tunnetta kokeneemmasta työntekijästä tai vartijan lähellä olemisesta.

Toiset taas nauttivat päästessään työskentelemään yksin. Vilkkaina päivinä, kun on paljon asiakkaita, monen kanssa tulee varmasti juteltua jonkin verran. Sellaisina päivinä tällainen ihminen tarvitsee niin sanotusti tauon työyhteisöstä.

Tauot ovatkin yksi kuormituksen aihe, jonka työntekijät kokevat. Työvuoron yhteen putkeen tekeminen on yleistä esimerkiksi sunnuntaisin ja kestää 4,5–6,5 tuntia. Joulusesonkia lukuun ottamatta sunnuntaivuoro tehdään usein yksin.

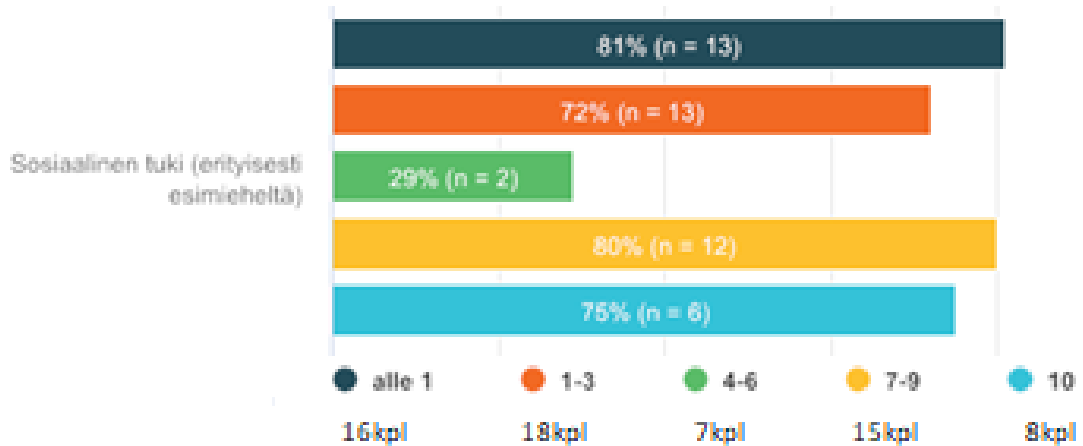
Palautteenanto-kysymyksen vastaajien mukaan enemmistö on antanut palautetta esimiehelleen. Kysymyksessä ei kuitenkaan rajattu sitä, millaisesta palautteesta on kyse. Ei-vastanneista 17 tarkensi vastaustaan, joista 10 kertoo, ettei ole ollut tarvetta palautteenantoon. Esimies on yksi työntekijä ja, kuten kaikki työntekijät, tarvitsee palautetta tehdäkseen työnsä oikein. Uusia asioita ja muutoksia kokeiltaessa on tärkeää kertoa oma mielipide, mikä toimii ja mikä ei, mutta myös muistaa kehua, jos jokin uusi asia toimii ja sitä kannattaa käyttää jatkossakin. Tässäkin tapauksessa pätee työyhteisön hyvä vuorovaikutus, eli kommunikoidaan puolin ja toisin avoimesti.

Kuitenkin kuusi näistä ei-vastanneista kertoi, ettei uskalla kertoa palautettaan tai kokee sen vaikeaksi. Tätä tulisi parantaa ketjussa, sillä pahimmassa tapauksessa työntekijä irtisanoutuu ja yritykselle tulee kustannuksia uuden työntekijän rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä. Parhaimmillaan työntekijöiden rohkaiseminen palautteenantoon parantaa vuorovaikutusta työyhteisössä ja pidentää työsuhteiden pituutta.

Epäasiallisen kohtelun jatkokysymyksiin vastasi 15 työntekijää. Seitsemän tapausta ilmoitettiin jollekin mainituista tahoista, viiteen tapaukseen puututtiin ja kaikissa seitsemässä tapauksessa työhyvinvointi parani. Seitsemässä tapauksessa asiasta ei ilmoitettu ja hyvinvointiin ei koettu parannusta. Yksi on jättänyt kysymykseen hyvinvoinnin parantumisesta vastaamatta. Tästä voidaan kuitenkin päätellä, että jokainen tapaus tulisi tuoda tietoon joko esimiehelle, työsuojelupäällikölle, työsuojeluvaltuutetulle tai muulle ketjun työntekijälle työhyvinvoinnin parantamiseksi.

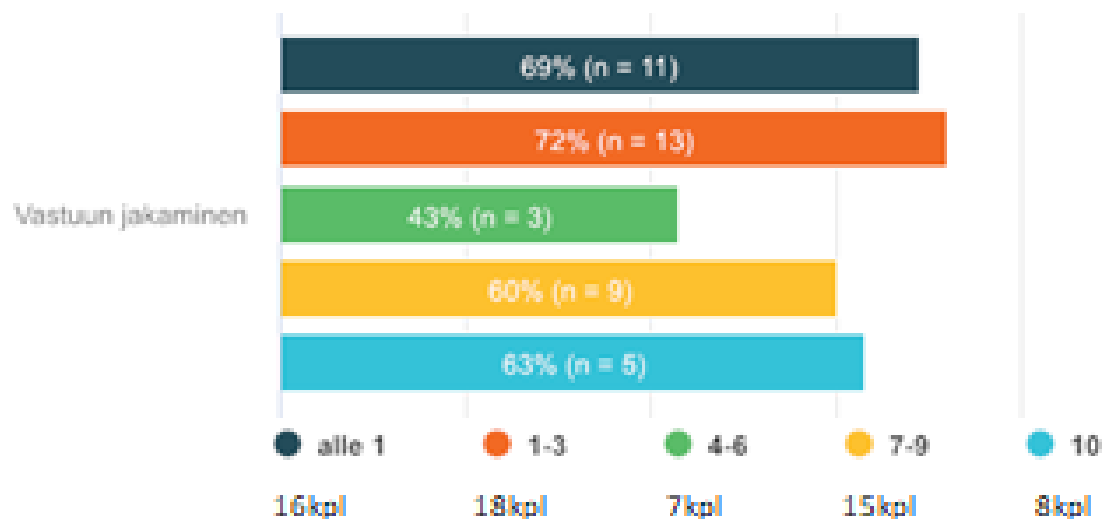
Kyselyn loppupuolella oli valintakysymys, jossa vastaaja sai valita asiat, jotka tämän mielestä toteutuvat työyhteisössään. Eri ikäluokkien vastauksissa oli eroavaisuuksia. Nuorten eli 18–24-vuotiaiden työntekijöiden vähiten vastatut kohdat olivat vastuun jakaminen ja sosiaalinen tuki. 25–45-vuotiaat työntekijät vastasivat myös, ettei vastuun jakaminen toimi kaikissa työyhteisöissä ja 32–38-vuotiaista vastaajista neljä kokee, ettei työpaikalla toteudu hyvä työpaikkakäyttäytyminen.

Ikäluokkien näkökulmasta nuoria, työsuhteessa alle vuoden tai 1–3 vuotta olleita tulisi kannustaa pyytämään apua tai lisää perehdytystä. Tämän luokan vastauksissa oli epävarmuutta ja kuormituksen tunnetta esimerkiksi yksintyöskentelyssä. Työsuhteen pituutta tarkastellessa eniten kehitettäviä asioita työyhteisössä oli 4–6 vuotta työskennelleiden vastauksissa, mutta huomioon on otettava myös vastaajamäärä eli 7 kappaletta.



Kuvio 6. Sosiaalinen tuki työyhteisössä

Kyselyn tulokset kertovat jo, ettei vastauksissa ole merkittävää epäkohtaa tai välitöntä parannuksen tarvetta. Työsuhteen pituuden näkökulmasta sosiaalinen tuki (Kuvio 6) ja vastuun jakaminen (Kuvio 7) ovat alueita, joita kannattaa parantaa entisestään. Molemmat alueet kuitenkin vaativat kommunikointia. Jos vastuuta on jo entisestään tarpeeksi, tulee siitä osata sanoa ajoissa. Myös lisätuen tarpeesta pitää pystyä keskustelemaan esimiehen kanssa.



Kuvio 7. Vastuun jakaminen työyhteisössä

Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että he kokevat työyhteisön parantavan heidän jaksamistaan työssä. Tätä voimavaraa kannattaa seurata ja kehittää, sillä kymmenen vastaajaa kokee vuorovaikutus- ja yhteistyöongelmia työyhteisössään. Työyhteisön parannus näkyy työntekijöiden työsuorituksen parantumisessa ja yrityksen taloudessa vähentyvillä poissaoloilla. Viimeisen

kysymyksen perusteella 63 vastaajaa 64:stä tulee mielellään töihin, mikä on erittäin hyvä lukema.

Kysely oli hyvä pintaraapaisu yrityksen työyhteisön sosiaaliseen vointiin. Kysymysten vastaukset olivat suurimmassa osassa kyllä tai ei tarkoituksella. Esimerkiksi esimiehen tasapuolisuudesta saa johdettua helposti tarkentavia jatkokysymyksiä seuraavaan tutkimukseen. Riittävän ohjauksenkin kysymystä voisi tarkentaa, miten vastaaja kokee tämän ohjauksen puutteen ja miten tätä voisi tämän mielestä parantaa. Myös epäasiallisen kohtelun kysymyksistä hyödyllistä tietoa olisi, miten kohtelu on ilmennyt, miten toimittiin tai miten työhyvinvointi parani, vaikkei asiaa ilmoitettu.

6 KEHITYSIDEAT

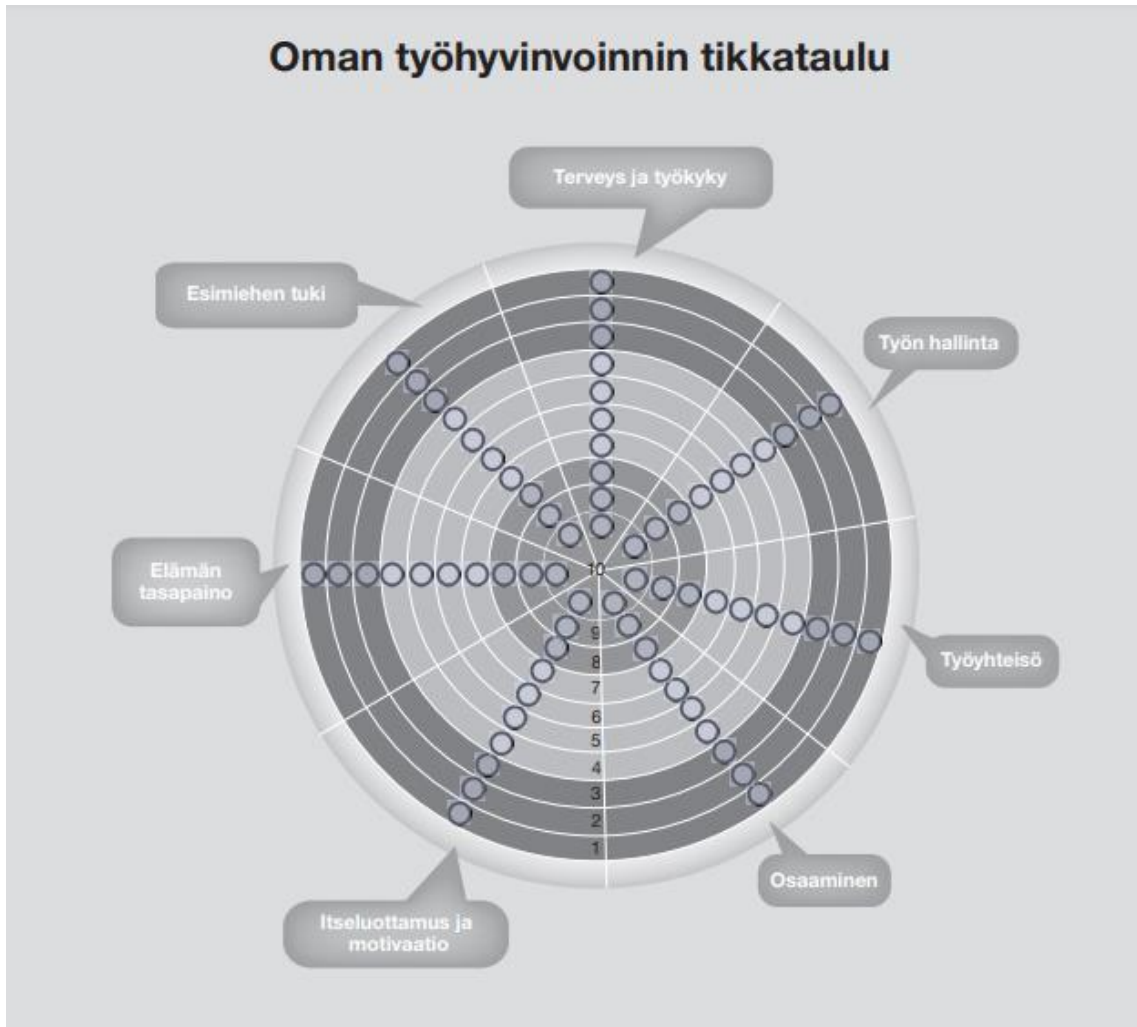
Mikäli työyhteisöjen työhyvinvointia halutaan kehittää, kannattaa yrityksessä tehdä laajempi työyhteisökartoitus. Prosessi alkaa, kun mahdollinen epäkohta tai kehitysidea nostetaan esille. Yleensä se on jokin epäkohta, joka halutaan poistaa tai muuttaa myönteiseksi. Tässä tapauksessa epäkohta voisi olla esimerkiksi yksintyöskentelyn muuttaminen miellyttäväksi toiminnaksi kaikille työntekijöille. Kun kehitysidea on selvillä, alkaa suunnitteluvaihe työyhteisön kehittämistä. (Multanen ym. 2004, 23-24.)

Hyvä työyhteisön kehittämissuunnitelma helpottaa tuen saantia kartoitukselle yrityksestä sekä selkeyttää, miksi hanke on hyödyllinen sekä tarpeellinen. Erityisesti kannattavuuteen kannattaa panostaa perustelemalla sekä tekemällä laskelmia hankkeen vaikutuksista. (Multanen ym. 2004, 24.)

Hankesuunnitelma kannattaa aloittaa selvittämällä johdolle, mikä tilanne työyhteisössä on, kehittämisen kohderyhmä sekä perustelemalla kehittämisen tarve. Kuten ryhmätyöskentelyssäkin, tulee hankesuunnitelmassakin ilmoittaa tavoite, johon pyritään. Se voi olla esimerkiksi paremman ilmapiirin saavuttaminen, taloudellisen kannattavuuden tai asiakastyytyväisyyden parantaminen. (Multanen ym. 2004, 25.)

Seuraavaksi tulee selvittää johtoa kiinnostavat kolme asiaa: organisointi, budjetti sekä tulevaisuus ja riskit. Kartoituksen selvityksessä tulee käydä ilmi, kuinka paljon resursseja pitää varata kartoitukseen ja nimetä nämä resurssit. Kartoitukseen tulee myös selvittää, että tarvitaanko kartoitukseen aikaa ja rahaa vai myös henkilöstöä ja miten kartoitus aiotaan käydä läpi. Resurssien ollessa selvillä selvitetään kustannusarviot kartoituksen tekemisestä. Lopuksi täsmennetään, mitä kartoituksesta hyödytään, mitä tapahtuu, jos sitä viivytetään ja mikä voi kartoituksessa epäonnistua. (Multanen ym. 2004, 25.)

Kartoituksen kannattavuuden perusteeksi voidaan laskea esimerkiksi kartoituksen takaisinmaksuaika, tuotto prosentti tai poissaolojen vähentymisen säästö. Viimeisen perusteen laskennassa poissaolojen vähentymistä ei kannata tavoitella liian lähelle nollaa, sillä se voi lisätä työskentelyä sairaana. (Multanen ym. 2004, 27.)



Kuvio 8. Oman työhyvinvoinnin tikkataulu (Manka & Manka 2016)

Sosiaalisen työhyvinvoinnin parantamiseen työkaluksi ehdotan myönteisyyden lisäämistä (Liite 3) ja työhyvinvoinnin tikkataulua (Kuvio 8). Molemmat työkalut ovat Marja-Liisa Mankan käsialaa ja voivat auttaa työyhteisön parantamisessa. Kuviossa 8 esitetyllä Tikkataulu-työkalulla voidaan seurata työhyvinvointia kokonaisuudessaan tai osissa. Siinä tarkastelun alla ovat työyhteisö, työn hallinta, terveys ja työkyky, osaaminen, itseluottamus ja motivaatio, elämän tasapaino ja esimiehen tuki. Jokaisesta aiheesta on kuusi kohtaa, joihin vastaaja arvioi omakohtaisesti pisteensä yhdestä kymmeneen. Kuuden kohdan yhteispisteet lasketaan yhteen ja jaetaan kuudella, jolloin tämä keskiarvo sijoitetaan tikkatauluun.

Tikkataulu-työkalu on hyvä keino edistää hyvinvointia, mutta kyseinen työkalu vaatii myös vastaajan aktiivisuuden ja halun parantaa hyvinvointiaan. Tikkataulun avulla voidaan esimerkiksi kahdenkeskisissä keskusteluissa miettiä, miten

työhyvinvointia voitaisiin kehittää sekä mitä ratkaisuja voitaisiin tehdä työpaikalla. Työkalun käyttö tuo selkeyttä siihen, mitkä ovat työntekijän tärkeimmät kehittämistavoitteet ja mitkä asiat estävät tavoitteiden saavuttamista. Tavoitteiden saavuttamisen merkitystä voidaan pohtia työkalun avulla työntekijän, työyhteisön tai asiakkaiden näkökulmasta. (Manka & Manka 2016, 200.)

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää yrityksen myymälätyöntekijöiden sosiaalisen työhyvinvoinnin tila ja ehdottaa kehitysideoita sosiaalisen työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työhyvinvoinnin tilan selvittämiseksi tein työntekijöille hyvinvointikyselyn, johon vastasi 64 työntekijää. Myymäläpäälliköt eivät vastanneet tähän kyselyyn. Kyselyn avulla selvitin, kuinka suurena voimavarana työntekijät pitävät työyhteisöä.

Yrityksen sosiaalisen työhyvinvoinnin taso myymälöissä osoittautui hyväksi. Suurin osa kyselyyn vastaajista kokee työilmapiirin myönteiseksi ja saa tarvittaessa tukea työyhteisöstään. Enemmistö myös kokee työyhteisön auttavan työssä jaksamista, mikä on tärkeää varsinkin sesonkiaikana.

Kyselyn toteutus onnistui hyvin, mutta vastaajamäärä oli odotettua pienempi. Sesonkiin valmistautuminen todennäköisesti laskee määrää. Pieniä epäkohtia tuli kyselyvastauksissa esille, mikä auttaa laajemman työhyvinvointikartoituksen laatimisessa sekä toiminnan kehittämisessä.

Työyhteisön toimivuuden takaamiseksi kehittämiskohteita ovat yhteisön avoimuus, yhteiset pelisäännöt sekä yleinen luottamus. Kommunikointia esimiehen ja muiden työntekijöiden välillä tulisi kehittää entisestään.

Kehittämisen työkaluiksi mainitsin Mankan ja Mankan teoksesta oman työhyvinvoinnin tikkataulu -työkalun (Liite 2) sekä myönteisyyden lisäämistyökalun (Liite 3). Tikkataulu-työkalun avulla voidaan määrittää ne hyvinvointialueet, jotka kaipaavat kehittämistä ja luoda omat kehittymistavoitteet. Työkalulla voidaan miettiä myös kehittämisen hyötyjä sekä kehittymisen esteitä. Myönteisyyden lisäämistyökalulla voidaan kehittää työyhteisön työilmapiiriä myönteisemmäksi.

LÄHTEET

- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Ilmarinen, J. 2019. Työkykytalo. Työterveyslaitos. Viitattu 24.11.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.
- Kauhanen, J. & Hellström, M. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Laaksonen, M. 2019. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kääntyi kasvuun 2018. Eläketurvakeskus. 28.1.2019 Viitattu 11.8.2019 <https://www.etk.fi/blogit/tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtyneiden-maara-kaantyi-kasvuun-2018/>.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2018. Työolobarometri 2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 23.9.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-345-0>.
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.
- Manka, M.-L. 2013. Työn ilo. Helsinki: Alma Talent.
- Multanen, L., Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Luttio, L-M. & Pahkin, K. 2004. Toimiva työyhteisö. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Murto, K. 2017. Työhyvinvointi on kannattava sijoitus. Businessopas. Viitattu 25.6.2019 <https://www.businessopas.fi/terveena-tyossa/tyohyvinvointi-on-kannattava-sijoitus/#>.
- Ojala, S. & Jokivuori, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 23-40.
- Oksanen, T. 2009. Workplace social capital and Employee Health. Turun yliopisto. Väitöskirja.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentehtäjänä. Helsinki: WSOY.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 24.11.2019 https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/tyohyvinvoinnin_portaat.
- Sinokki, M. 2011. Social factors at work and the health of employees. Helsinki: Kela. Väitöskirja.
- Terveystalo. 2018. Työntekijän sairaspäivä maksaa satoja euroja työnantajalle. Tiedätkö, miten kustannukseen voi vaikuttaa? Kauppalehti Studio. 30.1.2018. Viitattu 25.6.2019. <https://studio.kauppalehti.fi/terveystalo-menestystahyvinvoinnilla/tuottavampaa-tyota-sujuva-hoitoketju-saastaa-tyonantajilleselvaa-rahaa>

Työkyvyttömyyseläkettä saaneet 2018. Tilastokeskus. Viitattu 11.8.2019.
<https://findikaattori.fi/fi/76>.

Työsuojelu.fi. 2019. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Viitattu 4.10.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>.

Työturvallisuuskeskus 2019. Psykososiaaliset kuormitustekijät. Viitattu 4.10.2019
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita Prima Oy.

LIITTEET

- Liite 1. Työhyvinvointikyselyn kysymykset
- Liite 2. Oman työhyvinvoinnin tikkataulu-työkalu
- Liite 3. Myönteisyyden lisääminen-työkalu

Liite 1 1(3). Työhyvinvointikyselyn kysymykset

1. Sukupuoli
2. Ikä
3. Työsuhteesi pituus
4. Onko esimiehesi tasapuolinen?
5. Saatko riittävää ohjausta työhösi esimieheltäsi tai muilta työntekijöiltä
6. Koetko, että sinulla ja esimiehelläsi tai työkavereillasi on yhteistyö- tai vuorovaikutusongelmia?
 - Esimiehen tulisi antaa palautetta työntekijöille, jotta nämä voivat parantaa tekemistään, mikä pätee myös toisinpäin. Esimies ei voi kehittyä, ellei saa palautetta työyhteisöstä.
8. Koetko, että työyhteisösi parantaa työssä jaksamistasi?
 - Hyvässä työyhteisössä tuetaan ja autetaan työyhteisön jäseniä. Toimiva työyhteisö parantaa työhyvinvointia ja yleistä jaksamista.
9. Onko sinun työpanostasi kiitetty viimeisen viikon aikana?
10. Vaikuttaako yksintyöskentely mielestäsi hyvinvointiisi?
11. Saatko tukea työyhteisössäsi vaikeissa tilanteissa?
 - Esimerkiksi vaikeiden asiakaskohtaamisien käsittelyssä tai sen jälkeisen mielipahan purkamisessa, epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi jouduttua.

Liite 1 2(3). Työhyvinvointikyselyn kysymykset

12. Onko työpaikallasi ilmennyt epäasiallista kohtelua?

- Tähän lukeutuu muun muassa kiusaaminen, arvostelu, väheksyminen, juoruilu, eristäminen, loukkaavat puheet, ilmeet ja eleet, puhumattomuus, huomioimatta jättäminen.

13. Ilmoitettiinko epäasiallisesta kohtelusta?

14. Puututtiinko epäasialliseen kohteluun?

15. Parantuiko työhyvinvointi työyhteisössä tai itselläsi?

- Kysymykset 13-15 näkyvät niille vastaajille, jotka vastasivat kysymykseen 12 myönteisesti.

16. Onko työyhteisösi avoin?

- Tällä tarkoitetaan sitä, että työyhteisössä jokainen on perillä asioista (tieto kulkee jokaiselle), asioista puhutaan ja jokainen saa kertoa mielipiteensä sekä jokaista kuunnellaan.

17. Valitse alla olevista vaihtoehdoista ne, jotka toteutuvat mielestäsi työyhteisössä:

- Tasa-arvo

- Vastuun jakaminen

- Työntekijän ja tehdyn työn arvostaminen

- Sosiaalinen tuki (erityisesti esimieheltä)

- Yleinen luottamus

- Myönteinen ilmapiiri

- Hyvä työpaikkakäyttäytyminen

Liite 1 3(3). Työhyvinvointikyselyn kysymykset

18. Valitse vaihtoehdot, joita itse olet tehnyt viimeisen viikon aikana

- Antanut sosiaalista tukea työpaikalla
- Arvostanut työkaverin panostusta työhön
- Ollut myönteinen tai pyrkinyt myönteisyyteen
- Kiittänyt työkaveria
- Antanut palautetta esimiehellesi

19. Työyhteisöä ajatellen, onko työpaikalle mukava tulla?

Liite 2 1(3). Oman työhyvinvoinnin tikkataulu -työkalu

1. Terveys ja työkyky

Tunnen itseni fyysisesti terveeksi.	
Tunnen itseni psyykkisesti hyvinvoivaksi.	
Liikun säännöllisesti ja pidän huolta kunnostani.	
Syön terveellisesti.	
Nukun hyvin ja riittävästi	
Käytän alkoholia kohtuullisesti (tai en lainkaan).	

Yhteensä:

2. Työn hallinta

Voin työskennellä riittävän itsenäisesti ja vapaasti.	
Koen pärjääväni työssäni.	
Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.	
Voin vaikuttaa työtäni koskevien tavoitteiden asettamiseen.	
Voin keskittyä riittävästi työhöni.	
Saan riittävästi tukea työni suorittamiseen.	

Yhteensä:

3. Työyhteisö (Työtoverit, joiden kanssa olet tekemisissä eniten)

Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri.	
Voin keskustella avoimesti erilaisista asioista.	
Autan mielelläni työtovereitani onnistumaan omissa tehtävissään.	
Toimin aktiivisesti yhdessä työtovereitteni kanssa tavoitteiden saavuttamiseksi.	
Otan työssäni huomioon muiden esittämät parannusehdotukset	
Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa.	

Yhteensä:

Liite 2 2(3). Oman työhyvinvoinnin tikkataulu -työkalu

4. Osaaminen

Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävään.	
Haluan kehittää itseäni ja osaamistani.	
Koen, että osaamistani hyödynnetään työyhteisössä.	
Jaan mielelläni osaamistani muille.	
Otan mielelläni vastaan uusia tehtäviä ja haasteita.	
Voin käyttää työssäni osaamistani monipuolisesti.	

Yhteensä:

5. Itseluottamus ja motivaatio

Tunnen omat vahvuuteni ja kehittymiskohteeni.	
Suhtaudun myönteisesti uusiin asioihin.	
Uskallan ilmaista oman mielipiteeni.	
Olen yleensä tyytyväinen työsuoritukseeni tai saavutuksiini työssä.	
Nautin työstäni ja tunnen itseni tyytyväiseksi tehdessäni työtä.	
Olen mielestäni sinnikäs enkä luovuta helposti haasteellisissa tilanteissa.	

Yhteensä:

Liite 2 3(3). Oman työhyvinvoinnin tikkataulu -työkalu

6. Elämän tasapaino

Onnistun työni ja yksityiselämän yhteensovittamisessa.	
Pystyn pitämään puoliani tarpeen tullen.	
Pystyn solmimaan ihmissuhteita ja nauttimaan niistä.	
Minulla on mielekästä tekemistä vapaa-ajallani.	
Uskon voivani vaikuttaa elämääni.	
Pystyn irrottautumaan työstä vapaa-ajallani.	

Yhteensä:

7. Esimiehen tuki

Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni.	
Esimieheni on ystävällinen ja helposti lähestyttävissä.	
Esimieheni on riittävästi tavoitettavissa.	
Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja ideoitani.	
Esimieheni on oikeudenmukainen ja tasapuolinen.	
Esimieheni kykenee tekemään päätöksiä.	

Yhteensä:

Liite 3 1(2). Myönteisyyden lisääminen -työkalu

1. Luettele niin monta myönteistä tunnetta kuin keksit.
2. Poimi listasta sellaiset tunteet, joita koet

Päivittäin	Erittäin harvoin

3. Miten voisit lisätä itsellesi harvinaisten myönteisten tunteiden kokemista? Ota listasta muutama harvinainen tunne, ja mieti, millä konkreettisella teolla se voisi lisääntyä.

Harvoin kokemani myönteinen tunne	Miten voisin lisätä juuri tätä tunnetta?

4. Minkälaisia positiivisia poikkeamia keksisit tavalliseen työpäivääsi? Kehut, kiitokset, huomaamiset, positiivinen juoruilu selän takana yms.
5. Kiitollisuusharjoitus

Henkilökohtainen onnellisuus lisääntyy, kun aletaan viikon ajan laskea hetkiä, jolloin olet kiitollinen jostakin. Tämä tekee meidät myös ystävällisemmiksi ja kiitollisemmiksi.

Kirjoita hetkiä/tilanteita, jolloin olet tuntenut kiitollisuutta jostakin asiasta, teosta tai muusta seikasta.

Liite 2 2(2). Myönteisyyden lisääminen -työkalu

6. Miten voit lisätä myönteisiä tunteita?

Esimerkiksi luontokuvat, lapsien katselu, lemmikkieläimet ja miellyttävät tilanteet laukaisevat ihmisessä piileviä myönteisiä voimia ja luovuutta ja niillä on tervehdyttäväkin vaikutus. Tee itsellesi kuvapankki, jossa on sinua miellyttäviä kuvia.