

TYÖHYVINVOINTI JA SEN KEHITTÄMINEN



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Hämeenlinna, Liiketalouden koulutus

Kevät 2020

Toni Manninen

Liiketalous
Visamäki

Tekijä	Toni Manninen	Vuosi 2020
Työn nimi	Työhyvinvointi ja sen kehittäminen	
Työn ohjaaja	Minttu Lampinen	

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin nykyistä tilannetta Stadium Hämeenlinnan myymälässä. Tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijät kokivat työhyvinvoinnin nykyisessä työpaikassaan ja millä keinoin työhyvinvointia voisi kehittää. Kyseinen myymälä valittiin tilikaudella 2018-2019 oman ketjunsä vuoden myymäläksi.

Opinnäytetyö oli toiminnallinen opinnäytetyö, joka sisälsi teoriaosuuden, sekä toiminnallisen osuuden. Teoriaosuus käsittelee työhyvinvointia hyvin laaja-alaisena käsitteenä. Teoriaosuudessa avataan tarkemmin kohdeyritystä tukevia työhyvinvoinnin osa-alueita ja tarkastellaan lisäksi työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus suoritettiin kyselytutkimuksena. Kyselytutkimuksen kysymykset valittiin työhyvinvoinnin eri osa-alueita hyödyntäen.

Ennakoajatuksena ennen toiminnallista osuutta oli, että työhyvinvointi koettiin hyvänä kyseisessä myymälässä. Tähän vaikutti kyselyn suorittajan omat havainnot työskennellessään yrityksessä, sekä saavutettu tunnustus vuoden myymäläksi. Tutkimustuloksia tarkastellessa tullaan siihen lopputulokseen, että työhyvinvointi on etukäteen odotetulla hyvällä tasolla. Erityisesti työilmapiiri, työyhteisön oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo, sekä johtaminen olivat jokaisen kyselyyn vastanneen mielestä hyvällä tasolla.

Avainsanat työhyvinvointi, työtyytyväisyys, kehittäminen, kysely

Sivut 35 sivua, joista liitteitä 8 sivua

Business Administration
Visamäki

Author	Toni Manninen	Year 2020
Subject	Well-being at work and its development	
Supervisor	Minttu Lampinen	

ABSTRACT

The aim of this thesis was to find out the current situation of well-being at work at the Stadium Hämeenlinna store. The purpose was to wind out how employees experienced well-being at work in their current workplace and how to improve well-being at work. In the financial year 2018-2019, this store was selected as the store of the year for its own company.

The thesis was a functional thesis which included a theoretical part and a functional part. The theoretical part process well-being at work as a very broad concept. The theoretical part explores different aspects of well-being at work that support the target company and explores ways of developing well-being at work. The functional part of the thesis was carried out as an inquiry. The survey questions were selected using different aspects of well-being at work.

As a preconceived idea before the functional part was that well-being at work was perceived as good in the store. This was influenced by the surveyor's own observations while working for the company and also the recognition of the store of the year. Examining the research results, it is concluded that well-being at work is at a good level than previously expected. In particular, the working atmosphere, fairness and equality of the work community and leadership were considered by all respondents to be of a good standard.

Keywords well-being at work, job satisfaction, development, inquiry

Pages 35 pages including appendices 8 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖHYVINVOINTI.....	2
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	2
2.1.1	Organisaatio	4
2.1.2	Johtaminen	5
2.1.3	Työyhteisö	5
2.1.4	Työn hallinta	6
2.1.5	Työntekijä yksilönä	7
2.2	Työyhteisö työhyvinvoinnin perustana	8
2.2.1	Kunnon olosuhteet	9
2.2.2	Mielekäs ja sujuva työ	9
2.2.3	Tukea antava työyhteisö	9
2.2.4	Reilu johtaminen	9
3	TYÖHYVINVONNIN KEHITTÄMINEN	10
3.1	Ennaltaehkäisevä toiminta	10
3.2	Työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen.....	10
3.3	Myönteisten voimavarojen korostaminen.....	11
3.4	Työilmapiirin kehittäminen	11
3.5	Toisen kunnioittaminen	12
3.6	Työntekijöiden persoonallisuuden vahvistaminen	12
4	TYÖHYVINVOINTIKYSELY STADIUM HÄMEENLINNA	13
4.1	Kyselyn toteuttaminen	13
4.2	Kyselyn tulokset.....	15
4.2.1	Taustatiedot.....	15
4.2.2	Terveys.....	16
4.2.3	Turvallisuus	18
4.2.4	Yhteisöllisyys.....	19
4.2.5	Arvostus	21
4.2.6	Osaaminen.....	22
4.2.7	Johtaminen	23
4.2.8	Avoin kysymys	23
4.3	Johtopäätökset	24
4.3.1	Työhyvinvoinnin vahvuuksia.....	24
4.3.2	Työhyvinvoinnin edistämisen keinoja	24
5	POHDINTA.....	25
	LÄHTEET	27
	LIITTEET.....	28

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on tärkeässä roolissa muuttuvassa maailmassa, sillä yritysten täytyy enemmässä määrin olla yhä tuottavampia ja kilpailukykyisempiä, unohtamatta taloudellisen tuloksen näkökulmaa. Näin ollen työntekijöiden hyvinvointiin työssä täytyy entistä enemmän kiinnittää huomiota. Ihminen työntekijänä on kuitenkin organisaation tärkein voimavara myös tulevaisuudessa. Hyvinvoiva organisaatio ja työyhteisö luovat pohjan hyvinvoivalle työntekijälle.

Työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen ovat avaintekijöitä organisaatioissa. Työhyvinvoinnin tulee olla suunniteltua ja johdettua esimiesten toimesta ja tärkeitä työkaluja näihin ovatkin juuri erilaiset työhyvinvointia kartoittavat työhyvinvointikyselyt ja -suunnitelmat. Kyselyjen avulla saadaan työntekijät keskittymään organisaation hyvinvointiin, mitkä asiat ovat hyvin, ja antamaan näkemyksiä mitä pitäisi kehittää.

Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia hyvin laaja-alaisesti eri näkökulmista. Työhyvinvointia avataan käsitteenä eri mallien avulla ja eri osa-alueita tarkastellaan laajemmin kohdeyrityksen työhyvinvoinnin näkökulman ollessa keskiössä. Työhyvinvoinnin käsitteen lisäksi työhyvinvoinnin kehittämistä tarkastellaan myös erilaisia lähestymistapoja hyödyntäen. Työhyvinvoinnin käsitteen ymmärtäminen ja kehitysmahdollisuuksien tarkasteleminen edesauttavat opinnäytetyön tarkoituksena ollutta kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tilan selvittämistä ja millä tavoin sitä lähteä myös kehittämään.

Tämän opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa perehdytään kohdeyrityksen työhyvinvointiin ja selvitetään sen nykyistä tilannetta. Työhyvinvointia on tarkoitus selvittää työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvointikyselyllä. Kyselyllä on tarkoitus saada vastauksia työhyvinvoinnin nykytilanteen lisäksi myös mahdollisista kehittämiskohteista. Vastaavanlaisia laajempia työtyytyväisyyskyselyjä järjestetään kohdeyrityksessä ja näin ollen työhyvinvointikyselylle saadaan hyvää vertailupohjaa näistä työtyytyväisyyskyselyiden tuloksista.

2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä osiossa käydään läpi työhyvinvointia käsitteenä ja mihin eri osa-alueisiin työhyvinvoinnin voi jakaa. Perustana käytetään erityisesti Marja-Liisa Mankan näkemystä työhyvinvoinnista käsitteenä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Jokaista osa-aluetta, organisaatiota, johtamista, työyhteisöä, työn hallintaa ja työntekijää yksilönä avataan tarkemmin, miten ne vaikuttavat tekijöinä työhyvinvoinnin kokonaisuuteen.

Lisäksi osiossa paneudutaan tarkemmin työyhteisöön työhyvinvoinnin perustana, käyttäen lähteenä erityisesti Kirsti Kehusmaan näkemyksiä työhyvinvoinnista kilpailuetuna. Työyhteisön vaikutus kokonaisuudessaan on merkittävä työhyvinvointia tarkastellessa. Työyhteisö on myös merkittävässä asemassa myöhemmin käsiteltävässä opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

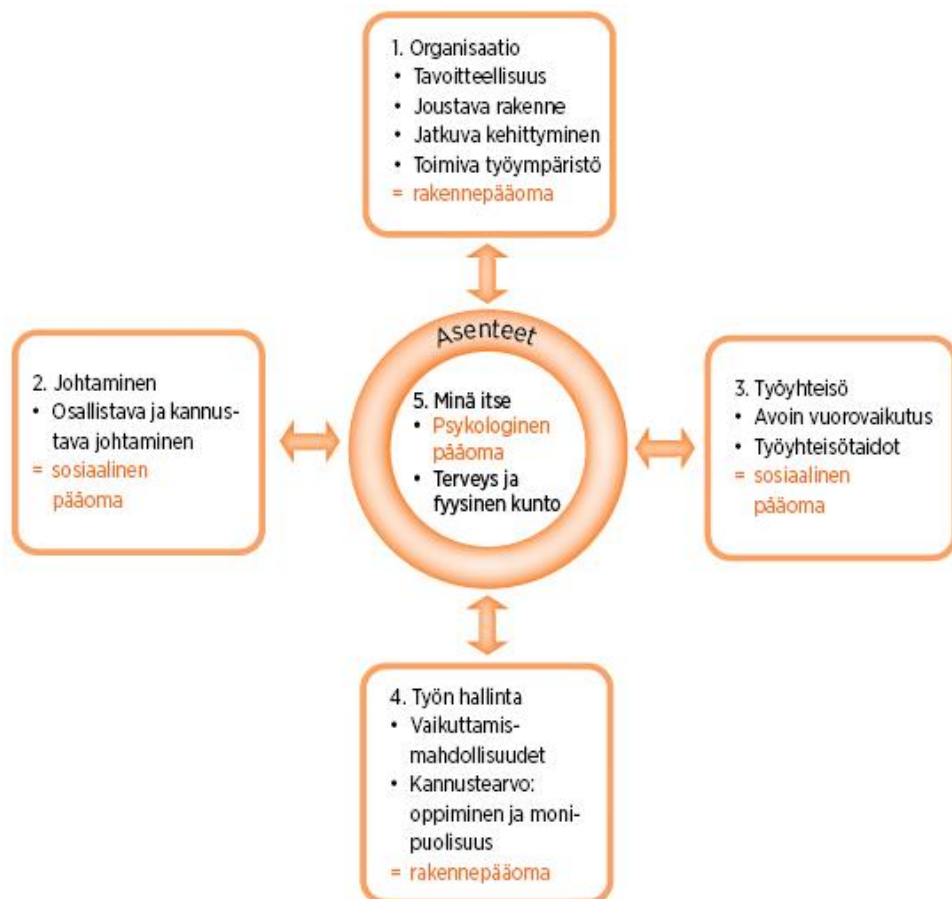
Työhyvinvointia on tutkittu jo runsaan sadan vuoden ajan. Tutkimukset ovat saaneet alkunsa stressitutkimuksista 1920-luvulla, joiden kohteena oli yksilö. Stressi koettiin yksilön fysiologisenä reaktiona, ja kun tähän teoriaan liitettiin myöhemmin myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot, voidaan työsuojelun kokea saaneen alkunsa tästä. Ihmisillä on yksilöllisiä eroja eri reaktioiden kokemiseen, joten myöhemmin malli laajeni käsittämään vielä ympäristön, eli työn ja työolosuhteiden aiheuttamia ärsykeitä. Tämän myötä työhyvinvoinnin tutkiminen oli kokonaisvaltaisempaa. Työhyvinvointi syntyy siis erilaisten yksilöllisten tekijöiden ja ympäristön vuorovaikutuksesta. (Manka 2016.)

Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila vaan se mukautuu jokaisen vaikuttavan tekijän muutoksen ja kuormittavuuden seurauksena. Työhyvinvointiin on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöjen ja työpaikan voimin niin myönteisesti kuin kielteisesti. Työhyvinvointi vaikuttaa osanaan myös työn tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen.

Koska organisaation työhyvinvointi ja hyvinvoiva inhimillinen pääoma, eli hyvinvoiva työntekijä, ovat strategisia avaintekijöitä kestävämpään työelämään ja parempaan tuottavuuteen, kannattaa työhyvinvoinnin johtamiseen ja suunnitteluun panostaa. Osaavalla johtamisella työhyvinvoinnille kannattaa asettaa tavoitteita ja suunnitella keinoja tavoitteisiin pääsemiseen. Lisäksi on hyvä ottaa käyttöön mittareita joiden perusteella työhyvinvointia ja siihen liittyviä toimenpiteitä voidaan arvioida. (Manka 2016.)

Työhyvinvointi käsitteenä koetaan Suomessa eri tavalla kuin muualla maailmassa. Suomessa työhyvinvoinnin käsitteeseen otetaan mukaan myös työn sujuminen arjessa, kun taas muualla maailmassa työhyvinvointi

käsittää useimmiten vain työterveyden, ja työkyvyn. Työhyvinvointi on käsitteenä laaja-alainen, ja voidaan määritellä jokaisen työntekijän itse kokemallaan tavalla. Työhyvinvointi on kuitenkin monen vaikuttavan tekijän summa. Työhyvinvointiin vaikuttavat niin työntekijän itsensä fyysiset ja psyykkiset voimavarat, kuin työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät, sekä vapaa-ajan sovittaminen tähän kokonaisuuteen. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan tarkastella voimavaralähtöisen mallin mukaan. Organisaatio eli toimiva työympäristö, ja työn hallinta eli työn monipuolisuus, sekä oppimismahdollisuudet luovat rakennepääoman. Sosiaalisen pääoman työhyvinvoinnissa tuovat mukanaan avoin työyhteisö ja kannustava johtaminen. Nämä kaikki pääomat yhdessä psykologisen pääoman, eli työntekijän oman terveyden kanssa luovat viitekehyksen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. (Manka 2016.)



Kuva 1. Työhyvinvointimalli. (Manka 2016.)

Sosiaalinen pääoma ilmenee siis esimiehen ja työntekijän, sekä työyhteisön työntekijöiden välisenä suhteena. Psykologinen pääoma yhdessä työntekijän terveyden ja asenteiden kanssa luovat henkisen pääoman. Tämän lisäksi organisaation toimintatavat ja menetelmät voidaan kuvata rakennepääomana. Näitä pääomia yhdessä voidaan kuvata aineettomana pääomana. Aineeton pääoma voidaankin nähdä organisaation uutena menestystekijänä. Työntekijöissä piilee

tulevaisuudessa organisaation menestymisen ja tuloksellisuuden mahdollisuudet, mutta tästä aineettomasta pääomasta on pidettävä huolta. (Manka 2012.)

Pääomat eli työhyvinvoinnin viitekehyksessä ilmenevät voimavarat, vaikuttavat kaikki työhyvinvointiin yhtenä kokonaisuutena. Tätä voidaan nimittää työhyvinvointipääomaksi. Työhyvinvointipääomalla on vaikutusta niin organisaation tuloksellisuuteen, työntekijöiden työuriin kuin koko työyhteisön työhyvinvointiin. (Manka 2016.)



Kuva 2. Pääomien vaikutus kokonaisuudessaan työhyvinvointiin. (Manka 2016.)

2.1.1 Organisaatio

Organisaatiolle työhyvinvointi on tärkeä työkalu tuloksellisuuteen ja kilpailukykyyn. Työntekijöiden muutos- ja uudistumiskyky muuttuvan työn mukana tuovat lisäarvoa organisaatiolle. Organisaatiossa tulee työhyvinvoinnin suunnitteluun ja ennaltaehkäisyyn panostaa voimakkaasti. Hyvinvoiva työyhteisö organisaatiossa ylläpitää pitkällä aikavälillä organisaation kilpailukykyä tulevaisuudessa. Myös työn kehittäminen yhdessä työhyvinvointiin panostamisen kanssa edesauttavat työntekijöiden sitoutumista organisaatioon, kun työ koetaan mielekkääksi. Lisäksi myös organisaation kulttuuri ja arvot vaikuttavat suuresti työntekijöiden sitoutumiseen ja innokkuuteen työtä kohtaan. Oikeanlainen johtaminen ja suunnittelu, työn kehittäminen ja työntekijöiden mahdollisuus kehittymiseen esimerkiksi koulutuksien avulla, sekä organisaation kulttuuri vaikuttavat kokonaisuudessaan organisaation työhyvinvoinnin rakennepääomaan. (Manka 2016.)

Haasteita organisaation johtamiselle tuovat toimintaympäristön monimutkaistuminen ja kilpailun kiristyminen. Nämä vaativat jatkuvasti toiminnan kehittämistä innovatiivisuudella, joustavuudella ja nopealla reagoimisella. Organisaatiolle henkilöstö onkin johtamisen suhteen niin haaste, kuin myös voimavara. Menestyminen ja näihin organisaation

haasteisiin vastaaminen edellyttääkin osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä ja organisaation tulee miettiä ratkaisuja, miten se pystyy pitämään oikeanlaista osaamista omaavan henkilöstön sitoutuneena työhönsä. Henkilöstön tarpeista tulee huolehtia ja panostaa kaikilla tavoin työhyvinvointiin, sillä se on yksi keskeisimmistä tekijöistä tässä suhteessa. (Kauhanen 2016.)

2.1.2 Johtaminen

Hyvä johtaminen kytkeytyy henkilöstön hyvinvointiin. Johtajan tulee olla vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa ja heidän välillään tulee vallita luottamus. Johtaminen nähdään osana sosiaalista pääomaa työhyvinvoinnin mallissa. Johtamisen tulisi olla työntekijöitä kuuntelevaa, osallistavaa ja kannustavaa. Jokaisella tulisi olla yhteinen käsitys tavoitteista, sekä selkeä rooli miten toimia yhdessä tavoitteiden saavuttamiseksi. Näin ollen työ jakautuu oikeudenmukaisesti omaa osaamista tukien ja kehittäen. Lisäksi sosiaalisen tuen antaminen työntekijöille lisää työntekijöiden arvostuksen tunnetta. Työntekijöitä tulee kohdella oikeudenmukaisesti. Kehityskeskustelut ovat avainasemassa hyvän johtamisen työkaluna. Kehityskeskusteluissa voidaan avoimesti ja luottamuksellisesti käydä keskustelua työntekijän ja esimiehen välillä tulevista tavoitteista, muutoksista ja työntekijän fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin tilanteesta, sekä ennen kaikkea antaa ja saada henkilökohtaista palautetta. (Manka 2016.)

Huono johtaminen ja esimiestyö, sekä kannustuksen ja työhyvinvoinnin panostuksen puuttuminen voivat vaikuttaa työyhteisössä jopa henkilöstön vaihtuvuuteen. Henkilöstön vaihtuvuus onkin yksi keskeisimmistä henkilöstöjohtamisen mittareista. Toisin kuin voisi luulla, liian pieni vaihtuvuus jäykistää organisaation toimintaa. Tällöin ei avaudu luontaisesti uusia mahdollisuuksia muuttaa toimenkuvia tai työnjakoa. Liian suuri vaihtuvuus puolestaan sitoo liikaa resursseja rekrytointiin ja perehdyttämiseen. (Kauhanen 2016.)

2.1.3 Työyhteisö

Toimiva työyhteisö edellyttää vastavuoroisuutta niin työntekijöiltä, kuin esimieheltä. Niin työntekijöiden välillä, kuin työntekijän ja työnantajan välillä tulisi vallita avoin vuorovaikutus, ja jokaisella olla mahdollisuus vaikuttaa työyhteisö sisällä asioihin. Työyhteisötaitoihin kuuluvat omasta osaamisesta huolehtiminen ja oman työn aktiivinen tekeminen. Lisäksi työyhteisön tulee olla tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen, jossa arvostetaan ja kannustetaan muita, sekä edistetään myönteistä ilmapiiriä esimerkiksi kohteliaisuudella. Työpaikan viihtyvyydestä tulee kaikkien vastata eikä vain tietyn työntekijän tai esimiehen ja työyhteisötaitoihin kuuluukin aktiivinen osallistuminen työpaikan huolehtimiseen ja

kehittämiseen. Myöskään työyhteisön sisällä palautteen annon ja saamisen merkitystä ei voi unohtaa. (Manka 2016.)

Työpaikan ilmapiiri muodostuu työntekijöiden välisten ihmissuhteiden toimivuudesta. Työyhteisön työilmapiiri on merkittävä työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Työn tapahtuessa hyvässä hengessä, työntekijöiden motivaatio ja innostus työtä kohtaan kasvavat. Tällöin työntekijät antavat parastaan työssään ja samalla tuloksellisuus nousee. Työyhteisön ilmapiirin tukeminen ja kehittäminen tulisi tapahtua esimiesten ja organisaation avustuksella, mutta työntekijät ovat lähtökohtaisesti itse vastuussa keskinäisestä vuorovaikutuksestaan. Huonolla ilmapiirillä on työyhteisössä vaikutuksia niin työn tuloksellisuuteen, kuin ongelmien kasvaessa myös haitallisen stressin määrään ja jopa sairaspöissaoloihin. Ilmapiirin tulisi olla yhteistyötä tukevaa, joka on merkittävä voimavara koko organisaatiolle. (Nummelin 2008.)

2.1.4 Työn hallinta

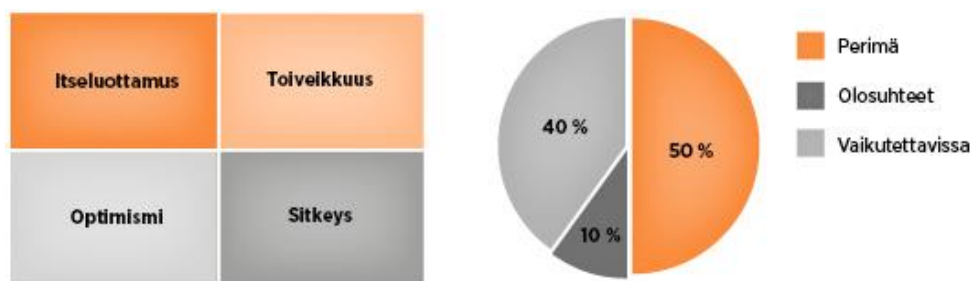
Työntekijällä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisön asioihin. Hyvällä johtamisella on suuri vaikutus työn hallinnassa. Työn tulisi olla riittävän monipuolista ja haastavaa työntekijälle, jotta jatkuvaa kehitystä ja oppimista tapahtuisi. Muutoksen ei pitäisi jäädä myöskään kiinni työntekijän omista taidoista tai halukkuudesta. Työntekijällä on mahdollisuus päättää, miten työ tehdään, kun organisaation ja esimiehen tehtävä on määritellä mitä työtä tehdään ja miksi. Työntekijät omaavat usein paljon monenlaista osaamista ja pystyvät näin ollen tarjoamaan arvokasta näkökulmaa työyhteisön ja työn kokonaiskuvan kehittämiseen. Kun työntekijälle annetaan mahdollisuus tuoda omaa ääntä kuuluviin, nousee tunne siitä, että pystyy vaikuttamaan asioihin ja työntekijä tuntee olonsa arvokkaaksi ja tärkeäksi. Jos vaikuttamismahdollisuuksia ei ole, laskee työntekijän motivaatio ja sitoutuminen työhön. (Berlin 2019.)

Työntekijän kokeminen työnsä hallinnasta vahvistuu ja hyvää työsuoritusta edistää työntekijä kokiessa voivansa vaikuttaa omaan työhönsä. Samalla työn hallinnan tunne ennaltaehkäisee myös haitallisen työstressin syntymistä. Nämä kaikki vaikuttavat työntekijän työkykyyn, joka on jatkuvasti muuttuva kokemus hyvinvoinnista työn, työyhteisön ja työntekijän itsensä vuorovaikutuksen tuloksena. Työkyky perustuu työntekijän omaan tulkintaan omien voimavarojen ja työn asettamien vaatimusten suhteesta toisiinsa. Työkykyä parantava hallinnan tunne kasvaa työntekijän tuntiessa itsensä asettamien odotusten täyttyvän. Myös organisaation tavoitteiden tulee olla selkeitä ja työntekijää haastavia, jotta työntekijä voi kokea työnsä mielekkääksi. Muita työn hallinnan kokonaisuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat omien voimavarojen ja työmotivaation lisäksi sopeutumiskyky ja vuorovaikutustaidot. Työn hallinnan tunteella on siis voimakas vaikutus työntekijän kokemukseen

työhyvinvoinnin tilanteesta ja vaikutus koko työyhteisöön. (Nummelin 2008.)

2.1.5 Työntekijä yksilönä

Kun puhutaan työntekijästä itsestään, tulee ottaa huomioon niin fysiologiset, kuin psykologiset vaikutukset työntekijään. Hyvä terveys, riittävä lepo, työn mielekkyys ja oikeanlainen kuormittavuus luovat pohjan psykologiselle pääomalle, ja näin ollen työntekijä on sitoutuneempi työhönsä. Muuttuva työympäristö edellyttää kuitenkin työntekijältä sopeutumiskykyä ja työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus myös itse vaikuttaa omaan työhönsä ja kehittyä. Työntekijän oma hyvinvointi on psykologista pääomaa, jota tulisi kehittää muuttuvassa ympäristössä. Psykologiseen pääomaan voi vaikuttaa, ja sitä voi myös oppia vaikkakin jotkut asiat määräytyvätkin esimerkiksi olosuhteiden ja perimän mukaan.



Kuva 3. Psykologinen pääoma. (Manka 2016.)

Itseluottamus vahvistaa psykologista pääomaa. Se on työntekijän uskoa omaan osaamiseen ja kykyihin työssä. Itseluottamus tuo mukanaan motivaatiota ja tahtoa haastaa ja kehittää itseään vaikeidenkin tilanteiden jälkeen. Osana itsetuntoa myös työntekijän toiveikkuus liittyy vahvasti psykologiseen pääomaan hyvinvoinnissa. Työntekijä asettaa itselleen tavoitteita ja etsii keinoja päästäkseen näihin tavoitteisiin.

Optimistinen ajattelu lisää positiivisten asioiden tunnetta psykologisessa pääomassa. Työntekijä suunnittelee realistisesti tulevaa tarkastellen aiemmin tapahtuneita asioita. Realistisella optimismilla voidaan osaltaan näin ollen siis kehittää psykologista pääomaa. Tähän realistiseen ajattelutapaan voidaan lisätä vielä työntekijän lannistumaton asenne eli sitkeys. Sitkeä työntekijä ottaa opikseen ja kehittyi haastavien ja epäonnistuneiden tilanteiden jälkeen. Optimistisen ajattelun ja sitkeyden tärkeimpänä työntekijää kehittävänä asiana nousee myös esille joustavuus, kyky sopeutua muuttuviin tilanteisiin. (Manka 2016.)

Tärkeintä psykologista pääomaa tarkastellessa on kuitenkin työntekijän palautuminen. Palautuminen on tärkeää, jotta elimistö palautuu stressitilanteesta ja saa lepoa. Jos palautumista ei tapahdu riittävällä tasolla, kokee pian työntekijä olonsa väsyneeksi, työntöön tehokkuus kärsii

ja jopa työntekoa joudutaan vähentämään, jotta palautuminen pääsee vaikuttamaan psyykkisiin ja fyysisiin voimavaroihin. (Manka 2016.)

2.2 Työyhteisö työhyvinvoinnin perustana

Ihminen on laumaeläin, joten ihminen arvioi ympäristöään jatkuvasti myös huomaamattaan. Tämä pätee myös työyhteisössä. Myönteinen ilmapiiri työyhteisössä vie huomion onnistumisiin ja oppimiseen, kun taas kielteinen ilmapiiri keskittyy lähinnä ongelmiin ja epäonnistumiseen. (Aro 2018.)

Hyvä työyhteisö puolestaan luo perustan työhyvinvoinnille. Työhyvinvointia ja hyvinvoivaa työyhteisöä tarkastellessa, voidaan yksinkertaistetusti todeta niiden rakentuvan perusasioiden äärelle, jotta saadaan toimiva kokonaisuus työhyvinvoinnin luomiseksi. Työhyvinvointi voidaan jakaa osa-alueisiin jotka luovat nämä perusainekset hyvinvoivaan ja tuottavaan työyhteisöön.

Kun työyhteisö voi hyvin, on sillä mahdollisuudet vaikuttaa koko organisaatioon. Hyvinvoiva työyhteisö on tuottavampi ja kilpailukykyisempi, työntekijät voivat paremmin, kun työ on mielekkäämpää ja turvallista ja näin ollen työntekijöiden motivaatio sekä tehokkuus paranevat. Lisäksi hyvinvoiva työyhteisö on suunnitelmallisesti johdettua, jolloin tuloksia kartoitetaan riittävän usein, ja saadaan selville mihin asioihin kiinnittää huomiota. Näin myös työntekijät näkevät kuinka hyvin työyhteisössä asiat sujuvat. (Kehusmaa 2011.)



Kuva 4. Hyvinvoinnin ja tuottavan työyhteisön perusainekset. (Kehusmaa 2011.)

2.2.1 Kunnan olosuhteet

Kunnossa olevat olosuhteet työpaikalla luovat perustan työn sujumuudelle. Tällöin voidaan puhua siitä, että työolosuhteiden perusvaatimukset täyttyvät organisaatiossa. Työyhteisössä tulee olla hyvät työolosuhteet ja toimivat sekä turvalliset työvälineet, jolloin työntekijän turvallisuus ovat varmasti taattu, eikä työolosuhteet uhkaa työntekijöiden terveyttä. Lisäksi työn kuormittavuuden tulee olla oikealla tasolla työntekijän osaaminen ja kyvyt huomioon ottaen niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. (Kehusmaa 2011.)

2.2.2 Mielekäs ja sujuva työ

Työn mielekkyyttä tarkastellessa on arvioinnissa otettava huomioon jokainen työntekijä yksilönä. Ihmiset kokevat mielekkyyden eri tavalla ja toisia motivoivat ja kehittävät eri asiat kuin toisia. Tärkein asia onkin se, miten henkilö itse kokee oman roolinsa työyhteisössä. Työn tulee olla kehittävää ja työntekijällä itsellä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja sujumuuteen, sekä myös mahdollisuus vaikuttaa asioihin työyhteisön sisällä. Tällä tavoin työn mielekkyys ja sujumuus hioutuvat yhteen jolloin mielekäs työ parantaa myös työn sujumuutta ja päinvastoin. (Kehusmaa 2011.)

2.2.3 Tukea antava työyhteisö

Toimiva työyhteisö on avoin ja työntekijöiden välillä on luottamus. Tällöin ongelmia kohdatessa, niiden ratkaisuja pohditaan yhdessä ja haetaan toisilta apua sitä tarvittaessa. Työntekijät voivat myös keskustella työn ulkopuolisista tai vaikeimmistakin asioista työyhteisön sisällä toistensa kesken. Työyhteisön tulee ymmärtää myös yhteiset tavoitteen joiden eteen työskennellä, eikä kenenkään työpanosta tällöin työyhteisössä vähätellä. Jokaisella jäsenellä on oma roolinsa ja toimintatapansa työyhteisössä omien osaamisten ja kykyjen mukaan, joita myös hyödynnetään työnteossa. (Kehusmaa 2011.)

2.2.4 Reilu johtaminen

Johtaminen osana työnhyvinvointia on merkittävässä roolissa. Johtamisella työhyvinvointia voidaan suunnitella, tarkastella ja toteuttaa. Toimiva ja reilu johtaminen on luottamuksellista ja arvostavaa. Tällöin työyhteisön ja esimiesten välillä vallitsee molemminpuolinen luottamus, ja jokaisen työntekijän kykyjä ja osaamista osataan tilanteiden ja tarpeiden mukaan hyödyntää. Hyvässä työyhteisössä jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa ja kehittää omaa organisaatiota, ja tätä vaaditaankin erittäin paljon reilussa, osallistavassa johtamisessa. (Kehusmaa 2011.)

3 TYÖHYVINNONNIN KEHITTÄMINEN

Tässä osiossa käydään tarkemmin läpi työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja eri näkökulmista. Työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää myös silloin kun asiat ovat jo hyvin työpaikalla. Tällöin varmistetaan se, että asiat pysyvät hyvällä tasolla, ja samalla voidaan löytää myös keinoja työhyvinvoinnin parantamiseen entisestään. Tarkastelun kohteena ovat ennaltaehkäisevä toiminta työhyvinvoinnin kehittämiseksi, työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen, sekä myönteisten voimavarojen korostaminen. Lisäksi osiossa tarkastellaan työilmapiirin kehittämisen keinoja, toisen kunnioittamista sekä työntekijöiden persoonallisuuden vahvistamista.

3.1 Ennaltaehkäisevä toiminta

Työhyvinvoinnin kehittämisessä tärkeintä on ennaltaehkäisevä - proaktiivinen - toiminta. Tällöin ongelmat eivät ehdi kasvaa suuremmiksi, koska keinoja tilanteen ratkaisuun on sitä enemmän käytettävissä, mitä aiemmin siihen puututaan. Proaktiivisuus käsitteenä on työhyvinvoinnin näkökulmasta työntekijän henkilökohtaisen hyvinvoinnin lisääminen hyvillä ja toimivilla työoloilla. Tärkeintä ennaltaehkäisevässä toiminnassa on kuitenkin se, että työntekijä voi itse nostaa ongelmakohtia esiin työyhteisössään, ja tiedostaa myös sen kenelle havaitsemistaan ongelmista voi kertoa. Tällaista toimintaa nimitetään varhaiseksi välittämiseksi (Manka 2016.)

Lisäksi lainsäädäntö tukee työhyvinvoinnin kehittämisen ennaltaehkäisevää toimintaa. Työterveyshuolto on lain mukaan järjestettävä, jos yrityksellä on yksikin työntekijä. Työterveyshuoltolain (2001) tarkoitus yhdessä työntekijöiden, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa on edistää työntekijän työkykyä ja terveyttä, työympäristön turvallisuutta ja näin ollen työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä, sekä työyhteisön toimintaa.

3.2 Työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämisen voi nähdä tietyllä tapaa prosessina. Kun mietitään työhyvinvoinnin kehittämistä, täytyy tarkastella mikä on työhyvinvoinnin nykytila organisaatiossa. Työyhteisön on hyvä laatia työhyvinvoinnin kehittämisen suunnitelma. Kun työhyvinvoinnin nykyistä tilaa halutaan selvittää syvällisemmin, voi esimies kysyä suoraan henkilöstöltä tai käydä esimerkiksi henkilökohtaisia suunnittelu- ja kehityskeskusteluja.

Toisena keinona tarkastella työhyvinvoinnin nykytilaa ja sen kehittämisen keinoja on esimerkiksi työhyvinvointikysely. Kyselyllä saadaan selville

henkilöstön tyytyväisyyttä työhyvinvoinnin sen hetkiseen tilanteeseen, ja mihin erityisesti olisi hyvä puuttua. Työhyvinvoinnin kehittämisen seurannalla voidaan tarkastella työhyvinvoinnin toimenpiteiden toimimista käytännössä. Seurannan tueksi on hyvä tuoda muutamia kriteerejä kuten esimerkiksi sairauspoissaolot, joiden avulla työhyvinvointia voidaan konkretisoida, tarjota pohjatietoa vertailulle ja korostaa asian merkitystä. (Kauhanen 2016.)

3.3 Myönteisten voimavarojen korostaminen

Työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön ovat keskeisiä työhyvinvoinnin tarkastelun kohteita. Ihmisten innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus nousevat merkittäviksi voimavaroiksi työhyvinvointia tarkastellessa työpsykologian näkökulmin. Tällaisia voimavaroja kehittämällä on mahdollista edistää ja kehittää työhyvinvointia.

Kielteisiä tunteita ei kuitenkaan täysin tule unohtaa, vaan niilläkin on paikkansa työyhteisössä. Tärkeämpää on kuitenkin se, että myönteisiä voimavaroja tunnetaan enemmän kuin kielteisiä, ja kielteisiä osataan käsitellä rakentavasti. (Manka 2016.)



Kuva 5. Voimavaramalli. (Manka 2016.)

Yksilön voimavarat yhdessä työn voimavarojen kanssa vaikuttavat työhön liittyviin kokemuksiin ja asenteisiin. Työstä tulee merkityksellisempää ja innostavampaa ja työntekijät ovat sitoutuneempia työhön. Tämä näkyy puolestaan organisaatiolle parempana tuloksellisuutena, kun työntekijät ovat terveitä ja hyvinvoivia.

3.4 Työilmapiirin kehittäminen

Päällimmäisenä asiana tarkasteltaessa työilmapiirin kehittämistä on se, että myös organisaation johto on aidosti kiinnostunut työilmapiirin parantamisesta. Esimiesten ei ole kuitenkaan tarkoitus kehittää työilmapiiriä yksin, vaan osallistuttaessa myös työntekijöitä kehitystyöhön, saadaan uusia näkökulmia ja tuetaan samalla myös heidän työmotivaatiotaan. Vastuu työilmapiirin kehittämisessä on kuitenkin aina

esimiehellä. Työilmapiirin kehittämistyössä tärkeimpänä on työntekijöiden toivo ja turvallisuuden tunne. Työntekijöillä tulee olla realistiset tavoitteet, jotka synnyttävät toivoa, ja lisäksi kehittämistyön tavoitteiden tulee olla selkeitä, johdonmukaisia ja työntekijöiden hyvin informoituja, mikä lisää myös turvallisuuden tunnetta.

Kun kehitetään työtä, kehittyy myös työilmapiiri samalla. Tähän työn kehittämiseen työn ilmapiirin kehityksessä tulisi erityisesti keskittyä. Organisaatioissa on tärkeä olla erilaisia kehitysprojekteja tukemassa niin organisaation, kuin työntekijän kehittymistä. Jos työ ei itsessään kehity tai kehitä työntekijää, voi työntekijä helposti menettää innostuneisuuttaan työtä kohtaan ja näin ollen työhyvinvointi kärsii. Niin organisaation kehittyminen, kuin työntekijöiden kehittyminen tukevat yhdessä hyvän työilmapiirin kehittymistä. Työilmapiirin kehittämisen tulisi olla jatkuvaa toimintaa, jonka toimiessa työilmapiiristä keskusteltaisiin avoimesti mahdollisimman usein ja mahdollisia kehittämishankkeita alettaisiin miettimään ja toteuttaa käytännössä. (Aro 2018.)

3.5 Toisen kunnioittaminen

Muiden mielipiteet ovat ihmisille tärkeitä. Ihmiset välittävät siitä, miten muut heistä ajattelevat, vaikka välillä ihminen suhtautuisikin välinpitämättömästi tämän ajatteluun. Ihmisen kohdatessa työpaikalla yksinäisyyden tunnetta, kehittää se ihmisiä luomaan ystävyyssuhteita. Nykyisin osallistuminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen muiden kanssa onkin liitetty osaksi parempaa työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä työhön. Tämä niin kutsuttu sosiaalinen pääoma tukee myös urakehitystä, verkostoitumisen ollessa tärkeänä perustana tälle kehittymiselle.

Ihmisten tulisikin ajatella ja huolehtia siitä, miten muut heistä ajattelevat työpaikalla. Sosiaalisen vuorovaikutukseen tulee osallistua ja sen tulee olla kunnioittavaa. Kunnioittavassa vuorovaikutuksessa työntekijät tunnustavat toisensa arvokkaina henkilöinä ja vahvistavat toisensa työyhteisön jäseninä. Työkavereiden ja esimiesten kunnioitus vahvistavat työntekijän suhtautumista työhön ja on elintärkeänä resurssina tuottavampaan ja elinvoimaiseen työyhteisöön. (Day, Kelloway, Hurrell 2014.)

3.6 Työntekijöiden persoonallisuuden vahvistaminen

Nykyaikaiset työtavat saattavat pikemminkin rajoittaa työntekijöitä, kuin vahvistaa monipuolisia taitoja, vahvuuksia ja kiinnostusta. Tämä aiheuttaa helposti sen, että suuri osa työntekijöistä ei ole täysin sitoutuneita ja innostuneita työhönsä. Työntekijöiden persoonallisuutta tulisikin vahvistaa ja työpaikoilla tulisi keskittyä enemmän työntekijä- ja ihmiskeskeiseen ajattelutapaan.

Sen sijaan, että keskityttäisiin muuttamaan ihmistä työpaikkansa mukaan, voisi organisaatio antaa työn muotoutua työntekijän ympärille. Tällöin työntekijälle rakentuu henkilökohtaisempi yhteys työhönsä. Työn muotoilu mahdollistaa ja rohkaisee ihmisiä tuomaan monipuolisemman ja parhaimman itsensä työtekkoon. Tämä puolestaan edistää sitoutumista työhön, työtyytyväisyyttä ja joustavuutta. Työntekijä kokee olonsa hyväksi ja toimii paremmin, kun hänen oma kädenjälkensä, yksilöllinen tyyli heijastuu tekemisessä. (Baker 2020.)

4 TYÖHYVINVOINTIKYSELY STADIUM HÄMEENLINNA

Tässä osiossa perehdytään opinnäytetyössä suoritettuun toiminnalliseen tutkimukseen. Tutkimus suoritettiin Stadium Hämeenlinnan toimipisteen henkilöstölle kyselytutkimuksena alkuvuodesta 2020. Käsiteltävinä alueina osiossa ovat kyselyn toteuttaminen, kyselyn tulokset ja johtopäätökset kyselystä.

4.1 Kyselyn toteuttaminen

Mietittäessä toimivinta keinoa työntekijöiden mielipiteiden selvittämistä työhyvinvointiin liittyen, tulin siihen tulokseen, että paras keino olisi suorittaa kyselytutkimus. Kysymykset oli laadittu huolella etukäteen liittyen vahvasti työhyvinvoinnin jokaiseen osa-alueeseen, hyödyntäen Päivi Rauramon työhyvinvointiporras-mallia ja suunnattu erityisesti kohdeyritystä palvelevaksi. (Kallio, Kiviniemi & Sandelin 2015.)

<p>5. OSAAMINEN</p> <p>Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus</p> <p>Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito</p> <p>Arviointi: kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset</p>	<p>Tavoite: Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset</p>
<p>4. ARVOSTUS</p> <p>Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut</p> <p>Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä</p> <p>Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset</p>	<p>Tavoite: Eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen</p>
<p>3. YHTEISÖLLISYYS</p> <p>Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot</p> <p>Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmönteisyys</p> <p>Arviointi: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt</p>	<p>Tavoite: Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö</p>
<p>2. TURVALLISUUS</p> <p>Organisaatio: Työsuhde, työolot</p> <p>Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat</p> <p>Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys</p>	<p>Tavoite: Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö</p>
<p>1. TERVEYS</p> <p>Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto</p> <p>Työntekijä: Terveelliset elintavat</p> <p>Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset</p>	<p>Tavoite: Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virkkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito</p>

Kuva 6. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo 2012.)

Kysely toteutettiin Google Forms -työkalua hyödyntäen, jolloin kysymykset ja niiden vastaukset saatiin helposti koottavaan muotoon. Kyseisen työkalun käyttäminen kyselyssä mahdollisti myös sen, että kyselyn sai jaettua työporukalle Whatsapp -ryhmäkeskustelua hyödyntäen. Näin ollen saatiin helposti tavoitettua kaikki, joille kysely oli osoitettu. Kysely jaettiin linkkinä ryhmään ja jokainen työntekijä sai vastata kyselyyn omaan tahtiin esimerkiksi puhelimellaan itse valittuna ajankohtana. Työntekijöillä oli heti mahdollisuus myös kysyä, mikäli heillä heräsi epäselvyyksiä kyselyyn liittyen.

Kyselyn täyttäminen vei kokonaisuudessaan aikaa noin 2-10 minuuttia. Google Forms -työkalu mahdollisti myös kysymysten luomisen niin, että jokainen sai vastata kysymykseen täysin anonymisti. Vastaukset tulivat heti vastaamisen jälkeen kyselyn luoneelle näkyviin. Kyselyyn vastaajia oli yhteensä 17, joista lähes jokainen työskenteli kyseisessä yrityksessä edelleen. Kyselyyn vastanneista henkilöistä kaksi oli työpaikan ulkopuolisia, joilla oli kuitenkin työsuhde yritykseen vielä kyselyn luomisen aikana alkuvuonna 2020. Vain yksi henkilö jätti vastaamatta kyselyyn.

Kyselyssä oli tarkoitus selvittää työntekijöiden mielteitä nykyisen työpaikkansa työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Kysely piti sisällään yhteensä 17 kysymystä, joista 16 kysymystä olivat monivalintakysymyksiä ja yksi kysymys oli avoin kysymys. Kaikki 17 kysymystä olivat pakollisia

kysymyksiä vastata. Kysymyksiin oli lisäksi myös mahdollisuus tarkentaa vastauksiaan avoimella lyhyellä vastaustekstillä, mikäli vastaaja oli valinnut vastaukseensa viimeisen vaihtoehdon - ei ollenkaan tai en ollenkaan. Näihin avoimiin välikysymyksiin ei ollut pakko vastata.

4.2 Kyselyn tulokset

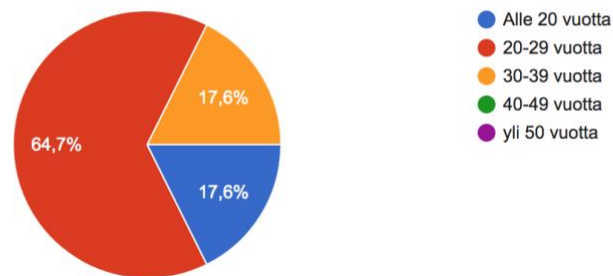
4.2.1 Taustatiedot

Kyselyn ensimmäinen osio koski taustatietojen selvittämistä.

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajan ikää.

1. Ikä?

17 vastausta



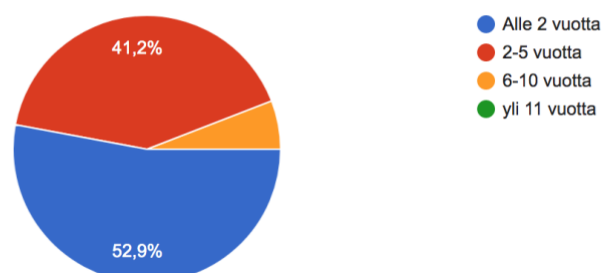
Kuvio 1. Ikä?

Suurin osa vastaajista eli 11 vastaajaa (64,7%) oli iältään 20-29 vuotta. 3 vastaajaa (17,6%) oli puolestaan alle 20-vuotiaita. Loput 3 vastaajaa (17,6%) olivat iältään 30-39 vuotta. Kaikki kyselyyn vastanneista olivat näin ollen alle 40-vuotiaita.

Kyselyn toinen kysymys selvitti vastaajien työvuosia nykyisen kyseessä olevan työnantajan palveluksessa.

2. Työvuodet nykyisen työnantajan palveluksessa?

17 vastausta



Kuvio 2. Työvuodet nykyisen työnantajan palveluksessa?

Suurin osa vastaajista, 9 vastaajaa (52,9%), olivat työskennellyt nykyisen työnantajan palveluksessa alle 2 vuotta. 7 vastaajaa (41,2%) olivat työskennelleet nykyisessä työpaikassaan 2-5 vuotta. Vain 1 vastaaja (5,9%) oli työskennellyt 6-10 vuotta nykyisen työnantajan palveluksessa. Kukaan vastaajista ei ollut työskennellyt yli 11 vuotta. Tämä selittyy osittain sillä, että kyseinen myymälä avattiin 3 vuotta sitten keväällä ja lähes kaikki aloittaneista olivat uusia yrityksessä. Vuosien varrella työntekijät ovat vaihtuneet ja uusien työntekijöiden tulon myötä työvuodet yrityksessä ovat pääosin vastaajilla alle 2 vuotta.

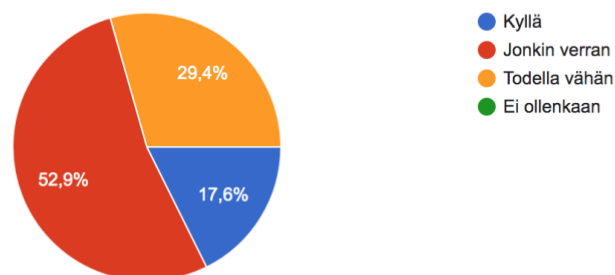
4.2.2 Terveys

Kyselyn toisessa osiossa kysymykset painottuivat työhyvinvoinnin terveydellisiin aihe-alueisiin kuten fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin.

Kolmannessa kysymyksessä selvitettiin, onko nykyinen työ vastaajan mielestä hyvää fyysistä kuntoa vaativa.

3. Vaatiiko nykyinen työsi mielestäsi hyvää fyysistä kuntoa?

17 vastausta



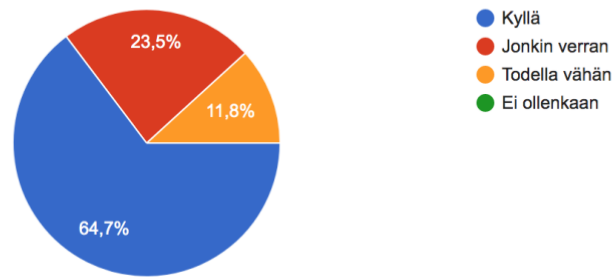
Kuvio 3. Vaatiiko nykyinen työsi mielestäsi hyvää fyysistä kuntoa?

Vastaajista 3 (17,6%) koki työn vaativan hyvää fyysistä kuntoa. 9 vastaajaa (52,9%) oli sitä mieltä, että työ vaatii jonkin verran fyysistä kuntoa. 5 vastaajaa (29,4%) koki, ettei työssä vaadittu kuin todella vähän hyvää fyysistä kuntoa. Kaikkien vastaajien mielestä työ vaatii kuitenkin edes vähän fyysistä kuntoa, eikä kukaan ollut vastannut ei ollenkaan.

Neljäs kysymys koski työn kuormittavuutta, kokivatko vastaajat kuormittavuuden mielestään sopivana.

4. Tuntuuko työnteko mielestäsi sopivasti kuormittavalta?

17 vastausta



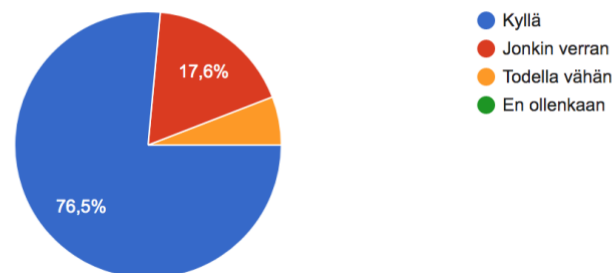
Kuvio 4. Tuntuuko työnteko mielestäsi sopivasti kuormittavalta?

Suurin osa vastaajista, 11 vastaajaa (64,7%), koki työn kuormittavuuden mielestään sopivana. 4 vastaajaa (23,5%) oli sitä mieltä, että työn kuormittavuus on jonkin verran sopivaa. 2 vastaajista (11,8%) koki työn kuormittavuuden todella vähäisenä.

Viidennessä kysymyksessä tarkasteltiin, kokeeko vastaaja saavansa riittävästi lepoa pysyäkseen virkeänä töissä.

5. Koetko saavasi riittävästi lepoa pysyäksesi virkeänä töissä?

17 vastausta



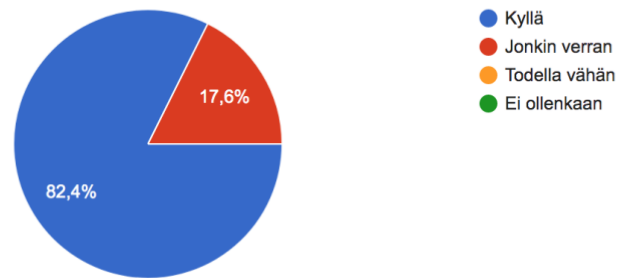
Kuvio 5. Koetko saavasi riittävästi lepoa pysyäksesi virkeänä töissä?

Enemmistö 13 vastaajaa (76,5%) kokivat saavansa riittävästi lepoa. 3 vastaajaa (17,6%) sai jonkin verran riittävästi lepoa pysyäkseen virkeänä töissä. Vain 1 vastaaja (5,9%) koki saavansa todella vähän lepoa.

Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin työn mielenkiintoisuutta ja kokeeko vastaaja työn palkitsevana.

6. Onko työ mielestäsi mielenkiintoista ja palkitsevaa

17 vastausta



Kuvio 6. Onko työ mielestäsi mielenkiintoista ja palkitsevaa?

Suurin osa vastaajista, 14 vastaajaa (82,4%) koki työn mielenkiintoisena ja palkitsevana. 3 vastaajan (17,6%) mielestä työ oli jonkin verran mielenkiintoista ja palkitsevaa.

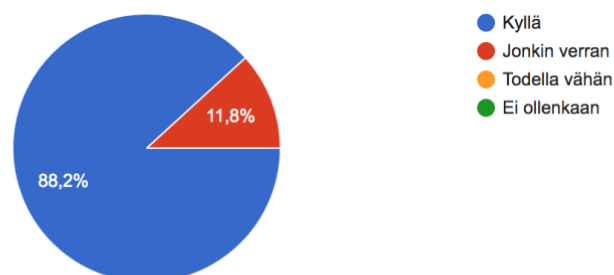
4.2.3 Turvallisuus

Kyselyn kolmas osio piti sisällään työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyviä kysymyksiä.

Seitsemäs kysymys liittyi työterveyteen, ja selvitti, oliko työterveys vastaajan mielestä riittävällä tasolla ja hyvin järjestettyä.

7. Onko työterveys mielestäsi riittävällä tasolla ja hyvin järjestettyä?

17 vastausta



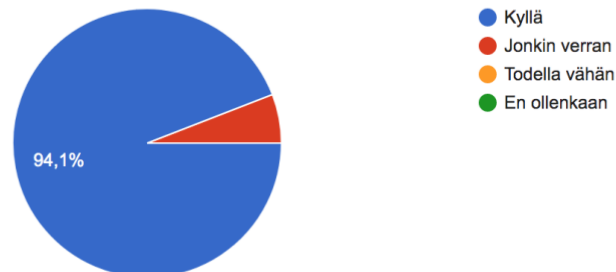
Kuvio 7. Onko työterveys mielestäsi riittävällä tasolla ja hyvin järjestettyä?

15 vastaajan (88,2%) mielestä työterveys oli riittävällä tasolla ja hyvin järjestettyä. Vain 2 vastaajan (11,8%) mielestä työterveys oli jonkin verran riittävällä tasolla ja jonkin verran hyvin järjestettyä.

Kahdeksas kysymys liittyi työturvallisuuteen ja selvitti, kokiko vastaaja nykyisen työpaikkansa turvallisenä työympäristönä.

8. Pidätkö nykyistä työpaikkaasi turvallisenä työympäristönä?

17 vastausta



Kuvio 8. Pidätkö nykyistä työpaikkaasi turvallisenä työympäristönä?

Lähes kaikki, 16 vastaajaa (94,1%), koki nykyisen työpaikkansa turvallisenä työympäristönä. Vain 1 vastaaja (5,9%) oli sitä mieltä, että nykyinen työpaikka on jonkin verran turvallinen työympäristö.

4.2.4 Yhteisöllisyys

Neljäs osio kyselyssä piti sisällään työpaikan yhteisöllisyyteen ja erilaisuuden hyväksymiseen liittyviä kysymyksiä

Yhdeksäs kysymys selvitti nykyisen työpaikan oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa.

9. Tunnetko nykyisen työpaikkasi oikeudenmukaisena ja tasa-arvoisena työyhteisönä?

17 vastausta



Kuvio 9. Tunnetko nykyisen työpaikkasi oikeudenmukaisena ja tasa-arvoisena työyhteisönä?

Kaikki 17 vastaajaa (100%) olivat sitä mieltä, että nykyinen työpaikka on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö.

Kymmenes kysymys koski nykyisen työpaikan työilmapiiriä.

10. Onko nykyisen työpaikkasi työilmapiiri ollut hyvällä tasolla?

17 vastausta



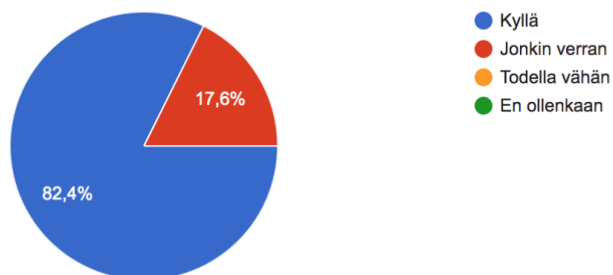
Kuvio 10. Onko nykyisen työpaikkasi työilmapiiri ollut hyvällä tasolla?

Kaikkien 17 vastaajan (100%) mielestä nykyisen työpaikan työilmapiiri on ollut hyvällä tasolla.

Yhdennessätoista kysymyksessä selvitettiin, kokeeko vastaaja saavansa riittävästi tietoa työyhteisön sisällä esimerkiksi uusista muutoksista tai asioista.

11. Koetko saavasi riittävästi tietoa työyhteisön sisällä (esim. muutokset, uudet asiat, yms.)?

17 vastausta



Kuvio 11. Koetko saavasi riittävästi tietoa työyhteisön sisällä (esim. muutokset, uudet asiat, yms.)?

Suurin osa vastaajista, 14 vastaajaa (82,4%) koki saavansa riittävästi tietoa työyhteisön sisällä. Vastaajista 3 (17,6%) ei kokenut tiedonkulkua täysin riittävänä vaan piti tiedonsaantia jonkin verran riittävänä työyhteisön asioista. Kukaan ei vastannut, etteikö saisi ollenkaan tietoa työyhteisön sisällä.

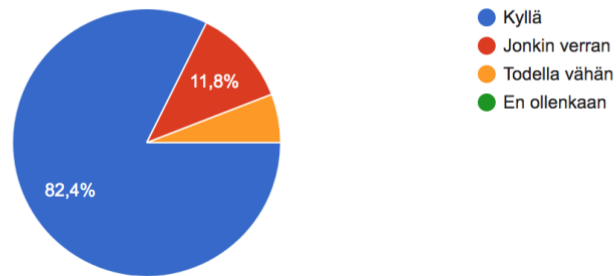
4.2.5 Arvostus

Kyselyn viidennessä osiossa paneuduttiin palautteiden antoon ja arvostukseen nykyisessä työpaikassa.

Kahdestoista kysymys selvitti, kokiko vastaaja saavansa työssään riittävästi palautetta.

12. Saatko riittävästi palautetta työssäsi?

17 vastausta



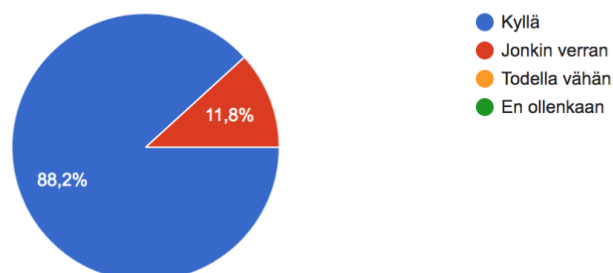
Kuvio 12. Saatko riittävästi palautetta työssäsi?

14 vastaajaa (82,4%) koki saavansa riittävästi palautetta työstään. 2 vastaajaa (11,8%) koki saavansa työstään vain jonkin verran palautetta. 1 vastaaja (5,9%) ei saanut työstään riittävästi palautetta vaan koki palautteen saannin todella vähäisenä. Kukaan vastaajista ei vastannut, ettei saisi ollenkaan palautetta työstään.

Kolmastoista kysymys tarkensi palautteen saantia, kokiko vastaaja saamansa palautteen hyödyllisenä ja rakentavana.

13. Koetko saamasi palautteen hyödyllisenä ja rakentavana?

17 vastausta



Kuvio 13. Koetko saamasi palautteen hyödyllisenä ja rakentavana?

Lähes kaikki vastaajista, 15 vastaajaa (88,2%) koki saamansa palautteen hyödyllisenä ja rakentavana. 2 vastaajaa (11,8%) piti saamaansa palautetta jonkin verran hyödyllisenä ja rakentavana.

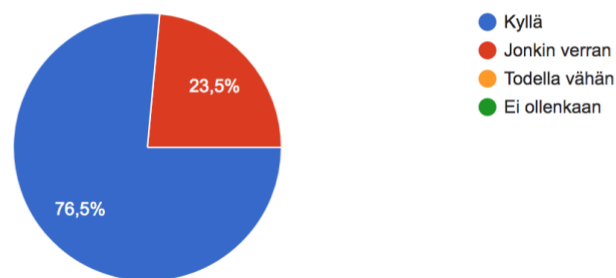
4.2.6 Osaaminen

Kuudes osio kyselyssä liittyi työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseen ja kehittämiseen.

Neljästoista kysymys selvitti, tunteeko vastaaja oman osaamisensa työssään huomioiduksi ja hyödynnetyksi riittävällä tasolla.

14. Tunnetko että omaa osaamistasi työssä on huomioitu ja hyödynnetty riittävästi?

17 vastausta



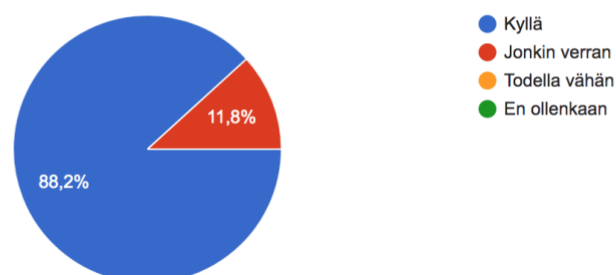
Kuvio 14. Tunnetko että omaa osaamistasi työssä on huomioitu ja hyödynnetty riittävästi?

13 vastaajaa (76,5%) oli sitä mieltä, että osaamista työssä oli huomioitu ja hyödynnetty riittävästi. 4 vastaajan (23,5%) osaamista työssä oli huomioitu ja hyödynnetty jonkin verran.

Viidestoista kysymys tarkensi osaamista työssä, kokiko vastaaja saaneensa kehitettyä omaa osaamistaan.

15. Oletko saanut kehitettyä omaa osaamistasi nykyisessä työssäsi?

17 vastausta



Kuvio 15. Oletko saanut kehitettyä omaa osaamistasi nykyisessä työssäsi?

Lähes kaikki, 15 vastaajaa (88,2%), kokivat saaneensa kehitettyä omaa osaamistaan nykyisessä työssään. 2 vastaajaa (11,8%) oli saanut jonkun verran kehitettyä omaa osaamistaan.

4.2.7 Johtaminen

Kyselyn toiseksi viimeisen osion kysymys liittyi johtamiseen ja sen toimivuuteen nykyisessä työpaikassa.

Kuudennessatoista kysymyksessä paneuduttiin johtamiseen ja selvitettiin, kokivatko vastaajat nykyisen työpaikkansa hyvin johdetuksi.

16. Onko työ mielestäsi hyvin johdettua nykyisessä työpaikassasi?

17 vastausta



Kuvio 16. Onko työ mielestäsi hyvin johdettua nykyisessä työpaikassasi?

Kaikki 17 vastaajaa (100%) olivat sitä mieltä, että työ on hyvin johdettua nykyisessä työpaikassaan.

4.2.8 Avoin kysymys

Kyselyn viimeinen osio piti sisällään ainoan pakollisen vastauksen vaativan avoimen kysymyksen.

Seitsemästoista kysymys selvitti vastaajalta mitä työhyvinvointi toi mieleen nykyisellä työpaikalla, ja oliko siinä jotain erityisen hyvää tai jotain kehitettävää.

17. Mitä työhyvinvointi tuo mieleesi nykyisellä työpaikallasi? Mitä hyvää tai mitä kehitettävää?

17 vastausta

Kuvio 17. Mitä työhyvinvointi tuo mieleesi nykyisellä työpaikallasi?

Koska avoimeen kysymykseen oli pakko vastata, saatiin vastauksia kerättyä eri näkökulmista. Merkittävänä toimivina asioina nykyisessä työpaikassa vastauksista nousi esille erityisesti työilmapiiri ja yhteishenki. Työkaverit koettiin merkityksellisiksi joille voi avautua myös työn ulkopuolisista asioista, työpaikalla on kannustava ilmapiiri ja työpaikka koettiin mukavaksi paikaksi tulla töihin. Kehitettävänä asioina nykyisellä työpaikalla koettiin tiedonkulku etenkin osa-aikaisille, vähemmän työskenteleville henkilöille. Lisäksi kehityskohdiksi nousi esille kannustavat työsuhde-edut

esimerkiksi liikuntaan ja työterveyden tarjontaan. Seuraavassa muutamia poimintoja avoimista vastauksista.

”Porukka ja henki tekee työstä ja työpaikasta aivan mahtavan paikan viihtyä.”

”Hyvä työympäristö, hyvä ilmapiiri, parhaat ja tsemppaavat työkaverit yms.”

”Meillä on hyvä ilmapiiri ja yhteishenki. Ei ole asioita mitä ei voisi sanoa ääneen, ja aina saa muilta tukea ja apua tarvittaessa. Sellainen ei ole itsestään selvää ja sen säilymiseksi kannattaa jatkossakin tehdä töitä.”

”Aina on ihanaa tulla töihin. Kaikkien kanssa pystyy jakaa huolet ja murheet sekä myös ilot! Toinen perhe”

4.3 Johtopäätökset

4.3.1 Työhyvinvoinnin vahvuuksia

Työhyvinvointikyselyä tarkastellessa käy ilmi samat johtopäätökset kuin kyselyn suorittajalla, tässä tapauksessa opinnäytetyön tekijällä, oli ennen kyselyn suorittamista. Organisaatiossa tehtyjen työtyytyväisyyskyselyjen tulokset olivat hyvä vertailupohja suoritettulle työhyvinvointikyselylle.

Työtyytyväisyys on kohdeyrityksessä ollut erinomaisella tasolla tutkittaessa työtyytyväisyyskyselyjen tuloksia. Myös opinnäytetyön tekijän omat havainnot kohdeyrityksen työhyvinvoinnista ovat vastaavalla hyvällä tasolla. Työtyytyväisyyskyselyyn vastasi lähes kaikki kyseisen myymälän työntekijät yhtä lukuun ottamatta ja tämän lisäksi kaksi ulkopuolista vastaajaa, jotka olivat työsopimuksessa vielä kohdeyritykseen kyselyn suorittamisen aikaan. Näin ollen tuloksien luotettavuutta voidaan pitää validina ja kohdeyritystä palvelevana.

Poimintana kyselyn tuloksista selviää, että eritoten yhteisöllisyys on yksimielisesti hyvällä tasolla kohdeyrityksessä. Yhteisöllisyyttä koskeviin kysymyksiin oli jokainen vastaaja vastannut samalla tavalla. Kohdeyritystä voi näin ollen pitää oikeudenmukaisena ja tasa-arvoisena työyhteisönä, jossa on hyvä työilmapiiri. Myös johtamisen osa-alueen kysymykseen oli jokainen vastaaja vastannut samalla tavalla, joten kohdeyritys on kyselyn perusteella siis toimivasti johdettua.

4.3.2 Työhyvinvoinnin edistämisen keinoja

Joitakin työhyvinvointia edistäviä poimintoja nousi esille kyselyn vastauksia tarkastellessa. Kyselyn vastauksista on nähtävissä, että esimerkiksi palautteenannon merkitystä ei voi olla korostamatta liikaa.

Oikein annettuna palaute kannustaa työntekijää kehittymään ja hyödyntämään omaa osaamistaan yhä enemmän, joka parhaimmillaan nostaa työntekijän tehokkuutta. Palaute voi olla myös rakentavaa, joka tukee tällöin työntekijän osaamisen kehittämistä.

Avoimissa kysymyksissä nousi esille myös joitakin työhyvinvointia kehittäviä ideoita ja ajatuksia. Työntekijöiden terveyden edistämisen keinoiksi nousivat työntekijöille annettavat liikuntaedut ja työterveyden kehittäminen entisestään hyvinvointia tukevaksi esimerkiksi keskustelumahdollisuuksien järjestämisessä.

Avoimuus ja tiedonkulku yleisistä asioista enemmän myös vähemmän työskenteleville osa-aikaisille työntekijöille olivat lisäksi kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Muuten vastauksista oli nostettavissa yhteneväinen ajatus siitä, että tällä hetkellä vallitsevaa hyvää työilmapiiriä tulee vaalia ja pitää yllä, sillä sellainen ei ole itsestäänselvyys.

5 POHDINTA

Kohdeyritykselle järjestetty työhyvinvointikysely on vain yksi keino monista tarkastella yrityksen työhyvinvoinnin tilaa. Kuten aiemmin on jo käsitelty, tulee työhyvinvoinnin olla siis hyvin suunniteltua ja johdettua, ja työhyvinvointikyselyn kaltainen työkalu antaa mahdollisuudet myös kehityskohtien löytämiseen. Ongelmakohtien löytäminen antaa työyhteisölle mahdollisuuden lähteä miettimään, millä keinoin niitä aletaan kehittää käytännössä.

Pelkkien ongelma-kohtien tarkastelu ei ole työyhteisölle kuitenkaan paras vaihtoehto, vaan vahvuudet tulee huomioida yhtä lailla siinä missä kehityskohtat. Vahvuuksien tunnistaminen tuo energiaa ja kannustaa koko työyhteisöä, ja näitä vahvuuksia tulee vaalia ja ylläpitää myös jatkossa. Työhyvinvointikyselyn kohdeyritystä tarkastellessa oli työyhteisön vahvuudet aiempien työtyytyväisyyskyselyjen perusteella jo tutkijalla selvillä. Lisäksi mielenkiintoa työtyytyväisyyteen kohdeyrityksessä herätti saatu tunnustus vuoden myymäläksi. Tämä on ollut ehdottomasti kannustava tekijä kyseisessä yrityksessä, lisännyt halua kehittyä ja parantanut työilmapiiriä entisestään.

Vaikka työtyytyväisyyskyselyjä kohdeyrityksessä järjestetäänkin riittävällä tasolla vuoden aikana, voi lisäksi opinnäytetyön työhyvinvointikyselyn tuloksia käydä läpi työyhteisön sisällä. Vaikka työhyvinvointi onkin käsitteenä erittäin laaja-alainen, oli kysely tutkijan mielestä riittävän kattava, sisältäen kysymyksiä työhyvinvoinnin eri osa-alueilta. Lisäksi pakollisella avoimella kysymyksellä saatiin vastaajilta erilaisia näkökulmia tämän hetken työhyvinvoinnin tilanteeseen kohdeyrityksessä.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus oli kokonaisuudessaan kattavasti suunniteltu, vaikka kyselyn suorittaminen tehtiin nopealla aikataululla. Vastaajamäärä kyselyyn kuitenkin viittasi siihen, että aihe oli ajankohtainen ja kiinnosti yleisesti myös kohdeyrityksen sisällä. Työhyvinvointi onkin paljon esillä nykypäivänä työpaikoilla ja sen kehittämiseen kiinnitetään enemmässä määrin huomiota. Täydellistä työyhteisöä ei varmasti ole olemassakaan, mutta hyvinvoiva työyhteisö on avain tuottavaan ja kilpailukykyiseen organisaatioon erittäin kilpailulla kaupan alalla.

LÄHTEET

- Manka, M-L., Manka, M. 2016. Työhyvinvointi, Talentum Media
- Manka, M-L. 2012. Työnilo, Talentum Media
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishjelma, Kauppakamari
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon, Alma Talent
- Berlin, S. 2019. Palkitseva työ, Kauppakamari
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna, Talentum
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna, Kauppakamari
- Day, A., Kelloway, E. K., Hurrell, J. 2014. Workplace Well-being, Wiley
- Baker, R. 2020. Personalization at work: how HR can use job crafting to drive performance, engagement and well-bein, Kogan Page
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat
- Kallio, T., Kiviniemi, L. & Sandelin, P. 2015. Työhyvinvoinnin edistämistä yhteistyöllä. Teoksessa L. Kiviniemi, K. Koivisto & K. Koivunen (toim.) Yhteistyössä koulutusta, työelämää ja aluetta kehittämässä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 29. Hakupäivä 9.3.2020. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2015111317168>.

LIITTEET

Liite 1

Työhyvinvointikysely kohdeyritykselle Google Forms -työkalulla.

10.3.2020

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi

Kysymyksiä nykyisen työpaikkasi työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä

*Pakollinen

1. Ikä? *

- Alle 20 vuotta
- 20-29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- yli 50 vuotta

2. Työvuodet nykyisen työnantajan palveluksessa? *

- Alle 2 vuotta
- 2-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 11 vuotta

3. Vaatiiko nykyinen työsi mielestäsi hyvää fyysistä kuntoa? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- Ei ollenkaan



10.3.2020

Työhyvinvointi

4. Tuntuuko työnteko mielestäsi sopivasti kuormittavalta? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- Ei ollenkaan

Jos vastasit ei ollenkaan - Miksi? Onko liikaa vai liian vähäistä?

Oma vastauksesi

5. Koetko saavasi riittävästi lepoa pysyäksesi virkeänä töissä? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- En ollenkaan

Jos vastasit en ollenkaan - Mikä vaikuttaa riittävän levon saantiin?

Oma vastauksesi



10.3.2020

Työhyvinvointi

6. Onko työ mielestäsi mielenkiintoista ja palkitsevaa *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- Ei ollenkaan

Jos vastasit ei ollenkaan - Miksi et koe työtä mielenkiintoisena?

Oma vastauksesi

7. Onko työterveys mielestäsi riittävällä tasolla ja hyvin järjestettyä? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- Ei ollenkaan

Jos vastasit ei ollenkaan - Mitä asioita puuttuu?

Oma vastauksesi



10.3.2020

Työhyvinvointi

8. Pidätkö nykyistä työpaikkaasi turvallisena työympäristönä? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- En ollenkaan

Jos vastasit en ollenkaan - Mitä työturvallisuudessa pitäisi parantaa?

Oma vastauksesi

9. Tunnetko nykyisen työpaikkasi oikeudenmukaisena ja tasa-arvoisena työyhteisönä? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- En ollenkaan

Jos vastasit en ollenkaan - Mitkä asiat vaikuttavat tähän?

Oma vastauksesi



10.3.2020

Työhyvinvointi

10. Onko nykyisen työpaikkasi työilmapiiri ollut hyvällä tasolla? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- Ei ollenkaan

Jos vastasit ei ollenkaan - Mikä on heikentänyt työilmapiiriä?

Oma vastauksesi

11. Koetko saavasi riittävästi tietoa työyhteisön sisällä (esim. muutokset, uudet asiat, yms.)? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- En ollenkaan

Jos vastasit en ollenkaan - Mistä luulet tämän johtuvan?

Oma vastauksesi



10.3.2020

Työhyvinvointi

12. Saatko riittävästi palautetta työssäsä? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- En ollenkaan

Jos vastasit en ollenkaan - Oletko pyytänyt itse palautetta?

Oma vastauksesi

13. Koetko saamasi palautteen hyödyllisenä ja rakentavana? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- En ollenkaan

Jos vastasit en ollenkaan - Millaista palaute on ollut?

Oma vastauksesi



10.3.2020

Työhyvinvointi

14. Tunnetko että omaa osaamistasi työssä on huomioitu ja hyödynnetty riittävästi? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- Ei ollenkaan

Jos vastasit ei ollenkaan - Mistä luulet tämän johtuvan?

Oma vastauksesi

15. Oletko saanut kehitettyä omaa osaamistasi nykyisessä työssäsi? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- En ollenkaan

Jos vastasit en ollenkaan - Mikä on estänyt kehittymisen?

Oma vastauksesi



10.3.2020

Työhyvinvointi

16. Onko työ mielestäsi hyvin johdettua nykyisessä työpaikassasi? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Todella vähän
- Ei ollenkaan

Jos vastasit ei ollenkaan - Mitä asioita kaipaisit enemmän johtamisessa?

Oma vastauksesi

17. Mitä työhyvinvointi tuo mieleesi nykyisellä työpaikallasi? Mitä hyvää tai mitä kehitettävää? *

Oma vastauksesi

Lähetä

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä. [Ilmoita väärinkäytöstä](#) - [Palveluehdot](#) - [Tietosuojakäytäntö](#)

Google Forms



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScNHn9mDCoWY19JMGiyUU-PNsb5cPjRL_ZITKjTDHQYq40Gw/view-form



8/8