



Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatealan yrityksessä

Anu Vuorvirta

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatetusalan yrityksessä

Anu Vuorvirta
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2020

Anu Vuorvirta

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatetusalan yrityksessä

Vuosi 2020 Sivumäärä 45

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vaatetusalan yritykselle heidän tämänhetkinen työhyvinvointinsa tila ja luoda konkreettisia kehittämisehdotuksia toimeksiantajalle. Toimeksiantaja ei ole entuudestaan tehnyt tutkimusta pelkistä Espoon myymälöistä. Kohderyhmänä on yrityksen Espoon työntekijät mukaan lukien myymäläpäälliköt. Yrityksellä on Espoon alueella neljä myymälää.

Tietoperusta käsittelee aineistonkeruumenetelmiä ja työhyvinvointia. Lähdemateriaalina tutkimuksessa on käytetty työhyvinvointia ja aineistonkeruumenetelmiä koskevaa kirjallisuutta, sekä erilaisia verkkosivuja.

Tutkimus toteutettiin pääosin kvantitatiivisena, mutta myös osin kvalitatiivisena tutkimuksena. Kysely lähetettiin 37 työntekijälle maaliskuussa 2020. Kysely toteutettiin sähköisesti Google Forms- sovelluksen avulla. Kyselyyn oli mahdollista vastata viikon ajan. Vastauksia kyselyyn saatiin 30, jolloin vastausprosentiksi muodostui 81%. Tämän ansiosta saatiin melko hyvä kuva tämänhetkisestä tilanteesta työhyvinvointia koskien. Kyselyn lisäksi tueksi otettiin haastattelu. Neljää Espoon myymäläpäällikköä haastateltiin, koska haluttiin saada selville, kuinka he kokevat työhyvinvoinnin, kuinka he yrittävät sitä kehittää ja millainen tilanne heidän mielestään yrityksellä on työhyvinvointiin liittyen. Kyselyiden ja haastatteluiden pohjalta kehitettiin erilaisia kehitysehdotuksia.

Tutkimustuloksista selvisi, että esimiestyö on yleisellä tasolla hyvin toimivaa. Yksittäisistä vastauksista selvisi, että esimiehen tulisi kiinnittää enemmän huomiota tasapuolisuuteen ja palautteen antoon. Tuloksissa ilmeni, että suurin osa työntekijöistä kokee tulevaisuutensa kuulluksi ja arvostetuksi. Työntekijät saavat apua usein tai aina työtovereiltaan, mikäli työtehtävissään sitä kaipaavat. Tiedonkulku ja yleinen kommunikointi kuitenkin kaipaavat lisää kehittämistä.

Asiasanat: Työhyvinvointi, kysely, haastattelu, tutkimus

Anu Vuorvirta

Developing workplace well-being in clothing stores

Year 2020

Pages

45

The aim of this thesis project was to investigate the current state of well-being at work at a clothing company, Company X, and to create concrete development proposals for the company. Company X has not yet conducted research about well-being at work in its four Espoo stores, and so the target group for the research consisted of the employees and store managers of these stores.

The knowledge base deals with data collection methods and well-being at work. Literature on well-being at work and data collection methods, as well as various websites, have been used as a source material in the research.

A survey of the status of well-being at work was carried out mainly as a quantitative but also partly as a qualitative study. The survey was sent electronically using the Google Forms application to 37 employees in March 2020. The response time to the survey was one week. The survey received 30 responses, resulting in a response rate of 81%. This allowed quite good insight of the situation regarding well-being at work. In addition to the survey, the four Espoo store managers were interviewed. The objective of the interviews was to find out how the managers perceive well-being at work, how they try to develop it and what their opinions were about the company's well-being at work. Various development proposals were created based on the surveys and interviews.

The results of the research showed that the work of store managers is well-functioning at the general level. The individual responses revealed that the store managers should pay more attention to fairness between employees and providing feedback. The results showed also that most employees feel that they are heard and valued. Employees often or always get help from their co-workers if they need it for their job duties. General communication needs more improvement.

Keywords: Well-being at work, survey, interview, research

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työhyvinvointi	7
2.1	Työhyvinvoinnin osa-alueet	8
2.2	Työhyvinvoinnin portaat	9
2.3	Työhyvinvointi osana työtehtäviä.....	11
2.4	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	12
2.5	Työhyvinvoinnin mittaaminen	14
2.6	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	15
2.7	Työpahoinvointi	16
3	Tutkimusmenetelmät	17
3.1	Kysely	18
3.2	Haastattelu.....	20
3.3	Tutkimuksen luotettavuus	22
4	Tutkimustulokset	22
4.1	Työhyvinvoinnin nykytila työntekijöiden näkökulmasta	23
4.2	Myymläpäälliköiden näkökulmat työhyvinvoinnista	30
5	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	32
6	Pohdinta	34
	Lähteet.....	36
	Kuviot	38
	Liitteet	39

1 Johdanto

Työhyvinvointiin huomion kiinnittäminen on erittäin tärkeää, sillä inhimillinen pääoma eli ihminen on organisaation tärkein voimavara. Tuntiessaan olevansa innostunut, sitoutunut ja luova, työntekijä antaa organisaatiolle mahdollisuuden menestyä tulevaisuudessa. Kun organisaatioissa on liikaa muutoksia ja työn mielekkyys laskee, aiheuttaa se ristiriitoja, jotka vievät tilaa menestykseltä. Tämä aiheuttaa sen, että työntekijät ovat kuormittuneita. Kiireisenä työntekijät eivät pysty saavuttamaan parhaimpia tuloksia. Kun työhyvinvointia johdetaan oikein, voidaan sillä vaikuttaa yrityksen tulokseen. Tästä syystä työhyvinvoinnin merkitys kasvaa jatkuvasti. (Manka & Manka 2018, 8.)

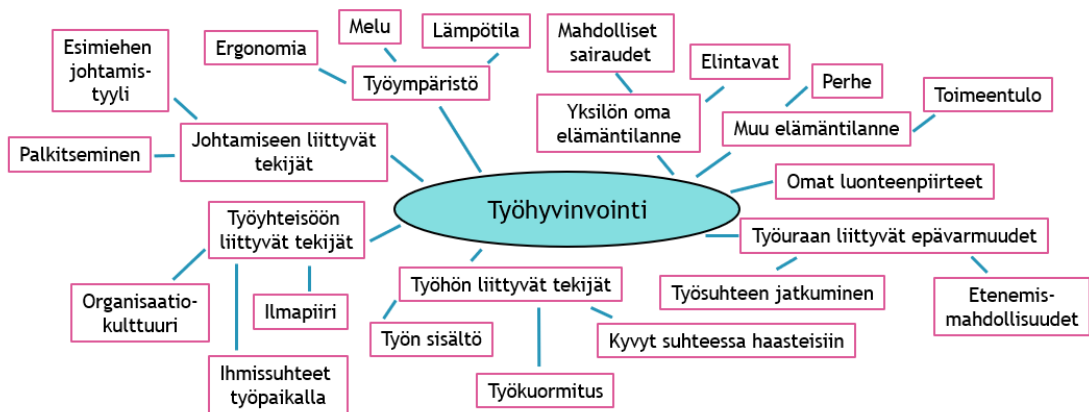
Työelämään kohdistuu suuria paineita. Työnteon rakenteet ja edellytykset muuttuvat maailman mukana jatkuvasti (Manka & Manka 2018, 8). Haasteena on myös saada pidettyä työssä olevat työntekijät työhaluisena ja-kykyisenä. Esimiehet ovat keskeisessä osassa työhyvinvoinnin kehittämisessä organisaatioissa. Esimiehillä on vastuu vastata henkilöstönsä henkisestä, että aineellisesta toimintaedellytyksestä. Organisaatioihin tarvitaan hyvinvoivia työntekijöitä. Luottamuksen ja välittämisen avulla luodaan vankkaa pohjaa, joka edistää tunnetta turvallisuudesta ja hälventää pelkoja. Ihmisen arvostuksen tunnetta pystytään lisäämään sillä, että henkilö tuntee yhteisöllisyyden ja kannustuksen ilmapiirin. Työhyvinvoinnissa on tärkeää sisäinen ja ulkoinen tasapaino. (Vesterinen 2006, 139-140.)

Tämä opinnäytetyö on tehty vaatetusalan yritykselle, jolla on noin 460 myymälää eri markkina-alueilla. Yrityksen nimeä ei tulla mainitsemaan opinnäytetyössä, vaan nimityksenä käytetään Yritys X:ää. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työhyvinvoinnin tämänhetkistä tilaa Yritys X:ssä ja luoda siihen uusia konkreettisia tapoja, kuinka työhyvinvointia pystyttäisiin vielä entuudestaan kehittämään.

Kohderyhmänä on yrityksen Espoon työntekijät, mukaan lukien myymäläpäälliköt, jolloin tutkimuksessa mukanaolevia työntekijöitä on 37. Myymälöitä on neljä Espoon alueella. Espoon myymälöissä on ollut vaihtuvuutta henkilöstössä ja muita erilaisia merkittäviä mullistuksia. Mullistukset ovat koskeneet sekä esimiehiä, että alaisia tietyissä myymälöissä. Tämä tekeekin tutkimuksesta erittäin tarpeellisen, jotta pystytään kartoittamaan myymälöiden nykytilanne. Työssä käydään läpi teoreettinen osuus, jossa käsitellään aineistonkeruumenetelmiä ja työhyvinvointia.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työntekijää, sillä jokainen haluaa olla onnellinen ja hyvinvoiva, sekä työelämässä että henkilökohtaisessa elämässä. Työntekijät haluavat viihtyä omassa työtehtävässään. Hyvinvoivat työntekijät haluavat olla töissä ja töiden jälkeenkin aktiivisia ja iloisia. Työnantajat kiinnittävät jatkuvasti enemmän huomiota työhyvinvointiin ja haluavat olla osana sen kehittämistä. Tämä sen takia, että on todettu, että työhyvinvointi on etu jokaiselle työntekijälle, sekä myös yhteiskunnalle. (Virolainen 2012, 9.) Työhyvinvointi koostuu monista eri osa-alueista. (Kuvio 1) Työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat, kuten esimerkiksi työympäristö, elämäntilanne, työyhteisö ja omat luonteenpiirteet. (Virolainen 2012, 12-13.)



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin koostuminen (Virolainen 2012, 13)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää useita eri osa-alueita, kuten fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Nämä kaikki vaikuttavat toisiinsa, joten on hyvin tärkeää tarkastella työhyvinvoinnissa näitä kaikkia osa-alueita, eikä vain yksittäistä osa-aluetta. Esimerkiksi mikäli työpaikalla on psyykkisesti stressaantunut työntekijä, on työntekijällä olemassa mahdollisuus sairastua myös fyysisesti. Jotta työhyvinvointia voisi edistää lisää, on se yhteiskunnan, yksilön ja organisaation vastuulla. Yhteiskunnan vastuulla on antaa jokaiselle puitteet ja mahdollisuudet, jotta työntekijät voivat ylläpitää työkykyään. Työkyvyn ylläpitämistä yhteiskunta voi edistää muokkaamalla lakeja ja tukemalla toimintaa, jolla mahdollistetaan työntekijöiden hyvinvointi. Organisaatioissa on tärkeää huolehtia työpaikan turvallisuudesta, noudattaa lakeja koskien työntekijöitä ja myös luoda mukava ilmapiiri, jossa työskennellä. Yksilön tulee noudattaa näitä ohjeita ja lakeja työpaikallaan. Yksilö on myös velvollinen huolehtimaan omista elintavoistaan. (Virolainen 2012, 11-12.)

2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Fyysinen työhyvinvointi näkyy työssä erittäin paljon. Fyysinen työhyvinvointi sisältää esimerkiksi ratkaisut koskien ergonomiaa, konkreettiset työolosuhteet, sekä myös kuormituksen fyysisistä tehtävistä. Työolosuhteet sisältävät työpaikan puhtauden, lämpötilan, hälinän ja myös välineet, joita käytetään töissä. (Virolainen 2012, 17.) Kun tutkitaan fyysistä osaa työhyvinvoinnissa, on huomioitava, että kuormitus fyysisesti on hyvin erilaista eri työtehtävissä (Laaksonen 2017). Teollisuuden työpaikoilla on tyypillistä, että työtehtävät ovat fyysisiä ja rutiininomaisia. Fyysiset työtehtävät rasittavat enemmän tiettyjä osia kehosta. Yksi keino kehon vähemmälle kuormittamiselle on työrutiinien muuttaminen. Esimerkiksi työnkierto, jossa työntekijä vaihtelee erilaisten työtehtävien välillä. Työnkierto on myös hyvä psyykkisen kuormituksen muuttamiseksi, sillä kun tehtävät työssä muuttuvat, antaa se muuta pohdittavaa, mikä voi piristää työntekijää. Toimistotyötä tekeville taas fyysinen kuormitus on erilaista verrattuna täysin fyysisiin työtehtäviin. Toimistotyössä työntekijät usein istuvat, jolloin kuormitus istumatyössä rajoittunutta ja pitkällä tähtäimellä hyvin rasittavaa. Istumatyön haittana on yksilön liikkumattomuus. Liikkumattomuutta voidaan parantaa sillä, että pidetään taukoja työpäivän aikana. Taukojen aikana voi tehdä erilaisia venytyksiä, käydä lyhyellä kävelyllä ja nousta seisomaan myös tuoilta. Nämä ennaltaehkäisevät lihasjäykkyyden muodostamista, sekä samalla antaa vaihtelua myös keholle. Tietokonetta usein käyttävillä saattaa myös olla ongelmia ranteen sekä kyynärvarren kanssa. Tämä johtuu siitä, että tietokoneen hiirtä liikuttaessa pääosin ranteen ja kyynärvarren kanssa. Töissä, jossa joutuu käyttämään hiirtä työvälineenä, on kuormitusta myös mahdollista keventää, esimerkiksi vaihtamalla hiirtä toiseen käteen. Vaihtamalla kättä jaetaan kuormitusta tasapuolisemmin, sekä samalla myös ennaltaehkäistään uusien vaivojen muodostumista. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykkinen työhyvinvointi on yksi keskeisimpiä osia työhyvinvointia tarkasteltaessa. Psyykkinen työhyvinvointi sisältää esimerkiksi stressin ja työhön kohdistuvat paineet sekä ilmapiirin. Psyykkinen työhyvinvointi saattaa tarvita enemmän parantamista verrattuna fyysisiin työolosuhteisiin, sillä organisaatioissa keskitytään usein fyysisen hyvinvoinnin parantamiseen. Psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseksi voi olla iso merkitys sairaspöissaolojen ennaltaehkäisyssä, sekä myös työstä nauttimisessa. Psyykkistä työhyvinvointia on myös se, kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, edistää se myös henkilön mielenterveyttä. (Virolainen 2012, 18.) Psyykkiset voimavarat sisältävät esimerkiksi, hyvän itsetunnon ja itsetuntemuksen, stressinhallinnan, sekä ammatillisen osaamisen (Laaksonen 2017). Nykyisin psyykkinen pahoinvointi on melko tavallista. Psyykkistä pahoinvointia aiheuttaa esimerkiksi kiire. Pahoinvointi voidaan muuttaa hyvinvoinniksi siten, että tuetaan työntekijöitä, delegoidaan töitä, sekä myös huolehditaan siitä että saadaan riittävästi lepoa. (Virolainen 2012, 18.) Yksilö voi itse huolehtia omasta psyykkisestä työhyvinvoinnista esimerkiksi siten, että hän ylläpitää fyysistä kuntoaan, nukkuu ja rentoutuu riittävästi (Koivuranta 2020).

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää mahdollisuuden olla sosiaalisesti kollegoidensa kanssa vuorovaikutuksessa, jolloin yksilöllä on mahdollisuus jutella avoimesti työhön liittyvistä asioista muiden kollegoidensa kanssa. Myös sosiaalista työhyvinvointia edistää se, että työkavereiden keskeiset välit ovat hyvät ja heitä on helppo lähestyä. Mikäli työntekijällä on erittäin kiireistä töissä, saattaa se vaikuttaa siihen, että sosiaalinen vuorovaikutus jää vähäiseksi. Osittain myös sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy tutustuminen kollegoihinsa ihmisinä. Se luo tunnetta yhteisöllisyydestä. Kun työntekijät tuntevat toisensa myös henkilökohtaisesti, antaa se myös mahdollisuuden työntekijöille lähestyä muita helpommin työhön liittyvissä asioissa. Sosiaaliset kohtaamiset esimerkiksi tauoilla luo mahdollisuuden vaihtaa kuulumisia päivästä, sekä tutustua työkavereihinsa ihmisinä. Onnistuneet yhteiset kanssakäymiset rakentavat myönteistä ilmapiiriä työntekijöiden kesken. (Virolainen 2012, 24.) Sosiaalisia voimavaroja yksilöllä voi olla esimerkiksi, perhe, kaverit ja työtoverit työympäristössä (Laaksonen 2017).

Henkinen työhyvinvointi näkyy työympäristössä siten, että yksilö tuntee olonsa turvalliseksi ja hyvinvoivaksi. Näiden lisäksi yksilö kokee myös, että yhteistyö ja työtehtävät sujuvat luontevasti. (Mattila & Pääkkönen 2015, 5.) Henkistä työhyvinvointia on esimerkiksi se, kuinka työntekijät kohtaavat toisensa ja kuinka yhteistyö luonnistuu. Yhtenä piirteenä henkisessä työhyvinvoinnissa on iloisuus ja välittäminen toisista. Työpaikalla annetaan mahdollisuus työntekijöille tukeen ja näytetään, että heitä arvostetaan. Henkiseen osa-alueeseen työhyvinvoinnissa myös kuuluu olennaisesti tehdyn työn tekeminen, mutta myös nauttiminen. Tässä myös nivoutuu tunne arvomaailman kohtaamisesta oman ja organisaation välillä. Kun arvomaailmat kohtaavat antaa se puitteita henkiselle työhyvinvoinnille, sekä myös selkeä missio on osana henkisen työhyvinvoinnin kehittämistä. Mikäli arvomaailmat eivät kohtaa voi se aiheuttaa henkistä pahoinvointia, esimerkiksi jos työntekijää pyydetään valehtelemaan tai antamaan väärää informaatiota. Henkistä pahoinvointia aiheuttaa tällöin siis ristiriidat oman moraalinsa kanssa. (Virolainen 2012, 26-27.)

2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Maslowin tarvehierarkia on yksi mittari työhyvinvoinnin ja omien työtehtävien arvioimiseen. Maslowin tarvehierarkiaa sovelletaan yleisesti työelämässä. Maslow on julkaissut tarvehierarkian vuonna 1943. Tämä on yksi psykologinen teoria. Maslowin hierarkiassa jokaisella on perustarpeet. Kun perustarpeet ovat täyttyneet, on yksilöllä mahdollisuus hankkia tyydytystä uusille tarpeilleen. Maslowin tarvehierarkian avulla on mahdollista ymmärtää ihmisten tunteuksia, myös yksityiselämässä. (Tarvehierarkia työelämässä 2015.)

Ihmisen työhyvinvointia on mahdollista vertauskuvauksellisesti peilata Maslowin tarvehierarkiaan (Kuvio 2). Maslowin tarvehierarkiassa pohjimmaisena on yksilön fysiologiset tarpeet, joihin sisältyy esimerkiksi ravinto, unen määrä ja nesteen saaminen. Työhyvinvoinnin portaikossa tätä voidaan verrata yksilön terveyteen ja fyysiseen kuntoon. Fyysisen työhyvinvoinnin tulee

olla hyvällä pohjalla, sillä se on työhyvinvoinnin pohjana. (Ojala & Ahonen 2005, 29.) Fysiologisten tarpeiden täyttyminen on välttämätöntä ylempien tarpeiden saavuttamisessa. (Tarvehierarkia työelämässä 2015).



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvauksellisesti (Ojala & Ahonen 2005, 29)

Toisena osana portaikossa on turvallisuuden tunne. Työympäristössä tarvitaan tunnetta turvallisuudesta, sekä fyysisesti että henkisesti. Fyysisesti esimerkiksi niin, että voi luottaa työvälineiden turvallisuuteen. Henkisesti taas esimerkiksi niin, että voi luottaa siihen, että työpaikalla vallitsee turvallinen työskentelyilmapiiri, joka ei sisällä kiusaamista. Turvallisuutta luo myös se, että tietää työtehtäviensä jatkuvan. (Ojala & Ahonen 2005, 29.) Mikäli työntekijä on lomautusuhan alla, putoaa korkeimmilta tarpeilta alusta. Yksilöllä turvallisuuden tarpeeseen liittyy myös oman pelkonsa voittamisen tarve, sekä myös tarve vaihteluun. Nämä ovat kuitenkin yksilöllisiä. (Tarvehierarkia työelämässä 2015.)

Kolmannessa tasossa tarpeet koskevat läheisyyttä ja kuulumisen tunnetta johonkin tiettyyn ryhmään. Sosiaaliseen hyvinvointiin sisältyy suhteet työssä, mutta myös sen ulkopuolella. Kun henkilö on sosiaalisesti hyvinvoiva, tukee se hänen sitoutumistansa työhön ja jaksamiseen töissä. (Ojala & Ahonen 2005, 30.) Yksilöiden välillä voi sosiaalisten tarpeiden täyttyminen vaihdella. Jotkut työskentelevät mielellään yksin, kun taas toiset haluavat työskennellä mieluummin tiimissä. (Tarvehierarkia työelämässä 2015.)

Portaikoon neljännessä osassa ovat arvostuksen tarpeet. Arvostus työssä pohjautuu pitkälti osaamisesta ja asiantuntemuksesta. Osaaminen on myös osa muita portaikon askelia. (Ojala & Ahonen 2005, 30.) Yksilön tulee arvostaa omaa työtä ja panostustansa siihen. Heikot esimiestaidot, sekä työ, joka ei ole tasa-arvoista laskevat työmotivaatiota. (Tarvehierarkia työelämässä 2015.) Arvostus työelämässä tuo turvallisuuden tunteita. Se edistää myös sosiaalista

hyvinvointia. Usein yksilö valitaan työiimeihin osaamisen perusteella. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Viidennessä portaikossa tarpeet muotoutuvat kehittämisen tarpeesta ja kasvusta. Näihin sisältyy esimerkiksi halu itsenä kehittämiseen ja halu ylittää tavoitteisiinsa elämässä. (Ojala & Ahonen 2005, 30.) Jos työpaikalla ei ole mahdollista tarjota kehittymistä työntekijöilleen, vaikuttaa se siihen, että yksilöt saattavat haluta kehittää omaa osaamista työn ulkopuolella. Tämä tapahtuu sen jälkeen, kun alemmat tarpeet ovat täyttyneet. Toisesta näkökulmasta katsottuna kuitenkin, mikäli alempien tasojen tarpeet ovat puutteelliset, saattaa kehittämisen tarve työelämässä aiheuttaa suurta stressiä. (Tarvehierarkia työelämässä 2015.)

Viimeiseksi Maslowin tarvehierarkian päälle voidaan lisätä yksi porras, joka on henkisyys ja sisäinen ”draivi”. Tähän osaan kuuluu Ojalan ja Ahosen mukaan (2005, 30) yksilön ”omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia”. Nämä johdattavat yksilön innostusta ja myös sitouttamista. Tässä kyse on suurimmaksi osaksi henkisestä hyvinvoinnista. Yhteiskunta muuttuu, kuten myös työelämä, minkä takia ihmisten pitää ottaa lisää vastuuta itsestään. Lopulta kuitenkin työhyvinvointikin lähtee omasta toiminnastaan, arvoista ja ihanteista. Työntekijän tulee itse haluta hyvinvointiaan. Työnantaja ei pysty vaikuttamaan henkilön työhyvinvointiin, mikäli hän ei itse halua vaikuttaa siihen. (Ojala & Ahonen 2005, 30.) Jokaisen portaan ollessa tasapainossa työn suhteen, on tämän tuloksena motivoitunut, sekä hyvinvoiva yksilö (Tarvehierarkia työelämässä 2015).

2.3 Työhyvinvointi osana työtehtäviä

Työhyvinvointiin liittyy isona osana myös työtehtävät. Työtehtävät eivät yleisesti ole oleellisia työhyvinvointiin liittyen, mutta se tuntee työntekijä työtehtävänsä mielekkääksi, on se oleellinen osa työhyvinvointia. Työntekijän tuntiessa työtehtävänsä mieluisiksi, lisää se työtyytyväisyyden tunnetta ja vähentää erilaisten negatiivisten stressitekijöiden tuntua. Mikäli työ tarjoaa tarpeeksi nautintoa ja haasteita, ei pienet erimielisyydet työkavereidensa välillä tunnu niin kuormittavilta. Satunnaisia ylitöitä tehdessä työntekijä ei välttämättä koe rasittuneensa niin paljoa, mikäli kokee nauttivansa omasta työtehtävästä. (Virolainen 2012, 85.)

Mihály Csíkszentmihályi on luonut käsitteen ”Flow”. Flow kuvaa tilaa, jossa henkilö syventyy itse työtehtävään. Flow-tilassa ollessaan henkilö on todella keskittynyt tehtäväänsä, eikä ole tietoinen ulkopuolisista tapahtumista. Flow-tilassa henkilö kokee suurta nautintoa, jolloin esimerkiksi ajan kuluminen, äänet ja palkkiot eivät ole hänen mielessään. Yksilön kokiessa omien taitojensa vastaavan tehtävää haasteiden ja mielenkiinnon yhteydessä, voi syntyä flow-tila. Haasteellisuuden ollessa tasapainossa henkilön taitojen kanssa, on mahdollista kokea flow-tunnetta. Henkilön taitojen kehittyessä entinen tehtävä ei anna enää niin helposti flow-tunnetta. Työntekijän tuntiessa työtehtävän olevan liian helppo hänen kykyihinsä nähden, aiheuttaa se erittäin todennäköisesti turhautumista. Yksilön kokiessa näin saattaa aiheutua

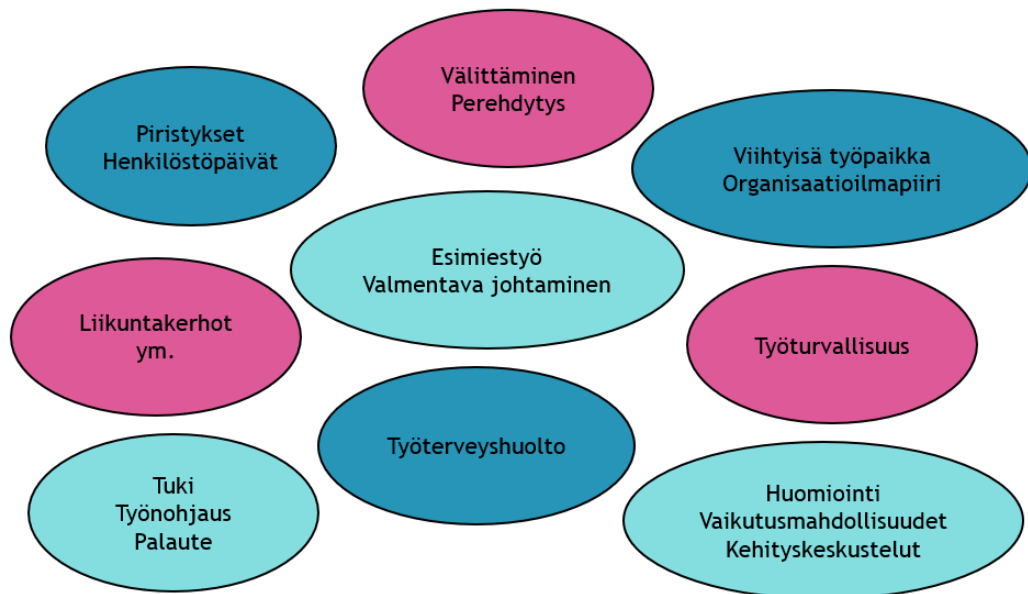
stressiä, jolloin hän saattaa miettiä muita asioita, kuin työtehtäviään, jotta hän pääsisi käyttämään osaamistaan. Mikäli taas yksilö kokee saavansa liian haastavia työtehtäviä, saattaa hän mahdollisesti kokea ahdistuneisuutta. (Virolainen 2012, 85-87.)

Työn imu on myönteinen ja suhteellisen pysyvä tunne-, ja motivaatiotila. Työn imua kuvaa kolme eri ulottuvuutta, tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Virolainen 2012, 90.) Tutkimusten mukaan näillä on huomattu olevan merkitystä myös yrityksen menestykseen taloudellisesti. Myös on osoitettu työn imun vaikuttuvan työhön sitouttamiseen ja ennenaikaisiin eläköitymispohdintoihin. Työhyvinvoinnin rinnalla on hyvä keskittyä työn imun nostamiseen, eli siihen, että antaa työntekijöille mahdollisuuden aidon innostuksen luomiseen. (Manka & Manka 2018, 41.)

Työn imussa tarmokkuutena tarkoitetaan esimerkiksi energisyyttä, halua tehdä työnsä huolella ja mikäli vastoinkäymisiä tapahtuu, haluaa yksilö myös ponnistella niiden yli. Omistautumisella taas tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että yksilö kokee työnsä merkitykselliseksi, innostuu työtehtävistään ja kokee ylpeyttä tehdystään työstä. Uppoutumisella taas tarkoitetaan sitä, että yksilö paneutuu työtehtäviinsä, on keskittynyt syvästi ja saa nautintoa. Uppoutumisessa aika kuluu työtehtävässä niin, että sitä ei edes huomaa ja siitä on vaikea päästää irti. Käsitteenä työn imu voidaan määritellä työntekijän innostuneisuutena työtehtäviinsä, ylpeytenä työtehtävistään ja nauttimisena. Työn imu koetaan positiivisena sillä, se luo enimmäkseen hyviä vaikutuksia yksilöihin, yrityksen hyvinvointiin ja toimintaan. Flow-tilan ja työn imun käsitteen erona on se, että flow-tila on hetkellinen, kun taas työn imu on pysyvämpi tila. (Virolainen 2012, 90-92.)

2.4 Työhyvinvoinnin edistäminen

Organisaatiossa on erittäin tärkeää päivittäin toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin parantamisen tukitoimia ovat muun muassa: liikuntaohjelmat, luennot, jotka tähtäävät terveyden parantamiseen ja henkilöstöpäivät (Kuvio 3). Päivittäiset toimenpiteet ovat kuitenkin oleellisempi osa työhyvinvoinnin kehittämistä, esimerkiksi näyttämisen, että välittää toisesta, työpaikan viihtyvyys ja vaikutusmahdollisuudet omassa työtehtävässään. (Virolainen 2012, 152.)

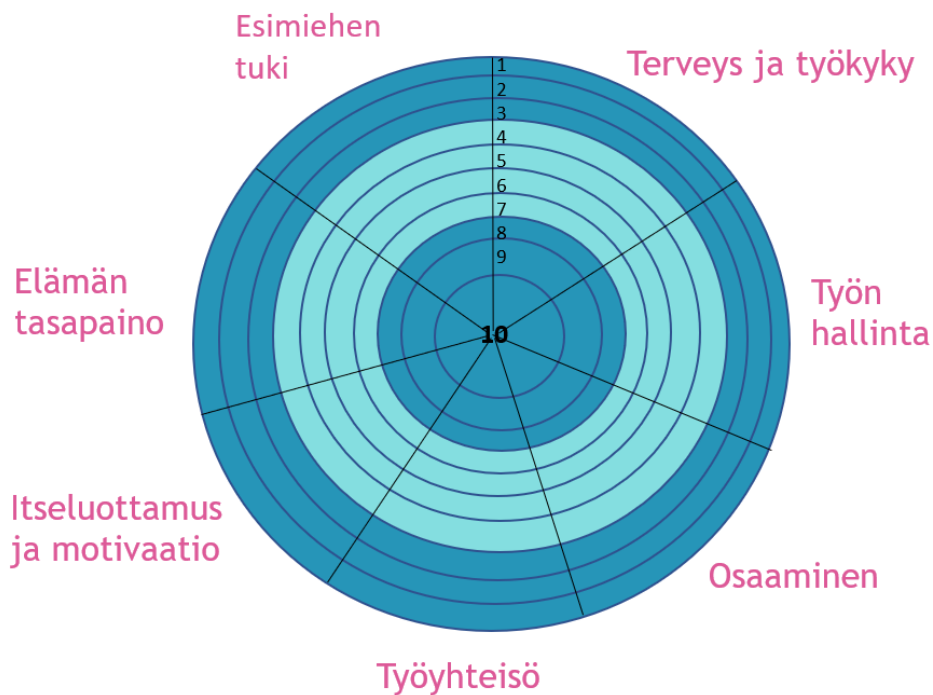


Kuvio 3: Osa-alueita työhyvinvoinnin edistämiseen (Virolainen 2012, 153)

Työhyvinvoinnin edistäminen tulee viemään aikaa, kun yritetään muuttaa melko kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia, sillä tämä ei tule tapahtumaan saman tien. Kohderyhmä tulee huomioida, kun lähtee edistämään työhyvinvointia. Kohderyhmässä voi olla hyvinkin paljon erilaisia ihmisiä, sillä osa voi olla esimerkiksi hyvin innostuneita, positiivisia ja motivoituneita. Toisaalta toinen osa kohderyhmästä voi olla toimintakyvyttömiä ja joilla työmotivaatio on erittäin matalalla. Näiden lisäksi myös osa kohderyhmässä voi olla näiden kahden väliltä. Kun yritetään päästä edistämään työhyvinvointia, tuleekin huomioida, että toimenpiteillä voi olla erilainen seuraus yksilöiden välillä. (Virolainen 2012, 153-156.)

Hyvinvointiin kannattaa panostaa työpaikoilla, sillä kun henkilöstö voi hyvin ja on osaava, on se suuri etu organisaatioille (Terveiden edistäminen 2020). Työhyvinvoinnin edistäminen työssä tapahtuu yhteistyönä esimiesten ja henkilöstön välillä. Olennaiset yhteistyökumppanit myös työhyvinvoinnin edistämiseen ovat työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto. (Työhyvinvointi 2020.)

Yksilöt pystyvät esimerkiksi oman työhyvinvoinnin tikkataulun avulla arvioimaan eri osa-alueista työhyvinvoinnin näkökulmasta (Kuvio 4). Tässä on tavoitteena arvioida asteikolla 1-10 millä tavoin he kokevat työhyvinvoinnin. Näitä ovat muun muassa: terveys ja työkyky, työnhallinta ja elämän tasapaino. (Manka & Manka 2018, 200-201.) Yksilöt voivat siis kehittää omaa työhyvinvointiaan tunnistamalla omat ajatuksensa ja tunteensa. Muina työkaluina pystyttäisiin hyödyntämään esimerkiksi myös arviointia, missä kysytään itseltään peruskysymyksiä. Näitä voisi olla esimerkiksi: ”minne olen matkalla”, ”mistä muut tuntevat minut” ja ”millaiset haasteet ovat mielenkiintoisia”. (Manka & Manka 2018, 154-155.)



Kuvio 4: Oman työhyvinvoinnin tikkataulu (Manka & Manka 2018, 120)

Tiimit pystyvät käyttämään esimerkiksi yhtenä työkaluna tavoitetähtityöskentely arviointia. Tässä työntekijät pääsevät yhdessä pohtimaan nykyistä tilannetta. Pohtimalla selvitetään, mitä tiimi tarvitsee, mitkä ovat tavoitteina, hyödyt ja esteet työhyvinvointiin liittyen. Työyhteisössä tiiminjäsenet pystyvät myös hyödyntämään työyhteisön työhyvinvoinnin tikkataulua. Tässä on myös samanlainen tarkoitus ja tavoite, kuin yksilönkin arvioinnissa, mutta kysymykset koskevat työyhteisöä. (Manka & Manka 2018, 120-121.)

2.5 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työterveyshuolto on yksi sidosryhmä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työterveyshuollon avulla yritetään kartoittaa työhyvinvointia yrityksissä. Tämän lisäksi työhyvinvointia mitataan myös työilmapiirikyselyin ja kehityskeskusteluin. Kokonaisuudessaan ei kerran vuodessa vastaaminen kyselyyn ole tarpeeksi riittävä mittari selvittämään mikä on työhyvinvoinnin tai työpaikoinvoinnin tilanne työpaikalla. (Västilä 2016.)

Työhyvinvointia on mahdollista tarkkailla monilla erilaisilla mittareilla. Mittarit voivat mitata esimerkiksi jotain tarkkaa asiaa tai ilmiötä. Työntekijöitä koskeva informaation kerääminen ei ainoastaan riitä, vaan esimiesten tulee myös usein analysoida ja tulkita työntekijöitä koskevia informaatioita. Ennen työhyvinvoinnin kehittämisen aloittamista on hyvä olla jo selvät tavoitteet, kuinka seurata tavoitteita ja saavutettiin ne. Vaikka mittarin sisältö on tärkeää, on

myös hyvä huomioida, että mittaria seurataan säännöllisesti. Säännöllisesti mittaria seurattaessa pystyy huomaamaan mihin suuntaan mitattava asia on matkalla ja kuinka toimenpiteet näkyvät. (Ojala & Ahonen 2005, 232-233.)

Kun halutaan parantaa työhyvinvointia, on se hyvin aikaa vievää työtä. Työntekijöiden nykyisen tilan ja kehityksen tarkkailu vaatii monipuolisen mittariston. Pelkät rahalliset mittarit eivät riitä. Henkilöstöä voidaan kuvailla muun muassa myös näiden mittareiden avulla: ikä ja sukupuoli, koulutus, työvuorojen ajankohta, työsuhteen muoto, työtyytyväisyys ja tiimityöskentely ja tuloksen mukaan. (Ojala & Ahonen 2005, 232-233.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella esimerkiksi näiden mittareiden avulla: sairauspoissaoloilla, vaihtuvuudessa sekä palautteilla, jotka ovat tulleet asiakkailta. Kyselyitäkin voidaan hyödyntää selvittäessä työhyvinvoinnin tilaa. Tällä tavoin pystytään selvittämään työntekijöiden tuntemuksia erinäisistä asioista. Kyselyitä on esimerkiksi työilmapiiriin, työtyytyväisyyteen ja johtajuuteen liittyen. (Ojala & Ahonen 2005, 233.) Työhyvinvointikyselyt ovat yksi yleisimmistä tavoista mitata työhyvinvointia (Hänninen 2018).

2.6 Työhyvinvoinnin johtaminen

On tehty tutkimuksia, jossa on selvitetty, onko johtamisella vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa on selvinnyt, että esimiestyöllä on merkitystä työyhteisön työhyvinvointiin. Kun työntekijöitä johdetaan hyvin, on sillä vaikutusta ihmisten työskentelyyn ja antaa pohjaa onnistua työssään. (Vesterinen 2006, 83.) Työhyvinvoinnin johtaminen on yksi oleellinen osa esimiestyötä. Esimiestyöllä ja tyylillä, jolla johdetaan, on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Esimiesten luottaessa, että henkilökunta osaa tehtävänsä viestii se ihmisiä tukevasta johtamisesta. Mikäli henkilökunta tuntee, että esimies on kiinnostunut työstä, jota he tekevät ja näyttävät sopivassa määrin kontrollia, näkyy se positiivisena työtehtävissä ja työpanoksessa. (Virolainen 2012, 105-106.) Johtajalta vaaditaan nykyisin enemmän ihmisosaamista ja taitoa toimia sosiaalisessa kanssakäymisessä. Jokaisen johtajan työtehtävänä on vaalia työntekijöidensä henkilö-pääomaa ja sen kasvattamista. Tämän takia on erityisen tärkeää, että esimies osaa kehittää ja johtaa työhyvinvointia määrätietoisesti. (Ojala & Ahonen 2005, 172.)

Työhyvinvointi voidaan nähdä, kun yksilöt ja työympäristön toiminnot sujuvat ja työntekijöiden osaaminen kehittyy, sekä positiivisena asenteena koko työympäristössä (Hankonen 2015). Hankonen mainitsee, että hyvinvoiva työympäristö koostuu hyvästä johtamisesta, selkeistä vastuualueista ja yhteisistä säännöistä, jotka antavat kaikille mahdollisuuden hyvään ja turvalliseen työympäristöön. Hyvinvoivassa työpaikassa myös pystytään kommunikoimaan avoimesti. Työhyvinvointia on mahdollista parantaa sillä, että vähentää kovia vaatimuksia työtä kohtaan ja ehkäisee työuupumuksen muodostumista. Esimiehen on tärkeä huolehtia alustensa työhyvinvoinnista, mutta samalla hänen tulee myös huomioida omansa. Esimiehen alaiset

pystyvät edistämään myös esimiestyötä, esimerkiksi antamalla palautetta omalle esimiehelleen. (Hankonen 2015.)

2.7 Työpahoinvointi

Työhyvinvointia kehittäessä yritetään puuttua työpahoinvoinnin tekijöihin. Usein työpahoinvoinnin tekijät ovat kiire työyhteisössä ja stressi. Mikäli nämä tunteet jatkuvat pitkään, vaikuttavat ne usein siihen esimerkiksi, että into töiden tekemiseen laskee, tulee burnout ja voidaan kokea myös työuupumusta. Stressiä voi aiheuttaa muun muassa se, että ei välttämättä tiedetä, jatkuuko omat työt. Työpahoinvoinnin osa-alueena on myös kiusaaminen. Kiusaaminen on erittäin huolestuttava ongelma, sillä kiusatulle jopa työpaikalle meno voi olla erittäin haastavaa. (Virolainen 2012, 30.)

Stressi on tilanne, jossa henkilö kokee olonsa sellaiseksi, että on kykenemätön suoriutumaan edellytyksistä ja odotuksista, joita häneen kohdistetaan. Stressin syntymiseen vaikuttaa työn, että yksilön ominaispiirteet. (Stressi ja työuupumus 2020.) Stressillä on iso vaikutus työhyvinvointiin. Työstressi aiheuttaa paljon erinäisiä kustannuksia ja samalla myös vähentää tehokkuutta työtehtävissä. Tutkimusten mukaan työstressi on yksi suurimmista syistä olla sairaalolla. Stressillä on siis paljon vaikutusta terveyteen. Stressin aiheuttajia työyhteisössä on esimerkiksi kuormittava työympäristö, epäselkeät roolit työyhteisössä ja sosiaalisten suhteiden ongelmat. (Virolainen 2012, 31-34.)

Mikäli stressi jatkuu pitkään, voi se johtaa työuupumiseen. Työuupuminen on erittäin vakava, työssä kasvava, krooninen stressioireyhtymä. Työuupumus vaikuttaa siihen, kuinka työntekijä tekee työtehtävänsä. Yksilön kokiessa työuupumusta työsuoritus heikkenee ja tila vahvistaa stressiä. (Virolainen 2012, 35.) Työuupumukselle voi altistua, mikäli on erittäin korkeat tavoitteet omassa työssä, sitoutuu erittäin vahvasti siihen ja tuntee voimakkaasti velvollisuudentuntoa työtänsä kohtaan. Mikäli olosuhteet ovat kuormittavia, on mahdollista, että tavoitteet jäävät tavoittamatta. (Työuupumus, burn out 2020.) Työuupumus ja masennus eivät ole merkitykseltään samoja, vaan työuupumus voi olla yksi merkki masennuksen muodostumisessa (Virolainen 2012, 35).

Työuupumuksessa on kolme erilaista ulottuvuutta, jotka liittyvät toisiinsa ja kun nämä kaikki kohtaavat, muodostuu työuupumus. Ensimmäisenä ulottuvuutena on uupumustila. Tässä tilassa henkilö kokee, että hänellä ei ole energiaa henkisesti tai fyysisesti työtehtävien tekemiseen. Toisena ulottuvuutena on kyynisyys. Se tarkoittaa sitä, että yksilö asennoituu ja reagoi työhön kyynisesti. Usein reagointi on tulosta siitä, että on liian iso työmäärä yksilöä kohden. Tämä aiheuttaa sen, että työntekijä uupuu ja samalla työteho laskee. Asenteen ollessa kyyninen on myös se vaara, että työntekijä voi alkaa suhtautumaan kielteisemmin omaan työhönsä ja työkavereihinsa. Viimeisenä eli kolmantena ulottuvuutena on käsitys itsestään kielteisessä mielessä. Tässä yksilö kokee, että oma ammatillinen osaaminen ei ole tarpeeksi hyvä. Hän

kokee negatiivisessa muodossa sen, millainen ihminen hänestä on kehittynyt. (Virolainen 2012, 35-36.)

Työhyvinvointiin liittyy tasa-arvo. Kaikki haluavat tasa-arvoista kohtelua työpaikassaan. Kun ihmistä kohdellaan epätasa-arvoisesti, vaikuttaa se huonolla tavalla yksilön työhyvinvointiin mutta samalla myös koko yritykseen. Tasa-arvolla ei tässä tarkoiteta sitä, että jokaista kohdeltaisiin aivan samalla tavalla. Tähän vaikuttaa työelämässä hyvin paljon esimerkiksi henkilön asema työssä ja työtehtävien haastavuus. Tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että säännöt ja toimintaohjeet koskevat jokaista työntekijää. Jos työnantaja suosii tiettyä henkilöä aiheuttaa se ristiriitoja työyhteisössä. Vaikka tasa-arvo ei oikeastaan paranna suoranaisesti työhyvinvointia, niin mikäli tasa-arvo puuttuu, vaikuttaa se kuitenkin negatiivisesti työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 39.)

3 Tutkimusmenetelmät

Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa selvitetään arvoja ja prosenttiosuuksia koskevia kysymyksiä. Tässä käytetään yleensä vakioituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pystytään yleensä saamaan tieto tämänhetkisestä tilanteesta, mutta ei tarkempaa syytä asioille. Kvantitatiivisia tiedonkeruumenetelmiä on esimerkiksi erilaiset lomakekyselyt, puhelinhaastattelut ja internet-kyselyt. (Heikkilä 2014)

KVANTITATIIVISEN JA KVALITATIIVISEN TUTKIMUKSEN EROJA	
KVANTITATIIVINEN (Määrällinen)	KVALITATIIVINEN (Laadullinen)
<ul style="list-style-type: none"> • Vastaa kysymyksiin: Mikä? Missä? Paljonko? Kuinka usein? • Numeerisesti iso, edustava otos • Ilmiö kuvataan numeerisen tiedoston pohjalta 	<ul style="list-style-type: none"> • Vastaa kysymyksiin: Miksi? Miten? Millainen? • Suppea, harkinnanvaraisesti koottu näyte • Ilmiön ymmärtäminen ns. pehmeän tiedon pohjalta.

Kuvio 5: Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen eroja (Heikkilä 2014)

Laadullisessa tutkimuksessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään saamaan käsitys tutkimuskohteesta ja sen käyttäytymisen ja mielipiteiden syistä. (Kuvio 5) Yleisesti tutkimuskohteena on vain pieni määrä henkilöitä. Tässä tavoitteena on ymmärtää, eikä vain selvittää

määriä. Tavallisia tiedonkeruumenetelmiä kvalitatiivisessa tutkimuksessa on esimerkiksi henkilökohtaiset haastattelut, osallistuva havainnointi ja ryhmähaastattelut. (Heikkilä 2014.)

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kysely. Kysely on kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Kysely tehtiin sähköisenä, sillä se on helppo ja nopea tapa. Sähköistä kyselyä pidän itse myös hyvänä, sillä siinä on mahdollisuus olla täysin anonyymi. Anonyymiyden avulla yritettiin saada mahdollisimman avoimia ja rehellisiä vastauksia, sekä enemmän vastauksia kuin omalla nimellä tehtynä olisi saatu. Vastaaaja pystyy valitsemaan itselleen sopivan ajankohdan vastata, sillä myös ympäristöllä voi olla vaikutusta vastausten antamiseen. Mikäli kysely olisi valittu tehtäväksi paperisena, olisi se esimerkiksi voinut vaikuttaa vastaajien määrään ja heidän vastauksiinsa. Tämän takia päädyttiin sähköiseen kyselylomakkeeseen.

Kyselyn tueksi valittiin myös haastattelu, sillä sen avulla pystyttiin valitsemaan tietyt haastateltavat tutkimukseeni liittyen. Haastattelu on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Haastattelu oli myös hyvä valinta kyselyn rinnalle, sillä kyselyn vastaajamäärä ei ole niin suuri. Haastateltavina oli neljä myymäläpäällikköä Espoon myymälöistä. Haastateltaviksi heidät valittiin sen takia, että haluttiin saada tietoon, millä tavoin myymäläpäälliköt yrittävät vaikuttaa työhyvinvointiin. Myymäläpäälliköt vastasivat myös samaan kyselyyn anonyymisti, haastattelun lisäksi.

Usein korostetaan eroja laadullisen ja määrällisen menetelmän välillä, vaikka näitä molempia menetelmiä on mahdollista hyödyntää myös samassa tutkimuksessa. Niiden avulla pystytään selvittämään eri tavoin samoja tutkimuskysymyksiä. (Määrällinen tutkimus 2015.) Kvantitatiivisen menetelmän avulla saadaan kartoitettua nykytilannetta, mutta sen avulla ei pystytä selvittämään perimmäisiä syitä asioihin. Kun taas kvalitatiivisessa menetelmässä yritetään ymmärtää ja määrillä ei ole niin suurta merkitystä. (Heikkilä 2014.) Kysely ja haastattelu valittiin siksi, että ne täydentävät toisiaan ja tätä kautta pystyttiin saamaan hieman syvällisempi tulos.

3.1 Kysely

Lähes jokainen on vastannut jonkinlaisiin kyselyihin, esimerkiksi työssään, verkossa tai jopa kadulla. Kyselyjä toteuttavat esimerkiksi yritykset, tiedotusvälineet ja koulut. Kyselytutkimusta voidaan sanoa määrälliseksi tutkimukseksi. Kyselyaineistot koostuvat valtaosin luvuista sekä numeroista. Eli vaikka kysymykset kysytään sanallisesti, vastaukset kerrotaan pääosin numeerisesti. Kyselyssä annetaan sanallisesti vastauksia kysymyksiin, jotka vaativat täydentämistä ja joihin on haasteellista vastata numeroina. (Vehkalahti 2008, 11-13.)

Kysely on sähköisellä tai paperisella lomakkeella tehtävä tietojen hankinta. Lomakkeessa on kysymyksiä, joihin yritetään saada vastauksia (Järvinen & Järvinen 2004, 147.) Kysely on samanlainen jokaisella vastaajalla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 182). Kysymyksiä

voidaan kysyä muun muassa käyttäytymisestä, arvoista ja mielipiteistä. Lomakkeissa on myös mahdollista pyytää perusteluja mielipiteilleen. Useimmissa kyselylomakkeissa kysytään vastaajan taustatietoja, kuten ikää, koulutusta, ammattia ja sukupuolta. Yleensä kyselylomakkeissa käytetään kolmea eri kyselymuotoa. Ensimmäinen on avoimet kysymykset, joissa on tarkoituksena siis jättää vain kysymys, jossa vastaukselle on oma tyhjä tila. Toinen kyselymuoto on monivalintakysymykset, jossa tutkija on tehnyt kyselyn niin, että siinä on numeroitua vastausvaihtoehtoja valmiiksi ja vastaaja vain esimerkiksi merkitsee rastin valmiiseen vastaukseensa. Kolmantena kyselymuotona on asteikko, jossa vastaajalla on erinäisiä väittämiä ja hänen tulee valita, kuinka voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 186-189.)

Kyselyn etuna on esimerkiksi se, että kyselylomake on mahdollista lähettää useille ihmisille samanaikaisesti, sekä mikäli kysely on toteutettu hyvin ja huolellisesti on aineisto helppo käsitellä, sekä analysoida tietokoneen avulla. Kysely aineistonkeruumenetelmänä on tehokas, sillä se säästää tutkimuksen tekijän aikaa, mutta samalla myös vaivannäköä. Kyselyn aikataulu on mahdollista ennakoita melko hyvin. Aineistonkeruumenetelmänä kysely on myös erittäin hyvä sen takia, että kerättävän aineiston käsittelyyn on tehty tilastollisia analysointitapoja ja raportointimuotoja valmiiksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 184.) Kyselyn heikkoutena taas on esimerkiksi se, että tutkijalla ei ole mahdollisuutta saada varmuutta siitä, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet juuri tähän kyselyyn, eli ovatko he yrittäneet vastata rehellisesti ja huolellisesti. Aina myös itselleen selvä kysymysmuoto ei välttämättä toimi muille, jolloin vastaajalle saattaa tulla väärinymmärryksiä kysymyksen suhteen. Näitä väärinymmärryksiä on erittäin haastavaa kontrolloida. Tutkija ei voi olla varma kuinka perehtyneitä vastaajat ovat aiheeseen liittyen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 184.)

Kysely on tapa kerätä aineistoa. Kyselylomake on yksi mittausväline, joka ylittää esimerkiksi mielipidetiedusteluista soveltuvuustesteihin. Kun verrataan haastattelua kyselyyn, voi huomata eron siinä, että haastattelija kysyy suoraan kysymykset vastaajalta. Vaikka mahdollisesti haastattelulomake muistuttaa hyvin paljon myös kyselylomaketta, on siinä erona se, että kyselylomakkeen on pakko toimia yksinään, eli ilman haastattelijaa. (Vehkalahti 2008, 11.) Kyselyllä on mahdollista saada laadullista tai määrällistä dataa. Useimmiten kuitenkin pääpis-teenä on määrällisen informaation luominen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 134.)

Mittaus kyselytutkimuksessa tapahtuu kyselylomakkeella. Kun vastaaja on täyttänyt lomakkeen ei siihen ole enää mahdollista tehdä muutoksia, siksi on hyvin tärkeää suunnitella kyselylomake huolella. Lomakkeen tulee olla hyvin tehty, sillä tutkimuksen onnistuminen on pääosin kiinni juuri siitä. (Vehkalahti 2008, 20.) Mittaus kyselytutkimuksessa ei ole niin helppoa kuin mitä saattaisi ajatella. Kyselyn luotettavuuteen sekä laatuun vaikuttaa monet seikat. Näitä ovat esimerkiksi tilastolliset, kielelliset ja kulttuuriset asiat. (Vehkalahti 2008, 40-41.)

Työhyvinvointikyselylomake tehtiin opinnäytetyön teoriaosuuden pohjalta, liittyen fyysiseen, henkiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen- työhyvinvointiin, sekä myös työpahoinvointiin. Kysely toteutettiin sähköisesti käyttämällä Google Formsia. Google Forms valittiin sen helppouden takia. Sitä oli helppo käyttää, sekä kyselyn luomisessa että vastaamisessa. Kyselyn valmistuksen jälkeen käytiin vielä toimeksiantajan kanssa läpi sähköinen kyselylomake, jotta se vastaisi myös heidän näkökulmaansa työhyvinvoinnin nykytilan selvittämisestä. Kun toimeksiantaja oli hyväksynyt kyselyn, se voitiin lähettää sähköisesti. Ennen kyselylinkin lähettämistä, vastaajille tehtiin myös lyhyt saatekirje, jossa kerrottiin mitä tutkitaan, mistä on kyse ja aikataulu vastaamiselle.

Kyselyssä kysyttiin työntekijöiltä alkuun taustakysymyksiä, kuten ikää, palvelusvuosia, työsuhteen muotoa ja keskimääräistä työaika. Tämän avulla saatiin tietää tarvittavat tiedot, joiden avulla pystyttiin vertailemaan kyselystä saatuja vastauksia. Taustakysymysten jälkeen siirryttiin yksilökysymyksiin, joissa kysyttiin kuinka vastaajat kokevat, että heitä arvostetaan, pitävätkö he työstään ja kokevatko he työstressiä. Näiden kysymysten avulla pystyttiin selvittämään kuinka työntekijät kokevat asioita, jotka suoranaisesti liittyvät heidän työhönsä henkisesti, sosiaalisesti ja psyykkisesti. Seuraavassa osiossa kysyttiin työyhteisöön liittyviä kysymyksiä, jossa haluttiin selvittää millainen työilmapiiri työntekijöillä on ja huomaavatko he epäkohtia työilmapiirissä. Tämän jälkeen kyselyssä oli työtehtäviin liittyvä osio, jossa selvitettiin kaipaavatko työntekijät lisää haastetta, saavatko tarpeellisen perehdytyksen ja kokevatko he fyysistä rasitusta. Esimiestyö on myös isossa osassa kyselyä. Esimiestyöosiossa selvitettiin, kuinka työntekijät kokevat esimiestyön Yritys X:ssä, esimerkiksi kokevatko he saavansa apua tarvittaessa ja kuunnellaanko heidän huoliaan. Kyselyn lopussa kysyttiin vielä muutamia avoimia kysymyksiä liittyen työhyvinvointiin yrityksessä (Liite 1).

3.2 Haastattelu

Haastattelu on yksi tapa keskustella. Normaalisissa keskusteluissa molemmat osapuolet ovat tasa-arvoisia, jolloin osapuolet voivat molemmat kysyä kysymyksiä ja vastata niihin. Haastattelussa taas haastattelijalla on niin sanotusti ohjat käsissä. Haastattelu on tutkimustarkoituksessa yksi tiedonkeruunmuoto. Haastattelun tavoitteena on saada selville mahdollisimman luotettavia ja päteviä informaatioita. Normaalisti haastatteluja voidaan luokitella kolmeen eri ryhmään. Ne erotellaan sen mukaan, kuinka strukturoituja ja kuinka muodollisia haastattelutilanteet ovat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 196-197.) Haastattelu on mahdollista toteuttaa kolmella eri tavalla, yksilöhaastatteluna, parihaastatteluna tai ryhmähaastatteluna. Näitä voi myös käyttää päällekkäinkin, esimerkiksi yksilö- ja ryhmähaastattelua. Yleisimmin tehdään yksilöhaastatteluja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 199-200.)

Haastattelun etuja on esimerkiksi se, että haastattelija pystyy tarkentamaan ja selvittämään kysymyksiä helposti haastattelutilanteessa. Tämä on tarpeellinen ja tehokas

tiedonkeruumenetelmä, sillä tässä on myös mahdollisuus saada eri näkökulmia verrattuna toisiin tiedonkeruumenetelmiin. Haastattelutilanne on joustava ja siinä on myös mahdollista havainnoida samaan aikaan. Haastattelussa pystyy myös itse valita tutkittavat henkilöt, joilla on tietoa käsiteltävästä aiheesta (Järvinen & Järvinen 2004, 146; Tuomi & Sarajärvi 2012, 73-74.) Haastattelun heikkouksia on esimerkiksi se, että se on herkkä menetelmä, sillä haastateltava saattaa kokea sen nuuskimiseksi, jolloin hän voi jättää kertomatta haastattelijalle kaikkia tietojaan. Haastateltava voi myös sanoa asioita vain miellyttääkseen haastattelijaa. (Järvinen & Järvinen 2004, 146.)

Haastattelutyypinä käytettiin teemahaastattelua. Tämä valittiin sen takia, että tämä on avoimen haastattelun ja lomakehaastattelun välissä. Tämä sopii hyvin tähän tutkimukseen, sillä halutaan saada mahdollisimman avoimia ja spontaanisti tulevia vastauksia. Alustava rakenne haastattelulle tehtiin etukäteen. Haastattelu pidettiin yksilöhaastatteluna, sillä koettiin, että tämän avulla pystyttiin saamaan heiltä sitä kautta rehellisiä vastauksia, kun kaikki eivät ole samassa tilassa yhtäaikaisesti. Vastauksiin saattaisi muuten vaikuttaa myös muiden kommentit. Haluttiin saada mahdollisimman paljon informaatiota haastateltavilta ilman muiden kommenttien vaikutuksia.

Haastattelutyypinä teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun väliltä. Tässä on tavallista, että aihepiirit ovat jo ennalta tiedossa, mutta haastattelijan kysymykset eivät ole tarkassa muodossa, sekä kysymysten järjestys uupuu kokonaisuudessaan. Teemahaastattelu ei ole pelkästään kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmä, vaan tätä pystyy myös hyödyntämään kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 197.)

Haastattelussa kysyttiin myymäläpäälliköiltä millä tavoin he pystyvät esimiehenä vaikuttamaan työhyvinvointiin, miten he kokevat työhyvinvoinnin heillä ja pitäisikö heidän esimiehenänsä kiinnittää vielä enemmän huomiota työhyvinvointiin (Liite 2). Näiden kysymysten lisäksi kysyttiin, yllättyivätkö he kyselyn tuloksistaan. Haastattelussa keskusteltiin myös työhyvinvointiin liittyvistä asioista yleisesti, sekä Espoon myymälöiden tuloksista. Flow:n ja työn imun käsitteet nostettiin esille myös haastattelussa.

Haastattelujen analysointiin vaikuttaa haastateltujen henkilöiden määrä. Strukturoidun haastattelun tulokset voi laittaa erilaisiin tietokoneohjelmiin, esimerkiksi Exceliin. Mikäli haastattelu on avoin, käytetään siihen enemmän käsittelymenetelmiä, joita laadullisen aineistoissa hyödynnetään. Avoimet, että teemahaastattelut suositellaan äänitettäväksi. Kun haastattelu analysoidaan ei aineiston määrä korvaa laatua, tai millään tavalla vaikuta siihen. Haastatteluiden määrä ja tapa, jolla analysoidaan riippuvat tutkimuksen tavoitteista ja luonteesta. Haastattelu on suositeltavaa analysoida heti haastattelun jälkeen. (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2014, 110-111.)

Haastattelu tallennettiin puhelimeen, jotta sitä pystytään kuunnella vielä toistamiseen. Haastattelun aikana kirjoitettiin jo hieman muistiinpanoja, jotta on helpompi perehtyä näihin myöhemmässä analysointivaiheessa. Haastattelun jälkeen analysoitiin haastattelu, koska tärkeimmät asiat olivat juuri silloin mielessä. Tässä vaiheessa tehtiin myös päätös, että ei lähdetä litteroimaan vastauksia vaan kirjoitetaan tallenteen ja muistiinpanojen pohjalta tutkimustulokset.

3.3 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuutta on pyritty tässä tutkimuksessa varmistamaan eri tavoilla. Tämä näkyy siinä esimerkiksi, että tutkimuksen suunnittelu on hoidettu huolella. Luotettavuutta tutkimuksessa yritettiin myös lisätä teoreettisen osuuden avulla. Tutkimuksen alkuvaiheessa syvennyttiin teoreettiseen osuuteen, koskien tutkimusmenetelmiä ja työhyvinvointia. Tämä auttaa tutkimuksessa esimerkiksi niin, että osataan kysyä oikeanlaisia kysymyksiä. Kirjallisuuden avulla pystyttiin myös rakentamaan kyselylle pohja. Kirjallisuuden avulla sai selville, että kysymysten muotoilu on tärkeä osa tutkimuksen luotettavuutta koskien. Muotoilussa voi hyvin käydä niin, että kysymykset eivät ole hyvin muotoiltuja ja tämän takia luotettavuus voi kärsiä. Mikäli kysymykset ovat huonosti muotoiltuja saattavat vastaajat ymmärtää kysymykset väärin.

Kyselylomakkeen tekovaiheessa kysymykset pyrittiin tekemään hyvin helposti luettaviksi ja ymmärrettäviksi, jotta vastaajien on mahdollisimman helppoa ja vaivatonta vastata kysymyksiin. Kyselyn suunnitteluun käytettiin paljon aikaa, jotta kysymysten muotoilu oli sopivaa ja sellaista, että vastaajat käsittäisivät kysymykset tarkoituksenmukaisesti. Vastaajien ollessa anonyymejä, pyrittiin saamaan riittävästi vastaajia. Vastaajia ei välttämättä olisi ollut riittävästi, mikäli vastaajien olisi tullut mainita tietoja, joilla heidät pystyy yksilöidä. Kyselyn ollessa auki vastaajille, heille lähetettiin muistutusviesti koskien kyselyyn vastaamista. Kyselyyn pystyi vastaamaan viikon sisällä. Tämän avulla pyrittiin myös vaikuttamaan luotettavuuteen ja nostamaan vastaajamäärää. Tuloksia katsottaessa kyselyn aikana, muistutusviestillä oli merkitystä vastaajamäärään.

4 Tutkimustulokset

Tutkimuksen ollessa käynnissä, yrityksen työntekijöille selvisi, että yritys on yt-neuvotteluissa. Yt-neuvotteluissa käydään läpi tilannetta, joka saattaa johtaa siihen, että yritys joutuu irtisanomaan, lomauttamaan tai osa-aikauttamaan työntekijöitään. Neuvotteluissa keskustellaan syistä, vaihtoehtoista ja vaikutuksista, jotka saattavat johtaa näihin tilanteisiin. (Yt-neuvottelut 2020.) Yt-neuvotteluissa kerrottiin, että yritys tulee lomauttamaan työntekijöitä, sillä taloudellinen tilanne tartuntataudin aikana on hyvin vaikea. Kysely lähetettiin hieman

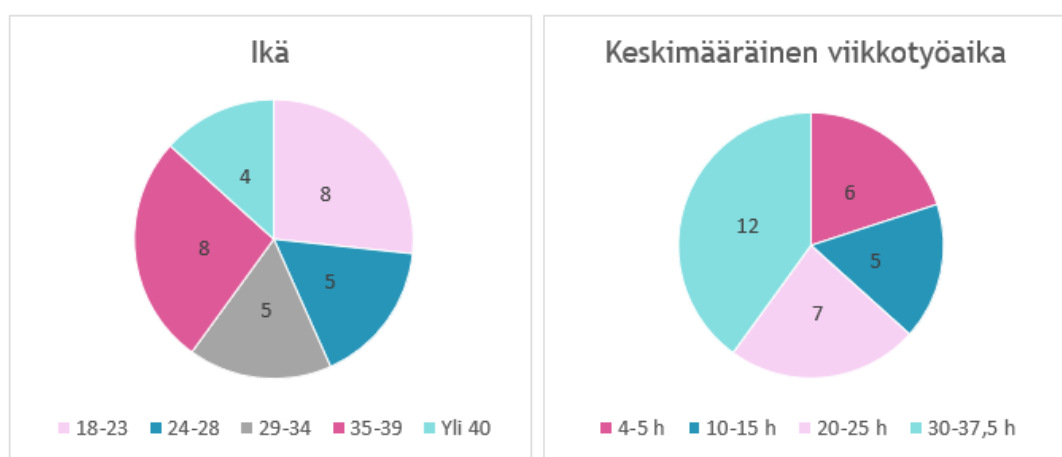
ennen tätä tietoa, mutta vastaus ajankohta oli kuitenkin vielä tällä viikolla voimassa, jolloin työntekijät saivat tämän tiedon lomauttamisesta.

Kyselyn tuloksia ei käydä läpi myymälöittäin vaan tässä opinnäytetyössä huomioidaan Espoon myymälöiden tulokset yhtenäisinä. Kyselyn tulokset käytiin läpi myymäläpäälliköiden kanssa. Tuloksia kertoessa keskityttiin lähinnä kehittämistä vaativiin kohtiin, sekä positiivisiin tuloksiin heidän myymälässään.

Kysely lähetettiin 37 henkilölle, joista 30 henkilöä vastasi siihen. Tämän kyselyn vastaaja prosenttina oli siis 81%, mikä oli melko hyvä määrä vastauksia. Tämän avulla päästiin jo hieman syventymään työhyvinvoinnin nykytilaan, eli saatiin selville, kuinka työntekijät kokevat työhyvinvoinnin yleisesti Yrityksessä X. Kyselyssä suurimmassa osassa vastauksisia hyödynnettiin Likert-asteikkoa, eli vastaajien tuli määritellä asteikossa mitä mieltä on asiasta. Asteikko: 1. Täysin eri mieltä, 2. Jokseenkin eri mieltä, 3. Ei samaa eikä eri mieltä, 4. Jokseenkin samaa mieltä ja viimeinen 5. Täysin samaa mieltä. Kyselyn lisäksi haastattelin neljää myymäläpäälliköä kyselytulosten jälkeen. Kaikki myymäläpäälliköt Espoon alueelta osallistuivat tähän. Kyselyn tulokset käydään tässä opinnäytetyössä läpi vastaajien määrän mukaan.

4.1 Työhyvinvoinnin nykytila työntekijöiden näkökulmasta

Taustatiedot osuus. Vastaajien määrä myymälöittäin ei suuresti vaihdellut (Kuvio 6). Espoon myymälöissä työntekijöiden iät olivat vaihtelevia, 18-23 vuotiaita oli sama määrä kuin 35-39 vuotiaita. Vastaajien keskimääräinen työaika oli suurimmaksi osaksi 30-37,5 tuntia viikossa. Loput vastaukset jakautuvat melko tasaisesti, 4-5 tuntiin viikossa, 10-15 tuntiin viikossa, sekä 20-25 tuntiin viikossa.

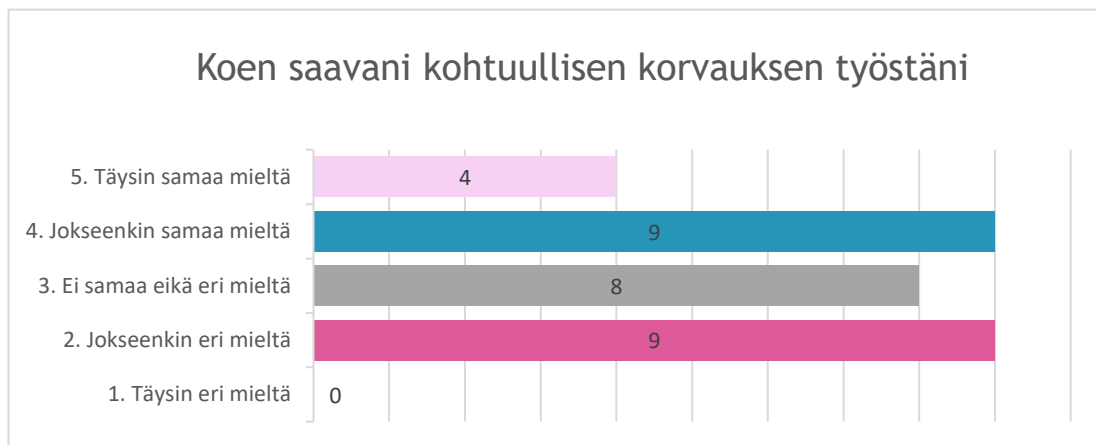


Kuvio 6: Vastaajien ikä ja keskimääräinen viikkotyöaika

Työntekijöiden työsuhteen muodot olivat suurimmaksi osin toistaiseksi voimassa olevia. Työntekijöiden palvelusvuodet jakoutuivat myös melko tasaisesti kolmen eri vastauksen

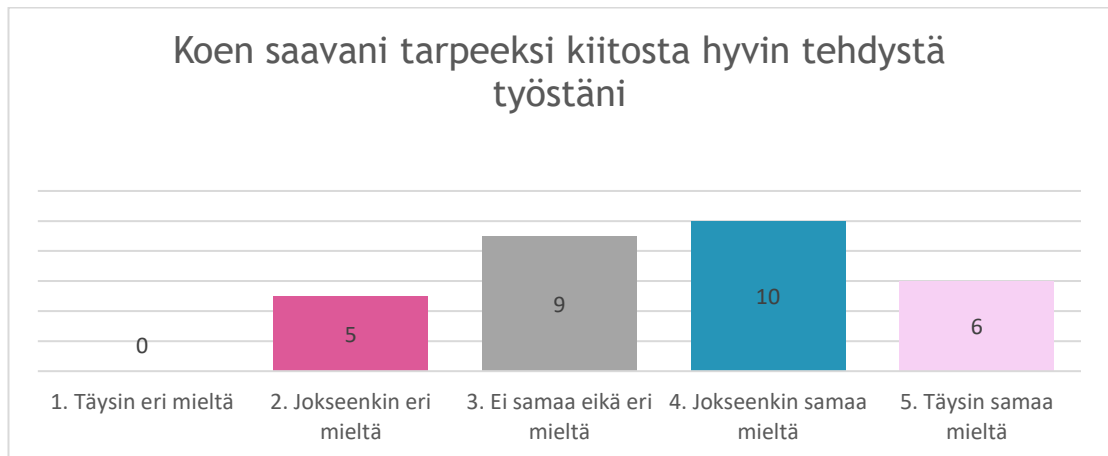
välillä. Kymmenen henkilöä vastasi, että he ovat työskennelleet yli 10 vuotta, kun taas kahdeksan henkilöä vastasi olleen 7-9 vuotta ja seitsemän henkilöä vastasi olleensa alle yhden vuoden ajan yrityksessä. Tässä näkyy hyvin, että työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä.

Yksilöosuuden tulokset. Myymälöissä yleisellä tasolla työntekijät kokevat, että heitä arvostetaan ja kuunnellaan. Muutamia eroja myös tästä löytyy, mutta huomattavia eroja ei ollut. Likertin-asteikkoa hyödyntäen kysyttäessä, kokevatko työntekijät saavansa kohtuullisen korvauksen työstään vastaukset jakautuivat melko lailla. Kuviosta (Kuvio 7) näkee sen, että ainoastaan neljä henkilöä oli täysin samaa mieltä siitä, että he saavat kohtuullisen korvauksen työstään. Vastaajista yhdeksän henkilöä olivat jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin melkein kolmasosa vastasi, että he ovat jokseenkin eri mieltä siitä, että he eivät saa kohtuullista korvausta työstään.



Kuvio 7: Kohtuullinen korvaus työstä

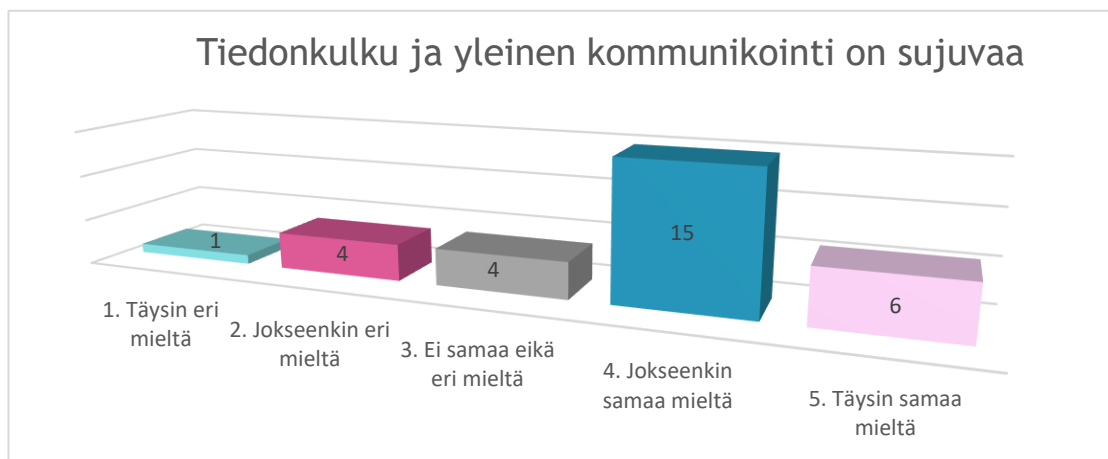
Työntekijät kokevat vaihtelevasti sen, että saavatko he tarpeeksi kiitosta hyvin tehdystä työstään (Kuvio 8). Kuusi henkilöä oli täysin samaa mieltä, että he saavat tarpeeksi kiitosta, kun taas vastaajista viisi oli sitä mieltä, että he ovat jokseenkin eri mieltä asiasta. Eli he kokevat, että kiitosta hyvin tehdystä työstä ei kovin useasti kuulu. Kuitenkin suurin osa oli sitä jokseenkin samaa mieltä siitä, että he saavat riittävästi kiitosta hyvin tehdystä työstään. Hajontaa kuitenkin tämän kysymyksen vastauksien välillä oli.



Kuvio 8: Kiitos hyvin tehdystä työstä

Suurin osa vastaajista vastasi, että he eivät osaa sanoa kuinka usein he saavat rakentavaa palautetta. Kuusi henkilöä vastasi, että he saavat rakentavaa palautetta kerran viikossa ja kahdeksan henkilöä vastasi saavansa rakentavaa palautetta kerran kuukaudessa. Puolet vastaajista kokivat työstä johtuvaa stressiä joskus. Kolmasosa kokee harvoin stressiä työstään. Pieni osa ainoastaan kokee, että he eivät koe stressiä lainkaan. Tulosten perusteella jokainen työntekijä osasi kuitenkin kertoa kuinka usein he kokevat stressiä.

Työyhteisöosuuden tulokset. Tiedonkulku ja yleinen kommunikointi koetaan myymälöissä melko hyväksi (Kuvio 9). Vastaajista puolet oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että yleinen kommunikointi ja tiedonkulku on sujuvaa. Kun taas kuusi henkilöä oli täysin samaa mieltä asiasta. Vastaajista kuitenkin myös osa koki, että yleisessä kommunikoimisessa ja tiedonkulussa olisi parantamisen varaa.

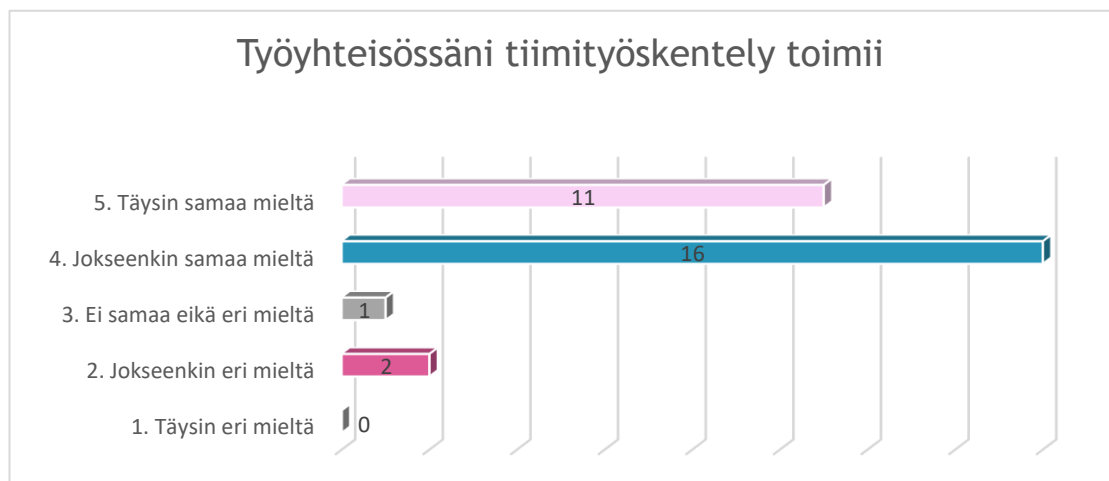


Kuvio 9: Tiedonkulku ja yleinen kommunikointi

Hyvästä työilmapiiristä kysyessä 11 henkilöä oli täysin samaa mieltä siitä, että heillä on myymälässä hyvä työilmapiiri. Vastaajista suurin osa eli 14, kokivat olevansa jokseenkin samaa

mieltä siitä, että heillä on hyvä työilmapiiri. Neljä työntekijää kokivat olevansa jokseenkin eri mieltä siitä, että heillä olisi hyvä työilmapiiri.

Tiimityöskentely tulosten perusteella vaikuttaa toimivan myymälöissä melko hyvin, sillä jopa 16 henkilöä tuntevat olevansa jokseenkin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä tiimityöskentely toimii (Kuvio 10). Reilu kolmasosa on täysin samaa mieltä tiimityöskentelyn toimivuudesta. Kuitenkin kaksi henkilöä kokee olevansa jokseenkin eri mieltä tiimityöskentelyn toimivuudesta.

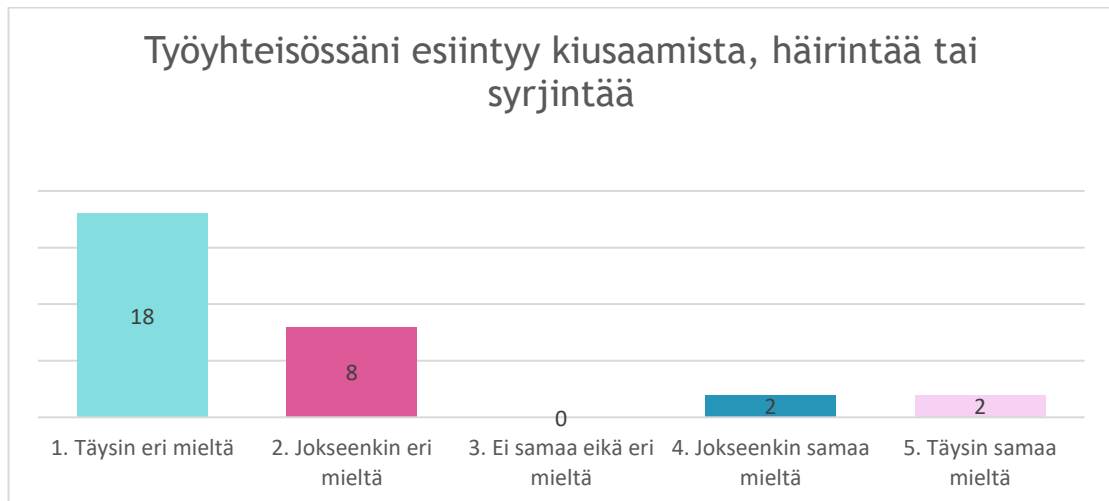


Kuvio 10: Tiimityöskentely

Vastaajista 22 saa apua aina työkavereiltaan, kun he sitä pyytävät. Loput vastaajista kokevat saavansa apua usein työkavereiltaan työhön liittyen, mikäli he sitä tarvitsevat.

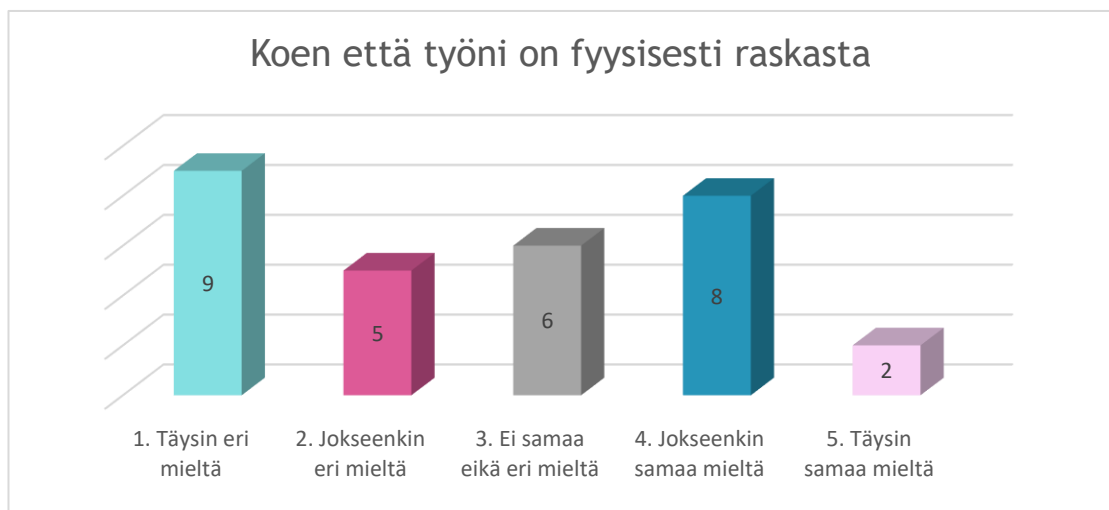
Jopa 14 henkilöä ovat huomanneet joskus ristiriitoja työkavereiden välillä. Kolmasosa työntekijöistä on huomannut ainoastaan harvoin ristiriitoja työyhteisössä. Kolme vastaajaa on huomannut ristiriitoja usein työkavereiden välillä, mutta kolme henkilöä ei ole koskaan huomannut minkäänlaista ristiriitaa.

Kyselyssä myös kysyttiin hieman arkaluontoisempaa asiaa koskien kiusaamista, häirintää ja syrjintää työyhteisössä (Kuvio 11). Tässä vastaajista 18 henkilöä vastasivat, että heillä ei esiinny minkäänlaista kiusaamista, häirintää tai syrjintää. Toiseksi suurin osa kertoi, että he ovat jokseenkin eri mieltä asiasta. Kuitenkin kaksi henkilöä koki olevansa täysin samaa mieltä siitä, että heillä esiintyy kiusaamista, häirintää tai syrjintää.

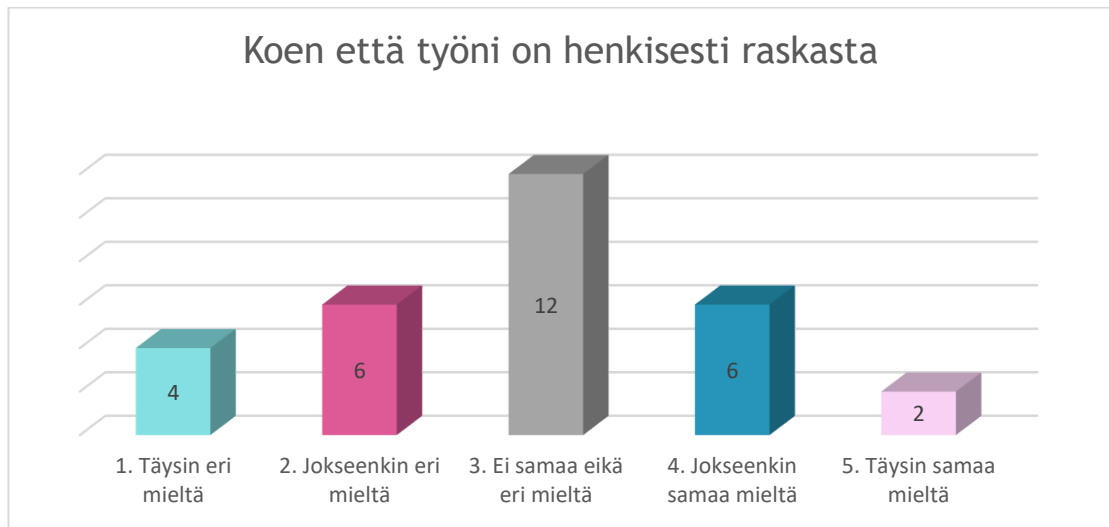


Kuvio 11: Kiusaaminen, häirintä tai syrjintä työyhteisössä

Työtehtävät-osuuden tulokset. Työtehtävät-osiossa kysyttiin kokevatko työntekijät työtehtävien olevan fyysisesti raskaita (Kuvio 12) Vastaajista kolmasosa oli täysin eri mieltä siitä, että työt olisivat kovin raskaita fyysisesti. Tuloksissa oli vaihtelevuuksia, sillä toiseksi suurin osa vastaajista koki jokseenkin olevan samaa mieltä siitä, että työ on fyysisesti raskasta. Vastaajista 12 vastasi, että he eivät ole samaa eikä eri mieltä, kun kysyttiin kokevatko he työn olevan henkisesti raskasta. Muut vastaukset jakautuivat melko tasaisesti eri asteikoille (Kuvio 13).



Kuvio 12: Fyysinen kuormitus



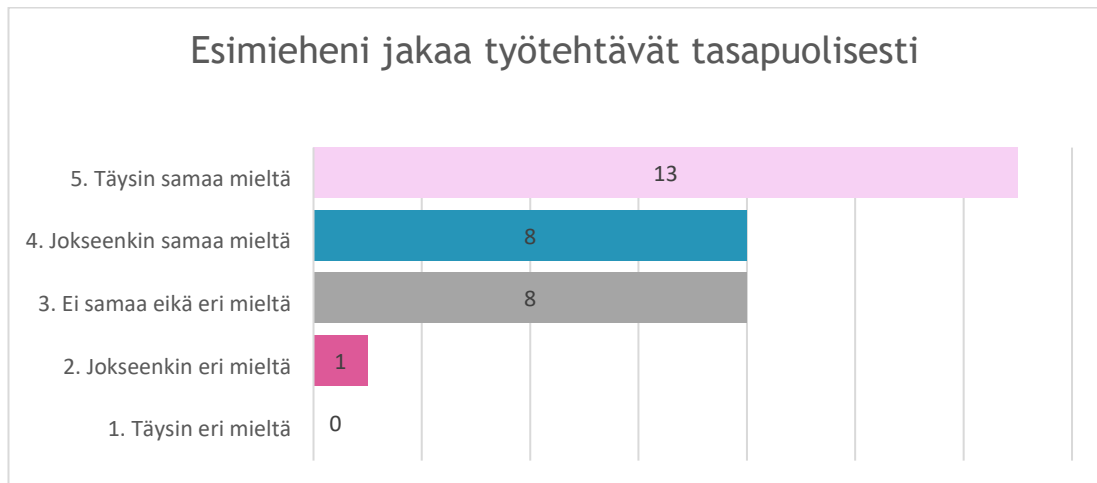
Kuvio 13: Henkinen kuormitus

Työntekijöille on hyvin selvää mitä heiltä odotetaan työtehtäviin liittyen, sillä 13 henkilöä vastasi, että he tietävät varmasti mitä heiltä odotetaan. Suurin osa eli 14 henkilöä kuitenkin oli jokseenkin samaa mieltä, että he tietävät odotukset koskien työtehtäviä.

Vastaajista seitsemän kertoi olevansa täysin samaa mieltä siitä, että tekisi mielellään haastavampia työtehtäviä. Myös seitsemän henkilöä vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä, että haluaisi mielellään tehdä työtehtäviä, joita kokee haasteellisemmiksi. Vastaajista suurin joukko, 12 henkilöä, vastasi kuitenkin, että ei ole samaa eikä eri mieltä.

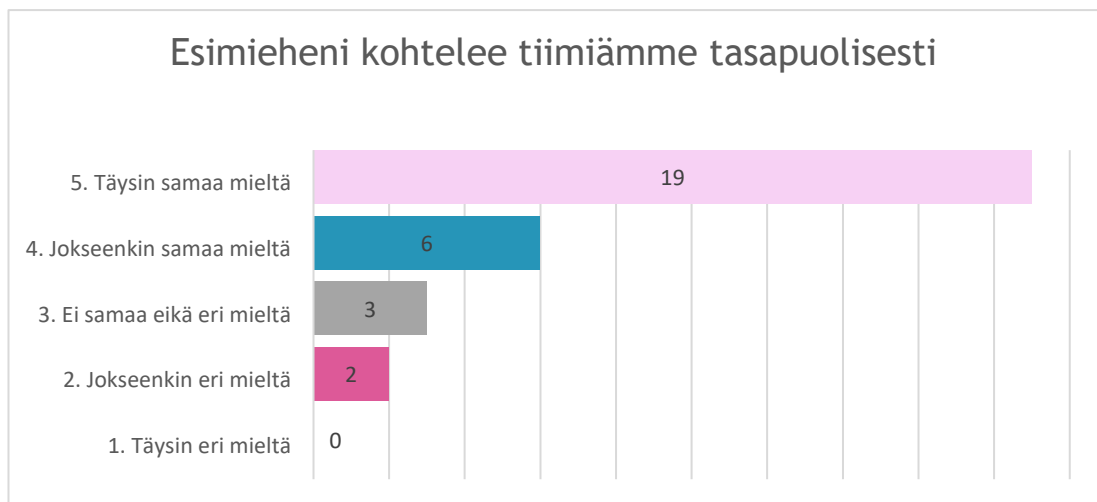
Esimiestyö-osuuden tulokset. Tässä osiossa tulokset olivat kokonaisuudessaan melko hyviä. 18 vastaajaa kertoi olevansa täysin samaa mieltä siitä, että he saavat apua ja tukea esimieheltään silloin kun he sitä tarvitsevat. Loput vastaajista olivat suurimmaksi osaksi jokseenkin samaa mieltä. Esimiehet kuuntelevat, mikäli työntekijöillä on huolia erittäin hyvin, sillä vastaajista 29 henkilöä vastasivat olevansa täysin samaa mieltä siitä. Vastaajista 8 vastasi taas olevansa jokseenkin samaa mieltä, että esimies kuuntelee, kun on huolia.

Suurinta hajontaa tuloksissa oli kysymyksessä jakaako esimies työtehtävät tasapuolisesti (Kuvio 14). Tähän 13 vastasi olevansa täysin samaa mieltä siitä, että esimies jakaa työtehtävät tasapuolisesti. Vastaajista kahdeksan vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja toiset kahdeksan vastasi, että ei samaa eikä eri mieltä. Yksi henkilö vastasi, että on jokseenkin eri mieltä.



Kuvio 14: Työtehtävien jakaminen tasapuolisesti

Tasapuolisuuteen liittyen oli kysymys myös, että kohtelee esimiehesi tiimiä tasapuolisesti. Tässä jälleen oli hieman hajontaa, mutta suurin osa, 19 henkilöä vastasi olevansa täysin samaa mieltä (Kuvio 15).



Kuvio 15: Tasapuolinen kohtelu tiimiä kohtaan

Esimiehen palautteenantamisesta työntekijöilleen vastaajista 14 oli jokseenkin samaa mieltä, että esimies antaa palautetta työstä. Vastaajista kuitenkin kuusi oli täysin samaa mieltä, että saa palautetta esimieheltään työtehtäviin liittyen. Yksi suurimmista osuuksista kokonaisuudessaan kyselyssä sai esimiesten helposti lähestyttävyyttä. Eli jopa 21 henkilöä, kokee että omia läheisiä on helposti lähestyttävä. Tämän lisäksi esimiehen kanssa koetaan kommunikoinnin olevan vaivatonta, sillä 20 henkilöä on täysin samaa mieltä siitä, että esimiehen kanssa on helppo kommunikoida.

Kyselyn lopussa kysyttiin muutamia avoimia kysymyksiä työhyvinvointiin liittyen myymälässä, sekä yrityksessä yleisesti. Tähän yleisimmät kommentit koskivat kiitosta, palautetta, sekä luottamusta. Työntekijät kokevat, että he eivät saa tarpeeksi kiitosta hyvin tehdystään työstään yritykseltä. Halutaan kiitosta myös esimiehen lisäksi, yrityksen tasolta. Palkitsemisjärjestelmään toivotaan myös uudistuksia. Sillä vastaajat kokevat, että tämä motivoisi heitä. Työntekijät toivovat myös lisää tasa-arvoisempaa toimintaa, sekä mikäli työntekijöille tulee keskinäisiä ristiriita tilanteita, tulisi ne selvittää saman tien. Työntekijät toivoisivat myös enemmän tiimihenkeä kohottavia tiimipäiviä ja illanistujaisia. Näiden avulla myös vähemmän töissä olevat pääsisivät myös tutustumaan tiimiin paremmin ja tiimiä saisi yhteneväisemmäksi.

4.2 Myymäläpäälliköiden näkökulmat työhyvinvoinnista

Haastattelussa selvitettiin, että tuliko esimiehille yllätyksiä koskien kyselyn tuloksia. Näissä selvisi, että jollain tasolla heille tuli muutamat asiat yllätyksenä, sillä he eivät olleet tietyistä asioista tietoisia. Esimiehet kokivat tietävänsä suurin pirtein, millaisia tuloksia heiltä tulee. Tämän takia kaikki tulokset eivät olleet täysin uusia. Esimiehet kokivat kuitenkin, että tuloksia tulee pohtia ja tehdä asioille jotain, mikäli jokin asia vaikuttaa siltä, että siihen tulee puuttua tai kehittää.

Kuinka esimies pyrkii kehittämään työhyvinvointia myymälässään, oli yksi kysymys, johon tuli melko samanlaisia vastauksia. Myymäläpäälliköt kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työntekijöidensä työhyvinvointiin vuorovaikutuksellaan, esimerkiksi niin, että he kuuntelevat, keskustelevat ja ovat läsnä. Esimiehet myös haluavat, että jokainen tuntee olonsa viihtyisäksi työympäristössään. Esimiehet haluavat myös näyttää, että he luottavat työntekijöihinsä ja haluavat luoda avoimen keskustelukulttuurin.

Myymäläpäälliköistä suurin osa oli sitä mieltä, että yritys pystyisi kehittämään työntekijöidensä työhyvinvointia erinäisin tavoin. Työhyvinvointia voisi kehittää esimerkiksi tyhy-päivillä. Tyhy-päivät ovat päiviä, jolloin keskitytään työhyvinvointiin. Nämä päivät edesauttaisivat esimerkiksi tiimin yhteishenkeä. Yrityksen palkitsemisjärjestelmä koskien kilpailuja, joita järjestetään myymälöiden välillä, pystyisi hyvin hieman muuttamaan tai kehittämään lisää. Kilpailuja voisi muuttaa esimerkiksi niin, että kilpailuiden palkinnot eivät välttämättä ole juuri materiaalia vaan myös mahdollisesti yhdessä oloa.

Myymäläpäälliköitä haastateltiin flow-tilasta liittyen siihen, kokevatko he itse flow-tilaa. Yksi myymäläpäällikkö koki, että hän ei koe juuri esimiestyöhön kohdistuen flow-tilaa. Hän tuntee enemmän flow-tilaa, kun tekee esimerkiksi osastoa visuaalisesti kehittäviä tehtäviä. Toiselta myymäläpäälliköltä tuli myös samanlaista kommenttia tätä koskien. Hän kokee olleensa flow-tilassa, juuri silloin kun osaston rakentaminen visuaalisesti onnistui hyvin ja myyntiä tämän

ansioista tuli enemmän. Myymäläpäälliköt yleisesti kertoivat tapahtumia, joissa he ovat kokeneet flow-tilan tapahtuneen.

Jokainen kokee nähneensä työntekijöillensä olleen flow-tilan. Haastattelussa selvisi, että myös myymäläpäälliköt pystyvät osaltansa vaikuttamaan työntekijöidensä flow-tilaan. Esimiehet pystyvät esimerkiksi tarjoamaan hieman haastetta ja tätä kautta kannustamaan työntekijät tekemään asioita, mitä ei välttämättä normaalisti tekisi. Yksi myymäläpäällikkö mainitsi, että kun hän tarjosi haastetta työntekijälleen, aluksi vastaanotto oli hieman laimea. Työntekijän päästessä kuitenkin työn touhuun, häneltä tuli palautetta, että hän arvostaa mahdollisuutta päästä harjoittelemaan uusia asioita. Hän myös kertoi olleensa hyvin innoissaan tästä uudesta haasteesta. Myös kolme muuta myymäläpäällikköä kertoivat, että he näkevät flow-tilaa satunnaisesti työntekijöissään. He näkevät flow-tilan niin, että työntekijä keskittyy työhönsä ja on hyvin ylpeä siitä.

Työn imua tuntee kolme esimiestä. He kokevat, että tykkäävät työstään ja työtehtävät eivät aina ole samanlaisia. Töiden ollessa mieluisia ja työtehtävät erilaisia, kokevat he, että se pitää mielenkiinnon yllä. Yksi myymäläpäällikkö taas koki, että ei tunne erityisesti työn imua. Esimiehiltä kysyttiin, näkevätkö he työn imua työntekijöissään. Yksi myymäläpäällikkö kertoi, että välillä satunnaisesti näkee työntekijöillensä työn imua. Haastateltava kertoi, että näkee työn imun niin, että työntekijä ottaa lisää vastuuta enemmän kuin aikaisemmin. Työntekijä myös haluaa sitä haastetta ja vastuuta ja tämä on luonut sen mahdollisuuden, että työntekijällä on pidempi aikainen motivaatiotila. Osa myymäläpäälliköistä taas koki, että ei usein näe työn imua työntekijöissään.

Haastattelussa kysyttiin, että kokevatko myymäläpäälliköt niin, että jokainen työntekijä tietää omat roolinsa, tavoitteensa ja vastuunsa. Haastattelu tuloksissa selvisi, että myymäläpäälliköt kokevat, että näitä tulisi selkeästi kerrata. Jokainen työntekijä ei tiedä, mitä heiltä odotetaan työtehtäviinsä kohdistuen. Roolit, tavoitteet ja vastuut tulisi siis myymäläpäälliköiden mielestä nostaa esille hieman useammin, jotta jokainen olisi tietoinen mitä hänen tehtäviinsä kuuluu.

Haastattelussa pyrittiin selvittämään myös, että kokevatko myymäläpäälliköt tarvitsevansa lisää aikaa työntekijöidensä kanssa keskusteluun. Haastattelun tuloksissa selvisi, että melkein jokainen esimies kokee tarvitsevansa lisää aikaa työntekijöidensä kanssa säännöllisesti keskustelemiseen. Toisaalta yksi myymäläpäällikkö taas koki, että aikaa tulee itse järjestää, sillä sitä on riittävästi. Haastatteluissa nousi esille, että esimiehet pyrkivät kuitenkin järjestämään työvuorot niin, että he näkevät työntekijöitä edes hieman enemmän. Työntekijöiltä toivotaan, että mikäli heillä on tarve keskustella asioista myymäläpäälliköiden kanssa, tulisi heidän myös asia ottaa esille.

5 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Haastattelun tuloksista pystyy päätellä, että jokaisen rooli, tavoitteet ja vastuut eivät ole täysin selvät. Näin ollen myös työntekijät saattavat kokea, että heitä ei kohdella tasapuolisesti tehtävänannon suhteen. Mikäli työntekijöille nämä tekijät eivät ole selkeät, vaikuttavat ne melko varmasti myös tasapuolisuuden tunteeseen. Jokainen työntekijä ei kuitenkaan vaate liikkeen myyjänä pysty kaikkea samaa tekemään kuin toiset. Myymälän koko saattaa myös vaikuttaa siihen, kuinka myymäläpäälliköt kokevat, että heillä on aikaa keskustella työntekijöidensä kanssa. Pienimmissä myymälöissä tämä saattaa olla haasteellisempaa, kun ei kaikkia työntekijöitä usein näe. Vaikka esimiehet kokevat, että työntekijät kokevat satunnaisesti flow-tilaa tai työn imua ei se välttämättä tarkoita, että itse kyseessä oleva työntekijä sitä tuntisi. Tämä kuitenkin näkyy esimiesten mielestä satunnaisesti, joten hyvin mahdollista on, että työntekijät kokevat itsekin flow-tilaa ja työn imua.

Kyselyn tuloksista selvisi, että eroja myymälöiden välillä on hieman liittyen työhyvinvointiin. Vaikka näitä eroja olikin hieman niin, pääasiallisesti tulokset vaikuttivat melko hyviltä. Näistä sai hyvän kuvan tämänhetkisestä tilanteesta, vaikkakin yhden myymälän tulokset jäivät melko suppeiksi. Näistä kolmesta kuitenkin, jokainen vastasi ja tämän takia heille tulokset ovat hyvin selkeitä ja sellaisia, joita he pääsevät tulosten avulla kehittämään. Yleisesti vastaajamäärä oli hyvä, sillä vastaajia oli 30 henkilöä 37:stä.

Kokonaisuudessaan Espoon myymälöiden työhyvinvoinnin nykytilanne on suhteellisen positiivinen. Jokaisella myymälällä kuitenkin tiedonkulku ja kiitoksen antaminen nousi esille, joten tässä kaikilla on vielä parantamisen varaa. Vaikka muutoksia ja muita suuria mullistuksia on tapahtunut myymälöissä, ei se huomattavasti tuloksissa näkynyt. Vaikka kysely oli auki vastaamiselle yt-neuvotteluiden aikana, ei tämä kuitenkaan huomattavasti näyttänyt vaikuttavan tuloksiin. Tulokset olivat pääosin positiivisia, mutta kehittämistä jokaisella myymälällä on.

Opinnäytetyön tutkimusosuudessa selvisi, että vastaajat kokevat jokaisen olevan myös vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Tähän liittyen yksilötasolla kehittämisehdotuksena on oman työhyvinvointitilansa tunnistaminen ja edistäminen. Tähän pystyy hyödyntämään esimerkiksi luvussa 2.4 ilmi tullutta oman työhyvinvoinnin tikkataulua. Tämän avulla yksilöt pystyvät arvioimaan ja tunnistamaan asioita liittyen omaan työhyvinvointiinsa.

Tiimityöskentelyssä oli tutkimuksen mukaan hieman parannettavaa, joten kehittämisehdotuksena tiimeille on erilaisten työkalujen käyttäminen työhyvinvointi asioissa. Työhyvinvointi-kirjassa kerrotaan, että yhteistyötä pystyy työhyvinvoinnin näkökulmasta kehittämään. Vastaajat toivoivat lisää yhteisiä tapahtumia, näiden avulla myös pystyisi edistämään lisää työyhteisön välistä vuorovaikutusta ja yhteneväisyyttä. Tähän tarvitaan myös tiiminjäsenten omaa tahtoa, jotta esimerkiksi tiimipäivät pystytään järjestämään vapaa-ajalla. Palautteen antaminen esiintyi myös vastaajilta tulleista vastauksista koskien kehitettävää osuutta työhyvinvoinnista.

Tähän jokainen työntekijä pystyy vaikuttamaan, opettelemalla antamaan enemmän palautetta toisilleen. Luvussa 2.4 kerrottiin tavoitetähtityöskentelystä. Tätä Yritys X pystyisi hyödyntämään tiimityöskentelyn työkaluna. Tämän avulla tiimit pystyvät esimerkiksi tiimin kanssa pohtimaan mitä he tarvitsevat ja mitkä ovat heidän tavoitteitaan.

Esimiestasolla kehittämissuhteiksi tulosten perusteella muodostui tasapuolisuuden ja vuorovaikutuksen kehittäminen (Kuvio 16). Esimiehen tulee jakaa työtehtävät niin, että jokainen kokee saavansa omaan rooliin kohdistuvia työtehtäviä. Tämän takia onkin hyvin tärkeää, että jokainen työntekijä tietää omat vastualueensa ja työtehtävänsä. Tätä esimiehet pystyvät kehittämään niin, että vastuut, tavoitteet ja roolit kerrataan riittävän usein. Vastaajien joukosta muutama henkilö toivoi myös lisää vuorovaikutusta esimiehen kanssa. He toivoivat, että olisi enemmän aikaa keskustella esimiestensä kanssa. Kehittämissuhteiksi tähän osa-alueeseen olisi esimerkiksi se, että jokainen esimies ottaisi säännöllisesti yhteyttä jokaiseen työntekijään. Tuloksissa ilmeni myös, että toivotaan työhyvinvoinnin kehittämistä ja seuranta lisää. Tähän esimiehet pystyvät vaikuttamaan omalla toiminnallaan myymälässään. Esimiehen, kuten alaistenkin tulee antaa palautetta työstä.

KEHITTÄMISEHDOTUKSET TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN	
Yksilötaso:	<ul style="list-style-type: none"> • Erilaiset työkalut oman työhyvinvoinnin tunnistamiseen ja edistämiseen (esimerkiksi oman työhyvinvoinnin tikkataulu)
Tiimitaso:	<ul style="list-style-type: none"> • Tiimin erilaiset työkalut työhyvinvointia koskien (esimerkiksi tavoitetähtityöskentely) • Tiimin yhteiset tapahtumat ja yleinen ryhmäytyminen • Palautteen antaminen
Esimiestaso:	<ul style="list-style-type: none"> • Tasapuolisuuden ja vuorovaikutuksen kehittäminen • Palautteen antaminen • Työhyvinvoinnin kehittäminen ja seuranta omassa myymälässä
Yritystaso:	<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointikyselyt • Säännöllinen seuranta • Palkitseminen

Kuvio 16: Kehittämissuhteukset työhyvinvoinnin edistämiseen

Yritystasolla kehittämissuhteiksi on säännölliset työhyvinvointikyselyt, eli useammin kuin muutaman vuoden välein. Mikäli joka vuosi lähettäisi työhyvinvointikysely pystyttäisiin tarkemmin myös seuraamaan tuloksia. Tärkeää on pystyä kartoittamaan työhyvinvoinnin tilaa, sillä työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara. Palkitsemisjärjestelmään toivotaan myös muutoksia. Yritys pystyy pohtimaan tätä ja katsomaan kokeeko tarpeelliseksi muuttaa palkitsemisjärjestelmäänsä. Palkitsemisen ei tarvitse olla aina aineellista.

Kehittämisehdotukset käytiin toimeksiantajayrityksen kanssa läpi. Toimeksiantajayritys oli hyvin tyytyväinen kehittämisehdotuksiin ja koki, että näitä toimenpiteitä pystytään hyvin hyödyntämään tulevaisuudessa. Yritys X haluaa myös jatkossa selvittää työhyvinvoinnin tilaa useammin, sekä seurata sitä säännöllisesti. Toimenpiteisiin ryhdytään mahdollisimman pian ja Yritys X valitsee kehittämisehdotuksista heille tarpeellimmat työkalut. Tämän avulla Yritys X pääsee edistämään työntekijöidensä työhyvinvointia.

6 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada selville työhyvinvoinnin nykytila ja antaa kehittämisehdotuksia työhyvinvointia koskien. Tavoitteet saavutettiin melko hyvin, sillä vastaajia oli riittävästi ja kehittämisehdotuksia myös muodostui. Kolmea myymälää koskien vastaukset olivat hyvin kattavia ja niistä sai kuvan nykytilanteesta. Yhdessä myymälässä vastaajia ei ollut paljoa, joten tässä tulokset eivät välttämättä ole täysin luotettavia. Tavoitteena oli kuitenkin saada hyvin selkeä kuva tämänhetkisestä tilanteesta jokaisessa myymälässä, joten tämän takia tavoitteet eivät aivan täyttyneet. Kysely takasi kuitenkin, että tämä yksi myymälä, jossa vastaajia ei paljoa ollut, pystyi kuitenkin samaan jonkinlaisen käsityksen tämänhetkisestä työhyvinvointi tilastaan. Vaikka tuloksia ei kuitenkaan pysty yleistämään.

Kyselyyn vastaajia ei tässä tutkimuksessa ollut paljoa, sillä haluttiin selvittää juuri näiden myymälöiden tilannetta, eikä muiden. Tämä sen takia, että näissä myymälöissä on ollut muutoksia ja muita tilanteita, jotka mahdollisesti vaikuttavat työhyvinvointiin. Kyselyn valitseminen kuitenkin tässä tutkimuksessa vaikutti luontevalta sillä, vastaajat pystyivät olla nimettömiä ja kertomaan asiat niin kuinka ne ovat. Anonyymiyys helpottaa vastaajia vastaamaan rehellisesti ja avoimesti, sillä vastauksia ei pysty yksilöimään. Anonyymiyden avulla pyrittiin myös saamaan riittävästi vastaajia.

Kyselyn avulla saatiin tehtyä konkreettisia kehitysehdotuksia, joten tämä osuus myös tutkimuksesta onnistui melko hyvin. Kehittämisehdotuksia voisi olla hieman enemmän, mutta kokonaisuuteen nähden kehittämisehdotuksien avulla myymälät pystyvät jo jollain tasolla kehittämään omaa työhyvinvointiaan työympäristöissään. Tutkimuksessa hyödynnettiin myös haastattelumenetelmää, jolla pyrittiin selvittämään, kuinka esimiehet pystyvät vaikuttamaan työhyvinvointiin. Tulosten avulla sai selvyyden siitä, millä tavoin esimiehet kokevat työhyvinvoinnin myymälässään ja yrityksessä yleisesti. Tuloksissa selvisi myös, että kuinka esimiehet kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työntekijöiden työhyvinvointiin. Tavoitteet haastattelusta täyttyivät, sillä vastaajat vastasivat avoimesti ja selkeästi.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyö ja sitä koskevat kyselyt ja haastattelut onnistuivat hyvin. Toimeksiantajayritys ei ole aiemmin suorittanut yhteen tiettyyn alueeseen kohdistunutta

työhyvinvointikyselyä. Opinnäytetyön avulla Yritys X pystyy syventymään tietyn alueen työhyvinvoinnin nykytilaan. Kysely antoi mahdollisuuden selvittää nykytilannetta Yritys X:n työhyvinvoinnista tietyissä kohde myymälöissä. Haastattelun avulla sai käsityksen siitä, millä tavoin esimiehet pystyvät vaikuttamaan työhyvinvointiin. Kyselyn ja haastattelun pohjalta pystyi tehdä konkreettisia kehittämissuunnitelmia. Yritys X pystyy hyödyntämään näitä tuloksia, sekä kehittämissuunnitelmia myös laajemmin tulevaisuudessa. Yhteistyö Yritys X:n toimeksiantajan kanssa onnistui erittäin sujuvasti ja toimivasti. Työhyvinvointi on kiinnostanut minua jo suuresti opintojeni aikana, joten tutkimusaihe oli mielestäni erittäin mielenkiintoinen.

Opinnäytetyö saatiin päätökseen tavoiteaikataulussa ja koko opinnäytetyöprosessi onnistui melko mutkattomasti. Ainoana haasteena oli työntekijöitä koskevat lomautukset. Maslowin tarvehierarkiassa, jota käytetään työhyvinvoinnin mittaamiseen ja arvioimiseen, mainitaan että mikäli työntekijä ei tunne työtehtäviensä jatkuvan vaikuttaa se siihen, että turvallisuuden tunteen porras ei välttämättä täyty (Ojala & Ahonen 2005, 29). Tutkimuksen luotettavuutta saattaa kuitenkin heikentää työntekijöihin kohdistuvat lomautuksen uhan tunne. Sillä tämä saattaa vaikuttaa työntekijöiden tuntemuksiin kohdistuen yritykseen. Työntekijöistä suuri osa on työskennellyt toimeksiantajayritykselle useita vuosia, joten vastausten luotettavuuteen ei lomautuksen uhka välttämättä kuitenkaan suuresti vaikuta. Kysely lähetettiin aikana, jolloin suurin osa vastaajista ehti vastaamaan ennen kuin he tiesivät lomautuksesta. Työhyvinvointi on kokonaisuudessaan usein pitkän ajan tulosta, jolloin hetkellinen tilanne ei välttämättä vaikuta kokonaistuloksiin. Tämä on kuitenkin aina mahdollista, mutta pääsääntöisesti tulosten luotettavuus on melko hyvällä tasolla.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12.painos. Helsinki: Tammi.

Järvinen, P & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.

Manka, M-L & Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. 2.painos. Helsinki: Alma Talent.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät- Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Otala, L & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2.painos. Helsinki: WSOYpro.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9. painos. Vantaa: Hansaprint Oy.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand

Sähköiset

Hankonen, R. 2015. Esimies, huolehdi itsestäsi! Viitattu 02.03.2020.

<https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/esimies-huolehdi-itsestasi>

Heikkilä, T. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 20.02.2020.

<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Hänninen, H. 2018. Yhteistyössä parempaan työhyvinvointiin. Viitattu 13.04.2020.

<https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/tyohyvinvoinnin-mittarit-uudistuvat-yhteistyossa-parempaan-tyohyvinvointiin/>

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Yt-neuvottelut. Viitattu 12.04.2020.

<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/yhteistoiminta-ja-yt-neuvottelut/>

Jyväskylän yliopisto. 2015. Määrällinen tutkimus. Viitattu 17.02.2020.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Koivuranta, J. Työhyvinvointi. Viitattu 26.03.2020.

<http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvinvointi.pdf>

Laaksonen, N. 2017. Työhyvinvointi on kokemus. Viitattu 29.02.2020.

<https://essee pankki.proakatemia.fi/tyohyvinvointi-on-kokemus/>

Mattila, L & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Viitattu

30.03.2020. https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Mehiläinen. Työuupumus, burn out. Viitattu 12.04.2020.

<https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyohyvinvointi/tyontekijan-hyvinvointi/tyouupumus>

Tribe. 2015. Tarvehierarkia työelämässä. Viitattu 13.04.2020.

<https://www.tribe.fi/keho-ja-mieli/tarvehierarkia-tyoelamassa/>

Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. Viitattu 26.03.2020.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työterveyslaitos. Terveiden edistäminen. Viitattu 27.03.2020.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 27.03.2020.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Västilä, T. 2016. Työyhteisön hyvinvoinnin mittarit kuntoon. Viitattu 13.04.2020.

<https://telma-lehti.fi/tyoyhteison-hyvinvoinnin-mittarit-kuntoon>

Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvoinnin koostuminen (Virolainen 2012, 13)	7
Kuvio 2: Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvauksellisesti (Ojala & Ahonen 2005, 29)	10
Kuvio 3: Osa-alueita työhyvinvoinnin edistämiseen (Virolainen 2012, 153)	13
Kuvio 4: Oman työhyvinvoinnin tikkataulu (Manka & Manka 2018, 120)	14
Kuvio 5: Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen eroja (Heikkilä 2014)	17
Kuvio 6: Vastaaajien ikä ja keskimääräinen viikkotyöaika	23
Kuvio 7: Kohtuullinen korvaus työstä	24
Kuvio 8: Kiitos hyvin tehdystä työstä	25
Kuvio 9: Tiedonkulku ja yleinen kommunikointi	25
Kuvio 10: Tiimityöskentely	26
Kuvio 11: Kiusaaminen, häirintä tai syrjintä työyhteisössä	27
Kuvio 12: Fyysinen kuormitus	27
Kuvio 13: Henkinen kuormitus	28
Kuvio 14: Työtehtävien jakaminen tasapuolisesti.....	29
Kuvio 15: Tasapuolinen kohtelu tiimiä kohtaan	29
Kuvio 16: Kehittämisehdotukset työhyvinvoinnin edistämiseen	33

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake 40

Liite 1: Kyselylomake

Yksilö

4. Minua kuunnellaan työyhteisössäni

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

5. Minua arvostetaan työyhteisössäni

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

6. Pidän työstäni

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

7. Koen saavani kohtuullisen korvauksen työstäni

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

8. Koen saavani tarpeeksi kiitosta hyvin tehdystä työstäni

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

9. Kuinka usein saan rakentavaa palautetta työstäni

Valitse vaihtoehdoista se, mikä itsesi kohdalla on lähempänä totuutta

- Kerran viikossa
- Kerran kuukaudessa
- Kerran vuodessa
- En osaa sanoa

Muu: _____

10. Koen työstä johtuvaa stressiä

Valitse vaihtoehdoista se, mikä itsesi kohdalla on lähempänä totuutta

- En koskaan
- Harvoin
- Joskus
- Usein
- Aina
- En osaa sanoa

Työyhteisö

11. Tiedonkulku ja yleinen kommunikointi on sujuvaa

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

12. Työyhteisössäni on hyvä työilmapiiri

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

13. Saan apua työtovereiltani työtehtäviin liittyen mikäli tarvitsen

- En koskaan
- Harvoin
- Joskus
- Usein
- Aina
- En osaa sanoa

14. Olen huomannut ristiriitoja työtovereideni välillä

Valitse vaihtoehdoista se, mikä itsesi kohdalla on lähempänä totuutta

- En koskaan
 Harvoin
 Joskus
 Usein
 Aina
 En osaa sanoa

15. Työyhteisössäni tiimityöskentely toimii

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

16. Työyhteisössäni esiintyy kiusaamista, häirintää tai syrjintää

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Työtehtävät

17. Koen että työni on fyysisesti raskasta

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

18. Koen että työni on henkisesti raskasta

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

19. Tekisin mielelläni haastavampia työtehtäviä

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

20. Saan tarvittavan perehdytyksen työtehtäviini

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

21. Minulle on selvää mitä minulta odotetaan työtehtäviini liittyen

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

22. Koen työtehtäväni mielekkääksi

Valitse vaihtoehdoista se, mikä itsesi kohdalla on lähempänä totuutta

- En koskaan
- Harvoin
- Joskus
- Usein
- Aina

28. Esimieheni antaa minulle palautetta työstäni

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

29. Esimieheni on helposti lähestyttävä

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

30. Esimieheni kanssa on helppo kommunikoida

1. Täysin eri mieltä 2. Jotseenkin eri mieltä 3. Ei samaa eikä eri mieltä 4. Jotseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Avoimia kysymyksiä

33. Onko mielessäsi kommentteja liittyen työhyvinvointiin myymälässänne/yrityksessä? Positiivisia tai negatiivisia ajatuksia.

34. Millä tavoin mielestäsi työhyvinvointia pystyisi kehittämään?

35. Haluatko antaa jotain palautetta yritykselle tai esimiehellesi työhyvinvointiin liittyen?
