



Harikabet Oy: henkilöstön työhyvinvoinnin kartoitus

Elmedina Suka

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Harikabet Oy: henkilöstön työhyvinvoinnin kartoitus

Elmedina Suka
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2020

Tämä opinnäytetyö on toteutettu kampaamoketjulle Harikabet Oy:lle. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa toimintaehdotuksia yritykselle, miten he voivat lisätä motivaatiota ja työhyvinvointia. Kehittämistyöllä kartoitetaan yrityksen tämän hetkinen tilanne työhyvinvoinnista ja sen avulla voidaan kehittää tätä.

Tietoperusta koostuu kolmesta pääaiheesta: työntekijän motivoitumisesta, työn merkityksellisyydestä ja esimiestyöskentelystä. Teoriaosuuden sisältö on tutkimuksen tukena ja

tutkimus suoritettiin kvantitatiivisella ja kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Työ toteutui sähköisellä kyselyllä ja sen tueksi haastateltiin yhtä yrityksen esimiestä. Kyselyn vastausprosentti oli 29%.

Henkilöstön hyvinvointi sai kyselyn tuloksien mukaan keskiarvon 4.0/5 ja tämä on erittäin hyvä. Tutkimuksessa ilmeni, että säännöllisiä kehityskeskusluita, palavereita ja aktiviteettejä kaivataan lisää. Työhyvinvoinnin seuraamisen tueksi työhyvinvointikyselyitä olisi jatkossakin suositeltavaa tehdä. Tuloksissa nousseista asioista on koottu kehittämis ehdotustaulukko, jossa on lueteltu tarkemmin kehittämisen vaikutukset.

Harikabet Oy:n työhyvinvointi on erinomainen. Työyhteisö, työn merkityksellisyys, palkitseminen ja työssä onnistuminen sekä esimiehen tuki ovat merkittäviä tekijöitä tutkimuksen mukaan. Tutkimuksessa ilmeni, että useampi kokee tarvitsevansa henkilökohtaista tukea esimieheltä. Työyhteisö on yrityksessä kannustava ja sillä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Tulosten perusteella on lueteltu konkreettisia kehittämis ehdotuksia, joita yrityksen on suositeltavaa käyttää.

Elmedina Suka

Mapping Harikabet Oy` s staff well-being at work

Year 2020

Pages

36

This is a bachelor thesis that has been carried out for a beauty salon chain; Harikabet Oy. The aim of this thesis project was to examine the factors that increase well-being at work and give practical suggestions to the company about how it can increase motivation and well-being at work. The research maps out the company's current situation regarding well-being at work in order to further develop the strategies of well-being in the company.

The theoretical section consists of three main subjects: the motivation of employees, the significance of work, and the manager's work. This section supports the empirical research, which was carried out with quantitative and qualitative research methods with an online web survey and an interview with one manager. The response rate to the survey was 29%.

According to the survey, the staff's well-being is 4.0/5 and this is very good. The research showed that regular development discussions, meetings, and activities should be at a higher rate. To support the monitoring of well-being at work, it is recommended to do continuous surveys also in the future. According to the results of the survey, development is required, which has been collected and displayed on a table.

Harikabet Oy's well-being seems to be excellent. The work community, the significance of work, rewarding, and the support of the manager are all factors that are very important according to the research. The study revealed that employees need support from their managers. The work community in this company is very supportive and it has an important value for well-being at work. Based on the research results, development suggestions are listed, which are recommended to be used by the company.

Keywords: well-being at work, work motivation, manager, work community

Sisällys

1	Johdanto	7
1.1	Kauneusala.....	8
1.2	Yritysesittely	8
2	Motivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät	9
2.1	Työmotivaation tekijät.....	9
2.2	Työmotivaation ominaisuudet.....	11
2.3	Motivaatioteoriat	12
3	Työn palkitsevuus.....	13
3.1	Työn kehittäminen.....	15
3.2	Työhyvinvointi kilpailuetuna	15
4	Esimiestyöskentely	16
4.1	Esimiehen lakisääteiset vaatimukset	16
4.2	Työhyvinvointia johtamalla	17
5	Tutkimusmenetelmät.....	17
5.1	Kysely	18
5.2	Haastattelu	18
6	Esimiehen toimintatavat työyhteisössä	19
7	Kyselytutkimuksen tulokset	20
7.1	Taustatiedot.....	21
7.2	Motivaatio	22
7.3	Työyhteisö	23
7.4	Työ.....	24
7.5	Esimies	26
7.6	Avoimien kysymysten vastaukset	27
8	Kehittämissuhteet.....	28
9	Johtopäätökset.....	30
	Lähteet	31
	Kuvat.....	33
	Kaavat	33
	Taulukot.....	33
	Liitteet	34

1 Johdanto

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Organisaation piirteet, esimiestoiminta, työyhteisö ja työntekijän tunne työn hallinnasta sekä näkemys työyhteisöstään vaikuttavat työhyvinvointiin (Docentum, 2020). Työhyvinvointi rakentuu terveyslaitoksen mukaan mielekkästä ja sujuvasta työstä. Terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä, jossa on turvallista, on tämä hyvinvoiva työpaikka. Eu-progressin määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota työntekijät ja työyhteisö ammattitaidollaan tekevät johdetussa organisaatiossa. Henkilökunta kokee olevansa mielekkäässä ja palkitsevassa työssä, jonka rinnalla se tukee heidän elämänhallintaansa. (Kehusmaa 2011, 13-14)

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kampaamoketjulle Harikabet Oy:lle. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa toimintaehdotuksia yritykselle, miten he voivat lisätä työntekijöiden motivaatiota ja työhyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää minkälaiset tekijät lisäävät työtyytyväisyyttä. Tutkimuksessa keskityn kuinka motivaatiotekijät ja esimiestoiminta vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Toteutan tämän tutkimuksen työpaikalleni, jossa itse aloitin työharjoittelijana melkein neljä vuotta sitten. Valmistumisen jälkeen jatkoin yrityksessä ja kolme vuotta myöhemmin minusta tuli esimies. Olen itse ollut kahdessa eri roolissa, työntekijänä ja esimiehenä, joten tämä oli minulle kiinnostava aihe ja tutkia asiaa kahdesta eri näkökulmasta.



Kaava 1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoita ja tutkimuskysymykset

Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara ja henkilöstön työmotivaatio on erittäin merkityksellinen asia yrityksessä. Etenkin asiakaspalvelutyössä motivaation ylläpitäminen on tärkeää, koska ulkopuoliset tekijät, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa omasta puolestaan vaikuttavat työntekijän motivaatioon myös. Yrityksen toiminto perustuu alalla, jossa asiakaspalvelulla on tärkeä rooli työssä. Näin ollen henkilöstön hyvinvointi on merkityksellinen. Kauneudenhoitoalalla on paljon kilpailua ja alan vaihtuvuus on yleistä. Tämän alan työntekijät, erityisesti kampaajat joutuvat päivittäisiin erilaisiin, haastaviin tilanteisiin. He toimivat samalla niin sanotusti kuin psykologit tiiviissä asiakaspalvelussa. Työntekijän asenne ja työskentelytapa ovat vaikuttavia tekijöitä työnteossa ja työntekijän henkisellä hyvinvoinnilla on suuri merkitys. Valitsin tämän aiheen, sillä haluan selvittää henkilöstön tämän hetkisen työtyytyväisyys tilanteen ja mitkä motivaatiotekijät vaikuttavat työhyvinvointiin kokonaisuudessa. Yrityksen henkilöstölle ei ole aiemmin toteutettu työtyytyväisyys kyselyä, joten tutkimuksen tuloksista on varmasti hyötyä.

1.1 Kauneusala

Suomessa hiusalan ammattilaisia on arvioltaan noin 15 000. Suurin osa hiusalan ammattilaisista ovat ammatin-tai liikkeenharjoittajina toimivia yrittäjiä. Useampi ammattilainen toimii yksinyrittäjänä jonkun muun yrittäjän liiketilassa. Hiusyrittäjä maksaa sovittua kiinteää vuokraa tai palvelutyön tuloksesta sovittua prosenttiosuutta vastaan. Suomessa työllisyystilanne on vaihtelevaa riippuen paikkakunnasta. Etelä-Suomessa työpaikkoja saattaa olla vähemmän kuin työnhakijoita. Moni yritys on joutunut lopettamaan toimintansa ja parturi-kampaamopalveluiden työllisyystilanne on heikentynyt hieman korkean arvonlisäveron vuoksi. Arvonlisäveron nousu on vaikuttanut erityisesti alan yrittäjille. Palkallisia alan ammattilaisia on vähemmän kuin yrittäjiä. Tosin lähivuosina alalta jää eläkkeelle monia, mikä tarjoaa tulevaisuudessa työllistymismahdollisuuksia enemmän. (Ammattinetti 2017)

Opintopolun sivuilta löytyi 64 ammattikoulua, jossa tarjotaan hiusalan koulutusta peruskoulusta valmistuville. Kampaaja-opiskelijoista moni lopettaa jo ennen valmistumista. Tämä ala painottuu vahvasti asiakaspalveluun ja se vaatii paljon joustoa ja henkistä vahvuutta. Fyysisesti ja psyykkisesti vaativa ala on hyvin vaihtelevaa ja usealla työura tällä alalla on lyhyt.

1.2 Yritysesittely

Harikabet Oy on kampaamoketjuyritys, joka toimii Uudenmaan alueella. Perheyrityksen ensimmäisen kampaamoliikkeen perusti lohjalainen Maarit Salo vuonna 1986 ja tämän jälkeen vuonna 2005 hänen tyttärensä Hanna-Riikka Salon on toiminut yrittäjänä ja liiketoimintajohtajana. Harikabet Oy on Salon Klipsin tytäryhtiö ja ne toimivat yhteisellä markkinointinimellä. Liikkeitä on tällä hetkellä yhteensä 16 Espoossa, Helsingissä, Vantaalla,

Lohjalla, Nummelassa sekä Järvenpäässä, Keravalla ja Hyvinkäällä. Vuonna 2000 Salon Klipsi aloitti yhteistyön S-ketjun kanssa ja on osa S-ketjua. Suurin osa liikkeistä sijaitsevat Emotionin tai Sokoksen yhteydessä. Lohjalla ja Espoossa Leppävaarassa toimivat suurimmat liikkeet. Salon Kilpsissä on noin 80 työntekijää ja yrityksen kaikki työntekijät ovat palkkasuhteessa. Yrityksessä toimii 13 esimiestä ja vuorovastaavaa. Vastuuhenkilöt ovat hyvin läsnä työntekijöiden kanssa päivittäin ja heillä on myös vaikutusmahdollisuudet jokaisen yksilön motivaatioon ja työhyvinvointiin.

2 Motivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät

Motivaatio on ihmisen sisäinen tunnetila, joka ohjaa ihmisen käyttäytymistä. Motivaatio tapahtuu ihmisen omassa mielessä eikä kukaan, kuten esimies, voi synnyttää kenellekään sisäistä motivaatiotilaa. Motivaatio eli sisäinen tunnetila saa ihmisen sitoutumaan aktiivisesti ja oma-aloitteisesti saavuttamaan asioita. (Kontiainen & Skyttä 2010, 39)

Erilaiset luontaisedut kuten liikuntaselvit tai muut samantapaiset hyödyt edistävät väliaikaisesti hyvinvointia. On ymmärrettävä organisaation työhyvinvoinnin kokonaisuus ja sen tekijät, joista hyvinvointi syntyy yrityksessä, jotta saa aikaan hyvän työelämän. Kirjailija Satu Salojärvi toteaa Talouselämän Minä väitän -kolumnissa että työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen käsite vaan sillä ajetaan erilaisia tarkoituksia. (Kehusmaa 2011, 13)

Antropologi David Graeber tutki, että Iso-Britanniassa 37 prosenttia ja Hollannissa 40 prosenttia kokee työnsä merkityksettömäksi eli työpaikalla tai työtehtävät eivät ole ollenkaan motivoivia, jolloin työtä tekee pahemmin rahan takia vain (Berlin 2019, 23). Eli lähes puolet tutkittavasta kohderyhmästä ovat epämotivoituneita työstään tai kokevat tekevänsä työnsä vain saadakseen ansiotulosta.

2.1 Työmotivaation tekijät

Työmotivaatio muodostuu ihmisen sisäisten ja ulkoisten tekijöistä, jotka virittävät ihmiselle energiaa tehdä tavoitteellista työtä ja käyttäytyä sen mukaiseen suuntaan. Sisäiset motivaation tekijät ovat ihmisen psykologisia tarpeita ja arvoja. Ulkoiset tekijät määrittävät erilaisista ympäristö- ja tilannetekijöistä ja näitä ovat esimerkiksi työolosuhteet, toiselta saatu palaute ja johtaminen. (Kauhanen 2015, 101)

Perustekijät.	Motivaatiotekijät
<ul style="list-style-type: none"> • Turvallisuus, tietotulevasta • Oikeudenmukaisuus • Ilmapiiri, kulttuuri • Ihmissuhteet • Palkka, sosiaaliset edut • Työkalut • Työolosuhteet • Yhteistyön sujuvuus • Johtamisen laatu 	<ul style="list-style-type: none"> • Työn sisällön mielekkyys • Toimintavapaus, itsenäisyys • Osallistumismahdollisuus • Kehittymismahdollisuus • Kykyjen käyttömahdollisuus • Kiihokkeet, onnistumispalkinnot • Aikaansaaminen, onnistuminen • Tunnustus, palaute tuloksista • Haasteellisuus, vaihtelevuus • Vastuu, työn merkitys • Tavoitteiden kiinnostavuus • Mahdollisuus toteuttaa itseään • Samaistuminen itseään suurempaan

Kuva 1 Motivaatioon vaikuttavat tekijät

Kuvassa 1 (Konttinen & Skyttä 2010, 42) on lueteltu motivaatioon vaikuttavia perustekijöitä. Perustekijöinä ovat ne asiat, jolla työntekijä pystyy toteuttamaan työtehtävänsä, kuten työvälineet ja työolosuhteet. Myös kulttuuri, ilmapiiri ja oikeudenmukaisuus sekä turvallisuus ovat perustekijöitä, jotka varmistavat työntekijän mahdollisuudet saavuttaa työtehtävänsä. Motivaatiotekijöinä on lueteltu asioita, jotka syventävät motivaatiota, kun perustekijät ovat kunnossa. Palkka on perustekijä ja onnistumispalkkio motivaatiotekijä, joka lisää motivaatiota entistä enemmän. Samoin myös muut listatut asiat, kuten toimintavapaus, palaute tuloksista, vaihtelevuus ja mahdollisuus toteuttaa itseään.

Työmotivaation kestoan vaikuttavat eri tekijät kuten työntekijän oma osaaminen, työn vaatavuus ja työssäoloaika. Työhaasteiden alkuvaiheessa osaamisen taso ei ole vielä niin korkealla kuin työ vaatii, jolloin huippuinnostuksen ylittäminen on vaikeampaa. Kun osaamistaso lähestyy enemmän vaatavuustasoa tai menee sen yli, silloin työntekijällä on motivaatio huipussaan. Vaikka silloin osaamistaso on hyvä, niin haasteellisuus vaatii vielä enemmän tarkkuutta työn teossa. Jos työn osaamistaso ylittää haasteellisuustason, on hyvä pitää kehityskeskustelua työntekijän kanssa, jotta työntekoa saadaan taas rikastettua ja työntekijä innostumaan omasta työtehtävästään. Rahallinen palkkio ei ole varsinainen motivaatioon vaikuttava tekijä. Sitä voi käyttää kuitenkin kiihokkeena lisätäkseen tehokkuutta työssä ja työn määrää. Vaikka työntekijän rahallinen palkka olisi kaksinkertainen se ei kuitenkaan paranna työntekoa innostavammaksi. (Konttinen & Skyttä 2010, 43-45)

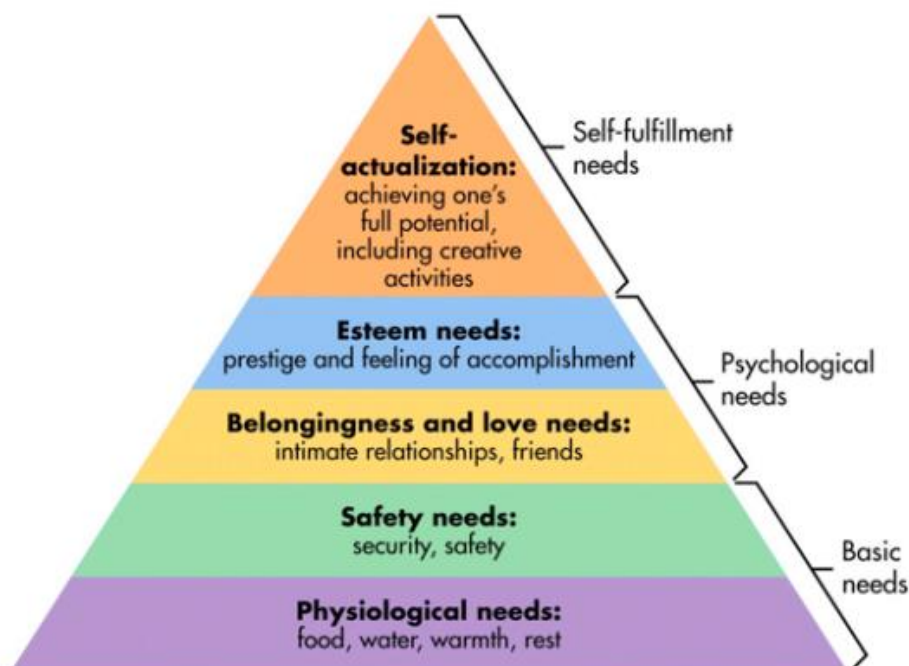
Työmotivaatio on ollut merkittävä kohde organisaatiokäyttäytymisen alueella jo yli sata vuotta. Yhä edelleen tutkijoita kiinnostaa mitkä tekijät saavat ihmisen tekemään töitä. Maslow, Taylor, Herzberg ja McClelland ovat jo vuosikymmeniä tutkineet asiaa ja ovat tunnettuja työelämän tutkijoita. Suhde ihmisen ja työn välillä on muuttunut, kun toimintaympäristö on muuttunut. Teknologia, automaatio ja informaatioteknologia ovat muuttaneet työtehtäviä ja niiden sisältöä käsitteellisemmäksi kuin mitä se on ollut aiemmin. Työn asettaessa kovemmat odotukset ja vaatimukset on myös ihmisten koulutustaso noussut näiden vaikutuksesta. Samalla kun valvotaan organisaation tavoitteiden saavuttamista pitää pohtia kuinka ihmisen energiaa ja luovuutta tulisi suunnatta tarkoituksenmukaisesti tuottavuuden lisäämiseen. Motivaation tutkija Taylor asettamien käskyjen ja ihmisen yksityiskohtaisen valvominen on muuttunut tänä päivänä. Sen sijaista nykyään on huomioitava tekijöihin, jotka vaikuttavat ihmisen ajatteluun ja tunteisiin. Näitä on huomioitava, jotta ihminen kokee oman työnsä mielekkääksi ja asetetut tavoitteet tavoittelemisen arvoisiksi. (Kauhanen 2015, 101)

2.2 Työmotivaation ominaisuudet

Työmotivaatiolla on suunta, kesto, muoto ja myös voimakkuus (Lämsä-Hautala,80-81). Työmotivaation muoto, joka on vaikea mitata, viittaa ihmisen sisäiseen vireystilaan. Henkilö, joka suuntaa jotakin tavoitetta kohti, suuntaa myös työkäyttäytymistä siihen päin. Ihminen haluaa lisää haasteita ja kasvupolkuja jo olevassa yrityksessä tai muussa, tai haluaa kasvaa ja kehittyä urallaan. Jos ihmisen henkilökohtaiset tavoitteet osuvat kohdilleen yrityksen tavoitteiden kanssa, on tällöin työn teko mielekästä ja innostavaa. Työmotivaation kesto voi vaihdella, välillä se voi olla hetkellistä vain innostavan työtehtävän suorittamisen ajaksi tai se voi olla vuosikausia kestävä motivaatio. Sen voimakkuus myös voi vaihdella. Siihen vaikuttava ihmisen ulkopuolinen ympäristö, johtamistapa ja muut sisäisen viretilan tekijät. Työmotivaation erilaisia teorioiden tarkasteltaessa on muistettava, että ne ovat kontekstisidonnaisia. Tämä tarkoittaa, että kulttuuri, yhteiskunta ja ympärillä olevat olosuhteet vaikuttavat jokaisen ihmisen käsitykseen heidän omasta sisäisistä ja ulkoisista innostuksien tekijöistä. Moni motivaatioteoria on tehty yli 50 vuotta sitten, jolloin ihmisen tunnearvoa ei tutkittu vaan korostettiin esimerkiksi rahan merkitystä. Viime vuosina on kuitenkin kehitetty tuoreimpia motivaatioteorioita, kuten Brian Little teoria henkilökohtaisista projekteista ja tätä on myös kokeiltu suomessa (Salmela-Aro-Nurmi). Henkilökohtaisessa projektissa ihminen miettii omaa elämäänsä pari vuotta kerrallaan ja miettivät tavoitteita, joita haluavat toteuttaa. Heidän käyttäytymistensä ohjaavat tekijät, jotka vaikuttavat lähivuosien tavoitteiden saavuttamiseen. Näitä henkilökohtaisia projekteja voi olla esimerkiksi perheen perustaminen, koulututkinnon suorittaminen, uudet haasteet työelämässä tai uudet työtehtävät ja harrastukset. (Kauhanen 2015, 101-103)

2.3 Motivaatioteoriat

Maslow hierarkia ihmisten tarpeista on psykologinen motivaatioteoria, joka sisältää viisi tasoisen mallin ihmisen tarpeista, mitä kuvaillaan hierarkkisinä tasoina pyramidissa. Pyramidin alemmat tasot pitävät olla kohdillaan, jotta ihmiset voivat siirtyä seuraavalle tasolle. Tasot alhaalta ylöspäin ovat seuraavat; fyysinen tarve, turvallisuuden tarve, läheisyyden ja rakkauden tarve, arvostuksen tarve ja viimeisenä itsensä toteuttamisen tarve. Hierarkian 4 ensimmäistä tasoa voidaan jakaa tyytymättömiin puutteisiin ja ylemmän tason kasvun tarpeeksi. Tyytymättömät puutteet syntyvät puutteen vuoksi ja sanotaan, että tämä motivoi ihmisiä, kun he ovat tyytymättömiä. Mitä pidemmän aikaa tarpeiden täyttäminen kestää, sitä enemmän tarpeiden täyttämiseen motivaatio vahvistuu. Esimerkiksi mitä pidemmän aikaa ihminen on ilman ruokaa, sitä nälkäisemmäksi heistä tulee. Niistä tulee merkittäviä tarpeita. Kasvutarpeet eli pyramidin ylimmän tason tarpeet vahvistuvat entistä enemmän, kun niihin on sitoutunut. Kasvutarpeet määrittyvät ihmisen tarpeesta kehittyä ja kasvaa ihmisenä eikä se johdu mistään puutteesta. Kun kasvun tarpeen on täydennetty kohtuullisesti, on mahdollista saavuttaa ylemmän tason, joka on itsensä toteuttaminen. Ihmisten erilaiset elämäntilanteet, kuten avioerot, työpaikat tai muut huonot kokemukset saattavat vaikuttaa tasojen heilahteluun. Siksi jokainen meistä ei voi saavuttaa omia tarpeita täysin hierarkian mukaisesti, mutta voivat liikkua eri elämänvaiheen tarpeiden välillä. (McLeod 2020)



Kuva 2 Hierarkia motivoinnin tarpeista

Ensimmäinen pyramidin taso on fyysiset tarpeet ovat biologisia vaatimuksia, jotta ihminen selviytyy. Näitä ovat esimerkiksi ilma, ruoka, juoma, turvapaikka ja uni. Jos nämä tarpeet eivät toteudu, ihminen ei pysty toimia optimaalisesti. Maslowin mukaan nämä ovat kaikista tärkeimmät tarpeet muiden edellä. Toinen taso on turvallisuuden tarve. Näitä ovat esimerkiksi turvallisuus, oikeudenmukaisuus ja laki. Kolmas taso on läheisyyden ja rakkauden tarve. Tämä tarve on sosiaalisuus ja tunne kuuluvansa johonkin. Ihmisten väliset suhteet motivoivat myös ihmisen käyttäytymistä. Esimerkiksi ystäväsuhte, luottamus ja hyväksyntä ja rakkauden antaminen sekä saaminen. Myös jonkin ryhmään kuuluminen kuten työryhmä, ystävät ja perhe. Neljäs taso eli arvostuksen tunne jakaantuu kahteen osaan. Ensimmäinen puoli on itsetunto kuten itsenäisyys, saavutukset, hallitseminen ja arvokkuus. Toinen puoli on muilta saatu kunnioitus ja maine, kuten esimerkiksi asema tai arvovalta. Ylin taso on itsensä toteuttaminen. Tämä tarkoittaa, että ihminen hyödyntää henkilökohtaista potentiaaliaan, toteuttaa itseään ja hakee henkilökohtaista kasvua ja kokemuksia. (McLeod 2020)

Toinen yleinen motivaatio teoria on Fredrick Hertzbergin teoria motivaatiotekijöistä. Tämä teoria on päivittäisessä arjessa tärkeämpi. Hertzbergin teoria jakaantuu kahteen teoriaan. Ensimmäisessä kategoriassa on ne motivaatiotekijät, jotka lamauttavat ihmisen, jos ne aiheuttavat negatiivisuutta. Toisessa kategoriassa on ne motivaatiotekijät, jotka saa ihmisen tuntemaan hyvältä. Nämä epätyytyttävät motivaatiotekijät ovat yrityksen toimintatapa, hallinnollinen prosessi, johto, työolosuhteet, palkka, suhteet työkavereihin, henkilökohtainen elämä (ja sen vaikutus työstä), asema ja turvallisuus. Kaikki nämä ulkoiset tekijät vaikuttavat yksilöön. Jos näissä ulkoisissa tekijöissä ei ole ongelmaa, motivaatio on hyvin korkealla. Jos näissä on ongelma, niillä on suuri vaikutus motivaation laimentamiseksi. Toisessa kategoriassa on seuraavat motivaatiotekijät; saavutus, tunnustus, työ itsessään, vastuu, kehittyminen ja kasvu. Nämä kaikki ihmisen luontaiset tekijät olivat ne negatiivisia tai positiivisia, mahdollistavat johdon varmistamaan, että ihmiset haluavat suoriutua työstään hyvin. (Forsyth 2006, 21-23)

3 Työn palkitsevuus

Palkitseva työ vastaa muutamia työelämäntarpeita. Palkitsevassa työssä on sydämen paloa eli sisäistä innostusta. Työnteko on hyvin vetovoimaista, kiinnostavaa ja työntekijällä on paljon luontaista potentiaalia ja hänellä on vahvaa innostusta. Mitään muita houkutteita tai apuja ei tarvitse, kun on paljon halua tehdä juuri sitä mistä tykkää. Palkitsevassa työssä on tarkoituksen tunnetta. Työn tekeminen vaikuttaa johonkin isompaan merkityksellisempään asiaan. Tarkoituksen tunnetta tuo esimerkiksi toisten auttaminen, uuden ymmärryksen luominen tai yhteiskunnan kehittäminen parempaan suuntaan. Myös arvostuksella on iso

merkitys palkitsevassa työssä. Tunnustus isoista tai pienistä saavutuksista tai edes yrittämisestä ja kokeilemisesta on palkitsevaa työntekijälle. Arvostus näkyy työntekijälle motivoivana palkitsemisesta ja saa työntekijän arvostamaan itse itseään ja tuntemaan omat vahvuudet. Myös yhteen kuulumisuus on merkittävä asia palkitsevassa työssä. Hyvät välit työilmapiirissä ovat tärkeitä, kuten työkavereihin ja esimieheen. Hyvät välit lisäävät arvostusta ja luottamusta. Töissä kaikki auttavat toinen toista ja työkavereista saattaa tulla hyvin läheisiä ystäviä. Työntekijän ei tarvitse esittää muuta ihmistä heti saavuttuaan työpaikalle vaan saa olla oma itsensä. Myös vaikuttaminen omassa työpaikassa on palkitsevaa. Omat mielipiteet tai aikaansaamiset ovat tärkeitä ja niillä on merkitystä työympäristössä. Työpaikalla pääsee vaikuttamaan asioihin, esimerkiksi suunnitella ja toteuttaa omaa työtä. (Berlin 2019, 17-18).

Palkitsevaa työtä tekevä työntekijä saa paljon hyötyä palkitsevasta työstä. Hyödyt palkitsevasta työstä ovat merkityksellisen ja motivoivan työn vaikutuksen kanssa samassa linjassa. Työn merkityksellisyys ei vaikuta vain työelämään mutta myös työympäristön ulkopuolella olevaan elämänlaatuun ja sen paranemiseen. Työn merkityksellisyys on myös kuin palkkio työhön antamasta panoksesta. Työntekijät, jotka kokevat tekevänsä arvokasta ja hyödyllistä työtä voivat myös samalla olla hyvin hyödyllisiä työympäristössä. He auttavat muita mielellään ja ovat aikaansaavia heidän ainutlaatuisilla ideoillansa. Myös työntekijän sitoutuminen on vahvempi, kun työntekijä tuntee itsensä psykologisesti turvalliseksi ja tekemään työtään merkitykselliseksi. Sitoutuminen työpaikalla vähentää poissaoloja ja pidentää työsuhdetta. Jos työ on motivoivaa eli sillä on tarkoitusta, mahdollisuuksia oppia uutta ja jos siinä on autonomiaa, se työpaikalla edistää työtyytyväisyyttä ja vähentää työpaikalla työntekijöiden vaihtuvuutta. Motivoiva työntekijä myös selviää helpommin erilaisista vastoinkäymisistä ja pärjää vaikeammassakin tilanteissa. Kun taas epämotivoitunut työntekijä saattaakin luovuttaa pienemmästä epäonnistumisesta. Sisäinen itsenäisyys eli autonomia on tärkeää ja vaikuttaa työhyvinvointiin inspiroivassa työssä. Työntekijä pystyy vaikuttamaan työtehtäviin, aikatauluun ja etätöiden tekemiseen, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Motivoitunut työntekijä on myös sitoutunut työhönsä ja tekee aina enemmän kuin mitä häneltä odotetaan tai vaaditaan. Innostus ja motivointi heijastuu työntekijän tuloksellisuudessa. (Berlin 2019, 21)

Ihmiselämän merkityksellisyyden kannalta työ on usein tärkeämpänä kuin ainoastaan toimeentulon turvaamisen kannalta (Vahvanen 2013). Merkityksellisyys on lähivuosina ollut kasvussa ja tästä uskotaan tulevan entistä enemmän menestystekijä työelämässä sekä yhteiskunnallisten uudistumisen onnistumisessa. Merkityksellisyys on ominaisuus, joka on riippumaton palkasta. (Pessi & Martela 2017, 163-164)

3.1 Työn kehittäminen

Työn palkitsevuuden ylläpitäminen ja työn kehittäminen inspiroivammaksi noudattaa jonkin verran elämäntapamuutosohjelmien suunnitelmaa. Kehittämisen alussa kartoitetaan ne asiat mitä työssä pitäisi olla peremmin, jotta työ olisi motivoivaa. Niitä voi olla esimerkiksi hyvinvoinnin lisääminen, kehittymistä, yhteenkuuluvuutta, vaikuttamista tai arvostuksen lisääminen ja tarkoituksen selkeyttäminen. Tämän jälkeen sovelletaan työtä omia tarpeita vastaavaksi. Kun tavoite on saavutettu ja haluttu muutos on tapahtunut, on tärkeää ylläpitää jatkuvasti sen kehittymistä. Saavutuksen ylläpitämisessä on tunnistettava muutosvihjeet, palkitsevan työn ratkaisujen edelleen toteuttamista jatkuvasti, toiminnan oppimista ja muutoksien seuraamista. Ylläpitämisellä varmistetaan, ettei työ muutu taas pakkopullatyöksi, jolloin myös saavutettu asia pysyy. (Berlin 2019, 235)

3.2 Työhyvinvointi kilpailuetuna

Yrityksen tuloksellisuus ja yrityksen henkilökunnan hyvinvoinnin välinen yhteys on kiistämätön. Tutkimuksien mukaan henkilöstötyytyväisyydellä on erittäin luja yhteys asiakastyytyväisyyteen, johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja tuottavuuteen esimiestoiminnan kanssa. Asiakastyytyväisyyden korrelaatiokerroin on (+0,46), johtamisen (+0,70), osaamisen kehittäminen (+0,81) ja tuottavuus esimiestoiminnan kanssa (+0,88). Tämä korrelaatiokerroin kertoo riippuvuuden voimakkuuden, jonka maksimi on 1. Korrelaatio kerroinkin kertoo, kuinka tuottavuus esimiestoiminnan kanssa on erittäin tiiviissä yhteydessä henkilöstön tyytyväisyyden kanssa. Organisaation yhteisön jatkuva kehittäminen ja täsmällinen johtaminen auttaa myös taloudellista puolta parempaan suuntaan. Maailmanpankin mukaan sosiaalinen ja inhimillinen investointi on neljä kertaa tehokkaampi kuin fyysinen investointi. Yksilön pääoma ja oppimisen kyky muodostaa tämän inhimillisen pääoman. Inhimillisyyden kehittyminen vaikuttaa siihen millaiset mahdollisuudet organisaatiossa on kehittyä. Kehittymisen voi mahdollistaa tai sen voi estää. Verkostot, ilmapiiri, työprosessit, yhteiset työtavat ja luottamus sekä kyky toimia yhdessä vaikuttavat organisaation toimintaympäristön laatuun. Inhimillistä pääomaa saa kehitettyä avoimessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä. Yrityksen tärkeä kilpailuetu on uudistumisen kyky muuttuvassa toimintaympäristössä. (Manka 2006, 75)

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys yrityksen taloudelliseen tulokseen, maineeseen ja kilpailukykyyn. Investointi työhyvinvointiin varmasti maksavat takaisin. Tutkimusten mukaan työhyvinvointi on moniin asioihin riippuvainen. Näitä ovat esimerkiksi voittoon, tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, tapaturmiin ja sairauspoissaoloihin sekä työntekijöiden vaihtuvuuteen. (Työterveyslaitos 2020)

4 Esimiestyöskentely

Esimiehen rooli on perinteisessä johtajuuden käsityksessä aina muiden yläpuolella olevassa asemassa. Hänen on hallittava ja tehtävä tulosta yrityksen tarjoamien resurssien avulla. Esimies on aina muiden edellä valtuuksissa, resurssien hallinnassa ja vallan käytössä. Häneltä odotetaan myös enemmän osaamista ja tietämistä. Esimiehen on oltava omia alaisiaan varten, eikä alaiset häntä varten, niin kuin perinteisesti ajatellaan. Hänen roolinsa tiimissä on mahdollistaja, auttaja ja samalla tutkija. (Konttinen & Skyttä 2010, 25)

Esimies on ennen mitään muuta omaa tiimiänsä varten. Esimiestehtävät ovat palvelutehtäviä ja hänen tehtävänänsä on varmistaa, että omilla alaisillaan on hallussaan tiedot oleellisista asioista ja osaamista työtehtävissä. Esimiehellä on vastuu rakentaa työntekijöiden ymmärrys- ja asennevalmiuden korkeatasoiseksi, koska tämä työntekijän sisäinen johtajuus heijastuu myös asiakkaille. (Konttinen & Skyttä 2010, 34)

Johtaminen on vaativa tehtävä ja sen oppii vain kokemuksen kautta. Työnantajan tehtävä on varmistaa, että sillä asemalla toimivat henkilöt pätevät vastuullisempaan tehtäviin. On yleistä ajatella, että esimies pärjää ilman kenenkään tukea. Esimiehet ja johtajat ehdottomasti tarvitsevat myöskin tukea erilaisiin työtilanteisiin ja niiden tuomiin seuraamuksiin. Välillä esimiehet saattavat olla stressaantuneita, ahdistuneita, uupuneita tai masentuneita. Nämä oireet voivat tulla, kun heidän psyykkisiä voimavarojansa koetellaan. Nämä seuraamukset voivat johtaa lisäseuraamuksiin. Tällöin heidän psyykinen tilansa vaikuttaa koko ympäristöön. Niiden vaikutuksesta on haittaa voimavarojen riittävyyteen ja todennäköisesti johtamisvuorovaikutuksen laatu heikentyy. (Tarkkonen 2018, 109)

4.1 Esimiehen lakisääteiset vaatimukset

Tänä päivänä Johtaminen esimiestasolla on erittäin haasteellista, johtuen henkilöstön moniasuudesta. Esimiesten tehtävänä on ohjata omia alaisiaan johdon asettamien tavoitteiden mukaisesti. Lainsäädännön mukaan työnantajan on edistettävä suhteitaan työntekijöihin ja työntekijöiden keskeisiä suhteita kaikin puolin. Työnantajan on myös huolehdittava työntekijän suoriutumisesta tehtävää työtä, yrityksen toimintaa tai työmenetelmien muutettaessa ja kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä mahdollistamaan työntekijän edistystä kehittyä työurallaan kykyjensä mukaisesti. Työntekijää ei saa asettaa työntekijöitä ilman hyväksyttävää perustetta tai muun seikan vuoksi eri asemaan kuten iän, vammaisuuden, terveydentilan, kansalaisuuden, sukupuolen, kielen, mielipiteen tai uskonnon vuoksi. Suomessa oleva työnjohto oikeus eli direktio-oikeus on hyvin vahva ja esimiehen on osattava käyttää sitä mahdollisella tavalla ja tähän on asetettu reunaehdot. Niitä ovat organisaation arvot, visio ja missio, pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteet, taloudelliset ja henkilöstövoimavarat, toimitilat, laitteet ja välineet sekä toimintaohjeistus. Näihin asioihin

esimiehellä on vaikutusvaltaa ja näiden raamien avulla esimies työskentelee käytännössä. (Kauhanen 2015, 32-33)

4.2 Työhyvinvointia johtamalla

Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan hyvä johtaminen, työn mielekkyys ja sen palkitsevuus liittyvät työhyvinvointiin. Näiden lisäksi myös luottamus, hyvä tiedonkulku, osaamisen kehittäminen ja työn terveellisyys sekä turvallisuus ovat merkittäviä työhyvinvoinnissa. Työhyvinvointi, työkyvyn edistäminen ja työn voimavaratekijöiden vahvistaminen ovat tärkeitä organisaation johtamistyössä ja esimiestyöskentelyssä. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen tulee olla yksi merkittävimmistä osa-alueista, johon on keskityttävä. Johtamalla työkykyä oikein, sairauspoissaoloja voidaan ennalta ehkäistä ja sen lisäksi myös edistää pidempiaikaista työuraa. Sairauspoissaolojen seuranta ja hallinta, ongelmien tunnistaminen ja varhainen puuttuminen ja vaikuttaminen sekä stressin ja kiireen hallinta tai elämäntapojen tukeminen edistävät työkykyjohtamista. Työkyvyn johtamisessa ei ole tarkoituksena keskittyä vain terveyden edistämiseen tai sairauden hallitsemiseen. Organisaation voimavara- ja vetovoimatekijöitä on nostettava myös esille. Näitä merkittäviä asioita ovat johtamisen selkeä käytäntö, esimiehen tuki, palaute ja arvostus. Erittäin merkittäviä ovat myös työntekävien mielekkyys ja palkitsevuus, luottamus ja myös hyvä tiedonkulku yrityksessä ja kannustava työyhteisö. Elinkeinoelämän keskusliitto painottaa toiminnan järjestelmällisyyttä, yritysjohtajan roolia ja vastuuta heidän valmistetussa työkykyjohtamisensa mallissa. He painottavat asettamaan tavoitteita, sitoutumaan ja olemaan läsnä sekä näyttämään esimerkkiä, vaatimaan ja kannustamaan. Motivaatio, ammatillinen osaaminen, asenne, terveys, toimintakyky ja työhön liittyvät työolosuhteiden tekijät vaikuttavat työkykyyn. Iän myötä tässä tapahtuu muutoksia, jossa on tavoitteena ylläpitää työntekijän motivaatiota, terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia, jotta myös työura piteneisi. Työnantaja on myös vastuussa työntekijän työturvallisuudesta. Henkilöstön tarpeita on arvioitava ja täydennettävä tarpeen mukaan. Yrityksessä on huolehdittava työntekijän osaamisesta, ammattitaidosta sekä työkyvystä ja sitä on kehitettävä ja ylläpidettävä monipuolisesti. Paras tuloksentehtävä organisaatiossa on ihminen, joka on terve, työkykyinen ja motivoitunut. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2020)

5 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössäni halusin selvittää, mitkä tekijät lisäävät työntekijän työtyytyväisyyttä. Tutkimusmenetelmien avulla on tarkoitus antaa yritykselle toimintaehdotuksia, miten työntekijöiden motivaatiota ja hyvinvointia voisi lisätä. Tällä saadaan esille yleiskuva yrityksen työhyvinvoinnista ja motivaatiosta ja ne asiat, joihin yrityksen pitäisi vaikuttaa enemmän, jotta työntekijöiden motivaatio ja työtyytyväisyys ovat kunnossa. Tutkimuksessa

käytettiin tutkimusmenetelminä kyselyä ja haastattelua. Toteutin kyselyn, koska sillä saa määrällisen kokonaisuuden koko yrityksen hyvinvoinnista. Numeraalisella tuloksella saa yleiskuvan tämän hetkisestä tilanteesta. Etenkin kun on kyseessä 80 työntekijän kokoisesta yrityksestä. Tein myös haastattelun, koska se antoi vielä lisäselvennystä ja ymmärrystä kyselyn tueksi. Haastattelussa on myös helppo selvittää kysymyksiä ja esittää lisäkysymyksiä, mitä kyselyssä ei voi.

5.1 Kysely

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Tämä määrällinen tutkimusmenetelmä edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Kantatieisen tutkimuksen aineistoin keruussa käytetään valmiita tutkimuslomakkeita kirjallisesti tai sähköisesti, joissa kysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot. Asioita verrataan ja kuvataan numeeristen suureiden avulla. Tällä selvitetään myös riippuvaisuuksia eri asioiden välillä tai tutkimuksessa tapahtuneita muutoksia. Määrällisen tutkimusmenetelmä avulla on yleensä mahdollista saada selville olemassa oleva tilanne, mutta sillä ei kuitenkaan voi selvittää asioiden syitä. Tyypillisiä menetelmiä aineistonkeruun ovat esimerkiksi internet-kyselyt, lomakekyselyt, kokeelliset tutkimukset ja strukturoidut haastattelut. Kvantitatiivisen tutkimuksen rinnalla voi käyttää myös kvalitatiivista menetelmää samassa tutkimuksessa. (Heikkilä 2015)

Opinnäytetyössäni käytin tutkimusmenetelmänä kyselyä. Tutkimuskysely lähetettiin koko yrityksen henkilöstölle mukaan lukien kaikki esimiehet ja vuorovastaavat. Kyselyyn, johon vastattiin nimettömästi, toivoin saavani rehellisempiä vastauksia kysymyksiini. Syy miksi valitsin juuri kyselyn oli se, että kyselyn avulla saan selvitettyä kokonaiskuvan siitä, millainen motivaatiotaso yrityksen työntekijöillä on. Kysely on erinomainen keino kartoittaa koko yrityksen henkilöstön mielipiteitä ja motivaatiotekijöitä. Kyselyn avulla on mahdollista tavoittaa yrityksen kaikki työntekijät sähköisesti ja siihen vastaaminen on helppoa sekä vaivatonta. Kyselyssä on 4 taustakysymystä, 29 väittämää asteikolla 1-5 ja yhdeksän avointa kysymystä. Kokonaisuudessa kysely on sopivan tiivis ja se koostui neljästä aiheesta; motivaatio, työyhteisö, työ ja esimies. Jokaisen aiheen alla oli yksi avoin kysymys, johon pystyi kommentoimaan lisää aiheesta. Lopussa oli loput avoimet kysymykset. Sähköinen kysely toteutettiin Google Formsien välityksellä. Kyselyn toimivuus testattiin ensin muutaman ulkopuolisen vastaajan avulla. Tämän kautta pystyin muokkaamaan kyselyä vielä selkeämmäksi, jotta myös vastaajat ymmärtäisivät kysymykset ja osaisivat vastata mahdollisimman oikeudenmukaisesti.

5.2 Haastattelu

Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä voidaan ymmärtää paremmin tutkimuskohdetta (esim. yritys tai asiakas) ja tämän syytä käyttäytymiseen ja

päätöksentekoon. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä rajoittuu usein miten suppeamman ja tarkempaan alueeseen. Sen tarkoituksena on ymmärtäminen eikä määrien selvittäminen. Tällä tutkimusmenetelmällä voidaan selvittää sosiaalisia ongelmia, löytää ratkaisuja toiminnan kehittämiseen ja etsiä erilaisia vaihtoehtoja. Syvähaastattelulla tai ryhmäkeskusteluilla voidaan kerätä tietoja tutkimukseen. Yleisiä aineenkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi ryhmähaastattelut, henkilökohtaiset haastattelut ja valmiit aineistot tai dokumentit. (Heikkilä 2015)

Kyselyn lisäksi toteutin haastattelun yhdelle esimiehelle. Haastattelin esimiestä puhelimitse. Haastattelun avulla selvitin miten esimies asettaa omalle tiimille tavoitteita ja miten hän kannustaa muita. Kaikilla esimiehillä on melko samat tehtävät ja ohjeet toimintatavoissa. Jokainen silti toimii hänelle sopivalla tavalla. Itsekin tuoreena esimiehenä sain paljon irti. Olin valmistellut etukäteen 9 kysymystä, jotka olivat haastattelun runkona. Tavoitteena oli, että haastattelu olisi rento. Haastattelu toteutettiin toukokuussa 2020.

6 Esimiehen toimintatavat työyhteisössä

Haastattelututkimus toteutettiin keväällä 2020. Haastateltava Anne Rantala on toiminut esimiehenä jo 15 vuotta. Haastattelu tehtiin puhelimitse ja se koostui näistä seuraavista kysymyksistä:

1. Miten asetat työntekijöille realistiset tavoitteet
2. Miten kannustat työntekijöitä?
3. Miten annat palautetta rakentavasti?
4. Miten kerrot hyvin tehdystä työstä työntekijälle.
5. Oletko tarvinnut apua esimiestyöhön ja saanut sitä tarvittaessa?
6. Mitkä ovat vaikeat tilanteet, joihin olet joutunut ja miten olet hoitanut tämän
7. Minkälaisia virheitä olet mielestäsi tehnyt?
8. Mitä tavoitteita sinulla on tiimillesi jatkossa?
9. Miten itse esimiehenä pidät omasta motivaatiosta huolta, jotta jaksat kannustaa tiimiäsi?

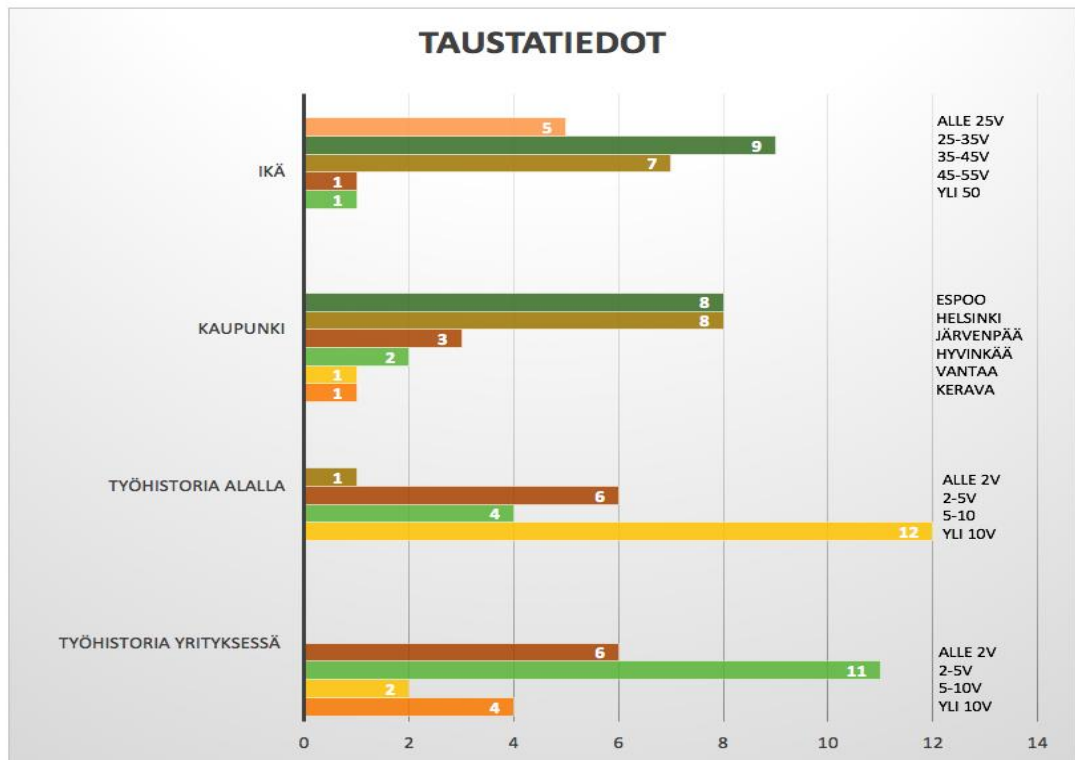
Rantala kertoi asettavansa jokaiselle työntekijälle omat tavoitteet tuntimäärän mukaan. Tavoitteena on tietty myyntitavoite per päivä ja kuukausi. Jos työntekijä ei pääse tavoitteeseen niin siihen puututaan. Työntekijällä saattaa tarvita lisäkoulutusta tai muuta ohjeistusta tavoitteen saavuttamiseen. Työntekijöiden saavutuksia voi seurata raporteista ja heitä kannustetaan palkinnoilla. Jos on epäselvyyksiä tai epävarmuutta, niin yritetään mahdollisimman hyvin ohjeistaa. Hän antaa positiivista palautetta heti kun huomaa ja kaikkien kuullen. Rakentavaa palautetta hän antaa vain kahden kesken. Asioista pitää sanoa suoraan ja puuttua heti. Palautteen jälkeen kehitettävää asiaa yritetään parantaa ja sitä seurataan muutaman kuukauden ajan. Myös asiakkailta tulee nopeasti palautetta, jos on jotakin huonosti ja tästä myöskin sanotaan heti. Esimies saa apua tarvittaessa omalta esimieheltä eli johdolta. Myös esimiesliitto auttaa ja tukevat erilaisissa tilanteissa. Esimies on

käynyt johtamisen erikoisammattitutkinnon ja muita johtamiskoulutuksia. Jatkuva kouluttautuminen antaa uusia työkaluja ja varmuutta omaan työskentelyyn. Vaikeita tilanteita ovat olleet väärän työntekijän rekrytoiminen. Kun koeajalla huomaa, että työntekijä ei suoriudu tehtävistä on hyvä heti puuttua asiaan, ettei se vaikuta koko työyhteisöön negatiivisesti. Hän kertoi tehneensä virheen, jos ei ole puuttunut johonkin asiaan ajoissa. Tällöin ongelma saattaa kasvaa ja silloin asiaan vielä vaikeampi puuttua. Ja myös se, että positiivista palautetta antaa harvoin kiireessä. Jatkossa tavoitteena on jatkuvasti kouluttautua, kehittää työympäristöä ja toimintatapoja. Haastateltava kertoi, että jatkuvasti yrittävät vuorovastaavan kanssa kehittää ilmapiiriä, jotta kaikki viihtyisivät ja tämä lisää työviihtyvyyttä. Esimies itse pitää omasta motivaatiosta huolta kouluttautumalla ja pitämällä huolta omasta kunnosta. Hän tykkää työstä ja on hyvin sitoutunut työtehtäviinsä.

7 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselyyn vastasi 23 henkilöä ja yrityksessä työntekijöitä on noin 80. Vastausprosentti oli 29%. Alhaisesta vastausprosentista voisi olettaa, ettei tämä olisi niin luotettava, mutta vastaukset hajaantuivat melko samoihin asteikkoihin ja samoja asioita nousi esille useamman kerran. Kyselyn väittämiin vastattiin asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoitti ”En ole samaa mieltä” ja 5 tarkoitti ”Olen täysin samaa mieltä”.

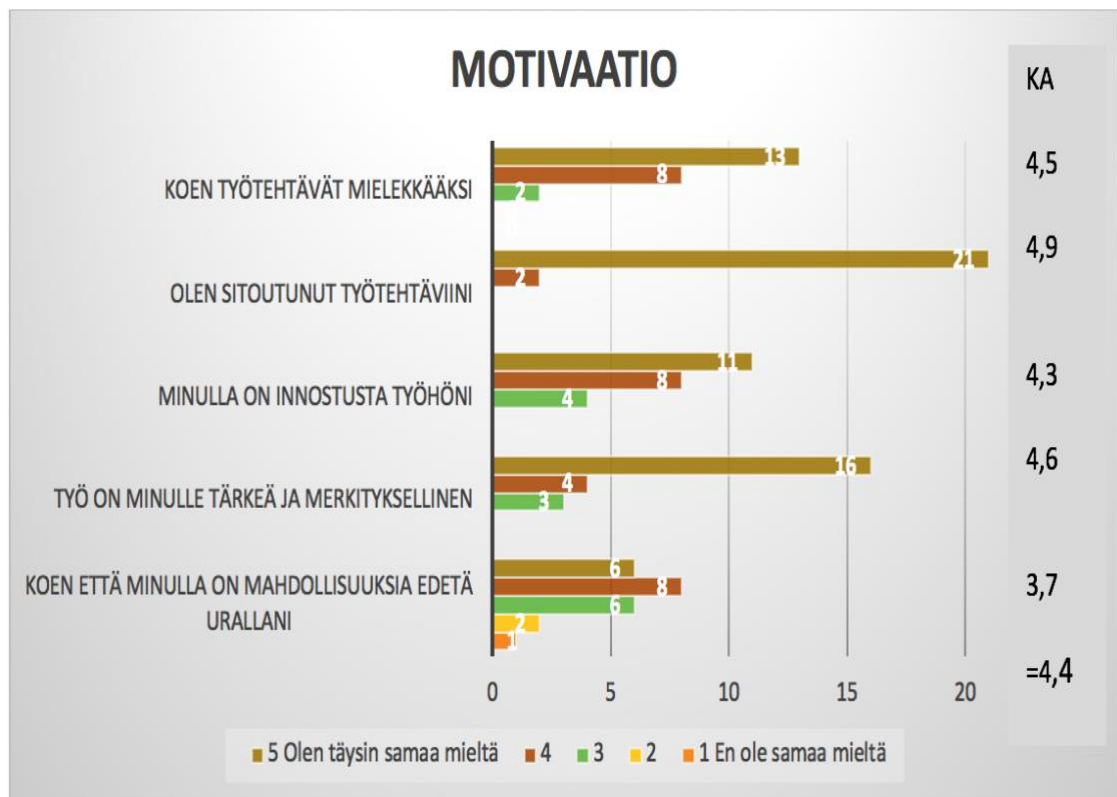
7.1 Taustatiedot



Kaava 2 Taustatiedot

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysyttiin hieman taustatietoja. Taustatietoina olivat ikä, toimipisteen sijainti sekä työhistoria alalla ja tässä yrityksessä. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 70% ovat iältään 25-45 vuotiaita ja loput vastanneista nuorempia tai vanhempia. Eli suurin osa työntekijöistä ovat keski-ikäisiä. Espoossa ja Helsingissä on kaikista eniten toimipisteitä ja näistä kahdesta paikasta vastanneita oli yhteensä 60%. Loput vastanneista olivat Vantaalta, Järvenpäältä, Keravalta ja Hyvinkäältä. Puolet vastanneista ovat olleet alalla yli 10 vuotta ja 25% vastanneista ovat olleet 2-5 vuotta. Loput olivat näiden välissä. Yrityksessä on siis hyvin kokeneita työntekijöitä mutta myöskin nuorempia ammattilaisia. Puolet vastanneista ovat olleet yrityksessä 2-5 vuotta, neljännesosa alle 2 vuotta ja alle neljännesosa yli 10 vuotta. Eli suurin osa vastanneista ovat olleet yrityksessä alle 5 vuotta. Yritykseen on siis tullut paljon uusia työntekijöitä viimeisten vuosien aikana mutta silti löytyy myös pidemmän ajan työntekijöitä. Toimipisteiden välillä ovat hyvin tasapuoliset keskiarvot. Myöskään uusien tai vanhojen työntekijöiden välillä ei esiintynyt eroavaisuuksia työhyvinvoinnissa.

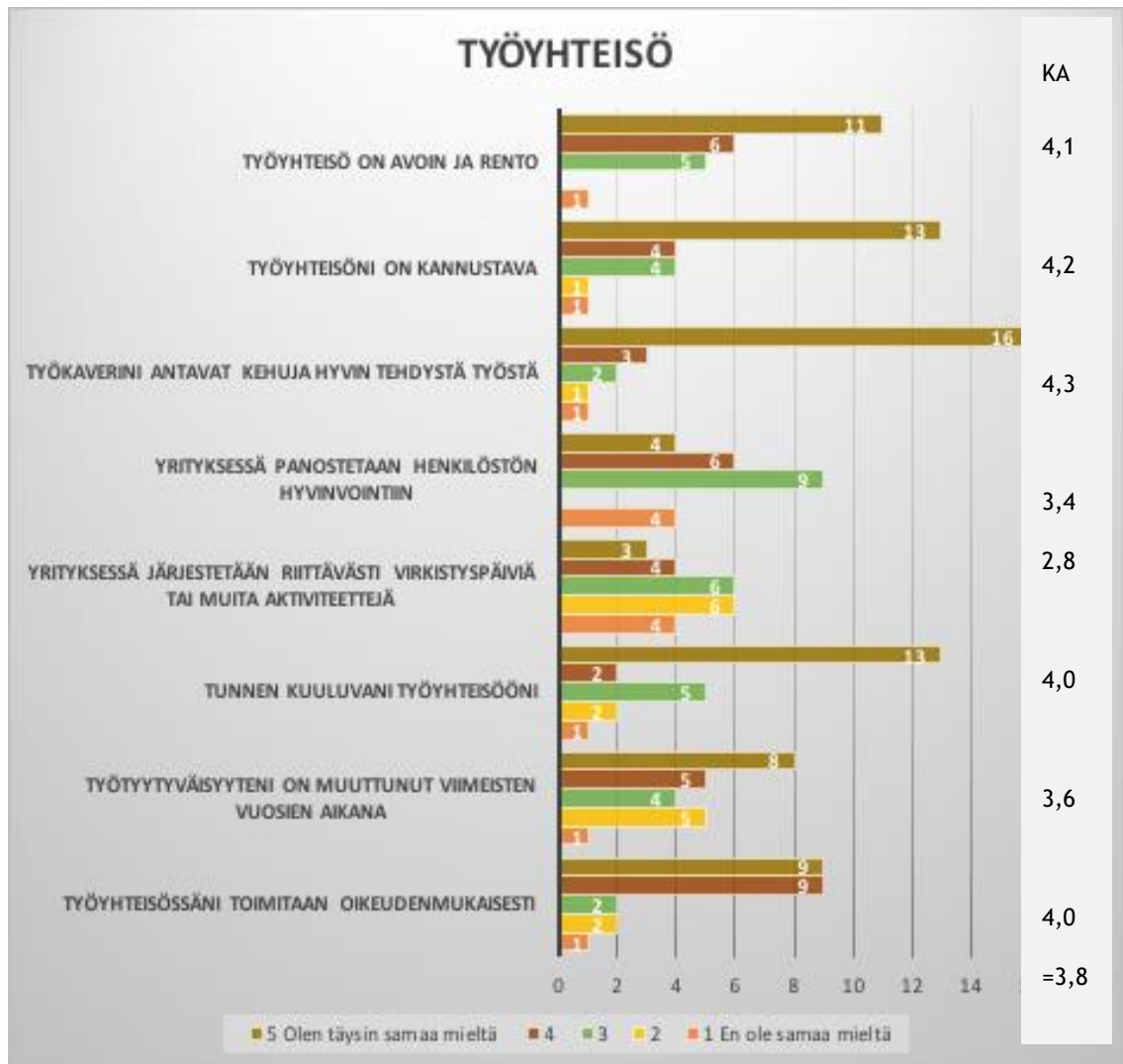
7.2 Motivaatio



Kaava 3 Motivaatio

Motivaatio osiossa oli viisi väittämää, johon vastattiin asteikolla 1-5. Asteikko 1 tarkoitti ”En ole samaa mieltä” ja asteikko 5 tarkoitti ”Olen täysin samaa mieltä”. 4,5/5 kyselyyn vastanneista työntekijöistä kokee työtehtävät mielekkäiksi. 4,9/5 kokee olevansa sitoutunut työtehtäväänsä ja tämä sai parhaimman keskiarvon koko motivaatio osiosta. 4,3/5 vastanneilla on innostusta työhönsä. Väittämän ”Työ on minulle tärkeä ja merkityksellinen” keskiarvo oli 4,6/5. Vastanneista 3,7/5 kokee, että heillä on mahdollisuuksia edetä uralla. Tämä sai osuuden alhaisimman keskiarvon. Tulkitseen asian niin, että kun työtehtävät ovat kaikilla samat (parturi-kampaajan tehtävät), niin muita työtehtäviä tai muuta asemaa ei ole tarjolla. Uralla eteneminen hiusten parissa on taas mahdollista, kuten taitojen kehittyminen, monipuolinen osaaminen ja asiakaskunnan laajentuminen. Erilaiset alan kilpailut tai pienet projektit yrityksessä voisivat antaa enemmän mahdollisuuksia kehittyä uralla. Kouluttautuminen on alalla tärkeää ja yritys tukee työntekijöiden toiveita kouluttautua uuteen tehtävään. Koko Motivaatio osuus sai keskiarvoksi 4,4/5 kaikkien vastanneiden tulosten kesken. Tämä on erittäin hyvä tulos. Kyselyyn vastanneiden eli 29% työntekijöistä ovat ainakin hyvin motivoituneita ja sitoutuneita työtehtäviinsä.

7.3 Työyhteisö

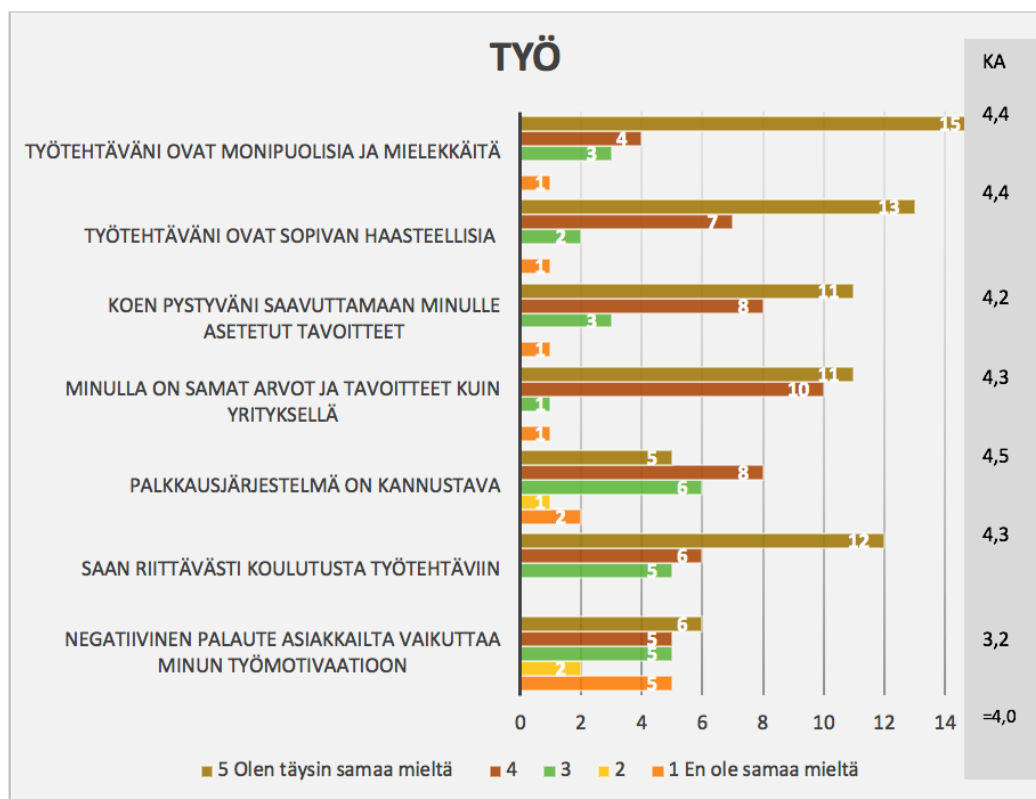


Kaava 4 Työyhteisö

Työyhteisö osiossa oli yhdeksän väittämää, johon vastattiin myös asteikolla 1-5. Vastanneista työntekijöistä 4,1/5 kokee, että työyhteisö on avoin ja rento. 4,2/5 kokee, että työyhteisö on myös kannustava. Vastanneista 70% kokee, että työkaverit antavat kehuja hyvin tehdystä työstä ja tämän keskiarvoksi tuli 4,3/5. Hieman alhaisemman tuloksen (4,3/5) sai väittämä ”Yrityksessä panostetaan henkilöstön hyvinvointiin”. Asteikon mukaan osa vastasi olevansa täysin eri mieltä ja osa täysin samaa mieltä. Kuitenkin suurin osa vastauksista asettui asteikon keskitasolle. Kun taas väittämän ”Yrityksessä järjestetään riittävästi virkistyspäiviä tai muita aktiviteettejä” keskiarvoksi tuli 2,8/5. Väittämään tulokset hajaantuvat melko tasapuolisesti kaikille asteikoille 1-5. Vastanneista työntekijöistä 4/5 kokee kuuluvansa työyhteisöön. 3,6/5 kokee että työtyytyväisyys on muuttunut viimeisten vuosien aikana. Tämän jatkona kysyttiin avoimena kysymyksenä ”Miten?”. Osa vastanneista on kokenut työtyytyväisyyden parantuvan vaihtaessa työpaikkaa toisesta yrityksestä ja että hankalaan tilanteeseen on puututtu oikealla

tavalla. Osa vastasi, että työtyytyväisyys on hieman kärsinyt vähäisten lauantai vapaiden takia ja erilaisista huonoista asiakaskokemuksista. 4,0/5 kokee, että omassa työyhteisössä toimitaan oikeudenmukaisesti. Osion viimeinen väittämä ”Haluaisin mahdollisesti vaihtaa toimipistettäni” sai arvosanaksi 1,7/5. Tätä ei laskettu keskiarvoon, sillä se on negatiivinen väittämä, jolloin mahdollisimman alhainen keskiarvo (sen parempi) väärentää koko osion keskiarvoa. Tämä voidaan katsoa positiiviseksi asiaksi, eli suurin osa ovat tyytyväisiä omaan työpisteeseen mutta loput saattavat mahdollisesti haluta vaihtelua työympäristöön. Koko osuuden keskiarvoksi tuli 3,8/5. Tämä on alhaisempi kuin motivaatio osuuden keskiarvo.

7.4 Työ



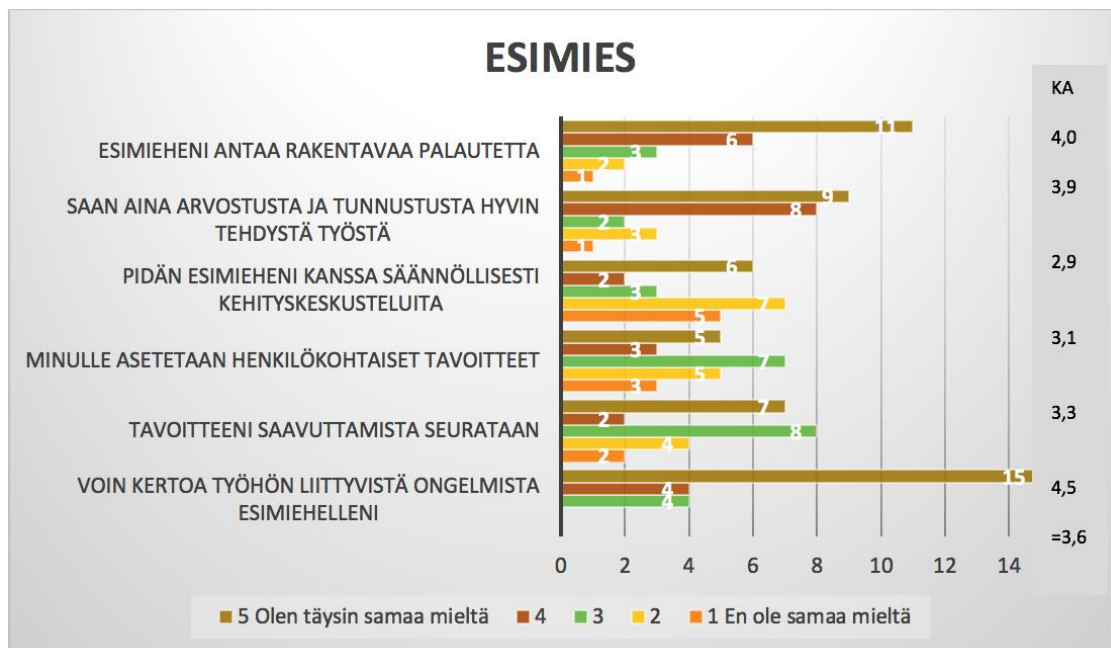
Kaava 5 Työ

Työ osiossa oli yhdeksän väittämää itse työstä, johon vastattiin asteikolla 1-5. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 65% kokee työtehtävien olevan monipuolisia ja mielekkäitä. Tämän väittämän keskiarvoksi tuli 4,4/5. Myös yli puolet kokee työtehtävien olevan sopivan haasteellisia ja tämän keskiarvoksi tuli sama. Noin puolet kyselyyn vastanneista kokee pystyvänsä saavuttamaan heille asetetut tavoitteet ja tämän väittämän keskiarvoksi tuli 4,2/5. Väittämään ”Minulla on samat arvot ja tavoitteet kuin yrityksellä” vastattiin 4,3/5

keskiarvolla. Vastanneista työntekijöistä 4,5/5 kokee palkkausjärjestelmän olevan kannustava. Tämän väittämän vastaukset hajaantuivat epämääräisesti kaikkiin asteikkoihin 1-5. Yli puolet kokee saavansa riittävästi koulutusta työtehtäviin. Toinen puolisko on vastannut asteikolla 3 ja 4, väittämän keskiarvoksi tuli 4,3/5. Väittämän ”Minulla on ollut/on työuupumusta” keskiarvoksi tuli 2,5/5. 40% vastasi asteikolla 1 ja muu puolisko vastasi asteikolla 3 ja 4. Mitä parempi keskiarvo tällä olisi, sen parempi. Henkilöstön 29:stä prosentista puolet kokee olevansa työuupuneita tai heillä on ollut sitä aiemmin. Tätä negatiivista väittämää ei lisätty diagrammiin, ettei se vääristä koko osuuden keskiarvoa. Keskiarvoltaan 3,2/5 kokee, että negatiivinen palaute asiakkaalta vaikuttaa heidän työhönsä. Tämän väittämän vastaukset hajaantuivat melko tasaisesti kaikkiin asteikkoihin 1-5. Tämän mukaan osalla lähtee työinnostus negatiivisesta palautteesta, kun taas osalla se ei vaikuta ollenkaan. Tällaiset tapaukset vaikuttavat varmasti työn tulokseen seuraavissa asiakastöissä. Tämän toistumisesta saattaa tulla huonot seuraamukset. Osion viimeinen väittämä työpaikan vaihdosta sai keskiarvon 2,3/5. Alhainen keskiarvo on positiivinen asia, eli 78% ovat vastanneet asteikolla 1-3. Tätä väittämää ei myöskään lisätty diagrammiin, ettei se vääristä todellista keskiarvoa.

Koko osuuden keskiarvoksi tuli 4.0/5 ja tämä sai hieman paremman keskiarvon kuin työyhteisö. Väittämä ”Työtehtäväni ovat monipuolisia ja mielekkäitä” sai parhaimman keskiarvon koko osuudesta. Tämän ammatin työtehtäviä on monenlaisia, kun kaikilla on perusosaamiset hallussa, on mahdollista kouluttautua eri tehtäviin ja tulosten mukaan kaikilla on vaihtelevia tehtäviä. Osuuden huonoimman arvosanan sai väittämä ”Minulla on ollut/on työuupumusta”. Se on kuitenkin positiivinen asia mitä alhaisempi tämän keskiarvo on. Avoimet kysymykset- osiossa oli asioita, jotka tulkitsen liittyvän tähän väittämään.

7.5 Esimies



Kaava 6 Esimies

ESIMIES osiossa oli kuusi väittämää, johon vastattiin samalla tavalla asteikolla 1-5. Noin 50% vastanneista kokee, että esimies antaa rakentavaa palautetta ja sen keskiarvoksi tuli 4/5. Työntekijöistä 74% kokee saavansa aina arvostusta ja tunnustusta hyvin tehdystä työstä. Tämän väittämän keskiarvoksi tuli 3,9/5. Väittämä ”Pidän esimieheni kanssa säännöllisesti kehityskeskusteluita” sai arvosanaksi 2,9/3. Kun taas henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen sai keskiarvoksi hieman paremmin 3,1/5. Tavoitteiden saavuttamisen seuraaminen sai arvosanaksi 3,3/5. Työntekijöistä 65% ovat samaa mieltä väittämän ”Voin kertoa työhön liittyvistä ongelmista esimiehelleni” ja tämä sai arvosanaksi 4,5/5

Koko esimies osuuden arvosanaksi tuli 3,6/5 ja se oli hieman parempi kuin työ osuus. Tämän tuloksen mukaan henkilöstön 29% eli vastanneista suurin osa kokee, että voi kertoa ongelmista esimiehelle. Tämä sai parhaimman tuloksen koko osuudesta. Kehityskeskusteluiden pitäminen esimiehen kanssa sai huonoimman koko osuudesta eli 2,9/5 myös siihen liittyen tavoitteiden asettaminen ja seuranta sai hieman alhaisemmat tulokset. Tämän osuuden mukaan kehityskeskusteluiden ja tavoitteiden asettaminen tarvitsee enemmän painostusta työntekijöiden mukaan.

7.6 Avoimien kysymysten vastaukset

Ensimmäinen kysymys oli ”Mikä motivoi sinua työssäsi?”. Tämä oli pakollinen avoin kysymys ja kolme asiaa oli mainittava. Muutamat asiat tuli useamman kerran esille. Kannustava työyhteisö ja mukavat työkaverit toistui monta kertaa. Palkka, palkitseminen ja asiakkaat olivat myös monella vastauksena. Työn monipuolisuus ja sen vaihtelevuus sekä koulutukset ja kehittyminen olivat mainittu useamman kerran.

Toinen pakollinen kysymys oli ”Mikä on parasta työssäsi?”. Tässä nousi esille myös edellä mainittuja asioita kuten työyhteisö, tyytyväiset asiakkaat ja työn monipuolisuus. Itse työ, luovuus ja itsensä toteuttaminen olivat vastauksena hyvin monella. Työssä onnistuminen, rakentava palaute ja itsenäinen työskentely nousivat myös esille tässä.

Kolmas pakollinen kysymys oli ”Mihin asioihin olet tyytymätön?”. Eniten mainittiin työajoista. Harvat viikonloppuvapaat ja työvuorot olivat vastanneiden työntekijöiden mielestä huonot. Toinen asia mikä tuli esille useamman kerran oli palkka. Palkka on kampaamo alan työehtosopimuksen mukaan ja sen lisäksi saa provisiota henkilökohtaisesta myynnistä. Tästä mainittiin myös, että osalla on hankaluuksia saavuttaa tätä tavoitetta. Useampi vastanneista toivoisi, että palavereita pidettäisi useammin ja säännöllisesti. Toiveina olisi, että palaverissa asettaisi tavoitteita ja informoidaan tulevista asioista. Useampi kokee, että informaatio tökkii ja erityisesti myyntikilpailut ovat sekavia. Moni toivoisi yhä enemmän positiivisten asioiden mainitsemista ja korostamista.

Neljännessä kohdassa sai kirjoittaa omat terveiset yritykselle. Tähän kirjoitettiin paljon positiivista asiaa. Useamman kerran tuli lause ”paras työpaikka” ja ”ihana työilmapiiri”. Moni totesi myös saaneensa paljon kehitystä vuosien aikana. Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin, onko kiinnostusta vastaamaan työtyytyväisyyskyselyihin jatkossakin ja 91% vastanneista vastasi kyllä. Yrityksessä ei ole tehty aiemmin työhyvinvointikyselyitä, joten niitä voisi olla jatkossakin.

8 Kehittämisehdotukset

KEHITTÄMISEN TARPEET	KEHITTÄMISEHDOTUS	VAIKUTUS
<ul style="list-style-type: none"> vähän aktiviteettejä työuupumusta 	<ul style="list-style-type: none"> lisää aktiviteettejä vapaa-ajalla työvuoroissa enemmän vaikutusmahdollisuutta 	<ul style="list-style-type: none"> tutustuminen muihin työntekijöihin läheisempi ja tiiviimpi ilmapiiri
<ul style="list-style-type: none"> vähän kehityskeskusteluita vähän palavereita informaation kulku 	<ul style="list-style-type: none"> säännölliset kehityskeskustelut ja palaverit 	<ul style="list-style-type: none"> jokainen ymmärtää omat tavoitteet ja helpompi seurata informointi kulkee paremmin uuden oppiminen
<ul style="list-style-type: none"> kannustamista lisää 	<ul style="list-style-type: none"> Kirjalliset palautteet intraan "kuukauden työntekijä" Tsemppauspalkinnot 	<ul style="list-style-type: none"> positiivisten asioiden korostaminen kaikkien kuullen motivoi otetaan huomioon työntekijät, joilla on vaikeampaa päästä tavoitteisiin
<ul style="list-style-type: none"> työtyytyväisyys kyselyitä säännöllisesti 	<ul style="list-style-type: none"> säännölliset työtyytyväisyyskyselyt, teemakysely 	<ul style="list-style-type: none"> vaikutusmahdollisuudet uusia ideoita palautte yritykselle

Taulukko 1 Kehittämistyön taulukko

Kyselyyn tosiaan vastasi 29% eli kolmasosa henkilöstöstä ja kyselyn tulosten mukaan yrityksen työhyvinvointi vaikuttaa erittäin hyvältä. Koko kyselyn keskiarvoksi tuli 4/5. Tämä on keskivertoa parempi tulos. Kyselyn ja haastattelun mukaan yrityksessä työtyytyväisyys on mahtava ja siinä ei esiintynyt mitään liian huolestuttavia asioita, joihin olisi puututtava. Tutkimuksella tuli kuitenkin asioita, joihin työntekijät kaipaivat lisää panostusta. Alla olevat kehittämisehdotukset ovat konkreettisia asioita mitä yritys pystyy toteuttamaan, mutta on otettu huomioon myös niiden kannattavuus yrityksen kannalta.

Työntekijät toivoisivat enemmän yhteisiä aktiviteettejä. Vapaa-ajalla järjestetyt aktiviteetit toisivat koko henkilöstöä läheisemmäksi. Tutustuminen muiden työpisteiden työkavereihin ja arjesta irtiotto on varmasti monelle mieluisaa. Jonkin verran yrityksessä on esiintynyt työuupumusta, joka osittain voi johtua siitä, että kampaajan työ on fyysisesti ja henkisesti haastavaa työtä. Huonoinakin päivinä on oltava skarpina töissä. Työpäivän aikana on tärkeää pitää taukoja. Aktiviteettejä voi suunnitella niin, ettei se ole budjetiltaan epäkannattavaa vaan tarkoituksena on, että työntekijät saadaan osallistumaan yhteisiin tapahtumiin. Esimerkiksi neljän toimipisteen yhteinen liikuntapäivä voisi olla mieluisa.

Kyselyn tuloksissa tuli esille monta kertaa, että työvuoroissa olisi parannettavaa. Työ on ilta- ja viikonloppupainotteista. Tällöin on myös kiireisempää, erityisesti viikonloppuna. Kuukausipalkkalasilla on kerran kuukaudessa viikonloppuvapaa. Vapaapäiviä annetaan tietenkin mieluummin alkuvuokosta kannattavuuden takia. Työvuoroissa voisi olla enemmän vaikutusmahdollisuutta. Yhden vapaan viikonloppun lisäksi voisi olla sääntönä, että ainakin yhden lauantaihuoron jälkeen olisi yhdistetty vapaa eli su-ma vapaa. Myös yhdistetyt

vapaapäivät aattovapaihin olisivat mieluisia. Kuitenkin tässäkin pitää olla oikeidenmukainen, ettei aina sama työntekijä saa yhdistettyä vapaata aattovapaan lisäksi.

Kyselyssä tuli esille, että kehityskeskusteluita ja palavereita kaivattaisi lisää. Säännöllisellä kehityskeskustelulla paneudutaan hyvin henkilökohtaisesti työntekijän tavoitteisiin ja saavutuksiin. Kehityskeskustelut ovat hyviä hetkiä muistuttaa työntekijää onnistumisista, antaa rakentavaa palautetta ja työntekijän on helppo antaa myös esimiehelle palautetta sekä avautua mahdollisista päässä vaivaavista asioista. Moni toivoi myös säännöllisten palaverien pitämistä. Palavereissa on hyvä käydä ajankohtaisia asioita, seurata koko toimipisteen tavoitteita toimintatavoissa ja korostaa kaikkien työntekijöiden saavutuksia kaikkien kuullen. Kehityskeskustelut ja palaverit sitouttaisi työntekijöitä enemmän työtehtäviin ja tavoitteiden saavuttamiseen. Palavereissa voi samalla opettaa myyntivinkkejä tai muuta työtehtäviin liittyen. Haastattelussa tuli esille, että kehityskeskusteluita ja palavereita on muutaman vuoden aikana vähennetty, sillä se on pois työstä, etenkin kiireisinä aikoina ja kiireisissä liikkeissä. Kuitenkin näitä voi pitää viikon hiljaisina päivinä tai hiljaisina aikoina tiimeissä. Tällä välittyy työntekijälle myös arvostus tehdystä työstä ja tunne huolenpidosta.

Kuten teoriaosuudessa mainittiin useammin kerran, että nykyään on keskityttävä enemmän ihmisen tunnearvoon. Entistä enemmän on panostettava työntekijöiden kannustamiseen ja tsemppaamiseen. Osa työntekijöistä pärjää omillaan ja osa tarvitsevat enemmän tsemppausta onnistuakseen jossakin asiassa mikä on hänelle heikkous. Tsemppauspalkinnot piristävät paljon ja näillä voidaan kannustaa ja ottaa huomioon juuri ne työntekijät, jotka tarvitsevat enemmän tukea tavoitteiden onnistumisissa. Kirjalliset palautteet intraan tai ”kuukauden työntekijä”-tyyppiset korostamiset ovat ehdottomasti motivoivia. Onnistumisien ja positiivisten asioiden korostaminen kaikkien kuullen sekä henkilökohtaisesti ehdottomasti motivoi. Esimerkiksi työntekijä, joka pääsisi kerran parempiin tavoitteisiin kuin normaalisti, on tätä ehdottomasti riemuuttava. Näitä voi kertoa toimipisteiden omissa viestintäryhmissä. Tällöin myös muilta saatu kannustaminen toisi iloa. Myös huonoista asiakaspalautteista on kannustettava työntekijää, ettei tämä vaikuta työn tulokseen.

Työtyytyväisyyskyselyitä ei ole aiemmin tehty yrityksessä. Kyselyillä saa kartoitettua tutkittavan asian tilanteen. Näitä olisi hyvä tehdä säännöllisesti, koska kyselyistä tulee esille asioita mitkä tarvitsevat kehitystä. Tällöin työntekijöillä on myös vaikutusmahdollisuudet toimintotapojen kehittämiseen. Kyselyistä tulleet ”negatiiviset” asiat ovat aina parannettavissa. Työntekijöiden ideat saattavat olla toteuttamisen tarpeen ja niistä voi olla paljon hyötyä monelle. Kyselyt voivat olla esimerkiksi viiden kysymyksen pituisia kyselyitä tietystä asiasta. Näin johtokin saa ideoita ja näkökulmia parannettaviin asioihin. Yritys ikään kuin saa palautteen ulkopuoliselta tekijältä tehdystä työstä, niin kuin työntekijä saa esimieheltä tai asiakkaalta.

9 Johtopäätökset

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on monia. Työyhteisö, työn merkityksellisyys, palkitseminen ja esimiehen tuki ovat tärkeitä tekijöitä. Kyselyssä nousi esille hyvin vahvasti nämä tekijät olevan tärkeimpiä asioita jokaisen työhyvinvoinnissa. Tiivis ja kannustava työyhteisö, jossa saa toteuttaa itseään työkaverien tuella, tekevät työpaikasta mukavan ja se vaikuttaa työhyvinvointiin. Työn merkityksellisyys ja palkitseminen motivoivat työntekoa ja tämä ehdottomasti on yksi tekijä työhyvinvoinnin merkitykseen. Myös esimiehen tuki ja häneltä saatu palaute sekä kannustus ovat ehdottomasti tärkeitä. Työntekijä saa hyvän olon onnistumisista, joka motivoi uusiin haasteisiin. Samalla rakentavat palautteet tai työntekijän suoritteisiin puuttuminen kehittää häntä paremmaksi.

Kyselyssä nousi esille muutamia asioita moneen kertaan, jotka työntekijöiden mielestä olisi parannettavaa työyhteisössä, jotta se parantaisi työhyvinvointi paremmaksi. Kyselyssä otin huomioon erityisesti ne asiat, jotka sai huonoimmat keskiarvot ja joita mainittiin useampaan kertaan. Työyhteisössä parannettavia asioita ovat aktiviteettien lisääminen ja henkilökohtaisten kehityskeskusteluiden sekä tiimikohtaisten palaverien lisääminen. Positiivisten asioita ja työntekijöiden onnistumisia on aina korostettava entistä enemmän. Näillä asioilla yritys voi lisätä motivaatiota ja työhyvinvointia.

Kyselyn tulosten keskiarvo oli 4/5 ja tämä oli erittäin hyvä tulos. Tämän mukaan yrityksen työyhteisö on erittäin kannustava. Kyselyn perusteella työntekijät voivat hyvin ja työyhteisö on kannustava. Kannustavassa työyhteisössä saa toteuttaa itseään, onnistua, epäonnistua, saa apua ja tukea aina.

Lähteet

Painetut

Berlin, S. 2019. Palkitseva työ. Helsinki: Kauppakamari.

Forsyth, P. 2006. How to motivate people. 2. Painos. London: Kongan Page.

Kauhanen, J. 2015. Esimies palkitsijana. Aseta tavoitteet, mittaa ja palkitse. Helsinki: Kauppakamari.

Kehusmaa, K. 2011. työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Kontianen, J. & Skyttä, A. 2010. Esimiehen mielityö. Prosessoivan johtamisen opas. Vantaa: Innotiimi.

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Pessi, A.B. & Martela, F. 2017. Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tarkkonen, J. 2018. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen. Organisaatiokyvykkyyden ja tuloksellisuuden tärkeä edellytys. Helsinki: UNIpress.

Sähköiset

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 3.5.2020.

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

Manka, M. Docendum. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 28.4.2020.

<https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

McLeod, S. A. 2020. Maslow's hierarchy of needs. Simply Psychology. Viitattu 10.3.2020.

<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Wärn, R. 2020. Elinkeinoelämän keskusliitto. Työelämä. Viitattu 7.3.2020. <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyohyvinvointi/>

Ammattinetti 2017. Viitattu 30.3.2020.

http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/649_ammatti

Työterveyslaitos. 2020. Viitattu 17.5.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Julkaisemattomat

Haastattelu

Kuvat

Kuva 1 Motivaatioon vaikuttavat tekijät	10
Kuva 2 Hierarkia motivoinnin tarpeista	12

Kaavat

Kaava 1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoita ja tutkimuskysymykset	7
Kaava 2 Taustatiedot	21
Kaava 3 Motivaatio.....	22
Kaava 4 Motivaatio.....	23
Kaava 5 Työ.....	24
Kaava 6 Esimies	26

Taulukot

Taulukko 1 Kehittämistyön taulukko	27
------------------------------------------	----

Liitteet

Liite 1: Työhyvinvointikysely	33
-------------------------------------	----

TAUSTATIEDOT**Ikä**

- alle 25v
 25-35
 35-45
 45-55
 yli 50

Toimipaikka

- Espoo
 Vantaa
 Helsinki
 Lohja
 Nummela
 Järvenpää
 Kerava
 Hyvinkää

Työhistoria alalla

- alle 2vuotta
 2-5v
 5-10v
 Yli 10v

Työhistoria yrityksessä

- alle 2vuotta
 2-5v
 5-10v
 yli 10v

MOTIVAATIO- Tämä osuus käsittelee motivaatiota eli sisäistä innostusta mikä sinulla on työhön.

Arvioi seuraavat väittämät asteikolla 1-5 (1=En ole samaa mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Koen työtehtävät mielekkääksi	○	○	○	○	○
Olen sitoutunut työtehtäviini	○	○	○	○	○
Minulla on innostusta työhöni	○	○	○	○	○
Työni on minulle tärkeä ja merkityksellinen	○	○	○	○	○
Koen että minulla on mahdollisuuksia edetä urallani	○	○	○	○	○
Mitä muuta haluat kertoa motivaatiostasi?	○	○	○	○	○

TYÖYHTEISÖ

Tämä osuus käsittelee työyhteisöä. Esimiehen ja työkavereiden välinen yhteisymmärrys ja heidän kannustuksensa vaikuttavat sinun työtyytyväisyyteesi riippumatta millainen innostuksen palo sinulla on työhön.

Arvioi seuraavat väittämät asteikolla 1-5 (1=En ole samaa mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Työyhteisö on avoin ja rento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni on kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverini antavat kehuja hyvin tehdystä työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksessä panostetaan henkilöstön hyvinvointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksessä järjestetään riittävästi virkistyspäiviä tai muita aktiviteetteja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen kuuluvani työyhteisöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtyytyväisyyteni on muuttunut viimeisten vuosien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Miten?					

Haluaisin mahdollisesti vaihtaa toimipistettäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä toimitaan oikeudenmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitä muuta haluaisit kertoa työyhteisöstä tai mitä parannettavaa olisi?					

TYÖ

Arvioi seuraavat väittämät asteikolla 1-5 (1=En ole samaa mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Työtehtäväni ovat monipuolisia ja mielekkäitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni ovat sopivan haasteellisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen pystyväni saavuttamaan minulle asetetut tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on samat arvot ja tavoitteet kuin yrityksellä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkausjärjestelmä on kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi koulutusta työtehtäviini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on ollut/on työuupumusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negatiivinen palautteeni asiakkailta vaikuttaa työn innostukseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen harkinnut työpaikan vaihtoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä muuta haluat kertoa työstäsi tai mitä parannettavaa olisi?

ESIMIES

Arvioi seuraavat väittämät asteikolla 1-5 (1=En ole samaa mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Esimieheni antaa rakentavaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan aina arvostusta ja tunnustusta hyvin tehdystä työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän esimieheni kanssa säännöllisesti kehityskeskusteluita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle asetetaan henkilökohtaiset tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavoitteitani saavuttamista seurataan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin kertoa työhön liittyvistä ongelmista esimiehelleni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitä muuta haluat kertoa tai mitä parannettavaa olisi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AVOIMET KYSYMYKSET

Mikä motivoi sinua työssä? (esim. palkitsevuus, työyhteisö, työn merkitys vaihtelevuus) Mainitse ainakin 3 asiaa.

Mitä yritys on antanut sinulle? Mainitse ainakin 2 asiaa

Mihin asioihin olet tyytymätön?

Terveiseni yritykselle.

Olisitko halukas vastata työtyytyväisyyskyselyihin jatkossakin?

Kyllä Ei