

Opinnäytetyö AMK

Liiketalouden koulutusohjelma

2020

Eveliina Pirttiahho

TYÖTYTYVÄISYYS TYÖNTEKIJÄN SITOUTUMISEN TEKIJÄNÄ

– Case: Yritys X

Eveliina Pirttiahho

TYÖTYTYTVÄISYYS TYÖNTEKIJÄN SITOUTUMISEN TEKIJÄNÄ

- Case: Yritys X

Nykyajan työntekijälle ei ole enää tärkeintä työn ulkoiset motivaattorit, eli palkka ja palkkiot, vaan työssä halutaan myös kokea sisäistä motivaatiota. Toisin sanoen työssä halutaan viihtyä. Työntekijöiden sitoutumisen kanssa kamppailee moni parturi-kampaamo alan toimija, koska vaihtuvuus on alalla yleistä. Yritys X haluaakin tietää, kuinka työntekijät kokevat Yritys X:ssä työskentelyn. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälainen työtyytyväisyys Yritys X:n työntekijöillä vallitsee tällä hetkellä ja mitä voitaisiin tehdä sitoutuvuuden parantamiseksi.

Työtyytyväisyys koostuu monesta eri osa-alueesta. Työhyvinvointia voidaan tarkastella työhyvinvoinnin portailta, jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Työtyytyväisyyden kokonaisuuteen kuuluu työhyvinvoinnin portaiden lisäksi myös työn sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät, sekä esimiestyö.

Yritys X:n työtyytyväisyyttä päätettiin selvittää työtyytyväisyystutkimuksen avulla. Jokaiselle Yritys X:n työntekijälle lähetettiin sähköpostitse työtyytyväisyyskysely, johon työntekijät vastasivat anonymisti. Tuloksista erottui selkeästi tyytymättömyys palkkaan sekä työaikoihin, mutta mielipiteissä oli kuitenkin vaihtelevuutta. Työntekijöiden tyytyväisyys oli muilla työtyytyväisyyden osa-alueilla kunnossa. Jokainen vastaaja koki kuuluvansa työyhteisöön ja suurin osa haluaa jatkaa työskentelyä Yritys X:ssä jatkossakin.

Kun vastauksia verrataan työhyvinvoinnin portaisiin, voidaan todeta, että työntekijöiden terveystekijät eivät täyty täysin. Koska terveys on työhyvinvoinnin portaiden alin porras, on sitoutuminen alalla tämän vuoksi heikkoa. Yritys X:n työntekijät ovat kuitenkin sisäisesti motivoituneita, sillä viihtyvyys työtehtävissä oli hyvällä tasolla. Jotta työntekijöiden sitoutuvuutta saataisiin lisättyä, täytyy terveystekijöiden täytyä paremmin. Näin ollen työntekijöiden palkkaan ja työaikoihin pitäisi tulla muutoksia. Yleisesti työtyytyväisyyttä voidaan pitää hyvänä Yritys X:ssä.

ASIASANAT:

Työtyytyväisyys, Työhyvinvointi, Sisäinen motivaatio, Ulkoinen motivaatio, Esimiestyö

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business Administration | Financial Management

2020 | 75 pages, 16 pages in appendices

Eveliina Pirttiahö

JOB SATISFACTION AS AN ENGAGEMENT FACTOR AMONG EMPLOYEES

- Case: Company X

Nowadays it is important for employees to experience internal motivation in their work instead of only experiencing external motivation, which means salary and other compensations. In other words, employees would like to enjoy working. In the hair dressing industry, long term employee engagement is not common. The commissioner of this thesis, Company X, was willing to know, how do employees currently find working in Company X. The aim of the thesis was to find out at what state the employee satisfaction was in Company X and how employee engagement could be improved.

The employee satisfaction consists of many different factors. Employee well-being can be observed with five steps of employee well-being: health, security, community, appreciation and competence. The totality of employee satisfaction also includes internal and external motivation, and management. Company X's employees' satisfaction was examined with an employee satisfaction study. The employees of Company X's received an employee satisfaction survey via email, and they could answer to it anonymously.

The results stated there is some dissatisfaction among the employees with salary and working hours. When the results were compared to the steps of employee well-being, the results showed that the employees' health step is not properly fulfilled. Altogether the overall employee satisfaction seemed to be great in the other parts of the employee satisfaction. Every employee felt like they belonged to their work community and most of the employees were willing to continue working in Company X. Company X's employees were internally motivated since the enjoyment of their work was on a good level.

If the employee engagement would like to be improved, the employees' health step should be properly satisfied. In this case it means that the employees' salary and working hours should be adjusted. Hence it is important to continue employee satisfaction surveys to keep track of the progress in employee satisfaction.

KEYWORDS:

Employee satisfaction, Employee well-being, Internal motivation, External motivation, Management

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI	8
2.1 Terveys	9
2.2 Turvallisuus	10
2.3 Yhteisöllisyys	12
2.4 Arvostus	13
2.5 Osaaminen	15
3 TYÖTYTYTYVÄISYYS	17
3.1 Motivaatio	17
3.2 Esimiestyö	18
4 CASE: YRITYS X	20
4.1 Taustatietoa	20
4.2 Tutkimustapa ja luotettavuus	21
4.3 Tutkimuksen kysymykset	22
4.4 Tulokset	25
4.4.1 Terveyttä käsittelevät kysymykset 6.-14.	25
4.4.2 Turvallisuustekijöitä käsittelevät kysymykset 15.-21.	30
4.4.3 Työyhteisöä ja esimiestyötä käsittelevät kysymykset 22.-29.	32
4.4.4 Arvostusta ja osaamista käsittelevät kysymykset 30.-36.	34
4.4.5 Viihtyvyyttä koskevat kysymykset 37.-42.	37
4.4.6 Työntekijöiden kokemus Yritys X:stä työpaikkana	41
4.5 Toimipistekohtaiset tulokset	42
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	43
LÄHTEET	46

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake: Työtyytyväisyystutkimus Yritys X.

KAAVIOT

Kaavio 2. Viikkotuntimäärän sopivuus.	26
Kaavio 3. Tyytyväisyys työaikoihin.	27
Kaavio 4. Tyytyväisyys työtekovälineisiin.	28
Kaavio 5. Palkan sopivuus eri työsuhdemuodoissa.	29
Kaavio 6. Työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien kokemus.	31
Kaavio 8. Olen tyytyväinen liikkeen esimiehen toimintaan.	33
Kaavio 9. Työyhteisöön kuuluminen.	34
Kaavio 10. Mielipiteilläni on merkitystä ja niitä arvostetaan.	35
Kaavio 11. Palautteen saaminen työsuhdemuoto vertailussa.	36
Kaavio 12. Työtehtävässä viihtyminen kokemusvuosina vertailtuna.	38
Kaavio 13. Työpaikan vaihdon harkitseminen kokemusvuosissa.	39
Kaavio 14. Työpaikan/alan vaihdon haluamiseen vaikuttavat tekijät.	40
Kaavio 15. Vastausjakauma kysymyksessä 43.	41
Kaavio 16. Halu työskennellä Yritys X:ssä jatkossa kokemusvuosissa.	42

KUVAT

Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15).	8
Kuva 2. Luottamuksen suhde kustannuksiin (Kalliomaa & Kettunen 2010).	19
Kuva 3. Saatekirje.	22
Kuva 4. Kysymys 40.	24

1 JOHDANTO

Nykyajan työntekijälle on kasvamassa määrin yhä tärkeämpää yrityksen työilmapiiri, esimiestyö ja työyhteisö. Mahdollisesta uudesta työpaikasta haetaan internetin välityksellä kokemuksia ja muuta tietoa, joka auttaa päätöksessä ottaa työpaikka vastaan. Tänä päivänä työsuhteen toimivuuteen ja työntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavatkin monet eri tekijät, eikä ainoastaan palkka ole enää kärkisijoilla.

Työn ulkoiset motivaatiot, eli palkka ja muut palkkiot, eivät ole enää pääasia, kun työtä lähdetään etsimään. Työn kuuluu olla merkityksellistä ja sillä täytyy olla jokin tarkoitus, ja on tietenkin aina parempi, jos itse työtehtävä on mielekkääksi. Esimiehen toivotaan olevan helposti lähestyttävissä ja tavoitettavissa ilman turhaa byrokratiaa.

Toimeksiantajana opinnäytetyölle toimii keskisuuri yritys parturi-kampaamo alalla, jota kutsutaan opinnäytetyössä nimityksellä Yritys X. Tavoitteena yrityksellä on kehittää heidän työntekijöidensä työtyytyväisyyttään sillä tavalla, että he saisivat yrityksestä haluttavamman työntekijöiden näkökulmasta. Työntekijöiden työtyytyväisyyttä päätettiin mitata työtyytyväisyystutkimuksella.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälainen työtyytyväisyys Yritys X:ssä vallitsee tällä hetkellä ja pystytäänkö työtyytyväisyystutkimuksen perusteella löytämään tekijöitä, jotka vaikuttavat selkeästi työntekijän haluun sitoutua tai olla sitoutumatta Yritys X:ään. Löytyykö Yritys X:n toimipisteiden välillä selkeitä eroa työtyytyväisyyden kokemuksessa, tai onko joku muu tekijä, mikä erottaa vastaukset toisistaan. Halutaan myös selvittää, minkälaisena työntekijät kokevat Yritys X:n parturi-kampaamo alan toimijana.

Opinnäytetyössä edetään ensin kertomalla työhyvinvoinnista ja sen viidestä eri tekijästä, jonka jälkeen käydään läpi vielä erikseen työtyytyväisyyttä, ja kerrotaan motivaatiosta ja esimiestyöstä. Tämän jälkeen alkaa case osuus, jossa kerrotaan vielä tarkemmin tutkimus tavan valinnasta, itse työtyytyväisyystutkimuksesta, sekä työtyytyväisyystutkimuksen tuloksista. Kaavio 1., Kaavio 7., alaluku 4.5 ja liitteessä kysymys 4. vastausvaihtoehdot ovat salattu julkaistavasta opinnäytetyön versiosta.

Tutkimus on ollut tavoitteena toteuttaa jo aikaisemmin tänä vuonna, mutta koronavirus Covid-19 vuoksi sitä siirrettiin myöhempään ajankohtaan. Koska Covid-19 on kuitenkin edelleen ajankohtainen aihe, on otettava huomioon viruksen vaikutus yleisesti huonontavana tekijänä työntekijöiden työtyytyväisyydessä. Yritys X:n kokonaistyytyväisyyden

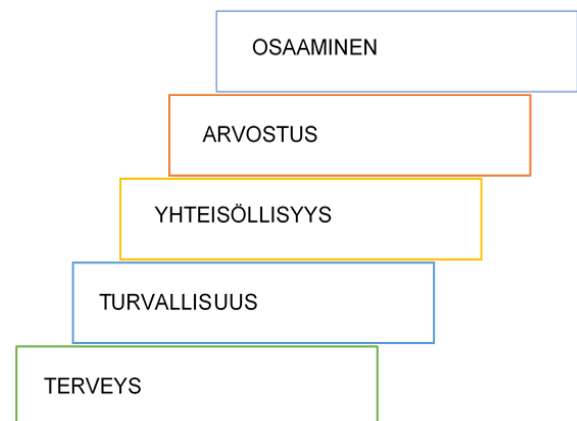
voidaan olettaa olevan hyvä, mutta todennäköisesti toimipistekohtaisessa vertailussa esiintyy eroavaisuuksia eri osa-alueilla. Työtyytyväisyys on tärkeä asia ja tämä tutkimus antaa Yritys X:lle hyvät mahdollisuudet huomata mahdollisia epäkohtia, sekä tilaisuuden parantaa työntekijöiden sitoutuvuutta vaikuttamalla työtyytyväisyyden eri tekijöihin.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi ei ole yksinomaan työnantajan vastuulla, vaan jokaisen työntekijän on myös kannettava kortensa kekoon. Näin ollen työhyvinvointia luodaan aina yhdessä johtajien, esimiesten ja työntekijöiden välillä. Määritelmä sanalle ”Työhyvinvointi” ei ole yksiselitteinen, mutta isossa mittakaavassa se tarkoittaa hyvinvoivaa työyhteisöä, jossa kaikki tuntevat itsensä arvostetuksi, olonsa turvalliseksi ja erityisesti työnsä mielekkääksi. (Työterveyslaitos b.)

Yrityksellä on aina sekä aineellista että aineetonta pääomaa. Työhyvinvointia voidaan tarkastella yrityksen aineettomana pääomana. Aineettoman pääoman voi jakaa edelleen kolmeen eri osaan: rakennepääomaan, sosiaaliseen pääomaan, ja psykologiseen pääomaan. Rakennepääoma tarkoittaa työntekotapoja ja -rutiineja, kun taas yrityksen sosiaalinen pääoma syntyy hyvästä johtamisesta, yhteisistä arvoista, luottamuksesta, sekä työntekijöiden keskinäisistä toimivista ihmissuhteista. Psykologinen pääoma koostuu jokaisen työntekijän omista asenteista ja henkisestä hyvinvoinnista. Yrityksen aineeton pääoma on erittäin tärkeä osa-alue esimerkiksi työvoimavaltaisilla aloilla, joissa henkilöstökustannuksien osuus kuluista voi olla yli puolet yrityksen kustannusrakenteesta. (Manka & Larjovuori 2013, 6-8.)

Päivi Rauramo (2012) onkin kehittänyt työhyvinvoinnin portaat (Kuva 1.), joka perustuu Maslow:n (1943) tarvehierarkiaan. Portaat on muokattu enemmän työelämään sopiviksi ja ne ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Työhyvinvoinnin portaiden tarkoituksena on kertoa ihmisen perustarpeista suhteutettuna työhön ja kuinka näiden tarpeiden täyttämisen avulla voidaan vaikuttaa ihmisen työtyytyväisyyteen. (Rauramo 2012, 12-13.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15).

2.1 Terveys

Työhyvinvoinnin perustana voidaan pitää henkilön omaa fyysistä sekä henkistä terveyttä. Kyseessä on ihmisen perustarpeet, jotka toimivat kaiken muun toiminnan pohjana. Jotta työntekijä pysyy terveenä fyysisesti, on hänen elämäntapojensa oltava terveelliset. On kuitenkin työnantajan vastuulla varmistaa, että esimerkiksi työntekijän työkuormitus on kohtuullinen. (Rauramo 2012, 26-67.)

Koska työnteko on ollut murroksessa viime vuosikymmenet nopeasti kehittyvän teknologian vuoksi, erityisesti työn psykososiaaliset tekijät ovat korostuneet (Rauramo 2012, 54). Psykososiaalisilla tekijöillä tarkoitetaan esimerkiksi työn järjestelyihin, sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä. Työn sisältöihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi liiallinen vastuu, työn yksinkertaisuus, ikävät vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa, sekä työn hajanaisuus. Nämä tekijät liittyvät työtehtäviin ja työn yleiseen luonteeseen. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Työn järjestelyihin liittyviksi kuormitustekijöiksi kutsutaan asioita, jotka liittyvät esimerkiksi työtehtävien suunnitteluun ja työn tekemisen edellytyksiin. Näitä ovat esimerkiksi liiallinen työmäärä, epäselvyys tehtävänkuivissa tai tavoitteissa, ja puutteet työntekovälineissä. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät taas liittyvät työyhteisön sisäisiin ongelmiin. Esimerkiksi kiusaaminen työpaikalla, epätasa-arvo, yksin työskentely ja informaation huono kulku kuuluvat näihin. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Työ ei kuitenkaan ole ainoastaan haitallisesti kuormittavaa, vaan jokaiseen työhön pitäisi sisältyä myös positiivisia piirteitä, joita voidaan kutsua työn voimavaroiksi. Näiden tekijöiden tunnistaminen ja kokeminen vähentää haitallisten kuormitustekijöiden vaikutuksia. Itse työn voimavaroja ovat esimerkiksi optimismi, joustavuus, sekä periksiantamattomuus. Voimavaroja, jotka liittyvät työtehtäviin, ovat esimerkiksi työn kehittävyys ja palkitsevuus, työn merkitykselliseksi kokeminen ja onnistumiset asiakastyössä. (Työturvallisuuskeskus a.)

Työntekijöiden työuupumus on selvä merkki siitä, että työssä koetaan enemmän haitallista kuormitusta kuin siitä saadaan voimavaroja. Pitkittyneestä stressistä voidaan käyttää nimitystä työuupumus, jonka oireita ovat esimerkiksi voimakas väsymys, jolloin lepo ei enää virkistä mieltä, työn merkityksen puuttumisen tunne, sekä alemmuuden tunne. Riskiä työuupumukseen sairastumisesta lisäävät korkeat henkilökohtaiset tavoitteet ja

velvollisuudentunne, työn suuret kuormitustekijät, sekä riittämättömät ongelmanratkaisukeinot ristiriitatilanteissa. (Työterveyslaitos a.)

Työuupumuksen ennaltaehkäisyksi voidaan kartoittaa työn kuormitustekijöitä ja poistaa niitä. On tärkeää, että alkavan työuupumuksen merkit huomataan ajoissa. Vastuu työuupumuksen ennaltaehkäisyssä ja oireiden huomaamisessa jää esimiehelle, ja tarvittaessa he voivat yhdessä työntekijän kanssa miettiä työn kuormitustekijöitä ja ratkaisuja niille. Työuupumusta voidaan arvioida esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyillä, sekä säännöllisillä terveystarkastuksilla. (Rauramo 2012, 63-67.)

2.2 Turvallisuus

Kaikki työn turvallisuustekijät ovat terveyden jälkeen yksi suuri osa työpaikan työhyvinvointia (Rauramo 2012, 69). Turvallisuuden tuntemiseen työssä liittyvät oleellisesti esimerkiksi työskentelytilat, fyysinen kuormitus, fyysikaaliset tekijät, varmuus työn jatkumisesta, epäasiallinen käyttäytyminen ja työpaikkakiusaaminen. Työtilan turvallisuuteen liittyvät esimerkiksi ikkuna, työtilan lämpötila ja toimiva ilmasto, sekä myös työssä sopeva valaistus. Työtila on myös mitoitettava niin, että työntekijällä on tarpeeksi tilaa työskentelyä ja liikkumista varten, ja tilaa täytyy riittää myös tarpeelliselle kalustolle. (Työturvallisuuskeskus b.)

Fyysisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan esimerkiksi työasentoja ja -liikkeitä, liikkumista sekä fyysisen voiman käyttöä (Työsuojeluhallinto). Fyysisiä kuormitustekijöitä ja ergonomiaa koskevia keskeisiä sääntöjä käydään läpi Työturvallisuuslaissa (738/2002). Työnantajan vastuulla on työn vaarojen selvittäminen ja arviointi, työympäristön sekä työn suunnittelu, sekä vastuu työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Työn fyysikaalisia tekijöitä ovat esimerkiksi melu, värinä ja valaistus. Melun haitalliseksi määrittely on aina yksilöllistä, minkä vuoksi se vaikuttaa työntekijöihin eri tavalla. Melu voi aiheuttaa kuulohaittojen lisäksi henkistä kuormitusta esimerkiksi lisääntyneenä ärtymyksen tunteena. Värinän haitallisuutta mitataan esimerkiksi värinän voimakkuudella, taajuudella ja kestolla. Värinästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi voidaan käyttää työvälineiden kehittämistä ja automaatiota, kuten myös työergonomian suunnittelua. (Rauramo 2012, 80-81.)

Työpaikan valaistuksella on myös suuri merkitys työn kuormittavuuteen. Raja-arvoja valaistukselle ei ole asetettu lainsäädännössä, mutta valaistuksessa pitää ottaa huomioon erityisesti ikääntyvät työntekijät, sillä yli 45-vuotiaiden valontarve on jopa kuusinkertainen 30-vuotiaiden valontarpeeseen verrattuna. Riittäväällä valaistuksella turvataan työn tarkkuus, ja se myös luonnollisesti helpottaa työn tekemistä. Valaistus on myös suuressa osassa työhyvinvoinnin mittareissa, vaikka tätä työntekijä ei usein tietoisesti ajattelekaan. (Rauramo 2012, 81-82.)

Henkisiin turvallisuustekijöihin kuuluu esimerkiksi varmuus työn jatkumisesta. Työn ollessa osa-aikaista tai määräaikaista, voi työntekijä kokea oman turvallisuutensa uhatuksi. Tähän auttaa esimerkiksi työsuhteen vakinaistaminen. (Rauramo 2012, 99-101.)

Myös suuret muutokset työpaikalla voivat johtaa työntekijän turvallisuuden tunteen heikkenemiseen. Kun työnantaja ilmoittaa yhteistoimintaneuvotteluista, voi tämä heikentää suuresti työntekijän työhyvinvointia, jos hän kokee organisaatiomuutosten koskevan häntä. YT-neuvotteluista ilmoittaessa johdon on panostettava viestintään, jotta mahdolliset epäselvyydet saadaan korjattua ja jotta voidaan parantaa työntekijöiden horjuntta luottamusta organisaatiota kohtaan. (Alajoki 2015.)

Työpaikalla koettu kiusaamisen uhka on suuri riski työntekijän työhyvinvoinnille ja turvallisuuden tunteelle. Työpaikkakiusaamiseen voi olla hankala puuttua, koska se ei aina ole täysin avointa. Avoimeksi työpaikkakiusaamiseksi voidaan lukea esimerkiksi sanallinen moittiminen ja arvostelu, sekä fyysinen väkivalta. Piilevällä työpaikkakiusaamisella taas tarkoitetaan esimerkiksi puhumattomuutta, aliarviointia tai ”selkään puukotusta”. Hälytysmerkkejä piilevästä työpaikkakiusaamisesta ovat muun muassa lisääntyneet sairauspoissaolot, työn laadun heikkeneminen ja henkilön käyttäytymisen muutokset. (Manka & Manka 2016, 149-151.)

Työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseksi voidaan laatia työpaikan yhteiset pelisäännöt, jossa määritellään kiusaaminen ja annetaan ohje, kuinka tulee toimia, jos havaitsee tällaista käyttäytymistä (Rauramo 2012, 87). Ideaalilanteessa kiusattu pystyy ottamaan kiusaamisen puheeksi kiusaajan kanssa ja kiusaaminen loppuu. Tämä ei kuitenkaan aina toteudu, jolloin on hyvä kääntyä esimiehen puoleen. (Manka & Manka 2016, 151-152.) Työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti työnantaja on vastuussa kiusaamisen lopettamisesta.

Myös työsyryntä on rikos, mikä on laissa kielletty. Syryntään voi syllistyä sekä esimies että kollega, ja työsyryntä voi johtaa rangaistukseen. Syryntäkielto koskee henkilön

syrimistä esimerkiksi iän, kansalaisuuden, ihonvärin, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

2.3 Yhteisöllisyys

Yhtä tärkeimpänä työhyvinvoinnin tekijänä voidaan pitää työyhteisöä. Toimivasta työyhteisöstä on hyötyä sekä työnantajalle että työntekijälle. (Manka & Larjovuori 2013, 8.) Työssä koetut ihmissuhteet ovat keskeinen osa työmotivaatiota ja nämä vaikuttavat erityisesti sekä työn tuloksellisuuteen että työhyvinvointiin. Kun työyhteisö on yhteistyökykyinen, kykenee se silloin tuloksekkaaseen työskentelyyn, sillä työntekijät kokevat työyhteisön olevan avoin ja luottamuksen arvoinen. (Rauramo 2012, 105.)

Työyhteisö vaatii toimiakseen luottamusta. Luottamus työyhteisössä johtaa avoimuuteen, mikä näkyy käytännössä etenkin kokouksissa; työntekijät uskaltavat vapaaehtoisesti jakaa omia ajatuksiaan ja mielipiteitään, ja he rohkenevat kertoa mieltään painavista epäkohdista. Avoimuutta vaaditaan myös nimenomaan yrityksen johdolta ja esimiehiltä. Alaiset kokevat avoimuutena esimerkiksi asianosaisten riittävän informoimisen työhön liittyvistä asioista ja esimerkiksi siitä, onko esimies tarvittaessa tavoitettavissa ongelman esiintyessä. (Rauramo 2012, 105-106.)

Työyhteisöön kuulumisen tunne vaikuttaa myös positiivisesti tavoitteiden saavuttamiseen. Kun työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisöön, hän tekee työnsä pääsääntöisesti paremmin, ja tämä näkyy myös asiakaskokemuksessa sekä työn laadussa. Näiden lisäksi, kun työntekijä kokee työyhteisön oikeudenmukaiseksi, sairaspöissaolot vähentyvät ja työntekijä palaa sairaslomalta nopeammin takaisin töihin. (Mellanen & Mellanen 2020.)

On havaittu, että yrityksissä, joissa työntekijät kokevat työyhteisöllisyyden olevan huono, yleisen terveydentilan heikkeneminen on noin 30 % suurempi kuin yrityksissä, joissa työyhteisöllisyys on todettu hyväksi. Myös masennusoireiden esiintyminen huonon työyhteisön omaavissa yrityksissä on noin 30-50 % suurempi kuin hyvän työyhteisön omaavissa yrityksissä. Sairauspöissaoloilla onkin merkittävä vaikutus yrityksen liiketulokseen ja tämä on yksi syy, minkä vuoksi työyhteisöllisyyteen tulisi panostaa. (Mellanen & Mellanen 2020.)

On kuitenkin tärkeää muistaa, että toimiva työyhteisö ei välttämättä tarkoita sitä, että kollegat olisivat keskenään aina parhaita kavereita. Työntekijät ovat työpaikalla ennen

kaikkea tekemässä työtä organisaation päämäärän mukaisesti. Tämä tarkoittaaakin sitä, että jokaisesta kollegasta ei tarvitse pitää, mutta jokaisen kanssa on tultava toimeen. (Järvinen 2008.)

Hyvän työyhteisön tunnistaakin siitä, että työntekijät toimivat ammatillisesti. Ammatillisesti toimiva työyhteisö osaa pitää ihmissuhteet erillään työsuhteista, jolloin vuorovaikutus on avointa ja vallitsee keskinäinen luottamus. Tällaisessa työyhteisössä pystytään myös hyödyntämään ihmisten erilaista kokemusta ja luovuutta. Tämä johtaa työntekijöiden viihtymiseen työyhteisössä, sillä ammatillisessa työyhteisössä jokainen uskaltaa sanoa oman mielipiteensä ja kenenkään ei tarvitse pelätä ongelmien esiintuomista. (Järvinen 2008.)

2.4 Arvostus

Neljäntenä työhyvinvoinnin portaana esiintyy arvostus. Arvostuksella tarkoitetaan itsensä tarpeelliseksi ja hyödylliseksi kokemista työyhteisössä. Henkilö, joka kokee itsensä arvostetuksi työpaikallaan, osoittaa usein voimakasta sitoutumista organisaation pitkän aikavälin tavoitteisiin. (Saarenpää 2019.)

Arvostuksen tuntemisen kokemiseen osansa tekee aina sekä työntekijä että esimies. Työntekijä itse vaikuttaa arvostuksen tuntemiseensa osoittamalla hyviä vuorovaikutus- ja kuuntelutaitoja: henkilö, joka omaa hyvät vuorovaikutustaidot, pystyy keskustelemaan positiivisesti, saa muut ymmärtämään asiansa, sekä ottaa myös muut keskusteluun mukaan. Hyvä kuuntelija taas esittää tarkentavia kysymyksiä, pyrkii aina ymmärtämään muiden näkökulmia, eikä tyrkytä omia mielipiteitään. Osoittamalla kiinnostusta muihin ja muiden ihmisten mielipiteisiin, hän osoittaa arvostusta ja näin myös saa arvostusta osakseen. (Rauramo 2012, 128-129.)

On tärkeää muistaa, että ainoastaan sanat eivät kuitenkaan riitä arvostuksen osoittamiseksi. Ihminen tulkitsee aina myös henkilön äänenpainotusta sekä elekieltä, ja jos henkilö tuntee keskustelukumppanin käyttäytyvän väheksyvästi tai välinpitämättömästi, tätä mielikuvaa on hankala enää muuttaa. Hyvä kommunikoija pitääkin huolta ei pelkäästään siitä, mitä sanoo, vaan myös miten hän asian ilmaisee. Usein myös hankalista tilanteista päästään yli, kun osoitetaan, että arvostus on molemminpuolista. (Salonen 2017, 42.)

Eveliina Salonen (2017, 43) kertoo, kuinka hän usein kohtaa tilanteita, joissa työntekijät eivät uskalla tuoda omia ideoitaan ilmi. Tämä johtuu siitä, että työntekijät kokevat, että heidän mielipiteitään ei arvosteta, eikä niitä oteta huomioon päätöksenteossa. Usein tämä johtaa siihen, että esimerkiksi yhteisissä tilaisuuksissa rivitason työntekijät ovat hiljaa. (Salonen 2017, 43.)

Kaikki tämä saattaa olla peräisin siitä, että työntekijän esittäessä ideoita, hän on saanut osakseen väheksyntää ja halveksuntaa. Tällainen toiminta saattaa johtaa työntekijöiden sitoutumisen heikkenemiseen organisaatiossa ja se saattaa aiheuttaa myös kireyttä tiimityöskentelyssä. Näiden asioiden ehkäisemiseksi on tärkeää, että johtoryhmä osoittaa myös alempana organisaatiohierarkiassa työskentelevien mielipiteillä olevan väliä. (Salonen 2017,43.)

Esimiehillä jää usein unohduksiin, että työntekijät eivät ole työpaikalla ainoastaan johtamista varten, vaan työntekijöillä on usein ensikäden kosketus asioiden hoitamisesta ja heidän kokemukstaan voi hyödyntää päätösten tekemisessä. Tätä kutsutaan mahdollistavaksi johtamiseksi. (Lerssi-Uskelin ym. 2011, 10.) Mahdollistavassa johtajuudessa pyritään työntekijöiden itseohjautuvuuteen ottaen huomioon heidän motivaatiotekijänsä sekä kiinnostuksen kohteensa. Näin henkilö voi kehittää itseään haluamissaan tehtävissä. (Johtajatarinat.)

Vaikka kuka tahansa voi asiantuntijuudellaan ansaita arvostusta muilta työntekijöiltä, työntekijälle on yhä tärkeää, että arvostusta esittää myös esimies. Hyvä esimies kuuntelee ja on läsnä, etsii ratkaisuja työpaikalla esiintyviin ongelmiin sekä pitää huolta työyhteisöstä. (Rauramo 2012, 129-130.)

Keskeisiä arvostuksen osoituksia esimiehen puolelta ovat palkka sekä palkitseminen, mutta myös rakentavan palautteen antaminen. Tämä osoittaa työntekijälle arvostusta, sekä luo hänen työlleen merkitystä ja tavoitteita. Rakentavaa palautetta voidaan esittää esimerkiksi kehityskeskusteluissa, jotka pidetään kahden kesken työntekijän ja esimiehen välillä. Kehityskeskustelussa esimies näyttää työntekijälle, että hän on paneutunut juuri hänen työpanokseensa ja antaa siitä rakentavaa palautetta. Näin työntekijä tuntee itsensä tärkeäksi osaksi työpaikkaa. (Rauramo 2012, 135, 139-142.)

2.5 Osaaminen

Osaaminen on ylin työhyvinvoinnin porras. Osaaminen on työntekijän ja organisaation kilpailukyvyn perusta, mikä edellyttää jatkuvaa uuden oppimista ja omaksumista. Erityisen tärkeää organisaatiossa osaamisen kehittämisessä on tulevaisuuden ennakointi ja uuden osaamisen liittäminen kaikkeen päivittäiseen toimintaan, sillä pelkkä puutteiden korvaaminen ei ole riittävää. (Rauramo 2012, 146.)

Henkilön oman osaamisen ylläpito ja kehittäminen on tärkeä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Jatkuvalle oppimiselle henkilö edistää työnsä hallintaa ja jaksamista, ja se myös antaa valmiuden työskennellä muuttuvassa maailmassa. Tämä myös antaa edellytykset työllistymiselle. (Rauramo 2012, 146.)

Osaaminen näkyy sujuvana työtehtävien suorittamisena ja hyvinä työtuloksina. Osaaminen ei kuitenkaan ole täysin henkilön tiedoista ja taidoista riippuvainen, vaan tähän liittyvät myös henkilökohtaiset valmiudet tehtävän suorittamiseen. Näitä ovat esimerkiksi tekniset- ja sosiaaliset taidot, joita kuka tahansa pystyy kehittämään, mutta toisilta ne sujuvat lähtökohtaisesti paremmin kuin toisilta. (Jylhä & Viitala 2019, 245.)

Olennaisinta osaamisessa on, kuinka henkilön eri alueiden osaamista yhdistellään, sekä miten osaaminen näkyy henkilön jokapäiväisessä työssä. Kun työntekijän työnkuva on selkeä, osaamista on tällöin helpompi kehittää ja sen arviointi myös helpottuu huomattavasti. Päättävänä yksilöllä pitäisi olla aina nykyisessä työtehtävässä kehittyminen, ja tämä myös edesauttaa yksilön urakehitystä. (Kupias ym. 2014.)

Osaaminen tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee kykenevänsä hoitamaan annetut työtehtävät ja saa asiat hoidettua. Jokainen työntekijä nauttii siitä, kun pystyy suorittamaan työtehtävänsä menestyksellisesti ja taitavasti loppuun saakka annetussa ajassa. Tuottavuus onkin selkeä osaamisen indikaattori. Jokaisen ei kuitenkaan tarvitse olla ammattilainen heti kättelyssä; pienikin kokemus siitä, että osaaminen kehittyy, on riittävä vahvistamaan osaamisen tunnetta. (Martela & Jarenko 2015, 59.)

Työntekijän kehittyminen alkaa usein noviisitasolta, jolloin työntekijä toimii ulkoisten toimintaohjeiden ja sääntöjen mukaisesti. Tässä esimiehen huolehdinta perehdytyksen laadusta astuu kuvaan; esimiehen täytyy varmistaa, että perehdytys on riittävää ja se antaa hyvät valmiudet työssä suoriutumiseen. Kun työn perusasiat alkavat sujua, työntekijälle jää energiaa huomata erilaisia työssä esiintyviä tilannetekijöitä. Tämä tarkoittaa

esimerkiksi sitä, että jokaista poikkeustilannetta ja sen hoitamista ei tarvitse enää aina tarkistaa esimieheltä tai kollegalta. (Kupias ym. 2014.)

Seuraavana työtehtävän kehitysportailla on ”Pätevä ongelmanratkaisija”, joka pystyy jo asettamaan tavoitteita itselleen. Usein tällä portaalla työntekijä toimii myös tuloshakuisesti ja esimiehen täytyy aktiivisesti kertoa hänelle työn tavoitteista, joka vahvistaa työntekijän itseohjautuvuutta. Kun työntekijää voidaan luonnehtia jo taitavaksi suorittajaksi, hän pystyy hyödyntämään omakohtaista kokemusta työstä ja hän pystyy toimimaan tilannekohtaisesti. Esimiehen rooli työntekijän tällä portaalla on tukea työntekijän motivaatiota. Jos työpaikka ei tarjoa taitavalle suorittajalle hänen osaamistasoaan vastaavia haasteellisempia työtehtäviä, voi hänen työmotivaationsa heiketä. Seuraavana työntekijä saavuttaa asiantuntijatason, jolloin ominaista on maksimaalinen omien kokemusten hyödyntäminen ja vahva sitoutuminen omiin työtehtäviin. (Kupias ym. 2014.)

3 TYÖTYTYVÄISYYS

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työntekijän omaa kokemusta siitä, kuinka hän on sopeutunut työhönsä. Henkilön kokema työtyytyväisyys ei siis tarkoita yksinomaan työympäristöä, vaan sillä tarkoitetaan nimenomaan yksilön kokemusta omasta työympäristöstään ja työstään. Työtyytyväisyydellä ei kuitenkaan tarkoiteta työmotivaatiota; työmotivaatio on tekijä, joka lisää henkilön kokemaa työtyytyväisyyttä. (Bisnode.)

3.1 Motivaatio

Motivaation voi jakaa kahteen osaan: ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan, että työtä tehdään ulkoisten palkkioiden toivossa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työtä tehdään sen vuoksi, että siitä saadaan palkka ja näin turvataan eläminen. Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että työntekijä innostuu itse työtehtävistään, vaikka tarjolla ei olisikaan erillistä palkkiota. Yleensä toinen näistä motivaatio tavoista on vahvempi, vaikka työssä yleensä esiintyy molempia tapoja. On kuitenkin todettu, että työntekijän sisäinen motivaatio on ideaali tila ja tästä hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. (Martela & Jarenko 2014, 6.)

Aikaisemmin ei ole välttämättä ymmärretty, että sisäinen ja ulkoinen motivaatio ovat asia erikseen. Yleisimmät motivaation lisäämisenä käytetyt tavat ovat olleet erilaiset palkkiot, kuten esimerkiksi palkka. Tämä tarkoittaa konkreettista palkkiota tehdystä työstä. Kuitenkin, jos ihmisen ainut motivaation lähde on ulkoisiin motivaattoreihin lukeutuva palkka, puuttuu työntekijältä silloin aito kiinnostus työtehtäväänsä kohtaan. Näin ollen, jos tämä kyseinen ulkoinen motivaatiotekijä poistettaisiin, kyseessä olevan työtehtävän tekeminen jäisi välittömästi. (Rötkin 2015, 77-78.)

Gretchen Spreitzer ja Christine Porath (2012) vertaavat sisäisesti motivoituneita työntekijöitä maratonjuoksijoihin; he työskentelevät pitkäjänteisesti. Artikkelissaan he kertovat tällaisten työntekijöiden olevan tyytyväisyyden ja tuottavuuden lisäksi sitoutuneita luomaan yrityksen tulevaisuutta. Kun työntekijä on sisäisesti motivoitunut, hän harvemmin kokee loppuun palamisen tunnetta ja on harvemmin poissa töistä sairauden vuoksi. (Speitzer & Porath 2012.)

Menestyvä työntekijä Speitzer:n ja Porath:n mukaan muodostuu kahdesta osa-alueesta: tarmokkuudesta ja oppimisesta. Tarmokkuus koostuu intohimosta ja innokkuudesta, kun taas oppiminen uuden tiedon saamisesta ja taidoista. Jos työntekijän kokemus työssään täyttää ainoastaan toisen osa-alueen, hänen työskentelynsä ei todennäköisesti ole pitkällä tähtäimellä ylläpidettävää. Kun työntekijä kokee molempia osa-alueita työssään, hän on tuottelias ja auttaa sekä itseään että yritystä kasvamaan. (Speitzer & Porath 2012.)

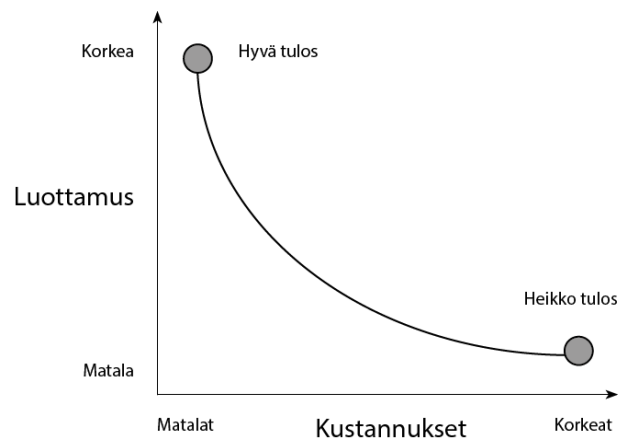
Onkin todettu, että sisäisesti motivoitunut työntekijä on usein sekä henkisesti että fyysisestikin hyvinvoivempi kuin työntekijät, jotka ovat enemmän ulkoisesti motivoituneita tai työnarkomaaneja. Vaikka hyvin motivoituneiden työntekijöiden ja työnarkomaanien työntekijäprofiilit kuulostavatkin osittain samalta, eroavaisuuksia löydetään erityisesti kouluissa ihmissuhteissa ja työstä palautumisessa. (Hakanen ym. 2012.)

3.2 Esimiestyö

Työtehtävät 2010-luvulla ovat yhä vähemmän rutiininomaisia, minkä vuoksi johtamistyylejä on kehitettävä nykyaikaisempaan suuntaan pois teollisuusyrityksille kehitetyistä johtamismalleista. Työtehtävissä edellytetään yhä enemmän ihmissuhdetaitoja ja luovuutta, sekä halua kehittää itseään jatkuvasti. Näillä eväillä luodaan tulevaisuuden uusia työpaikkoja, sekä talouskasvua. (Martela & Jarenko 2015, 19.)

Esimiestyö on Pekka Järvisen (2001) mukaan taito, joka opitaan. Ensisijaisen tärkeää esimiehelle on halu oppia esimieheksi, eikä esimiestyötä tulisi ajatella ainoastaan luonnolliseksi jatkoksi omaa urapolkuaan. Usein kyseiseen tehtävään valitaan kuitenkin ammattitehtävissä jo pitkään toiminut henkilö ilman varsinaista kokemusta esimiestyöstä. On tietenkin tärkeää, että esimies on kokenut ammatillisesti ja hallitsee alaistensa työn sisällön, mutta kokemus ei kuitenkaan aina ole hyvän esimiehen mittari. (Järvinen 2001.)

Luottamus on hyvän esimiestyön perusta. Tämä tarkoittaa luottamusta alaisiin, mikä kasvattaa edelleen luottoa esimiestä ja yritystä kohtaan. Kun yrityksissä vallitsee luottamus esimiehen ja alaisen välillä, on sillä havaittu olevan suora yhteys kustannuksiin (Kuva 2.); luottamus parantaa yleistä työhyvinvointia ja näin ollen lisää työntekijöiden sitoutumista yritykseen. Näin ollen sairauspoissaoloista ja rekrytoinneista koituvat kustannukset automaattisesti pienentyvät. (Kalliomaa & Kettunen 2010.)



Kuva 2. Luottamuksen suhde kustannuksiin (Kalliomaa & Kettunen 2010).

Luottamuksen rakentamisessa esimiehen rooli on merkitsevä, sillä monikaan ei halua seurata sellaista henkilöä, joka ei ole osoittanut olevansa luottamuksen arvoinen. Esimies voi rakentaa luottamusta, kun hän osoittaa kohtelevansa jokaista tasavertaisesti, antaa ammatillista osaamista tukevaa palautetta, sekä osaa asettaa itsensä alaisensa asemaan ja ymmärtää heitä. Kaiken tämän pohjalla toimiikin esimiehen ja alaisen välinen vuorovaikutus. Ilman vuorovaikutusta luottamus jää saavuttamatta. (Laine & Rauramo 2017.)

Osaava esimiestyö onkin keino, jolla voidaan pidentää työuria. Esimiestyö tarkoittaa jatkuvaa aktiivista toimintaa, eikä sitä voi sivuuttaa järjestämällä TYKY-päivää tai kehityskeskustelua kerran vuodessa. Esimies onkin avainasemassa työtyytyväisyyden ja työkyvyn lisäämisessä, sillä kun näihin toimiin panostetaan, esimerkiksi yrityksen tuottavuus kasvaa, sairauspoissaolot vähenevät ja työn laatu parantuu. (Ritaranta 2014.)

4 CASE: YRITYS X

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii parturi-kampaamo alan keskisuuri yritys, jota kutsutaan opinnäytetyössä nimellä Yritys X. Toimeksiantaja haluaa pysyä nimettömänä opinnäytetyön julkistettavuuden vuoksi. Tarkoituksena on toteuttaa työtyytyväisyystutkimus Yritys X:lle ja tavoitteena on selvittää yrityksen työntekijöiden tämänhetkinen kokemus työtyytyväisyydestä yrityksessä.

Työtyytyväisyystutkimus halutaan teettää sen vuoksi, jotta voitaisiin saada selville ne tekijät, jotka vaikuttavat yrityksen mieluisana työpaikkana kokemiseen työntekijöiden näkökulmasta. Yritys X:n ongelmana on ollut löytää ammattitaitoisia työntekijöitä, jotka ovat valmiita sitoutumaan Yritys X:ään. Tutkimuksen avulla voidaan etsiä tekijöitä, jotka voivat parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä yrityksen sisällä ja näin ollen lisätä henkilöstön sitoutumista.

4.1 Taustatietoa

Yritys X:n ongelmaa päätettiin lähestyä nykyisten työntekijöiden kannalta. Halutaan selvittää, miksi nykyiset työntekijät työskentelevät tällä hetkellä Yritys X:ssä, ja jos lähtemistä on harkittu, mikä on ollut syynä siihen. Tämän vuoksi päätettiin teettää työtyytyväisyystutkimus, joka lähetetään jokaiselle Yritys X:n työntekijälle.

Yritys X:n edellinen työtyytyväisyystutkimus on toteutettu vuonna 2014. Tässä toteutetussa tutkimuksessa työntekijät kokivat, että työajat ja niissä joustamattomuus olivat suurimmat ongelmat kyseisenä vuonna Yritys X:ssä. Työtyytyväisyyttä kohentavia tekijöitä olivat esimerkiksi mukavat kollegat. Yrittäjällä oli ollut tavoitteena järjestää vastaava tutkimus alkuvuodesta 2020, mutta vallitsevan Koronavirus Covid-19 vuoksi tutkimuksen ajankohtaa päätettiin siirtää myöhemmäksi.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työntekijöiden tämänhetkinen työtyytyväisyys ja kuinka se vaikuttaa heidän haluunsa työskennellä Yritys X:ssä jatkossakin. Kun tiedetään, millä osa-alueilla työtyytyväisyys ei mahdollisesti ole kohdillaan, on Yritys X:llä mahdollisuus parantaa näitä tekijöitä niin, että työtyytyväisyyden kokemus lisääntyy. Kun työtyytyväisyyttä parannetaan, tämä näkyy ulospäin sekä asiakkaille että mahdollisille tulevaisuuden työntekijöille. Näin ollen Yritys X:lle tyytyväiset työntekijät helpottavat

uusien työntekijöiden löytämistä, ja tämän lisäksi sitoutuvat työntekijät vähentävät kuluja esimerkiksi rekrytoinneista, uusien työntekijöiden koulutuksista sekä sairauspoissaoloista.

4.2 Tutkimustapa ja luotettavuus

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, eli määrällisenä tutkimuksena, jossa tietoa voidaan tarkastella lukujen avulla. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin Webropol-kyselyä. Tutkimustapa valikoitui määrälliseen tutkimukseen suuren vastaajien määrän vuoksi.

Kysymyksissä esitettiin väittämiä, joihin työntekijät vastasivat oman kokemuksensa perusteella. Suurin osa väittämien vastausvaihtoehdoista oli viisiportaisen Likertin asteikon mukaisia (Vilkkä 2014, 46). Vaihtoehdot olivat ilman numerointia:

1. Täysin samaa mieltä
2. Jokseenkin samaa mieltä
3. En samaa enkä eri mieltä
4. Jokseenkin eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

Kysely lähetettiin jokaiselle Yritys X:n työntekijälle sähköpostitse ja kyselyyn he vastasivat anonymisti. Tämän vuoksi luotettavuuden oletettiin olevan hyvä, sillä vastaajat uskalsivat kertoa oman rehellisen mielipiteensä Yritys X:stä, koska yksittäistä vastaajaa ei voinut tunnistaa.

Vastauksissa täytyi kuitenkin ottaa huomioon Koronavirus Covid-19 mahdollinen vaikutus työtyytyväisyyttä alentavana tekijänä. Tämä saattoi vaikuttaa varsinkin palkkaa käsitteleviin kysymyksiin, koska asiakasmäärät eivät ole viruksen takia olleet samanlaiset kuin aikaisemmin. Virus saattoi vaikuttaa laskevasti myös työntekijän yleiseen mielentilaan, minkä vuoksi vastaukset saattoivat antaa huonomman tuloksen henkilön työtyytyväisyydestä, kuin mitä se on aikaisemmin ollut.


Vastausaikaa työntekijöillä oli viikko, eli 12.-19.11.2020. Vastausaika oli lyhyt, mutta koska työntekijät saivat vastata kyselyyn työajallaan, voitiin olettaa vastausten määrän olevan vähintään kohtuullinen. Vastaamista tehostamaan laadittiin myös saatekirje, joka lähetettiin vastauslinkin mukana (Kuva 3.).

Arvoisa vastaanottaja,

Opiskelen Turun Ammattikorkeakoulussa liiketalouden tradenomiksi. Teen opinnäytetyötäni työtyytyväisyyden vaikutuksesta työntekijän sitoutumiseen, missä Yritys X toimii toimeksiantajana. Tutkimuksen tavoitteena on saada selville Yritys X:n työtyytyväisyystekijöitä, sekä kerätä tietoa siitä, kuinka työtyytyväisyyttä olisi mahdollista kehittää.

Tutkimus toteutetaan Webropol-kyselynä, joka sisältää erilaisia väittämiä koskien työtyytyväisyyttä. Kyselyyn voi vastata tietokoneella, tabletilla, sekä älypuhelimella. Tutkimus toteutetaan anonyymina kyselytutkimuksena ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Yksittäistä vastaajaa ei voida vastausten perusteella tunnistaa.

Jokainen vastaus on tärkeä luotettavan tutkimustuloksen saamiseksi. Vastaathan kyselyyn oman kokemuksesi perusteella. Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia. Vastaathan kyselyyn viimeistään torstaina 19.11.2020.

Linkki kyselylomakkeeseen: 

Suuret kiitokset vastauksista jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Eveliina Pirttiahho

Kuva 3. Saatekirje.

4.3 Tutkimuksen kysymykset

Kyselylomake (Liite 1.) koottiin opinnäytetyössä käsitellyistä aiheista. Kysymykset 1.-5. kartoittavat vastaajien kokemusta parturi-kampaamo alalla työskentelystä, sekä kertoo, missä toimipisteessä vastaaja työskentelee ja mikä on hänen työsuhteensa laatu kyselyyn vastaamisen hetkellä.

Demografiset tekijät, kuten ikä ja sukupuoli, haluttiin jättää pois sen vuoksi, jotta anonymiteettisuoja olisi vahvempi. Sukupuolella ei oleteta olevan suurta vaikutusta työtyytyväisyyden kokemukseen. Ikä-kysymys korvattiin kysymyksillä 1.-3., jotta voidaan saada tietoa esimerkiksi siitä, kuinka eri pituiset työurat alalla vaikuttavat henkilön tyytyväisyyden kokemukseen alasta ja Yritys X:stä. Toimipistettä kysytään, jotta voidaan analysoida eri toimipisteiden välisiä eroja työtyytyväisyyden kokemuksesta.

Kysymykset 6.-14. koostettiin terveyttä käsittelevistä kysymyksistä. Käsitellään työn kuormittavuutta kysymällä työajoista sekä työn määrästä, työn vastuusta ja monipuolisuudesta, asiakaspalvelusta osana työtehtäviä, sekä tavoitteista, työvälineistä ja

palkasta. Kyselystä päätettiin jättää pois henkilön ruokavalion ja liikunnan vaikutus terveyteen, sillä sitä ei koettu tarpeelliseksi ajatellen Yritys X:n vaikutusmahdollisuuksia henkilön tyytyväisyyteen.

Kysymykset 15.-21. koskivat työntekijän turvallisuustekijöitä. Huomioon otettiin työpaikan valaistus ja melu, työergonomia sekä työpaikkakiusaaminen. Valaistus ja melu käsitellään molemmat yhdellä kysymyksellä. Työergonomiasta kysytään ensin työnantajan tarjoamista mahdollisuuksista ergonomiseen työskentelyyn, jonka jälkeen kysytään työntekijän omasta valinnasta työskennellä ergonomisesti. Seuraavana kysytään henkilön kokemista tuki- ja liikuntaelin sairauksista.

Tämän osion kaksi viimeistä kysymystä käsittelevät työpaikkakiusaamista. Ensimmäisenä tästä aiheesta kysytään, onko työntekijä kokenut itse työpaikkakiusaamista nykyisessä työsuhteessaan. Viimeinen kysymys turvallisuustekijöistä kysyy, onko työntekijä huomannut muihin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista.

Kysymyksissä 22.-29. esitetään väittämiä työyhteisöä ja esimiestyötä koskien. Ensimmäiset kaksi kysymystä käsittelevät työyhteisön avuliaisuutta ja ammatillista ilmapiiriä. Tällä sivulla kysytään myös tasa-arvon kokemuksesta työyhteisössä ja työntekijän omasta kuulumisen kokemuksesta työyhteisöön.

Kysymykset 24.-26. ja 29. koskevat esimiestyötä. Kolmella ensimmäisellä kysymyksellä kartoitetaan työntekijöiden tyytyväisyyttä oman toimipisteensä esimiestyöhön. Kysymys 26. ”Olen tyytyväinen liikkeen esimiehen toimintaan” on vapaaehtoinen sen vuoksi, jotta liikkeiden esimiehet pystyivät jättämään kysymyksen vastaamatta. Kysymys 29. ”Olen tyytyväinen aluepäällikön toimintaan” on myös vapaaehtoinen, jotta aluepäälliköiden ei tarvinnut vastata itse tähän kysymykseen. Kyselyllä pystytään näin arvioimaan myös aluepäälliköiden toimintaa.

Kysymyksillä 30.-36. tahdotaan selvittää, kokevatko työntekijät saavansa arvostusta työssään ja kuinka he kokevat oman osaamisen tasonsa, sekä työnantajan osaamisen kehittämisen mahdollistamisen. Tässä kyselyn osiossa kysytään myös palautteen saamisesta. Alun perin kyselyssä palautekysymys oli muotoiltu ”Saan säännöllisesti rakentavaa palautetta työstäni”, mutta todettiin, että rakentava palaute voidaan joskus kokea negatiivisesti. Tämän vuoksi kysymys muutettiin muotoon ” Saan säännöllisesti ammatillista osaamistani kehittävää palautetta työstäni”.

Seuraavassa osiossa kysymyksillä 37.-42. kartoitetaan yleistä viihtyvyyttä Yritys X:ssä, sekä kartoitetaan niitä tekijöitä, joiden perusteella työntekijät ovat mahdollisesti harkinneet työpaikan tai alan vaihtoa. Kysymyksissä 38. ja 39. on vastaussääntöjä: jos työntekijä valitsee kummassa tahansa kysymyksessä jonkin muun vaihtoehdon, kuin vaihtoehdon ”En ole harkinnut”, hänelle näytetään kysymys 40. (Kuva 4.). Kysymyksessä 40. työntekijä voi valita eri vaihtoehdoista, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että hän on harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa. Kysymyksessä vastausvaihtoehtojen valintojen määrää ei ole rajoitettu.

40. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että harkitset työpaikan/alan vaihtoa? *

- Työtehtävät
- Asiakaspalvelu
- Työyhteisö
- Esimiehet
- Työympäristö
- Työajat
- Sairauden/allergian/vamman vuoksi
- Palkka
- Mielenkiinto alaa kohtaan on vähentynyt
- Työ ei vastannut odotuksiasi
- Työmäärä
- Liiallinen vastuu
- Haluan kokeilla yrittäjyyttä/kevytyrittäjyyttä

Kuva 4. Kysymys 40.

Kysymyksen 40. viimeinen vaihtoehto ”Haluan kokeilla yrittäjyyttä/kevytyrittäjyyttä” näyttää vastaajalle kysymyksen 41. ” Jos sopimusyrittäjyys/kevytyrittäjyys olisi mahdollista Yritys X:ssä, en harkitsisi työpaikan vaihtoa”. Tällä hetkellä sopimus- tai kevytyrittäjyys eivät ole mahdollisia Yritys X:ssä, minkä vuoksi kysymys lisättiin. Halutaan selvittää, jos työntekijät jäisivät työskentelemään Yritys X:ssä, jos sopimusyrittäjyys tai kevytyrittäjyys olisivat mahdollisia.

Kysymys 42. ”Mikä/mitkä tekijä(t) lisäisivät sinun työtyytyväisyyttäsi” on avoin kysymys ja kysymykseen vastaaminen on vapaaehtoista. Tämä on koko kyselyn ainut avoin

kysymys, joka haluttiin lisätä, jotta vastaajilla olisi mahdollisuus kertoa vielä omin sanoin työtyytyväisyyteen vaikuttavia asioita, joita ei käsitelty kysymyksissä.

Viimeiset kuusi kysymystä, kysymykset 43.-46., kysyvät työntekijän mielipidettä Yritys X:stä yleisesti. Halutaan saada selville, suosittelevatko työntekijät Yritys X:ä työnantajana ja kokevatko he ylpeyttä työskennellessään Yritys X:ssä.

4.4 Tulokset

Suurin osa Yritys X:n työntekijöistä on työskennellyt yrityksessä 1-5 vuotta. Tämä kattaa 39 % vastaajista. Alle 1 vuoden verran Yritys X:ssä työskennelleitä oli seuraavaksi eniten, eli 35 %, kun taas 5-10 vuotta työskennelleitä vastaajista oli 18 % ja yli 10 vuotta työskennelleitä oli 8 %.

Aikaisempaa kokemusta alalta työskentelystä ennen Yritys X:ssä työskentelyä löytyi 54 %:lla työntekijöistä. Suurimmalla osalla oli kokemusta 1-5 vuoden ajalta ennen Yritys X:ssä työskentelyä, mutta hajonta tässä oli hieman tasaisempaa. Alle 1 vuoden verran alalla ennen Yritys X:ssä työskennelleitä oli 24 %, 5-10 vuotta työskennelleitä oli 13 % ja yli 10 vuotta työskennelleitä oli 26 %.

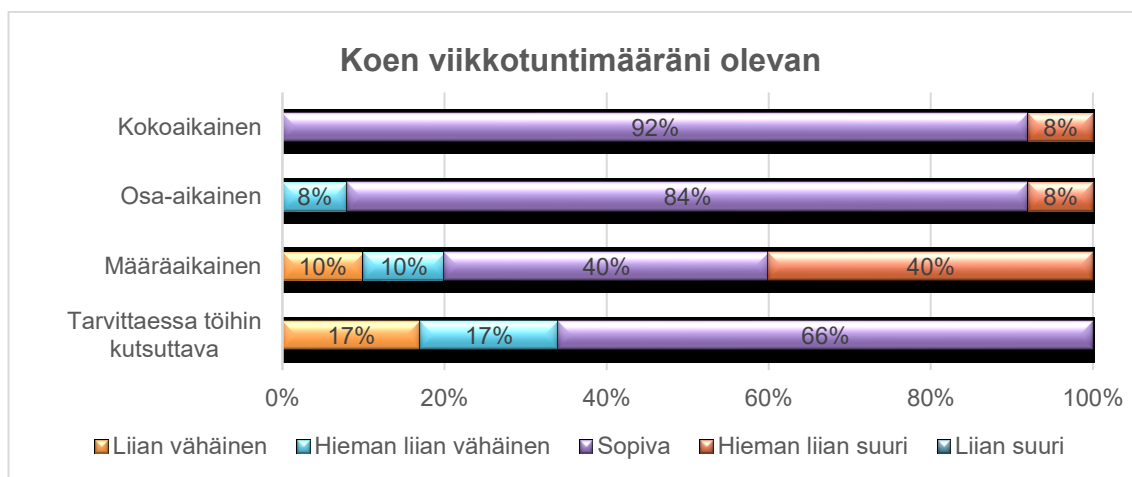
Voidaan olettaa, että 46 % vastaajista, joilla ei ollut aikaisempaa kokemusta alalla työskentelystä, ovat aloittaneet työskentelyn Yritys X:ssä heti valmistumisen jälkeen. Suurin osa heistä on työskennellyt Yritys X:ssä alle vuoden (46 %), mutta 1-5 vuottakin työskennelleitä oli 35 %. 4 % on työskennellyt Yritys X:ssä ja alalla yli 10 vuotta.

Kokoaikaisia työntekijöitä Yritys X:llä on 75 %, osa-aikaisia 10 %, määräaikaisia 9 %, tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä 5 % ja 1 %:lla työntekijöistä on jokin muu työsuhdemuoto.

4.4.1 Terveyttä käsittelevät kysymykset 6.-14.

Ensimmäisessä terveyttä käsittelevässä kysymyksessä kysyttiin, onko viikkotuntimäärä työntekijöiden mielestä sopiva. 85 % kaikista työntekijöistä kokee heidän viikkotuntimääränsä olevan sopiva, 2 % liian vähäinen, 3 % hieman liian vähäinen ja 10 % hieman liian suuri. Kukaan työntekijöistä ei kokenut viikkotuntimääränsä olevan liian suuri.

Kun viikkotuntimäärään saaneita vastauksia vertaillaan eri työsuhdemuotojen kesken Kaaviossa 2., voidaan todeta, että jokaisessa työsuhdemuodossa vaihtoehto "Sopiva" on myös suosituin vaihtoehto. Yllättävää ei ole, että kokoaikaisista työntekijöistä osa kokee viikkotuntimäärän hieman liian suureksi, mutta määräaikaisten työntekijöiden vastaukset voivat hämmästyttää. 40 % määräaikaista kokee oman työmääränsä liian suureksi, ja se on yhtä paljon kuin työmäärän sopivaksi kokevia määräaikaista. Tämä voi mahdollisesti tarkoittaa, että määräaikaiset ovat ylityöllistettyjä.

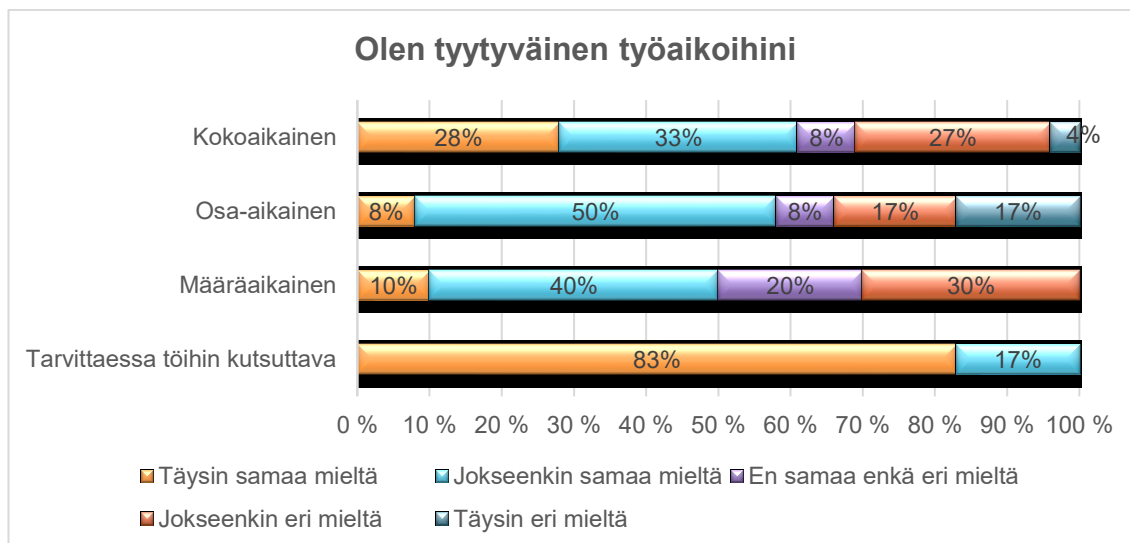


Kaavio 1. Viikkotuntimäärän sopivuus.

Kokoaikaisista kukaan ei koe, että viikkotuntimäärä olisi liian vähäinen. Kaaviosta 2. voidaan todeta, että enemmän työtunteja haluaisivat tarvittaessa töihin kutsuttavat, määräaikaiset sekä myös osa-aikaiset työntekijät. Koronaviruksella voi tietenkin olla osansa siinä, että näissä työsuhdemuodoissa olevat kokevat viikkotuntimääränsä olevan liian vähäisiä. Jos mahdollista, olisi kuitenkin hyvä katsoa, jos viikkotuntimäärän liian suureksi kokevien taakkaa voitaisiin lievittää antamalla työtehtäviä niille, jotka kokevat viikkotuntimäärän olevan liian vähäinen.

Koko Yritys X:n vastaajista yli puolet, eli 62 %, ovat joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä työaikoihinsa. 9 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jokseenkin tyytymättömiä työaikoihin oli 25 % vastaajista. Vastaajista 4 % vastasi kysymykseen työajoista, että he ovat täysin eri mieltä.

Työsuhdemuodon mukaisessa vertailussa voidaan todeta, että tarvittaessa töihin kutsuttavat ovat kaikista tyytyväisimpiä työaikoihinsa. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että he pystyvät mahdollisesti paremmin valitsemaan, tekevätkö he pyydetyn työvuoron vai eivät. Vastausjakaumaa voi tarkastella Kaaviosta 3.



Kaavio 2. Tyytyväisyys työaikoihin.

Muiden työsuhdemuotojen vertailussa onkin hieman enemmän vaihtelua. Määräaikaisissa puolet vastaajista on samaa mieltä väittämän kanssa ja puolet eivät osaa sanoa tai ovat jokseenkin eri mieltä. Osa-aikaisista yli puolet ovat vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Ainoastaan osa kokoaikaisista sekä osa-aikaisista työntekijöistä ovat väittämän kanssa täysin eri mieltä. Tämä voi tarkoittaa sitä, että he kokevat, että heillä ei ole tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa. Kuten avoimissa vastauksissa tuli esille, todennäköisesti näillä tarkoitetaan viikonloppu- ja iltatöitä.

70 % työntekijöistä ilmoitti työtehtävien olevan täysin selkeitä. Jokseenkin samaa mieltä asiasta oli 25 %, ei samaa eikä eri mieltä oli vastaajista 2 % ja jokseenkin eri mieltä työtehtävien selkeydestä oli 3 %. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Kysymykseen 9. ”Koen työhön liittyvän vastuun sopivaksi” 68 % vastaajista vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli vastaajista 25 %. Ei samaa eikä eri mieltä vastaajista oli 4 % ja jokseenkin eri mieltä vastaajista oli 3 %. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa ”Täysin eri mieltä”.

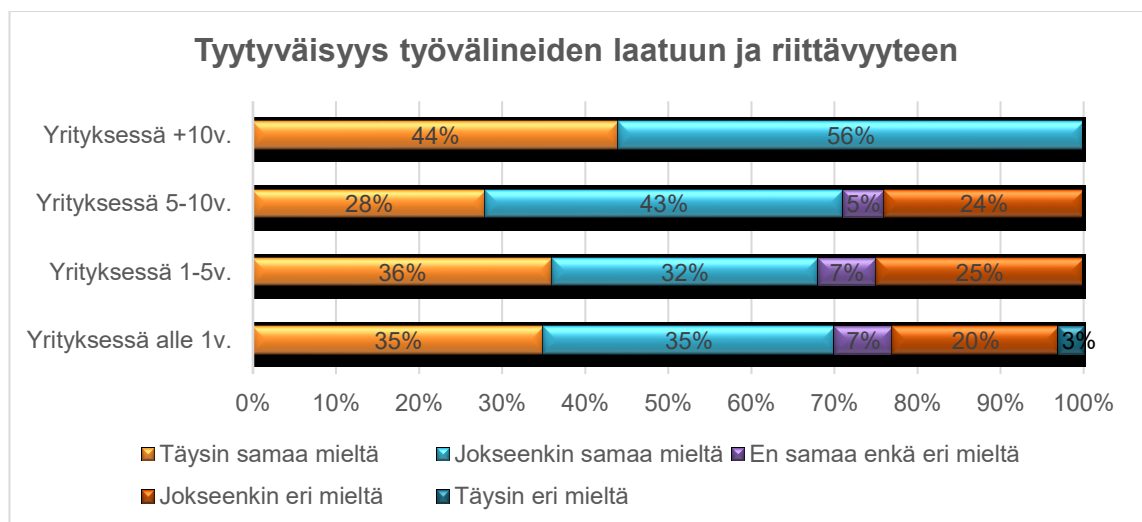
Työn monipuolisuudesta täysin samaa mieltä oli 64 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli 23 %. Vastaajista 10 % valitsi tässä kysymyksessä neutraalin vaihtoehdon, eli he eivät olleet samaa eikä eri mieltä, ja jokseenkin eri mieltä oli 3 %. Tässäkään kysymyksessä kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä.

Asiakaspalvelun mielisuudesta työtehtävissä täysin samaa mieltä on 77 %. Jokseenkin samaa mieltä asiasta on 17 %, kun taas jokseenkin erimieltä vastaajista oli 3 %. Täysin eri mieltä oli ainoastaan 1 % vastaajista.

Kysymyksessä 12. ”Olen tietoinen työtehtävieni tavoitteista ja siitä, mitä työnantajani minulta odottaa” 68 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä olevia vastaajista oli 28 %. Ei samaa eikä erimieltä ja jokseenkin eri mieltä olevia oli molempia 2 % vastaajista.

Kysymyksessä 13. ”Koen, että työssäni tarvitsemani työntekovälineet ovat riittäviä ja laadukkaita” vastaukset olivatkin hieman vaihtelevampia. 35 % ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä siitä, että työntekovälineet ovat riittäviä ja laadukkaita. 37 % ilmoitti olevansa jokseenkin samaa mieltä. 6 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, mutta jokseenkin eri mieltä oli 21 % vastaajista. Täysin eri mieltä tästä väittämässä oli vain 1 %.

Mielipidettä työntekovälineistä päätettiin vertailla sen mukaan, kuinka kauan vastaajat ovat työskennelleet Yritys X:ssä. Tämän mukaan tyytyväisimpiä työntekovälineisiinsä olivat yli kymmenen vuotta Yritys X:ssä työskennelleet. Muissa kokemusvuosissa vastaukset jakautuivat hyvin samalla tavalla vastausvaihtoehtojen välille, kuten Kaaviosta 4. voidaan todeta.



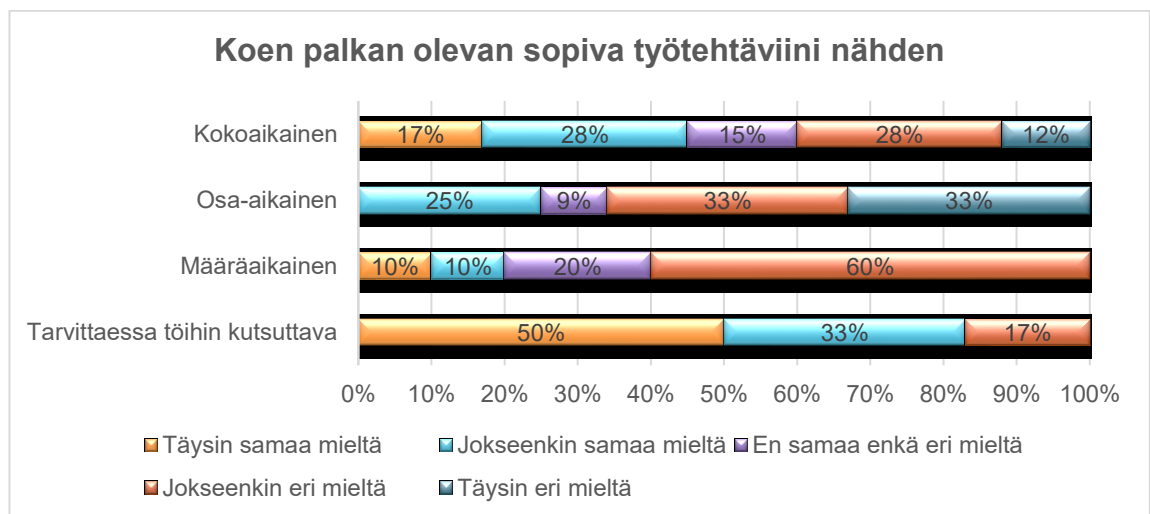
Kaavio 3. Tyytyväisyys työntekovälineisiin.

Mahdollisesti Yritys X:ssä pisimpään työskennelleet ovat todenneet, että Yritys X:n tarjoamilla työvälineillä pystyy tekemään työnsä hyvin. Nämä henkilöt ovat tietenkin työskennelleet Yritys X:ssä jo kauan, joten he ovat tottuneet työntekovälineisiin. Tämä pätee

myös yrityksessä 5-10 vuotta työskennelleisiin, sillä suurin osa heistäkin on tyytyväisiä työntekovälineisiin. Vastaajat, jotka ilmoittivat olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, varsinkin yrityksessä 0-5 vuotta työskennelleissä, tämä voi olla vielä tottumisky-symys. Jos nämä työntekijät ovat aikaisemmissa työpaikoissaan käyttäneet erilaisia työntekovälineitä, he eivät ole vielä välttämättä tottuneet Yritys X:n tarjoamiin työnteko-välineisiin.

Vaihtelevuutta oli myös kysymyksessä 14, joka koski palkkaa. Palkan sopivuudesta työ-tehtäviin nähden täysin samaa mieltä oli 16 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli 26 %, eli yhteensä näiden vastausten määrä oli 42 %. Jokseenkin eri mieltä oli tässä kysymyksessä enemmistö 31 %:lla vastauksista ja täysin eri mieltä oli 12 %. 15 % ei ollut väittämän kanssa samaa tai eri mieltä.

Kun palkan sopivuutta vertaillaan työsuhdemuotojen mukaan Kaaviossa 5., huomataan tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden pitävän palkkaa sopivimpana. Kuten työaikoja koskevassa kysymyksessä, tämä voi johtua siitä, että tällaisessa työsuhteessa olevat tekijät pystyvät itse vaikuttamaan enemmän, mitä työvuoroja he ottavat vastaan. Näin ollen he suoraan päättävät itse oman palkan suuruudesta.



Kaavio 4. Palkan sopivuus eri työsuhdemuodoissa.

Määräaikaiset työntekijät vaikuttivat olevan melko tyytymättömiä palkkaansa. Tällä voi olla tekemistä sen kanssa, että määräaikaisista 40 % koki myös viikkontuntimääränsä olevan hieman liian suuri. Voidaan siis olettaa, että mahdollisesti palkkaan tyytyväisyys nousisi, jos viikkotuntimäärää laskettaisiin määräaikaisilla työntekijöillä.

Osa-aikaiset työntekijät taas vaikuttavat olevan vähiten tyytyväisiä palkkaansa. Kokoaikaisista melkein puolet ovat tyytyväisiä palkkaansa, mutta mielipiteet eroavat myös tässä työsuhdemuodossa jonkin verran. Jokseenkin tyytyväisiä ja -tyytymättömiä on yhtä paljon, ja myös täysin tyytyväiset sekä tyytymättömät ovat melkein samassa suhteessa. Voidaan todeta, että kokoaikaisuus ei ole palkkaan tyytyväisyydessä merkittävä tekijä.

Kysymyksissä 8.-12. suurta eroavaisuutta vastauksissa ei ollut, vaan jokaisessa kysymyksessä ylivoimaisesti suosituin vastausvaihtoehto oli ”Täysin samaa mieltä”. Kysymyksissä 7., 13. ja 14. esiintyikin hieman enemmän vaihtelua, vaikka vastaukset ovatkin jakautuneet suhteellisen tasaisesti jokaisen vastausvaihtoehdon välillä.

4.4.2 Turvallisuustekijöitä käsittelevät kysymykset 15.-21.

Turvallisuustekijöiden ensimmäinen kysymys 15. koskee työympäristön valaistusta. Väittämä kuuluu ”Koen, että työympäristöni valaistus on sopiva”. 54 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että valaistus työympäristössä on sopiva. Vastaajista 27 % kertoi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Vastausvaihtoehdon ”En samaa enkä eri mieltä” valitsi 3 % vastaajista. 13 % vastaajista ilmoitti olevansa jokseenkin eri mieltä asiasta ja 3 % vastaajista kertoi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa.

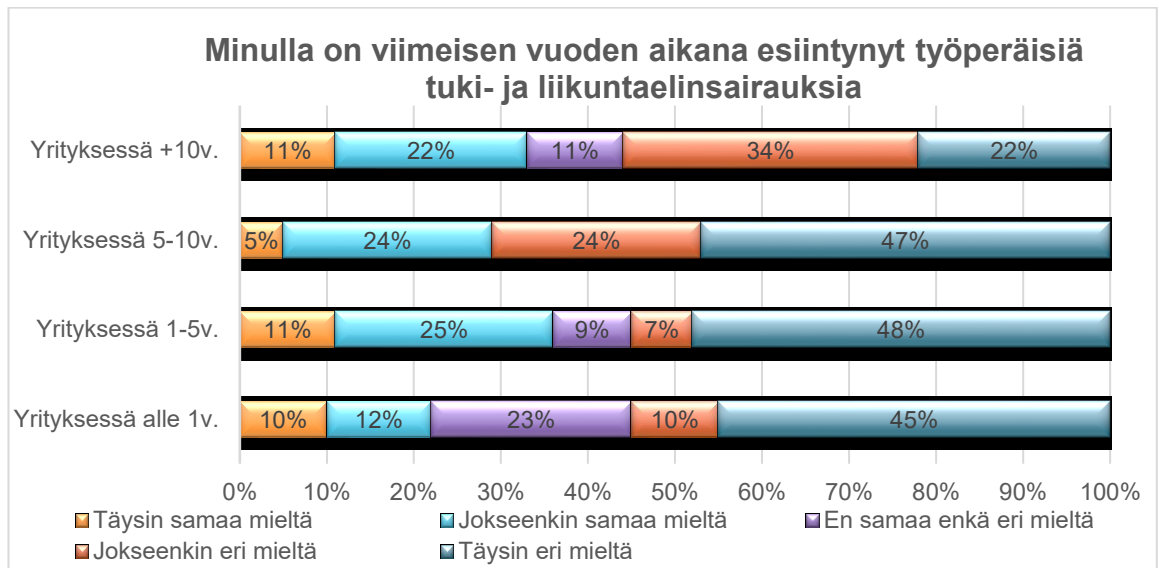
Seuraavana käsiteltiin melua kysymyksessä 16. ”Melu ei häiritse työntekoani”. Tämän kysymyksen vastaukset jakaantuivat hieman eri tavalla kuin valaistusta käsittelevä kysymys. 34 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 39 % kertoi olevansa jokseenkin samaa mieltä. En samaa enkä eri mieltä kertoi olevansa 6 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 17 % vastaajista ja 4 % oli väittämän kanssa täysin eri mieltä.

Kysymykset 17. ja 18. käsittelevät työskentelyn ergonomiaa. Kysymys 17. kuului näin: ”Koen, että työnantajani tarjoaa mahdollisuudet hyvään ergonomiseen työskentelyyn”. Täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli molempia 39 %. Ei samaa eikä eri mieltä vastaajista oli 10 %, kun taas jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 11 %. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli ainoastaan 1 % vastaajista.

Kysymyksessä 18. ”Työskentelen noudattaen hyvää työergonomiaa ja tiedän, miten voin omalla toiminnallani vaikuttaa siihen” 55 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 37 % vastaajista ja ei samaa eikä eri mieltä oli 6 %. Jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä vastanneita oli molempia 1 %.

Suurin osa vastaajista, 45 %, ilmoitti olevansa täysin erimieltä väittämän kanssa ” Minulla on viimeisen vuoden aikana esiintynyt työperäisiä tuki- ja liikuntaelinsairauksia”. Jokseenkin eri mieltä oli 13 % ja vastaajia, jotka vastasivat ”en samaa enkä eri mieltä”, oli 12 %. 20 % ilmoitti, että on jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 10 % vastaajista oli täysin samaa mieltä.

Vertaillen työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien kokemista kokemusvuosissa Yritys X:ssä Kaaviossa 6., voidaan todeta, että nämä ovat melko samalla tasolla kolmessa eri kokemusvuosikategoriassa. Ainoastaan 5-10 vuotta Yritys X:ssä työskennelleet erottuvat joukosta. Vaihtoehdon ”En samaa enkä eri mieltä” oli kuitenkin valinnut moni esimerkiksi alle 1 vuotta yrityksessä työskennelleissä. Tämä voi tarkoittaa, että he ovat kokeneet tuki- ja liikuntaelinsairauksia, mutta eivät tiedä, johtuuko se välttämättä tehdystä työstä.



Kaavio 5. Työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien kokemus.

Yrityksessä alle vuoden työskennelleitä työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet vaivaavat vähiten. Koska työntekijöiden mielestä Yritys X tarjoaa mahdollisuudet hyvään työergonomiaan, voi olla, että työntekijät eivät hyödynnä ergonomiatekijöitä omassa työssään riittävästi. Vaikka työntekijät kysymyksen 18. vastausten mukaan työskentelevät ergonomisesti, kyseessä on kuitenkin työntekijöiden oma mielipide asiasta. Näin ollen työntekijät eivät välttämättä työskentele niin ergonomisesti kuin luulevat, mikä aiheuttaa työperäisiä tuki- ja liikuntaelinsairauksia.

Kysymyksessä 20. kysyttiin, onko työntekijä kokenut itse työpaikkakiusaamista nykyisessä työsuhteessaan. 94 % vastaajista ilmoitti, että ei ole kokenut itse kiusaamista, ja 6 % ilmoitti kokeneensa työpaikkakiusaamista. Kysymys 21. kysyi, onko työntekijä havainnut toiseen työntekijään kohdistuvaa kiusaamista. Tähän kysymykseen 84 % vastasi ”En”. 16 % vastaajista ilmoitti havainneensa toisen työntekijän kiusaamista.

4.4.3 Työyhteisöä ja esimiestyötä käsittelevät kysymykset 22.-29.

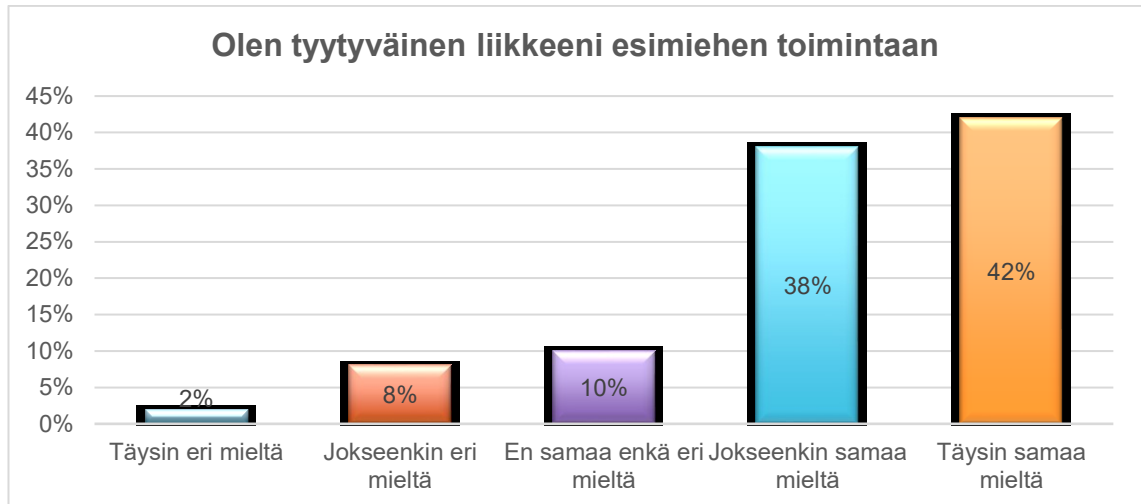
Työyhteisöä koskevaan ensimmäiseen kysymykseen 22. 65 % ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä sen kanssa, että apua tai tukea saa tarvittaessa työyhteisössä. 31 % ilmoitti olevansa jokseenkin samaa mieltä. En samaa enkä eri mieltä ilmoitti olevansa 3 % ja jokseenkin eri mieltä vastaajista oli 1 %. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Ammatillisen ilmapiirin vallitsemisesta kysyttiin kysymyksessä 23. 62 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 26 % ilmoitti olevansa jokseenkin samaa mieltä. En samaa enkä eri mieltä ilmoitti olevansa 6 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 4 % ja täysin eri mieltä oli 2 %.

Seuraavat kysymykset koskivat esimiestyötä. Kysymyksen 24. ”Saan esimieheltäni riittävästi tietoa työn toteutukseen tai käytäntöön liittyvistä asioista” kanssa täysin samaa mieltä oli 46 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli 39 %. Ei samaa eikä eri mieltä oli 10 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä oli 5 %. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

58 % vastaajista oli täysin samaa mieltä sen kanssa, että heidän esimiehensä on helposti lähestyttävissä. 27 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa ja ”En samaa enkä eri mieltä” vastausvaihtoehtoja oli 6 %. Jokseenkin eri mieltä oli 8 % vastaajista ja 1 % vastasi olevansa täysin eri mieltä.

Väittämässä 26. tyytyväisyydestä liikkeen esimiehen toimintaan vastasi 88 henkilöä (Kaavio 8.). 42 % vastaajista ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oli 38 %. 10 % vastasi, että ei ole samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa. Jokseenkin eri mieltä ilmoitti olevansa 8 % ja 2 % vastaajista oli täysin eri mieltä.

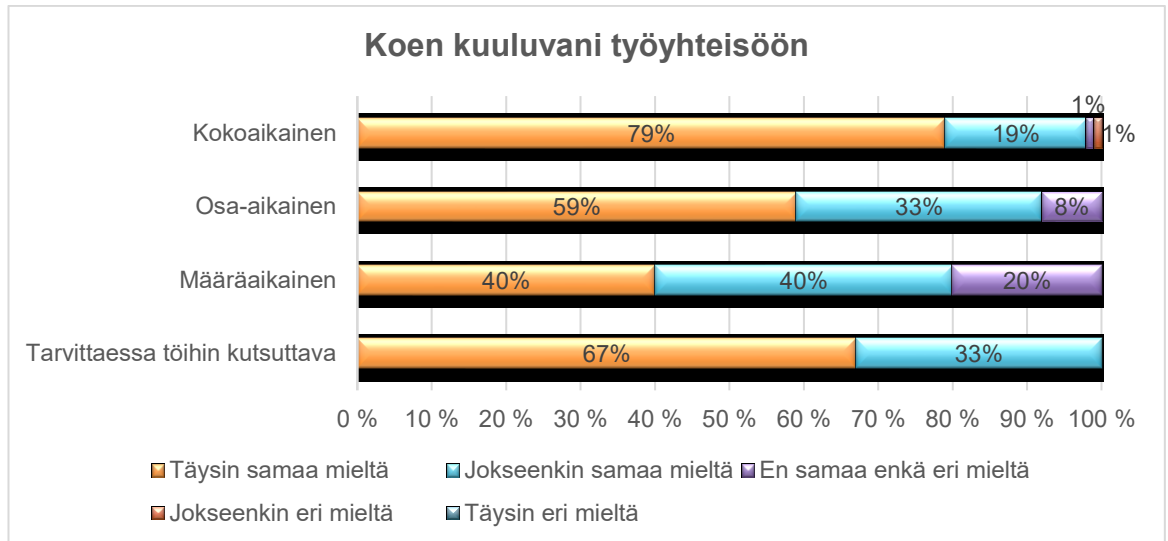


Kaavio 6. Olen tyytyväinen liikkeeni esimiehen toimintaan.

Työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta kysyttiin kysymyksessä 27. Täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti työyhteisössä, oli 50 % kaikista vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 30 % ja jokseenkin eri mieltä oli vastaajista 9 %. Täysin eri mieltä oli 2% ja 9 % ilmoitti, että ei ole samaa eikä eri mieltä.

Kaikista kyselyyn vastanneista 73 % on täysin samaa mieltä siitä, että hän kokee kuuluvansa työyhteisöön. Jokseenkin samaa mieltä oli 23 % ja 3 % vastanneista ilmoitti, että ei ole samaa eikä eri mieltä. 1 % vastaajista ilmoitti olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Kukaan ei vastannut olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Kun työyhteisöön kuulumisen kokemusta vertaillaan eri työsuhdemuotojen kesken Kaaviossa 9., voidaan huomata, että työsuhdemuodolla ei ole Yritys X:ssä merkitystä siinä, kokeeko työntekijä kuuluvansa työyhteisöön vai ei. Myös osa-aikaiset, määräaikaiset sekä tarvittaessa töihin kutsuttavat kokevat kuuluvansa työyhteisöön. Muutamain ilmoittivat, että eivät osaa vastata kysymykseen tai ovat jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.



Kaavio 7. Työyhteisöön kuuluminen.

Viimeisenä tässä kategoriassa kysyttiin, ovatko vastaajat tyytyväisiä aluepäällikön toimintaan. Vastauksia tähän kysymykseen saatiin 87 kappaletta. 48 % ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Jokseenkin samaa mieltä oli 36 % vastaajista. Vaihtoehdon ”En samaa enkä eri mieltä” tai ”Jokseenkin eri mieltä” valitsi molempiin 8 % vastaajista. Kukaan vastaajista ei valinnut vastausvaihtoehtoa ”Täysin eri mieltä”.

Vaikka työpaikkakiusaamista olikin koettu jonkin verran, ei sillä näyttänyt olevan suurta vaikutusta siihen, mitä mieltä työntekijät olivat työyhteisöstä yleisesti. Suuria eroavaisuuksia ei vastauksissa ollut, mikä kertoo, että työyhteisöasiat ovat Yritys X:ssä hyvällä mallilla. Myös esimiestyöhön ja aluepäälliköiden toimintaan oltiin tyytyväisiä yleisellä tasolla, mutta näihin kysymyksiin eivät kuitenkaan kaikki vastanneet. Sillä ei välttämättä olisi kuitenkaan ollut isoa merkitystä, että kaikki vastaajat olisivat vastanneet näihin kysymyksiin, koska näissäkin kysymyksissä erottui selkeästi suosituin vastausvaihtoehto.

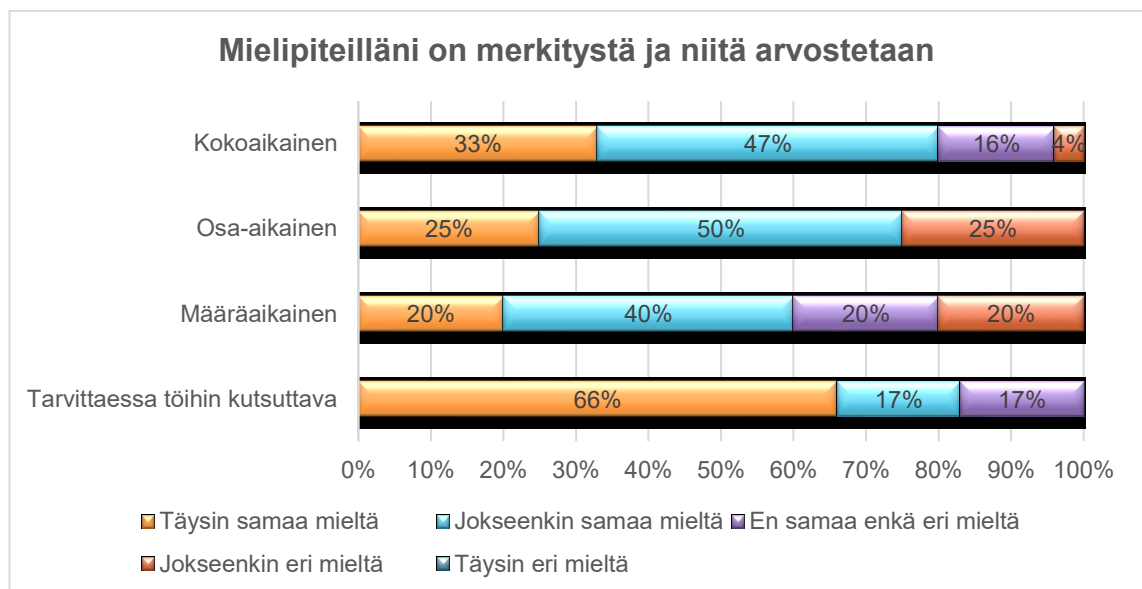
4.4.4 Arvostusta ja osaamista käsittelevät kysymykset 30.-36.

Oman työpanoksen arvostuksesta kysyttiin kysymyksessä 30. Täysin samaa mieltä arvostuksen kokemisesta oli 33 % vastaajista ja 47 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä. ”En samaa enkä eri mieltä”-vaihtoehdon valitsi 11 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä oli 9 % vastaajista. Kukaan ei ilmoittanut olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Kysymyksen 31. väittämä oli ” Koen tekemäni työn merkitykselliseksi”. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 45 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli 41 %. 10 % ilmoitti, että ei ole väitteen kanssa samaa tai eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 3 % ja täysin eri mieltä 1 %.

Kysymyksessä 32. ”Mielipiteilläni on merkitystä ja niitä arvostetaan” vaihtoehdon ”jokseenkin samaa mieltä” valitsi enemmistö vastaajista, eli 46 %. Täysin samaa mieltä oli seuraavaksi suosituin vaihtoehto ja sen valitsi 32 % vastaajista. 15 % vastasi, että ei ole samaa tai eri mieltä väitteen kanssa ja 7 % oli jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa ”Täysin eri mieltä”.

Työsuhdemuodolla ei ole merkitystä siihen, kokeeko työntekijä omia mielipiteitään merkityksellisiksi ja arvostettaviksi. Jokaisessa työsuhdemuodossa yli puolet ovat sitä mieltä, että heitä kuunnellaan, kuten Kaaviosta 10. voidaan todeta. Määräaikaisien työntekijöiden vastauksissa on kuitenkin hieman eroavaisuuksia.



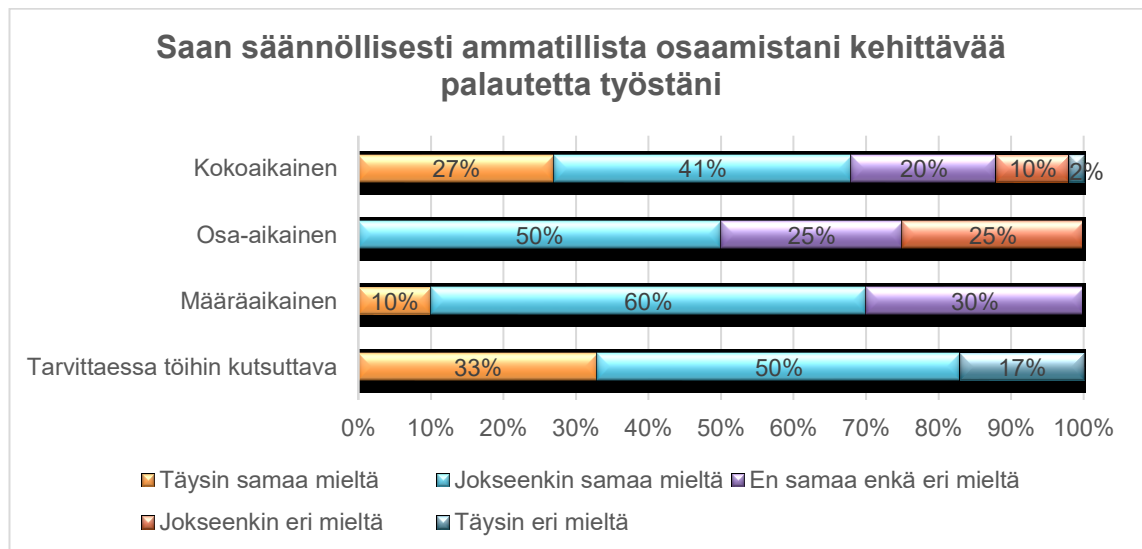
Kaavio 8. Mielipiteilläni on merkitystä ja niitä arvostetaan.

Kuten voidaan huomata, määräaikaisista työntekijöistä 20 % ei osaa vastata tähän kysymykseen, ja 20 % on jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Mahdollisesti määräaikaiset työntekijät eivät ole täysin tyytyväisiä tässä asiassa juuri heidän työsuhteensa määräaikaisuuden vuoksi. Myös osa-aikaisista neljäsosa tuntee, että heidän mielipiteillään ei ole kovin paljoa merkitystä. Tämä voi johtua siitä, että osa-aikaiset eivät

työskentele täyspäiväisesti. Tarvittaessa töihin kutsuttavat ja kokoaikaiset työntekijät ko-
kevat kuitenkin saavansa mielipiteensä kuuluviin.

Seuraavaksi työntekijöiltä kysyttiin mielipidettä siitä, saavatko he säännöllisesti ammatil-
lista osaamistaan kehittävää palautetta. 24 % ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä asian
suhteen ja 44 % oli jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli
10 % vastaajista ja täysin eri mieltä 2 %. 20 % ilmoitti, että ei ole samaa eikä eri mieltä.

Tätäkin väittämää on hyvä vertailla työsuhteen mukaan. Suurin osa kaikissa työsuhte-
muodoissa kokee, että saa ammatillista osaamista kehittävää palautetta säännöllisesti,
mutta myös tässä oli havaittavissa hieman erimielisyyksiä eri työsuhdemuotojen välillä.
”En samaa enkä eri mieltä” vaihtoehto oli suhteellisen suosittu tässäkin kysymyksessä,
kuten Kaaviosta 11. voidaan todeta.



Kaavio 9. Palautteen saaminen työsuhdemuoto vertailussa.

Osa-aikaisista työntekijöistä puolet eivät osaa vastata kysymykseen tai ovat jokseenkin
eri mieltä sen kanssa. Määräaikaisista työntekijöistä 30 % ilmoitti, että ei osaa vastata
kysymykseen, mutta loput ovat kuitenkin vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteen
kanssa. Osa vastaajista oli täysin eri mieltä väitteen kanssa kokoaikaisissa ja tarvitta-
essa töihin kutsuttavissa työntekijöissä.

On kuitenkin väärin olettaa suoraan vastausten perusteella, että työntekijät haluaisivat
lisää palautetta, koska palautteen haluamisesta väite ei kerro. Jos katsotaan kuitenkin
työhyvinvoinnin portailta arvostusta, palautteen antaminen on yksi arvostuksen osoitus.

Näin ollen säännöllisen palautteen antaminen on tärkeää, vaikka työntekijä ei sitä itse ilmoittaisi tarvitsevansa.

Työntekijän oman osaamisen kokemuksesta kysyttiin kysymyksessä 34. Hajontaa vastausvaihtoehtojen välillä oli erittäin vähän, sillä 45 % ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 52 % oli jokseenkin samaa mieltä. En samaa enkä eri mieltä vastasi 2 % ja täysin eri mieltä oli ainoastaan 1 %. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa ”Jokseenkin eri mieltä”.

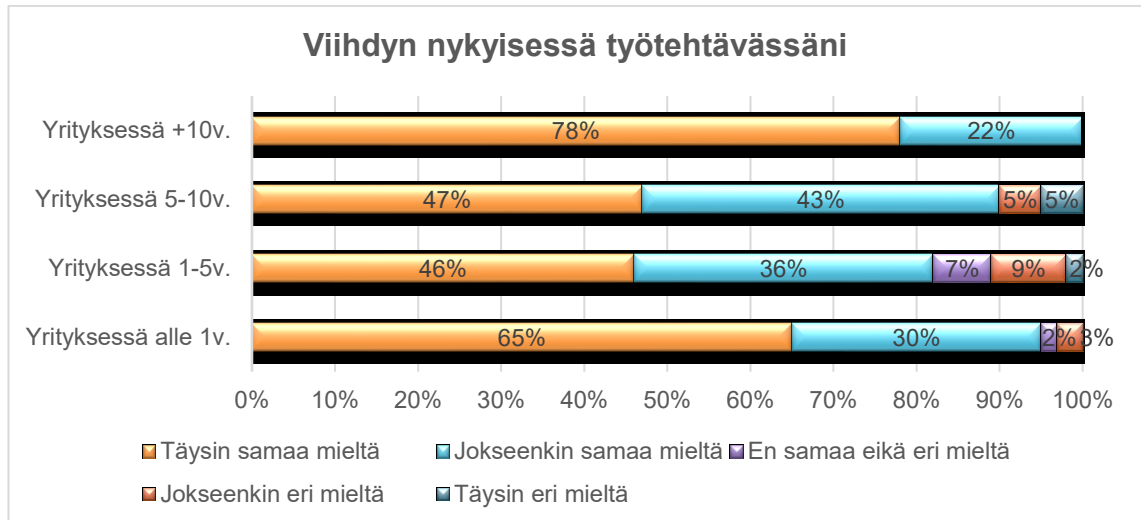
Ammatillisen osaamisen kehittämisen tarpeen kokemisesta kysyttiin kysymyksessä 35. Vastaajista 49 % oli täysin samaa mieltä siitä, että he kokevat oman ammatillisen osaamisensa kehittämisen tarpeelliseksi nykyisten työtehtäviensä kannalta. 34 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä. En samaa enkä eri mieltä oli 9 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä oli molempia vastauksia 4 %.

Seuraavana vuorossa oli kysymys 36. ”Työnantajani mahdollistaa ammatillisen osaamiseni kehittämisen, esimerkiksi tarjoamalla erilaisia koulutuksia”. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 43 % ja jokseenkin samaa mieltä oli 31 %. Ei samaa eikä eri mieltä oli 18 % vastaajista. 7 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja täysin eri mieltä oli 1 %.

4.4.5 Viihtyvyyttä koskevat kysymykset 37.-42.

Ensimmäinen väittämä työn yleisestä viihtyvyydestä on kysymys 37. ”Viihdyn nykyisessä työtehtävässän”. 55 % oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja jokseenkin samaa mieltä oli 34 %. Ei samaa eikä eri mieltä oli 4 % vastaajista, kun taas jokseenkin eri mieltä oli 5 %. Täysin eri mieltä väitteen kanssa oli 2 %.

Viihtymistä on hyvä verrata työntekijöiden kokemusvuosiin Yritys X:ssä Kaaviossa 12. Voidaan todeta, että yli 10 vuotta työskennelleet ovat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että viihtyvät nykyisessä työtehtävässään. Todennäköisesti nämä henkilöt eivät työskentelisiväkään enää Yritys X:ssä, jos he eivät viihtyisi. Hyvä viihtyminen kuitenkin kertoo myös sitoutumisesta, sillä se kuvastaa sisäistä motivaatiota työtehtävää kohtaan.

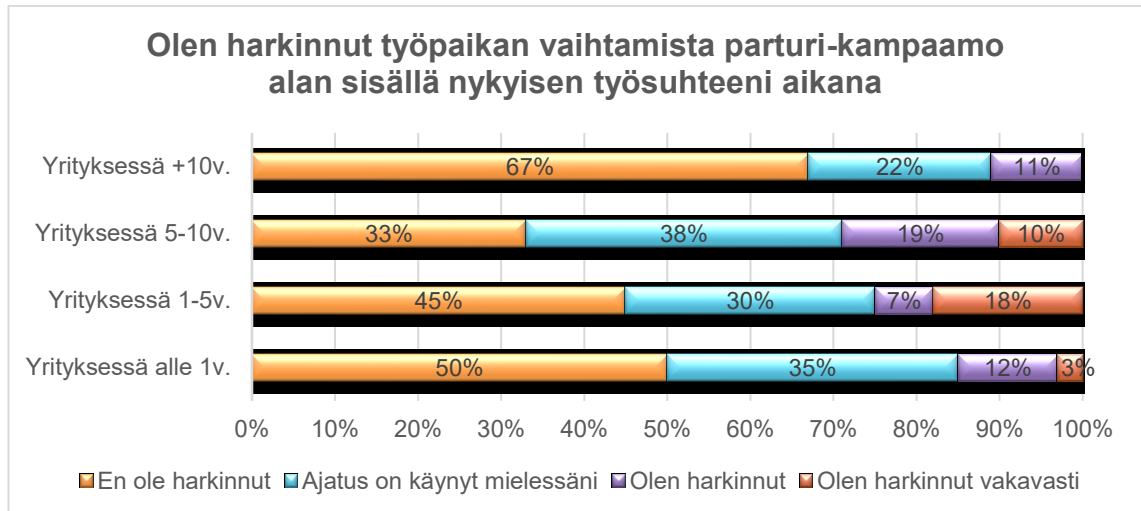


Kaavio 10. Työtehtävässä viihtyminen kokemusvuosina vertailluna.

Yleisesti viihtyminen on erittäin hyvällä tasolla Yritys X:ssä, eli monet työntekijät ovat sisäisesti motivoituneita työtehtävissään. Kaikissa muissa kokemuskategorioissa esiintyy myös hieman viihtymättömyyttä, mutta hyvin vähissä määrin. Tämä voi tarkoittaa sitä, että nämä työntekijät haluaisivat todennäköisesti kokeilla uusia työtehtäviä tai vähintään saada hieman erikaltaisia työtehtäviä.

Kysymyksessä 38. kysytään, onko työntekijä harkinnut työpaikan vaihtoa parturi-kampaamo alan sisällä. 47 % vastanneista ilmoitti, että ei ole harkinnut asiaa ja ajatus on käynyt mielessä 32 %:lla vastaajista. 11 % vastaajista ilmoittaa, että on harkinnut työpaikan vaihtamista ja 10 % ilmoittaa harkinneensa asiaa vakavasti.

Työpaikan vaihtoa harkinneita tarkastellessa Kaaviossa 13. voi huomata saman kuin viihtyvyyttä tarkasteltaessa, eli yli 10 vuotta Yritys X:ssä työskennelleistä hyvin harva on edes miettinyt työpaikan vaihtoa. Tämä voi tarkoittaa sitä, että pisimpään Yritys X:ssä työskennelleet ovat sitoutuneimpia Yritys X:ään. Toisena tulevat työntekijät toisesta ääripäästä, eli ne työntekijät, jotka ovat työskennelleet Yritys X:ssä vielä alle vuoden.



Kaavio 11. Työpaikan vaihdon harkitseminen kokemusvuosissa.

Yrityksessä 1-5 vuotta ja 5-10 vuotta työskennelleiden mielessä ajatus työpaikan vaihdosta on käynyt mielessä ja työpaikan vaihtoa oli myös harkittu. Kuitenkin suurimmassa osassa vastauksia työpaikan vaihdos oli ollut vasta ajatuksen tasolla. Viihtyvyys oli näisäkin kokemuskategorioissa hyvällä tasolla, joten viihtyvyydellä ei ole korrelaatiota tämän kysymyksen kanssa.

39. kysymyksessä kysytään, onko työntekijä harkinnut kokonaan alan vaihtoa. 39 % ilmoittaa, että ei ole harkinnut asiaa. 35 % vastaajista kertoo, että ajatus on käynyt hänen mielessään ja 18 % ilmoittaa harkinneensa asiaa. Vakavasti alan vaihtoa on harkinnut 8 %.

Kysymyksessä 40. vastaajat saivat ilmoittaa niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet siihen, että hän on harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa. Suosituin valittu tekijä oli palkka. Tämän vaihtoehdon oli valinnut 76 % vastaajista. Toiseksi suurimmaksi tekijäksi oli valittu työajat, jonka oli valinnut 52 % vastaajista. Jaetulle kolmannelle sijalle nousivat työyhteisö ja sairaus/allergia/vamma. Molemmat oli valittu syyksi 13 kertaa, eli 22 % vastaajista oli valinnut tämän vaihtoehdon. Muiden vastausten jakaantumista voi tarkastella Kaaviosta 14.



Kaavio 12. Työpaikan/alan vaihdon haluamiseen vaikuttavat tekijät.

Kun henkilö valitsi kysymyksessä 40. vaihtoehdon ”Haluan kokeilla yrittäjyyttä/kevytyrittäjyyttä”, aukesi hänelle kysymys 41. ”Jos sopimusyrittäjyys/kevytyrittäjyys olisi mahdollista Yritys X:ssä, en harkitsisi työpaikan vaihtoa”. Vastaajia tähän kysymykseen oli 10. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli yksi vastaaja. Jokseenkin samaa mieltä oli neljä vastaajaa, samoin kuin vaihtoehtoon ”En samaa enkä eri mieltä”. Jokseenkin eri mieltä oli 1 vastaaja.

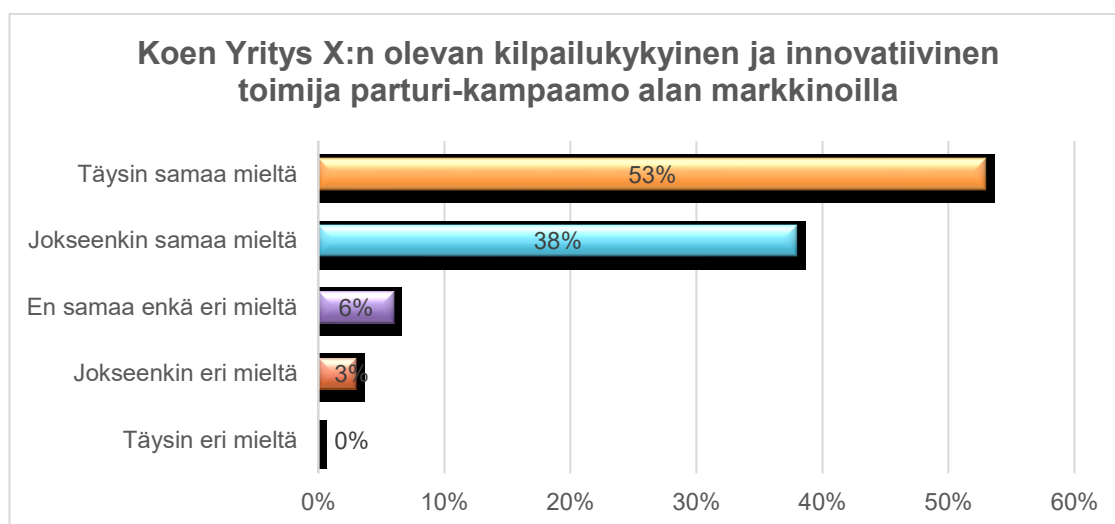
Kysymyksessä 42. kysyttiin vapaaehtoisen avoimen kysymyksen avulla, mitkä tekijät lisäsivät vastaajan työtyytyväisyyttä. Vastauksia tähän kysymykseen tuli yhteensä 43. 21:ssä vastauksessa työtyytyväisyyden lisäämisen mainittiin palkankorotus. Seuraava yhteinen tekijä vastauksissa olivat työajat, sekä lomien ja vapaiden sijoittelu.

Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu mainittiin sekä hyvässä että huonossa mielessä; yksi vastaajista toivoo, että itsenäisyys ja omatoimisuus palkittaisiin, sillä tasapuolisuus joskus vaikuttaa negatiivisesti hänen työskentelyynsä. Muutamat vastaajat taas toivovat tasa-arvoisempaa kohtelua.

Vallitsevan koronavirustilanteen mainitaan vastaajien toimesta myös haittaavan työtyytyväisyyttä tällä hetkellä, koska he kokevat myyntitavoitteiden olevan hankalia saavuttaa. Asiakasvirrankin kerrotaan vähentyneen ja sen lisääntyminen lisäisi työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Muita tekijöitä, joita vastauksissa mainitaan pariin otteeseen, ovat esimiestyö, työilmapiiri ja -yhteisö, sekä toimitilojen ja työvälineiden uusiminen ja kunnostaminen. Muutama henkilö kokee myös oman osaamisen kehittämisen mahdollisuuden vähäiseksi tällä hetkellä ja he toivovatkin lisää koulutuksia. Yksi vastaaja haluaisi myös tietää lisää tulevaisuuden mahdollisuuksista yrityksessä.

4.4.6 Työntekijöiden kokemus Yritys X:stä työpaikkana

Kysymykseen 43. ”Koen Yritys X:n olevan kilpailukykyinen ja innovatiivinen toimija parturi-kampaamo alan markkinoilla” täysin samaa mieltä oli 53 % vastaajista. 38 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Ei samaa eikä eri mieltä ilmoitti olevansa 6 % vastaajista ja 3 % ilmoitti olevansa jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei valinnut vastausvaihtoehtoa ”Täysin eri mieltä”. Vastausten jakauma esitetään Kaaviossa 15.

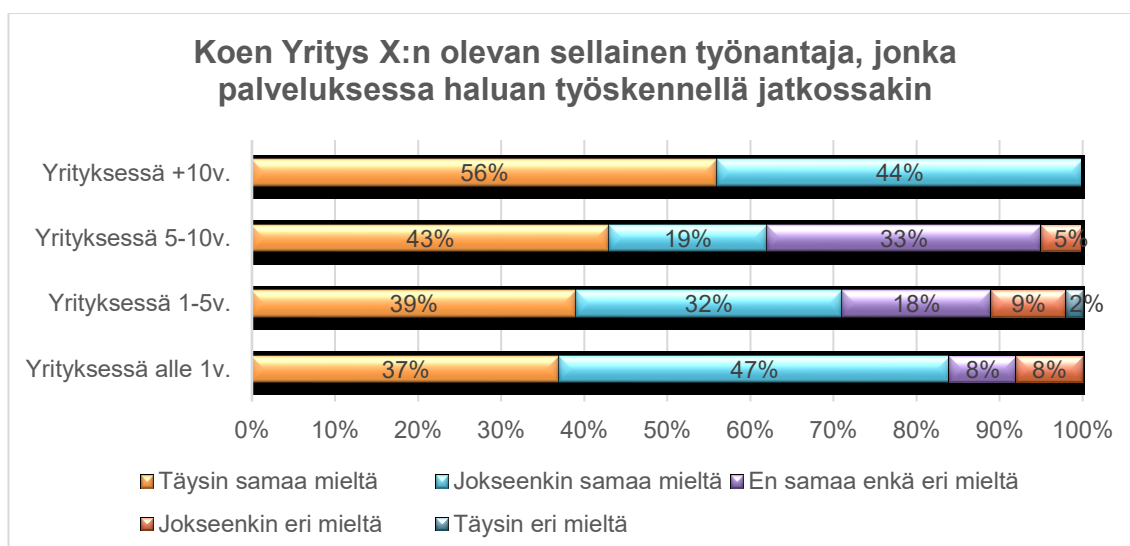


Kaavio 13. Vastausjakauma kysymyksessä 43.

Ammattiympäryyden kokemuksesta kysytään kysymyksessä 44. 40 % vastasi, että on täysin samaa mieltä siitä, että kokee ammattiympäryyttä työskennellessään Yritys X:ssä, kun taas jokseenkin samaa mieltä oli 41 % vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä vastanneita oli 13 % ja jokseenkin eri mieltä olevia oli 5 %. Täysin eri mieltä oli 1 % vastaajista.

Kysymyksessä 45. kysytään, onko työntekijä halukas työskentelemään Yritys X:ssä jatkossakin. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 40 % ja 36 % oli jokseenkin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli 16 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 7 % vastaajista ja täysin eri mieltä 1 %.

Kuten kysymyksissä 37. ja 38., tarkasteltaessa väittämää 45. voidaan todeta kokemusvuosissa, yrityksessä yli 10 vuotta työskennelleet ovat sitoutuneimpia Yritys X:ssä työskentelyyn jatkossakin. Kukaan yli 10 vuotta työskennelleistä ei ilmoittanut olevansa eri mieltä väittämän kanssa. Myös muut kokemuskategoriat ovat samassa linjassa kysymysten 37. ja 38. kanssa. Hyvin harva oli kuitenkin täysin eri mieltä väittämän kanssa, ja suurin osa, joka ei vastannut olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, ilmoitti olevansa ”Ei samaa eikä eri mieltä”. Vastausjakaumaa voi tarkastella Kaaviosta 16.



Kaavio 14. Halu työskennellä Yritys X:ssä jatkossa kokemusvuosissa.

Viimeisenä kysyttiin vielä sitä, voisiko vastaaja suositella Yritys X:ä työnantajana. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 45 % ja jokseenkin samaa mieltä oli 35 %. Ei samaa eikä eri mieltä oli 13 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä vastaajista oli 5 % ja täysin eri mieltä oli 2 %.

4.5 Toimipistekohtaiset tulokset

Tämä alaluku on salattu.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Yritys X:n työtyytyväisyystutkimuksen tuloksista on selkeästi erotettavissa ne tekijät, joihin työntekijät toivovat muutoksia. Tuloksissa kävi ilmi myös se, että erittäin monella työtyytyväisyyden osa-alueella työntekijät voivat hyvin. Kokonaisuudesta voikin todeta, että yleisesti työtyytyväisyys oli erittäin hyvällä tasolla Yritys X:ssä.

Selkeät tekijät, jotka erottuivat epäkohdista koko Yritys X:n vastauksia verraten, olivat palkka ja työajat. Nämä molemmat kuuluvat työhyvinvoinnin ensimmäiseen portaaseen, eli terveyteen. Nämä terveystekijät tulisi tyydyttää ennen muita muutoksia.

Työntekijät toivoisivatkin palkan nousua ja joustavuutta työaikoihin, ja erityisesti viikonloppuvapaisiin. Kyseisiä tekijöitä on haastavaa lähteä muuttamaan, mutta koska kyseessä on työhyvinvoinnin alin porras, muutokset ovat tärkeitä sitoutumisen kannalta. Työntekijöille pitää antaa mahdollisuus vaikuttaa omaan palkkaansa enemmän, joten tätä voisi mahdollisesti tarkastella kehittämällä uuden bonus- tai provisiopalkkausjärjestelmän.

Työaikojen muuttaminen saattaa olla palkkaakin hankalampi tekijä muuttaa etenkin paruri-kampaamo alalla, jossa työtä on aina myös iltaisin ja viikonloppuisin. Yksi mahdollisuus on tietenkin uusien työntekijöiden palkkaaminen tekemään ei-haluttuja vuoroja, mutta tämä vaikuttaa todennäköisesti negatiivisesti nykyisten työntekijöiden palkkaan. Paras tapa kohentaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä työaikojen suhteen, on mahdollisesti lisätä joustavuutta esimerkiksi viikonloppuvapaiden suhteen.

Työntekijät olivat kuitenkin viikkotuntimääriinsä erittäin tyytyväisiä, mikä on tärkeää terveysporrasta ajatellen. Viikkotuntimäärän sopivaksi kokeminen kertoo toimivasta työvoimasuunnittelusta. Kun viikkotuntimäärä on kohdallaan, työntekijät eivät koe olevansa ylitönnistettyjä.

Terveysportaaseen kuuluvat myös työtyytyväisyystutkimuksessa käsitelty työvälineinen laatu ja riittävyys. Suurin osa vastaajista oli tyytyväinen työntekovälineisiin, mutta osassa toimipisteissä esiintyi eriäviä mielipiteitä. Mahdollisesti työntekovälineen laatukartoitus olisi paikallaan. Näin voidaan tarkastaa, onko jokaisessa toimipisteessä samat mahdollisuudet laadulliseen työskentelyyn.

Valaistuksesta ja melusta esiintyi myös toimipistekohtaisia eroavaisuuksia. Toimipisteissä, joissa nämä tekijät nostettiin esille, on hyvä kartoittaa melun lähde ja pyrkiä vaikuttamaan siihen alentavasti. Valaistukseen on helpompi puuttua, joten siitä voidaan aloittaa työn fysikaalisten kuormitustekijöiden lieventäminen. Valaistus ja melu ovat molemmat suhteellisen konkreettisia asioita, jonka vuoksi työtyytyväisyyden parantaminen on helpoin aloittaa niistä.

Kiusaamista esiintyi tai oli koettu muutamissa toimipisteissä joko yksittäisen tai useamman vastaajan toimesta. Kiusaamisen lopettaminen on työnantajan vastuulla, joten on hyvä tarkistaa, onko näissä toimipisteissä esiintynyt joidenkin työntekijöiden kohdalla enemmän sairauspoissaoloja tai onko heidän työnsä laatu heikennyt. Jokaiseen toimipisteeseen on myös hyvä laatia työyhteisön omat pelisäännöt, jossa käydään läpi mitä tulee tehdä, jos havaitsee kiusaamista.

Työyhteisöön oltiin Yritys X:ssä kuitenkin yleisesti tyytyväisiä. Työyhteisö on ammatillisesti toimiva ja apua saa sitä tarvittaessa. Jokainen työntekijä myös koki kuuluvansa työyhteisöön. Koska työyhteisön toimivuus on suuressa osassa sitoutumista, voidaan todeta, että työyhteisöllisyyden puutoksesta ei voi sitoutumattomuus johtua.

Esimiestyö oli myös hyvällä tasolla. Joissakin toimipisteistä ei kuitenkaan osattu esimiestyöstä muodostaa selkeää mielipidettä. Tämä voi kertoa siitä, että selkeää esimiestyötä ei tällaisissa toimipisteissä esiinny. Asia tulee näissä toimipisteissä ottaa esille ja antaa lisäkoulutusta sitä tarvitsevalle esimiehelle.

Myös arvostus- ja osaamisportaat olivat tyydytettyjä. Työntekijät kokevat olevansa arvostettuja ja pystyvät vaikuttamaan heitä koskeviin asioihin. He saavat myös palautetta tehdystä työstään. Osaaminen erottui erittäin vahvana tekijänä, mikä kertoo hyvästä ammatillisesta itsetunnosta.

Työkokemusvertailussa erottui selkeästi, että yli 10 vuotta Yritys X:ssä työskennelleet ovat sitoutuneimpia yritykseen. Tästä kertoo se, että suurin osa heistä ei ollut edes ajatellut työpaikan vaihtoa. Ongelmaa sitoutuvuuden kanssa esiintyikin eniten Yritys X:ssä 5-10 vuotta työskennelleissä.

Työtyytyväisyyttä alentaviin tekijöihin puuttamalla pystytään vaikuttamaan työntekijän sitoutuvuuteen. Vaikka työhyvinvoinnin alimmilla portilla, terveydellä ja turvallisuudella, ei ole vaikutusta työntekijän sisäiseen motivaatioon, näiden tekijöiden täytyminen on edellytys sille, että työntekijä voi jatkaa työskentelyään Yritys X:ssä.

Jotta työntekijöiden sitoutuminen voitaisiin hioa huippuunsa, on tärkeää, että työtyytyväisyystutkimusten säännöllistä teettämistä jatketaan. Näin voidaan todeta, onko työntekijöiden työtyytyväisyyttä pystytty parantamaan, ja pysytään ajan tasalla siitä, mitä työntekijät ajattelevat Yritys X:stä. Työtyytyväisyystutkimuksen teettäminen myös osoittaa työntekijöille, että heitä arvostetaan ja näin ollen se lisää työntekijän sitoutuvuutta. Kun työtyytyväisyystutkimus toteutetaan kerran vuodessa, on helppoa asettaa kehitystavoite seuraavalle vuodelle, ja näin tarkastella työtyytyväisyyden kehittymistä.

LÄHTEET

Alajoki, S. 2015. YT – kun kaksi kirjainta iskee. Työ Terveys Turvallisuus -lehti 5/2015. Viitattu 18.10.2020 <http://ttlehti.fi/yt-kaksi-kirjainta-iskee/>.

Bisnode. n.d. Mitä hyötyä on työtyytyväisyyden mittaamisesta?. Bisnoden verkkosivut. Viitattu 23.11.2020 <https://finland.bisnode.fi/syvenna-osaamistasi/ajatuksiamme/mita-hyotya-on-tyotyytyvaisyyden-mittaamisesta/>.

Hakanen, J.; Rodríguez-Sánchez, A.M. & Perhoniemi, R. 2012. Too Good to Be True? Similarities and Differences Between Engagement and Workaholism among Finnish Judges. Ciencia & Trabajo 3/2012. Viitattu 12.11.2020 <https://core.ac.uk/download/pdf/61417623.pdf>.

Johtajatarinat. N.d. Mahdollistava johtaminen. Johtajatarinat.fi. Viitattu 19.10.2020 <https://johtajatarinat.fi/mahdollistava-johtaminen/>.

Jylhä, E. & Viitala, R. 2019. Johtaminen – Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Järvinen, P. 2001. Onnistu esimiehenä. Alma Talent Oy. Viitattu 12.11.2020.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Alma Talent Oy. Viitattu 19.10.2020.

Kalliomaa, S. & Kettunen, S. 2010. Luottamus esimiestyössä. Talentum. Viitattu 13.11.2020.

Kupias, P.; Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Viitattu 19.10.2020.

Laine, K. & Rauramo, P. 2017. Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 13.11.2020 https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/luottamuksen_rakentaminen_tyoyhteison_vuorovaikutuksessa.

Lerssi-Uskelin, J. & Vanhala, A. & Vähätiitto, H. 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Helsinki: Recommended Finland Oy (Työterveyslaitos). Viitattu 18.10.2020 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114843/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf.

Manka, M-L.; Larjovuori, R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen. Opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Lahti: Esa Print Oy. Viitattu 16.10.2020 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio – Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Helsinki: Tulevaisuusvaliokunta (Eduskunta). Viitattu 27.10.2020 https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf.

Martela, F & Jarenko, K. 2015. DRAIVI – Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?. Alma Talent Oy. Viitattu 12.11.2020.

Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa. Atena Kustannus Oy. Viitattu 16.10.2020.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.


Ritaranta, S. 2014. Hyvä esimies johtaa myös työhyvinvointia. Verkkolehti Työpiste 9.1.2014. Työterveyslaitos. Viitattu 23.11.2020 <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-esimies-johtaa-myos-tyohyvinvointia/>.

Rötkin, L. 2015. Terveisiä pomolle. Alma Talent Oy. Viitattu 27.10.2020.

- Saarenpää, J. 2019. Miksi arvostetuksi tulemisen tunne on tärkein sosiaalinen tunne työelämässä?. Luontaiset taipumukset -blogi. Viitattu 18.10.2020 <https://luontaisettaipumukset.fi/2019/04/18/miksi-arvostetuksi-tulemisen-tunne-on-tarkein-sosiaalinen-tunne-tyoelama/>.
- Salonen, E. 2017. Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 18.10.2020.
- Spreitzer, G. & Porath, C. 2012. Creating Sustainable Performance. Harvard Business Review. Viitattu 12.11.2020 <https://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance>.
- Työsuojeluhallinto. 2019. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 16.10.2020 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>.
- Työsuojeluhallinto. N.d. Työolot. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 18.10.2020 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot>.
- Työterveyslaitos. N.d.a. Stressi ja työuupumus. Viitattu 17.10.2020 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>.
- Työterveyslaitos. N.d.b. Työhyvinvointi. Viitattu 17.10.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.
- Työturvallisuuskeskus. N.d.a. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 16.10.2020 https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus.
- Työturvallisuuskeskus. N.d.b. Turvallinen ja terveellinen työympäristö. Viitattu 18.10.2020 https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Vilka, H. 2014. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 25.11.2020 <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Liite 1. Kyselylomake: Työtyytyväisyystutkimus Yritys X.

Työtyytyväisyystutkimus Yritys X

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

1. Kauan olet työskennellyt Yritys X:ssä? *

- alle 1 vuosi
- 1-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

2. Onko sinulla aikaisempaa kokemusta parturi-kampaamo alalla työskentelystä ennen Yritys X:ää? *

- Kyllä
- Ei

3. Kuinka kauan olet työskennellyt alalla ennen Yritys X:ssä työskentelyä? *

- Alle 1 vuoden
- 1-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

4. Missä toimipisteessä työskentelet? *

5. Työsuhteeni on tällä hetkellä *

- Kokoaikainen
- Osa-aikainen
- Määräaikainen
- Tarvittaessa töihin kutsuttava
- Jokin muu

6. Koen viikkotuntimääräni olevan *

- Liian vähäinen
- Hieman liian vähäinen
- Sopiva
- Hieman liian suuri
- Liian suuri

7. Olen tyytyväinen työaikoihini *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Työtehtäväni ovat selkeät *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

9. Koen työhön liittyvän vastuun sopivaksi *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Koen työtehtäväni monipuolisiksi *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. Asiakaspalvelu on mieluisa osa työtehtäviäni *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Olen tietoinen työtehtävieni tavoitteista ja siitä, mitä työnantajani minulta odottaa *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Koen, että työssäni tarvitsemani työtekovälineet ovat riittäviä ja laadukkaita *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Koen palkan olevan sopiva työtehtäviini nähden *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Koen, että työympäristöni valaistus on sopiva *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Melu ei häiritse työntekoani *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Koen, että työnantajani tarjoaa mahdollisuudet hyvään ergonomiseen työskentelyyn *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18. Työskentelen noudattaen hyvää työergonomiaa ja tiedän, miten voin omalla toiminnallani vaikuttaa siihen *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Minulla on viimeisen vuoden aikana esiintynyt työperäisiä tuki- ja liikuntaelinsairauksia *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

20. Olen kokenut työpaikkakiusaamista nykyisessä työsuhteessani *

- En
- Kyllä

21. Olen havainnut toiseen työntekijään kohdistuvaa työpaikkakiusaamista nykyisessä työsuhteessani *

- En
- Kyllä

22. Koen, että saan tarvittaessa apua/tukea työhöni liittyvissä tehtävissä työyhteisössäni *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

23. Koen, että työyhteisössäni vallitsee ammatillinen ilmapiiri, jossa voin tuoda esille omia mielipiteitäni työhön liittyvissä asioissa *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

24. Saan esimieheltäni riittävästi tietoa työn toteutukseen tai käytäntöön liittyvistä asioista *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

25. Koen, että esimieheni on helposti lähestyttävissä *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

26. Olen tyytyväinen liikkeeni esimiehen toimintaan

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

27. Koen, että työyhteisössä työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

28. Koen kuuluvani työyhteisöön *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

29. Olen tyytyväinen aluepäällikön toimintaan

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

30. Koen, että työpanostani arvostetaan *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

31. Koen tekemäni työn merkitykselliseksi *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

32. Mielipiteilläni on merkitystä ja niitä arvostetaan *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

33. Saan säännöllisesti ammatillista osaamistani kehittävää palautetta työstäni *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

34. Koen osaamiseni olevan riittävä nykyisiin työtehtäviini nähden *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

35. Koen ammatillisen osaamisen kehittämisen tarpeelliseksi nykyisen työtehtäväni kannalta *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

36. Työnantajani mahdollistaa ammatillisen osaamisen kehittämisen, esimerkiksi tarjoamalla erilaisia koulutuksia *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

37. Viihdyn nykyisessä työtehtävässäni *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

38. Olen harkinnut työpaikan vaihtamista parturi-kampaamo alan sisällä nykyisen työsuhteeni aikana *

- En ole harkinnut
- Ajatus on käynyt mielessäni
- Olen harkinnut
- Olen harkinnut vakavasti

39. Olen harkinnut alan vaihtoa *

- En ole harkinnut
- Ajatus on käynyt mielessäni
- Olen harkinnut
- Olen harkinnut vakavasti

40. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että harkitset työpaikan/alan vaihtoa? *

- Työtehtävät
- Asiakaspalvelu
- Työyhteisö
- Esimiehet
- Työympäristö
- Työajat
- Sairauden/allergian/vamman vuoksi
- Palkka
- Mielenkiinto alaa kohtaan on vähentynyt
- Työ ei vastannut odotuksiani
- Työmäärä
- Liiallinen vastuu
- Haluan kokeilla yrittäjyyttä/kevytyrittäjyyttä

41. Jos sopimusyrittäjyys/kevytyrittäjyys olisi mahdollista Yritys X:ssä, en harkitsisi työpaikan vaihtoa *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

42. Mikä/mitkä tekijä(t) lisäävät sinun työtyytyväisyyttäsi?

43. Koen Yritys X:n olevan kilpailukykyinen ja innovatiivinen toimija parturi-kampaamo alan markkinoilla *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

44. Koen ammattilpeyttä työskennellessäni Yritys X:ssä *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

45. Koen Yritys X:n olevan sellainen työnantaja, jonka palveluksessa haluan työskennellä jatkossakin *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

46. Voin suositella Yritys X:ää työnantajana *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä