

# **Työnantajan arvostamiseen vaikuttavat tekijät**

Case: Yritys X



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma, Visamäki

Kevät, 2021

Reetta Kallio

## TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää, mitä asioita yritys X:n työntekijät ja työnjohtajat arvostavat työpaikassa ja esimiestyössä sekä selvittää, mitä kehitettävää työhyvinvoinnissa on yrityksessä X. Toimeksiantajana opinnäytetyölle toimi yritys X, jonka nimeä ei tulla työssä mainitsemaan toimeksiantajan toiveesta. Opinnäytetyön teoria osuus käsittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutta, esimiehen vaikutusta työhyvinvointiin sekä työnantajamielikuvaa.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisesti, jonka keräysmenetelmänä toimi kyselylomake. Kyselylomake jaettiin syksyllä 2020 yritys X:n työntekijöille sekä työnjohtajille, koko otanta oli noin 150. Kyselyyn vastasi 106 työntekijää ja kaikki 12 työnjohtajaa.

Tutkimuksen tuloksia tarkastellaan vastaajaryhmittäin työntekijöiden ja työnjohtajien näkökulmista. Vastaajaryhmien eniten arvostamia asioita työpaikalla yleisesti ja esimiestyössä ovat tasavertaisuus, ilmapiiri, työpaikan pysyvyys ja säännölliset työajat. Yritys X:n työhyvinvoinnin kehityskohtina pidetään tasavertaisuutta, työsuhde-etuja, palkkausta sekä informaation kulkua.

Toimeksiantaja saa tulosten avulla tietoa, jota pystyy hyödyntämään työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Avainsanat Työhyvinvointi, esimiestyö ja työnantajamielikuva

Sivut 33 sivua ja liitteitä 3 sivua

---

Author Reetta Kallio

Year 2021

Subject Factors affecting employer appreciation

Supervisors Hanna-Kaisa Sulonen

---

#### ABSTRACT

The objective of this thesis was to identify the factors the employees and supervisors of the commissioning company appreciate in their working place and management. Another objective was to map out the areas that need further developing in workplace well-being in company X. the commissioner of this thesis, who wished to stay anonymous. The theoretical basis consists of well-being at work in its broadest sense, the impact management has on well-being at work and the image of the employer.

The research method was quantitative, and a questionnaire was used to collect data. The questionnaire was shared with the employees and the supervisors of company X in Autumn 2020. The sample size was circa 150. 106 employees and all 12 supervisors submitted answers to the inquiry.

The result from the employees and the supervisors were analyzed separately. The most appreciated factors in both groups in the working place and management were equality, atmosphere, continuity of employment and regular working hours. According to the results the areas of well-being that need further developing in company X are equality, benefits of employment, salary and information flow.

From the results of this thesis the commissioner receives information that can be utilized in the development of well-being at work.

Keywords Well-being at the work, supervisory work, employer image

Pages 33 pages and appendices 3 pages

## Sisälllys

1	Johdanto .....	1
2	Työhyvinvointi .....	2
2.1	Työhyvinvoinnin edistäminen .....	4
2.2	Työterveyshuolto .....	6
2.3	Työympäristö .....	6
3	Esimiestyö ja sen vaikutus työhyvinvointiin .....	7
4	Työnantajamielikuva .....	9
5	Tutkimusmenetelmä .....	11
5.1	Tutkimuksen sisältö.....	12
5.2	Kyselyn toteutus.....	13
6	Tutkimuksen tulokset .....	13
6.1	Työntekijä näkökulma tuloksissa .....	14
6.2	Työnjohtaja näkökulma tuloksissa .....	20
6.3	Tulosten vertaaminen .....	26
7	Pohdinta .....	27
7.1	Kehittämisideat .....	28
7.2	Reliabiliteetti ja validiteetti.....	29
	Lähteet.....	31

## Kuvat

Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (TTL, n.d.-c).....	3
Kuva 2. Työstä hyvinvointia, työhyvinvointi ja sen osatekijät. (TTK, Pakka & Rätty, 2010a, s. 6) .....	5
Kuva 3. Työnantajamielikuvan kehittämisen prosessi. (Vuorinen, 2014, s. 191).....	11
Kuva 4. Työntekijöiden ikäjakauma .....	14
Kuva 5. Työntekijöiden työsuhteen pituus.....	15
Kuva 6. Työntekijöiden työtehtävien jakautuminen .....	15
Kuva 7. Työntekijöiden arvostamat asiat työpaikalla.....	16
Kuva 8. Työntekijöiden arvostamat asiat esimiestyössä.....	17
Kuva 9. Työntekijöiden työhyvinvoinnissa kehittämistä .....	18
Kuva 10. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita tulisi kehittää yritys X:ssä.....	19

Kuva 11. Työnjohtajien ikäjakauma.....	21
Kuva 12. Työnjohtajien työsuhteiden pituus.....	21
Kuva 13. Työnjohtajien arvostamat asiat työpaikalla .....	22
Kuva 14. Työnjohtajien arvostamat asiat esimiestyössä.....	23
Kuva 15. Työnjohtajien työhyvinvoinnissa kehittämistä.....	24
Kuva 16. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita tulisi kehittää yritys X:ssä.....	25

## **Liitteet**

Liite 1      Kyselylomake

## 1 Johdanto

Opinnäytetyöni käsittelee työnantajan arvostamiseen vaikuttavia tekijöitä työhyvinvoinnin ja esimiestyön näkökulmista. Työhyvinvointi on niin työntekijään kuin työnantajaankin vaikuttava kokonaisuus, jota nykypäivänä osataan arvostaa ja vaatia enemmän kuin ennen. Työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut työmarkkinoilla sekä työnhakijoiden kriteereissä. (STTK, 2017)

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jonka eri osa-alueita tässä työssä tullaan avaamaan. Työhyvinvointia arvostetaan yhä enemmän ja sen myötä sen merkitys on kasvanut. Hyvä työhyvinvointi vähentää vaihtuvuutta työntekijöissä ja pidentää työntekijöiden työvuosia. Työhyvinvointiin kuuluvalla työilmapiirillä on suuri vaikutus työntekijöiden viihtymiseen työpaikalla. Työnantajan työhyvinvoinnin tukemisella työntekijöille annetaan mahdollisuus voida paremmin ja sen myötä työpaikan maine, tuottavuus ja voitto voivat parantua. (TTL, n.d.-a)

Valitsin kyseisen aiheen, koska omakohtaiset kokemukseni työhyvinvoinnista ovat hyvin vaihtelevia. Tämä innosti minua tekemään opinnäytetyön kyseisestä aiheesta. Työ toteutettiin tutkimuksellisenä opinnäytetyönä, joka sisälsi kyselyn työntekijöille ja työnjohtajille. Tutkimukseni mittarina toimi kysely, joka toteutettiin Google Forms-alustan avulla ja kyselyssä oli yhteensä yhdeksän erilaista kysymystä. Kyselyn alussa oli lyhyet saatesanat sekä lisäksi kyselyä jakaessani kerroin kasvokkain lyhyesti opiskeluistani ja tutkimuksestani. Toimeksiantajani nimeä ei opinnäytetyössä tulla kertomaan toimeksiantajan toiveesta, joten sitä kuvataan nimellä yritys X. Yritys X on suuri kaupanalan yritys, jonka varaston työntekijöihin ja työnjohtajiin työ keskittyy. Tämän työn tutkimuksen otantaan kuuluu noin 140 työntekijää sekä 12 työnjohtajaa.

Tutkimuksen tavoitteena on kerätä tietoa työntekijöiltä: mitä asioita he arvostavat enemmän ja mitä vähemmän työpaikalla ja esimiestyössä. Työnjohtajille jaetaan myös sama kysely, jossa he vastaavat kysymyksiin heidän omasta näkökulmastaan. Kysely toteutetaan anonymisti, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman rehellisiä. Parhaassa mahdollisessa lopputuloksessa yritys pystyy hyödyntämään tutkimustuloksia ja sen myötä parantamaan

työhyvinvointia ja sitä kautta tuottavuutta. Tutkimus antaa yritykselle tietoa työntekijöistä sekä työnjohtajista kummankin omasta näkökulmasta. Tutkimuskysymykset, joihin tässä työssä vastataan, liittyvät työnantajan arvostamiseen vaikuttaviin tekijöihin työhyvinvoinnin ja esimiestyön näkökulmasta. Mitä asioita työpaikalla arvostetaan? Millaisia asioita arvostetaan esimiestyössä? Millä tavalla työhyvinvointia voitaisiin kehittää yritys X:ssä?

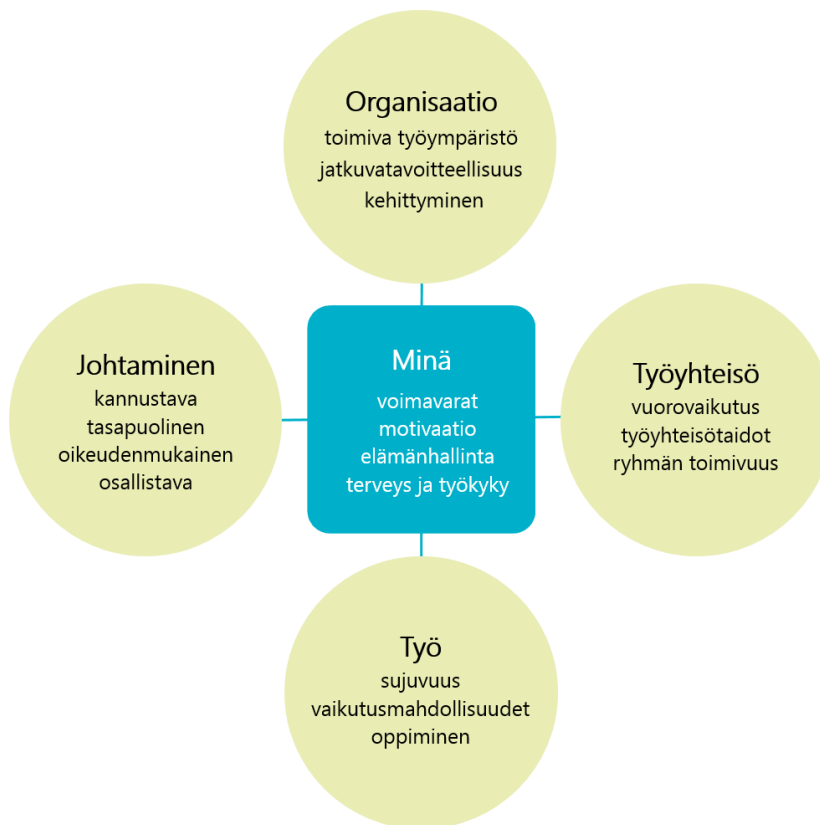
## 2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on osa jokaisen työntekijän ja työnantajan elämää. Työhyvinvointiin vaikuttavat niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaaliset asiat. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on jokaiselle yritykselle investointi, mikä kannattaa. Työntekijän hyvinvointia voidaan suoraan verrata hänen työtehokkuuteensa ja sitä kautta yrityksen tuottavuuteen. (TTL, n.d.-b)

Saavuttaakseen hyvän työhyvinvoinnin yrityksessä täytyy sekä yksilön että yhteisön voida hyvin. Työhyvinvointi käsitteenä tarkoittaa siis työntekijälle monen asian muodostamaa kokonaisuutta. Siihen kuuluu esimerkiksi työympäristö, työterveyshuolto, johtaminen ja työyhteisö. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta toiminnasta mutta yritys on suunnannäyttävä työyhteisölle. (STM, n.d.-a)

Työhyvinvointia tulee kehittää askel askeleelta, jotta muutokset olisivat pysyviä mutta ettei muutokset olisi liian radikaaleja. Nyky-yhteiskunnassa työhyvinvointiin panostetaan yhä enemmän ja monen yrityksen on täytynyt muuttaa omia strategioitaan pysyäkseen muutoksessa ja kilpailussa mukana. (TTK, n.d.-a)

Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (TTL, n.d.-c)



Kuvassa nähdään työntekijän työhyvinvointia ympäröiviä elementtejä. Työ itsessään on tietysti osana työntekijän työhyvinvointia ja sen sisällä työtehtävät ja niiden sujuminen, uusien asioiden oppiminen ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työtehtäviin ja niiden toimivuuteen. Johtamisella on suuri merkitys. Työtehtäviin tarvitaan ohjaaja ja suunnannäyttäjä, jotta kaikki toimisivat saman ohjeistuksen mukaisesti. Johtamisella pystytään vaikuttamaan työntekijän työmotivaatioon kannustamalla ja osallistamalla häntä. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus ovat tärkeitä arvoja johtamisessa, jotta työntekijät tuntevat olonsa työpaikalla turvallisiksi ja motivoituneiksi. Työyhteisöllä on vaikutus työntekijän innokkuuteen ja ryhmän toimivuuteen, jota tulisi tukea johtamisen ja organisaation näkökulmista. Organisaation vastuu työhyvinvoinnista on kokonaisvaltainen. Työnantajan tulisi huolehtia työntekijöiden työympäristöstä ja kehittää sitä toimivampaan suuntaan sekä tukea työntekijöiden kehittymistä ja uuden oppimista.



## 2.1 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointia voi edistää työnantajälähtöisesti mutta myös työntekijä voi parantaa sitä itse. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, mihin kuuluu fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Työnantaja voi vähentää työn fyysistä kuormitusta hankkimalla laitteita, jotka tukevat työntekijän hyvinvointia. Kuormittavuutta vähentäviä laitteita on useita, kuten nostokoneet, jotka toimivat työntekijän apuna nostelua vaativissa tilanteissa. Työntekijällä on myös itsellään vastuu vähentää kuormitusta työturvallisuuslain mukaan, jos työntekijä huomaa epäkohdan, siitä tulee kertoa työnantajalle. Lisäksi fyysistä hyvinvointia parantaa työntekijän vapaa-ajalla palautuminen, terveellinen ravinto ja liikkuminen. Hyvät elämäntavat heijastuvat myös työtehokkuuteen. (Työsuojelu, 2020a)

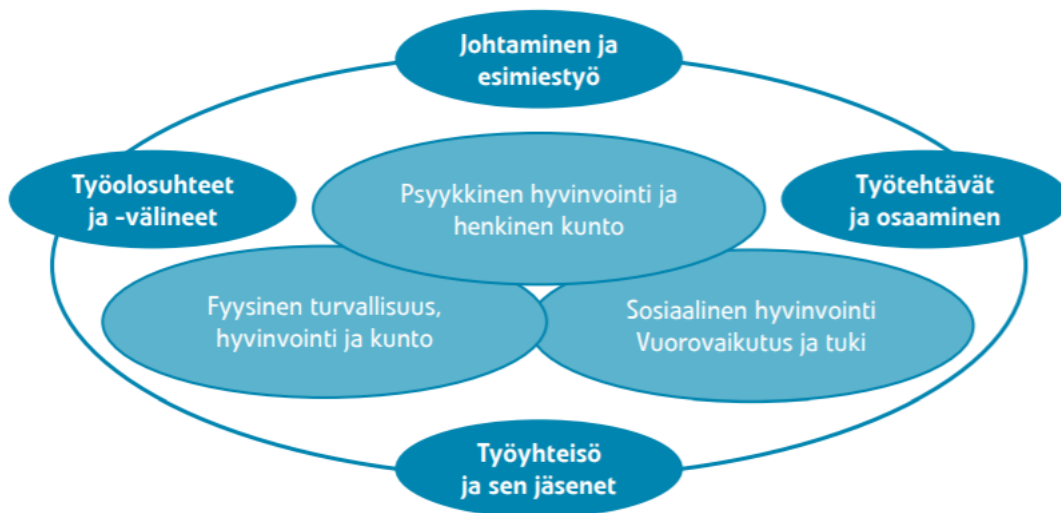
Työnantajalla taas on vastuu ennakoida työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä ja tehdä kartoituksia epäkohdista. Epäkohtien, kuten kuormittavien tekijöiden poistamisen myötä työnantaja seuraa muutosten seurauksia ja mahdollisuuksien mukaan kehittää työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä myös jatkossa. Työnantaja myös seuraa työntekijöiden työskentelyä ja tarkkailee, että työntekijät toimivat annettujen ohjeiden mukaisesti. (Työsuojelu, 2020a)

Psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi liittyvät sen sijaan paljon toisiinsa ja psykososiaalinen hyvinvointi tarkoittaakin psyykkisen ja sosiaalisen muodostamaa kokonaisuutta. Ennen työnantajat panostivat eniten fyysiseen hyvinvointiin työssä, mutta tulevaisuudessa psykososiaalinen hyvinvointi on yhtä tärkeää, ellei jopa tärkeämpää. Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttaa työntekijän viihtyminen työpaikalla ja mielekäs työtehtävä. Työn tulee haastaa työntekijää tiettyjen raamien sisällä, jotta työntekijän motivaatio säilyy. Liiallinen vaativuus työssä taas heikentää psyykkistä hyvinvointia. Työnantajan tulee huomata työntekijöiden pärjääminen psyykkisesti ja esimerkiksi lisätä tai vähentää sen myötä työntekijän työtunteja, jos se olisi ratkaisu parempaan työhyvinvointiin. Työnantajan tulisi vaihdella työntekijöiden työtehtäviä, jotta työt pysyisivät mielekkäinä sekä työmotivaatio säilyisi. (TTK, Mattila & Pääkkönen, 2015, ss. 6–7)

Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavat työntekijän sosiaaliset suhteet työpaikalla. Työkavereiden merkityksellä on iso osuus työpaikalla viihtymisessä. Työnantajan täytyykin

pyrkii tutustuttamaan työntekijöitä keskenään, jotta sosiaaliin suhteisiin annettaisiin alkusysäys. Työnantajalla on myös velvollisuus toimia tasapuolisesti työntekijöiden kanssa, ettei työntekijöille tule syrjityksi tulleen tunnetta. Työntekijöiden välisissä riidoissa ja syrjimisilanteissa työnantajan täytyy toimia rauhan välikätenä. Kaikki konfliktit työntekijöiden välillä horjuttavat sosiaalista hyvinvointia. Työntekijöillä on myös oma vastuu tulla toimeen ja tehdä yhteistyötä työkavereiden kanssa. Hyvä ja mukava ilmapiiri vaikuttaa suoraan työntekijöiden viihtyvyyteen työpaikalla ja sitä kautta työtehokkuuteen. (TTK, Mattila & Pääkkönen, 2015, ss. 6–7)

Kuva 2. Työstä hyvinvointia, työhyvinvointi ja sen osatekijät. (TTK, Pakka & Rätty, 2010a, s. 6)



Kuvasta voi huomata kokonaisuudessaan työhyvinvoinnin ja siihen vaikuttavat tekijät. Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä, joiden tulisi olla tasapainossa toisiinsa nähden. Kaikki tekijät vaikuttavat toisiinsa mutta kuvasta voi hyvin nähdä sen, mitkä kokonaisuudet liittyvät psyykkiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen osa-alueeseen. Psyykkiseen hyvinvointiin kuuluu henkinen kunto, sosiaaliseen hyvinvointiin vuorovaikutus ja tuki sekä fyysiseen hyvinvointiin turvallisuus ja kunto. Kaikkien osa-alueiden ympärillä kokonaisvaltaisesti vaikuttavat työhön itseensä liittyvät asiat: esimiestyö ja johtaminen, työtehtävät ja osaaminen, työyhteisö ja sen jäsenet sekä työolosuhteet ja -välineet. Kaikilla tekijöillä on oma tehtävänsä, jotta työhyvinvointi toimii yhtenä kokonaisuutena.

## 2.2 Työterveyshuolto

Työnantajien tulee mahdollistaa työterveyspalvelut työntekijöilleen, koska työturvallisuuslaki näin velvoittaa. Työterveyshuollon tavoitteena on ennaltaehkäistä, hoitaa ja kuntouttaa. Työnantajalla on vastuu kehittää työtehtävien ja työympäristön epäkohtia työterveyttä edistävään suuntaan. (TTL, n.d.-d)

Työnantajan tulee ostaa työterveyshuollon palvelut joko yksityisiltä toimijoilta, terveyskeskuksilta tai järjestää itse työterveyshuollonpalvelut työntekijöilleen. Yrittäjänä tai muuna vastaavana toimiessa tulee toimijan itse järjestää itselleen työterveyshuolto. (STM, n.d.-b)

Työterveyshuollon tulee kattaa minimissään työntekijälle säännölliset terveystarkastukset työssä eikä palveluihin kuulu lääkäripalvelut. Useimmat yritykset ovat kuitenkin laajentaneet työterveyshuollon lain määrittämiä minimipalveluita, koska hyvinvoiva työntekijä on eduksi yritykselle itselleen. Työntekijöillä ei myöskään ole erilaisia työterveyshuollon palveluoikeuksia riippuen esimerkiksi työsuhteen laadusta tai kestosta. (Erto, Lahti, n.d.) Kaikille kuuluu sama työterveyshuolto, koska yhdenvertaisuuslaki näin määrittää (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

Työkyvystä tulee erityisesti huolehtia oikea-aikaisesti, jotta pitkittyneiltä oireilta pystyttäisiin välttymään. Työnantaja hyötyy terveistä työntekijöistä ja niiden mahdollistamiseksi työnantajan tulee olla edistämässä työntekijöiden terveyttä. (Kela, n.d.)

## 2.3 Työympäristö

Työympäristön tulee olla turvallinen, työhön sopiva, työtä edistävä sekä lisäksi työtaturmia ehkäisevä. Työympäristöllä on suuri vaikutus työntekijän työhyvinvointiin työpaikalla. Esimerkiksi viihtyvyys ja turvallisuus ovat työntekijälle tärkeitä asioita, jotka vaikuttavat työtehokkuuteen. Työpaikalla lähtökohtaisesti työntekijät viettävät aikaansa noin kahdeksan tuntia päivässä, joten työympäristössä tulee olla toimiva ilmanvaihto, vaatetus, joka on sopiva lämpötilaan sekä työtehtävän määrittämä valaistus. (Työsuojelu, 2020b) Varastotyöhön kuuluu usein tavaroiden nostelua ja siirtämistä, siksi työnantajan

tulee tarjota työntekijöille työergonomiaa tukevia laitteita ja opastusta oikeista nostotekniikoista. Riittävällä opastuksella voi olla ratkaiseva merkitys työntekijöiden sairauspoissaoloihin ja työtapaturmiin.

Työnantajan vastuun lisäksi myös työntekijöillä on vastuu työympäristöstään. Työntekijän tulee ongelmakohtien tai työturvallisuuden heikentymisen myötä kertoa epäkohdista eteenpäin työnjohdolle. Näin turvallisuutta pystytään parantamaan mahdollisimman tehokkaasti heti, kun ongelma on huomattu. Lisäksi työntekijän tulee työskennellä niin, että hän siivoaa työpisteensä työpäivän päätteeksi mahdollisen työnjatkajan takia mutta myös siksi, että viihtyisässä ja siistissä työympäristössä on mukavampi tehdä töitä. (Työsuojelu, 2020b)

Yksi tärkeä osa-alue, joka vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin on työpaikan ilmapiiri. Siihen millaisena työntekijä kokee työnsä ja työpaikkansa vaikuttaa paljon työkaverit. Siksi onkin tärkeää mahdollistaa työntekijöille ryhmätyöskentelyä mutta on myös ihmisiä, jotka viihtyvät yksin ja itsenäisesti työtehtävissä. (Vesterinen, 2006, s. 160) Työympäristön työhyvinvointiin liittyen työntekijöiden henkinen turvallisuus on myös yksi vaikuttava tekijä. Henkinen turvallisuuden tunne tulisi olla jokaisessa työpaikassa mutta näin ei ole. Työhyvinvointia horjuttaa työyhteisössä tapahtuva kiusaaminen niin työntekijöiden kesken kuin esimiehien takia. (Vesterinen, 2006, ss. 158–159)

### **3 Esimiestyö ja sen vaikutus työhyvinvointiin**

Esimiestyö vaikuttaa koko yrityksen ja työntekijöiden toimintaan. Esimiesten vastuulla on monia osa-alueita, kuten työntekijöiden perehdyttäminen, ohjaaminen ja palautteen antaminen. Ilman esimiehiä työntekijöiden on mahdotonta tietää omia tehtäviään ja toimia yrityksen tarpeiden mukaisesti. Esimiehen on tärkeää toimia yhteistyössä niin yrityksen kuin sen työntekijöiden kanssa, jotta saavutetaan onnistumisia. Onnistumiset taas lisäävät työntekijöiden työhyvinvointia ja sitä kautta parhaassa tapauksessa myös yrityksen tuottavuutta. Esimiestyö on yksi työhyvinvoinnin tekijöistä ja hyvällä esimiestyöllä yrityksen työntekijät voivat yhä paremmin työpaikoilla. (TTK, n.d.-b)

Hyvälle esimiehelle tulisi pystyä kertomaan omaa mieltä askarruttavia asioita helposti lähestyttävällä tavalla. Esimiehen tulee kohdella kaikkia alaisia yhdenvertaisesti ja mahdollisuuksien mukaan joustaa työntekijöiden henkilökohtaisissa tilanteissa, jotka vaikuttavat työntekoon. Kaikkein tärkeimpänä esimiehen tulee olla suunnannäyttäjänä ja toimia selkeänä johtajana, niin arkisissa työtilanteissa kuin hankalammissakin tapauksissa. (TTK, Pakka & Rätty, 2010b, ss. 15–18)

On tärkeä ymmärtää, ettei esimiestyö ole vain yksittäisiä tapauksia varten, kuten kehityskeskusteluita tai työkykyä ylläpitävää toimintaa eli tyky-päiviä. Esimiestyö on paljon muutakin, se on jatkuvaa ja sitä tulee kehittää jatkuvasti. (TTL, Ritaranta, 2014)

Työyhteisössä syntyy helpommin pahoinvointia, kuin hyvinvointia ja sen syyt piilevät siinä, että paha mieli ja ärsytys ovat helposti tarttuvia. Työpaikoilla voi tapahtua sekä työntekijän että esimiehen toimesta pilailua, toisten selän takana puhumista tai jopa kiusaamista, mikä heijastuu usein pahan ilmapiiriin levittäjän pahasta olost. Esimies voi toimia pahan olon levittäjänä, jolloin seuraukset saattavat olla laajat ja vaikuttavat niin työpaikan työilmapiiriin, kuin yksittäisiin työntekijöihin. (Vesterinen, 2006, s. 83)

Esimiehen tulisi kuitenkin puuttua kiusaamisiin sekä epäasiallisiin tilanteisiin työturvallisuuslain nojalla (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työpaikalta tulisi saada pois kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu mahdollisimman nopeasti. Vuorovaikutusta ja hyvää ilmapiiriä tulisi esimiesten pyrkiä luomaan. Esimiesten täytyisikin ymmärtää ja muuttaa oma ajatus asioiden johtamisesta suuntaan, jossa asioiden tilalla johdettaisiinkin ihmisiä. Esimiestyö, joka perustuu keskustelulle, luo yritykselle puitteet menestykseen ja siinä henkilöstön osaaminen on keskiössä. Yrityksen menestymiseen esimiehen toiminnalla voi olla ratkaiseva vaikutus. Esimiehen tulisi pystyä ohjaamaan työntekijöiden mielikuvia yrityksen päämääriin niin, että yrityksen tavoitteet ovat osana työntekijöiden työskentelyä. (Vesterinen, 2006, s. 84)

Yrityksillä on usein tavoitteet kilpailijoihin nähden tuottaa tuotteita laadukkaammin, halvemmin ja nopeammin. Esimies ajattelee ensisijaisesti yrityksen etua ja toissijaisesti ihmisen etua. Useinkaan työpaikalla ei ole aikaa tämän kaltaisiin asioihin panostamiseen ja näin ollen tulosta vertaillen ihmisen etua ja yrityksen etuja on 10-90 yrityksen edun

hyväksi. Hyvinvoinnista puhutaan usein työpaikalla ohimenevästi esimerkiksi ilmapiirimittauksien aikaan mutta sitten asia taas jääkin taka-alalle. (Vesterinen, 2006, s. 155)

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan työntekijät olivat vähemmän sairauslomilla, kun he tunsivat reilua kohtelua esimiehiltään. Edellä mainitun tutkimuksen mukaan oikeudenmukainen esimies ottaa työntekijät huomioon, kysyy ja kuuntelee ja näin parantaa työntekijöiden terveyttä. (Vesterinen, 2006, s. 160)

#### **4 Työnantajamielikuva**

Työnantajamielikuva kertoo siitä, millainen kuva yrityksestä on työnantajana. Yrityksestä saadulla mielikuvalla voi olla ratkaiseva vaikutus työtä hakevalle, koska joillakin aloilla yritykset jopa kilpailevat hyvistä työntekijöistä. Silloin työnantajamielikuvalla on ratkaiseva vaikutus, koska työnhakija todennäköisesti valitsee työpaikakseen sen, mistä on kuullut ja nähnyt enemmän hyvää. Tällaisissa tilanteissa työnantajamielikuva on saatu luotua hyväksi ja se palvelee yritystä itseään. Yrityksen omasta työnantajamielikuvasta tulisi olla selvillä ja mielikuvan kehittäminen olisi hyvä olla osana yrityksen strategiaa ja sen suunnittelua. (Monster, n.d.)

Työnantajamielikuva ohjaa jatkossa yhä enemmän työnhakijaa, kuin aiemmin. Ihmiset vertailevat useita asioita internetissä, kuten ravintoloita ja hotelleita. Mitä, jos tulevaisuudessa työtä etsivät katsovatkin ensin internetistä tiedot yrityksestä ja vasta sitten hakevat kyseistä työtä? Työnantajan jättämällä mielikuvalla voi tulevaisuudessa olla ratkaiseva tekijä rekrytoinnin kannalta. Työnantajamielikuvaan vaikuttaa niin entiset kuin nykyisetkin työntekijät. Kuulopuheen avulla leviää tietoa yrityksestä, niin positiivisista, kuin negatiivisista asioista. Tulevaisuudessa jokaisen yrityksen tulisi panostaa siihen, millaisen mielikuvan he jättävät työntekijöihinsä. Positiivinen kokemus lisää positiivisia vaikutuksia ja päinvastoin. Työnantajamielikuvan läpinäkyvyys voi tulevaisuudessa olla ratkaiseva tekijä valittaessa uutta työpaikkaa. Ahkerien ja energisten työntekijöiden saavuttamiseen tarvitaan myös yritykseltä itseltään toimenpiteitä. (Alma media, 2019)

Tulevaisuudessa yritysten täytyisikin muokata omaa työnantajamielikuvaansa yhä läpinäkyvämmiksi. Työnhakijat ovat yhä enemmän kiinnostuneita työpaikoista ja niiden synnyttämistä mielikuvista. Työpaikan maine ja siihen liitetyt mielikuvat tulevat olemaan tärkeämpi osa valintaprosessissa, kuin palkkaus. Hyvinvoiva yritys ja työntekijät, jotka jakavat positiivisia kokemuksia vaikuttavat positiivisesti yrityksen liiketoimintaan. (Alma media, 2019)

Strategiseen kehittämiseen on tuotu mukaan työnantajamielikuvan kehittäminen, koska on huomattu kuinka työntekijät vaikuttavat yrityksen arvoon yhä enemmän. Rekrytoinnissa työnantajamielikuva on ensiarvoisen tärkeä. Hyvällä työnantajamielikuvalla voi napata juurikin ne parhaimmat työntekijät, jotka ovat motivoituneita ja ahkeria. Perinteiset strategia-ajattelut eroavat paljon nykyisestä strategia-ajatuksista, jossa työnantajamielikuva on keskeisessä asemassa. Toimialoilla, joissa muuttuminen tapahtuu nopeasti, on tärkeää saada parhaat työntekijät, koska se voi olla erityisen tärkeä asia kilpailukyvyn kannalta. Vanhat tavat, kuten suorituskyvyn mittaaminen ja toiminnan suunnittelu jäävät tulevaisuudessa muutoksen jalkoihin. (Vuorinen, 2014, s. 189)

Parantamalla ja kehittämällä työnantajamielikuvaa pystytään vaikuttamaan siihen, millaisia työntekijöitä yrityksessä on tulevaisuudessa. Hyvällä työnantajamielikuvalla voi saada sitoutuneempia ja pätevämpiä työntekijöitä yritykseen. Työnantajamielikuvan tulee olla kuitenkin rehellinen ja realistinen, koska tyhjistä lupauksista yritys jää kiinni varmasti. Työntekijät tarkastelevat kaikkea mitä näkevät ja kuulevat ja huomaavat nopeastikin katteettomat lupaukset. Yrityksen kaikki toiminta todellisuudessa vaikuttaa työnantajamielikuvaan, kuten yrityksen johto, työntekijät, tuotteet, palvelut, markkinointi ja toimitilat. Ihmisten omat kokemukset ja tuttavien kertomat kokemukset vaikuttavat vahvimmin mielikuviiin, joita me luomme. Mielikuvan kehittäminen tulisi olla pitkällä aikavälillä toteutettavaa, koska se tulisi kuulua koko yrityksen strategiaan eikä olla vain erillinen kokonaisuus. (Vuorinen, 2014, ss. 190–191)

Kuva 3. Työnantajamielikuvan kehittämisen prosessi. (Vuorinen, 2014, s. 191)



Kuvassa näkyy viisivaiheinen prosessi, jota pystytään hyödyntämään työnantajamielikuvan kehittämässä. Kaikki muutos vie aikaa eikä mitään tapahdu yhdessä yössä, mikä tulisi muistaa myös tässäkin. Pienien muutosten avulla syntyy kehitys, joka kantaa. Työnantajana on tärkeää huomata lähtökohdat mistä aloitetaan kehittämään työnantajamielikuvaa. 1. Selvitä mitä yrityksestä ajatellaan tällä hetkellä. 2. Minkälainen tarve teillä on uudistaa tulevaisuudessa henkilöstöänne. 3. Minkälaisia työntekijöitä haluatte tulevaisuudessa saada henkilöstöönne. 4. Minkälaista viestiä haluatte lähettää työnantajana itsestänne. 5. Miten saatte toteutettua viestintänne teille otollisimmin. Käymällä kaikki kohdat läpi yritys tietää enemmän omasta kuvastaan sekä pystyy viemään sitä myös haluttuun suuntaan. (Vuorinen, 2014, ss. 191–194)

## 5 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, jossa tutkimusmenetelmänä toimi kysely. Kysely valittiin menetelmäksi, sillä tutkimuksen otanta oli suuri. Tämän vuoksi tietojen kerääminen ja analysointi koettiin sopivaksi kyselyn avulla.

Tutkimuksen tietoja tarkastellaan numeerisesti. Tämän kaltainen tutkimusmenetelmä vastaa siis kysymykseen, kuinka paljon, kuinka usein ja kuinka moni. Tutkimuksen vastaajien valinnassa käytettiin kokonaisotantaa, sillä kysely jaettiin koko varaston työntekijöille sekä heidän työnjohtajilleen. (Vilka, 2007, ss. 13–48)

Numerotiedot avataan sanallisesti tulokset-osuudessa ja vastaajaryhmien vastauksia verrataan toisiinsa. Kyselyn kysymykset laadittiin standardiksi eli kaikilla vastaajilla oli samat kysymykset samassa järjestyksessä. Tutkimusta laadittaessa toimittiin puolueettomasti eli



objektiivisesti. Vastaajajoukko pysyi etäisenä ja vastaajat olivat vain numeroarvoina tuloksissa. Ennalta strukturoidun kyselyn myötä tämä oli mahdollista. Kyselyn tuloksia tutkitaan ja analysoidaan Excel-ohjelman avulla ja vastauksista muodostetaan kuvia.

## 5.1 Tutkimuksen sisältö

Tutkimuksessa haluttiin saada selville, mitä työntekijät ja työnjohtajat arvostavat työpaikassaan ja kuinka tärkeinä he pitävät näitä asioita. Lisäksi heidän täytyi miettiä mitä pitävät tärkeänä esimiestyössä. Lopussa he pääsivät avaamaan ajatuksiaan omasta työhyvinvoinnistaan ja kertoivat omin sanoin, miten sitä voisi parantaa. Työntekijöille ja työnjohtajille laadittiin yhteinen kysely, joka oli mahdollista saada myös paperisena. Tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä, sillä kyselyn kokonaisuus on kirjattu tarkasti ja huolellisesti. Tutkimus toteutettiin vapaaehtoisesti ja vastaajilla oli mahdollisuus palauttaa vastauspaperit, joko itse kyselyn jakajalle tai välittää ne hänelle työnjohtajien kautta. Lisäksi vastaajille kerrottiin avoimesti tutkimuksen julkaisupaikka sekä suunniteltu julkaisuajankohta. Tutkimuksesta ei myöskään voi selvittää työntekijöiden henkilöllisyyttä vaan kerättyjä tietoja tarkastellaan tuloksissa massatietona ja näin ollen anonyymisyys säilyy. Anonyymisyys tarkoittaa sitä, ettei yksittäisten vastaajien henkilöllisyys selviä ja heidän tunnistamisensa ei ole mahdollista (Vilka, 2007, ss. 90–97).

Viisi ensimmäistä kysymystä olivat taustamuuttujia: ikä, sukupuoli, työsuhteen muoto, työsuhteen pituus ja pääasiallinen työtehtävä. Nämä vastaukset olivat monivalintana. Seuraavat kysymykset sisälsivät likert-asteikon avulla tehdyt vastausvaihtoehdot. Vastausvaihtoehdot jakautuivat viiteen osaan, joista 1 merkitsi vähän ja 5 paljon. Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajan tuli pohtia mitä asioita hän arvostaa eniten työpaikassa yleisesti ja toisessa mitä asioita hän arvostaa esimiestyössä. Kaksi viimeistä kysymystä painottuivat työhyvinvointiin. Ensimmäisenä oli monivalintakysymys: onko työhyvinvoinnissa kehitettävää työpaikalla. Viimeinen kysymys oli avoin, johon pyydettiin kertomaan työhyvinvointiin liittyviä asioita, joita tulisi kehittää yrityksessä X.

## 5.2 Kyselyn toteutus

Ennen kyselyn jakamista koko otannalle sitä testattiin, jotta saatiin selville, että kaikki ymmärtävät sen samalla tavalla työn laatijan kanssa. Kysely jaettiin työnjohtajille, jotta he pääsivät kommentoimaan sitä. Testauksessa ei ilmennyt huomioita, joten kysely oli valmis jaettavaksi. Jakaminen toteutettiin 20.11.2020. Kyselyyn pääsi QR- koodin avulla sekä vaihtoehtoisena vastaustapana oli vastauspaperi, jotta kaikilla oli mahdollisuus vastata. Kysely oli auki 20.11-24.11.2020. Tutkimusta toteuttaessa oli yllätys, kuinka moni haluaa edelleen täyttää kyselyitä paperille. Esimiehille jaettiin kyselyyn linkki sähköpostin kautta.

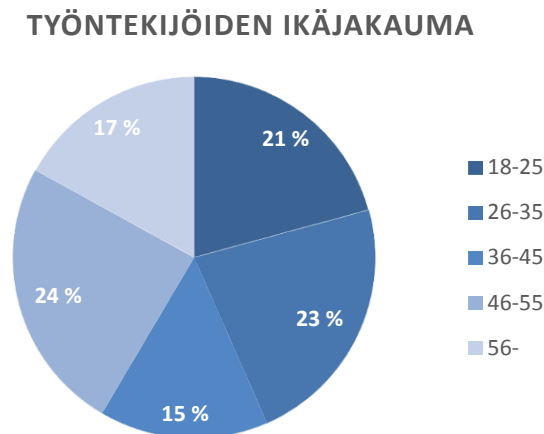
## 6 Tutkimuksen tulokset

Vastauksia tullaan avaamaan vuorotellen vastaajaryhmittäin. Näin kummankin ryhmän vastaukset tulevat selville niiden omista näkökulmistaan. Lisäksi lopussa vastauksia verrataan toisiinsa.

## 6.1 Työntekijä näkökulma tuloksissa

Tässä luvussa avataan työntekijöiden vastauksia kyselyyn. Noin 140:stä työntekijästä 106 vastasi kyselyyn eli 75,7%.

Kuva 4. Työntekijöiden ikäjakauma

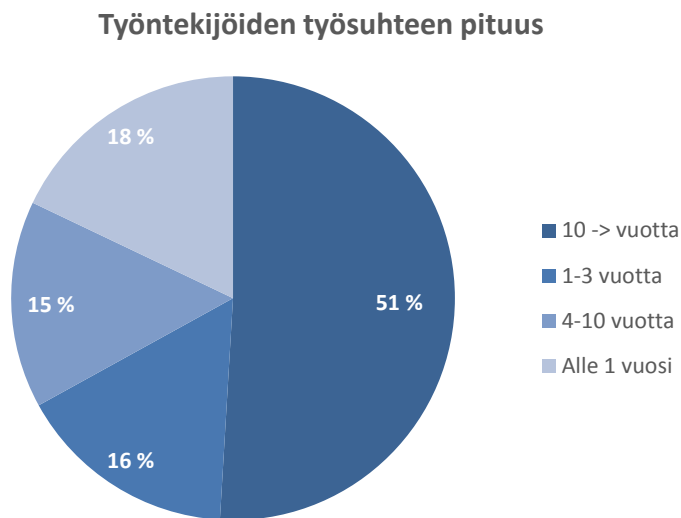


Työntekijöiden ikäjakaumaa tarkasteltaessa voi huomata, kuinka jakautuminen on hyvin tasaista. 21% oli 18-25v, 23% oli 26-35v, 15% 36-45v, 24% 46-55v ja 17% 56- vuotiaita tai vanhempia. Tuloksista voi nähdä, että vähiten vastaajia oli 36-45 vuotiaissa sekä 56- vuotiaissa. Jälkimmäisen ikäluokan vähyyteen voi vaikuttaa se, että ikäryhmä päättyy eläkkeellä oleviin ja siksi joukko saattaa olla muita ikäryhmiä pienempi.

Työntekijöiden sukupuolijakauma oli miesvoittoinen, miehiä oli 58% ja naisia oli 42%. Lähtökohtaisesti ajatellen varastotyötä voidaan pitää miespainotteisena työnä ja tässä tuloksessa voidaan se myös todeta. Tulos ei kuitenkaan ole radikaalisti kumpaankaan suuntaan erityisesti painottuva vaan sukupuolijakauma on melko tasainen.

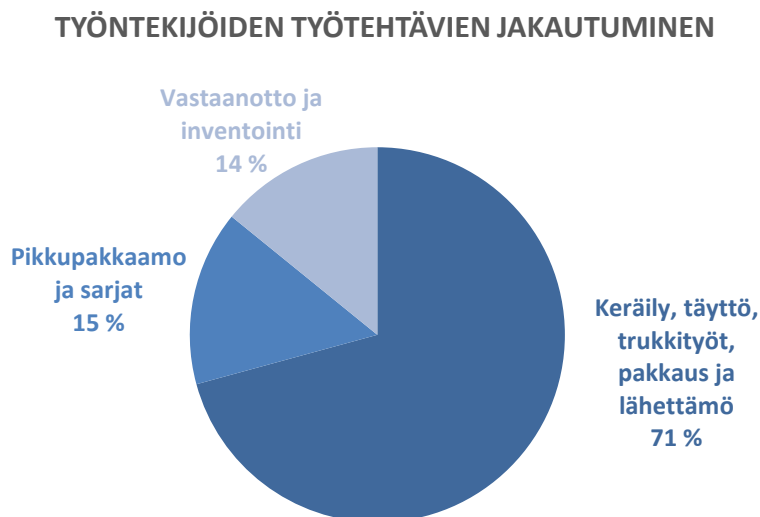
Työntekijöiden työsuhteen muoto oli lähes kaikilla vakituinen. Vakituksia oli 90% ja jokin muu (määräaikainen, tuntisopimus) oli 10%. Tarkastelemalla tuloksia voi huomata, että kaikki, joilla on jokin muu sopimus ovat työskennelleet yrityksessä vain alle vuoden. Kyseiset työntekijät voivat siis olla esimerkiksi kesätyöntekijöitä tai kiireapulaisia.

Kuva 5. Työntekijöiden työsuhteen pituus



Työntekijöiden työsuhteen pituuden selvä enemmistö on henkilöstö, joka on työskennellyt yli 10 vuotta yrityksessä. Heitä vastaajissa oli 51%, muut kolme ryhmää ovat tasaisesti jakautuneet. 18% oli alle 1v, 15% oli 4-10v ja 16% oli 1-3 vuotta.

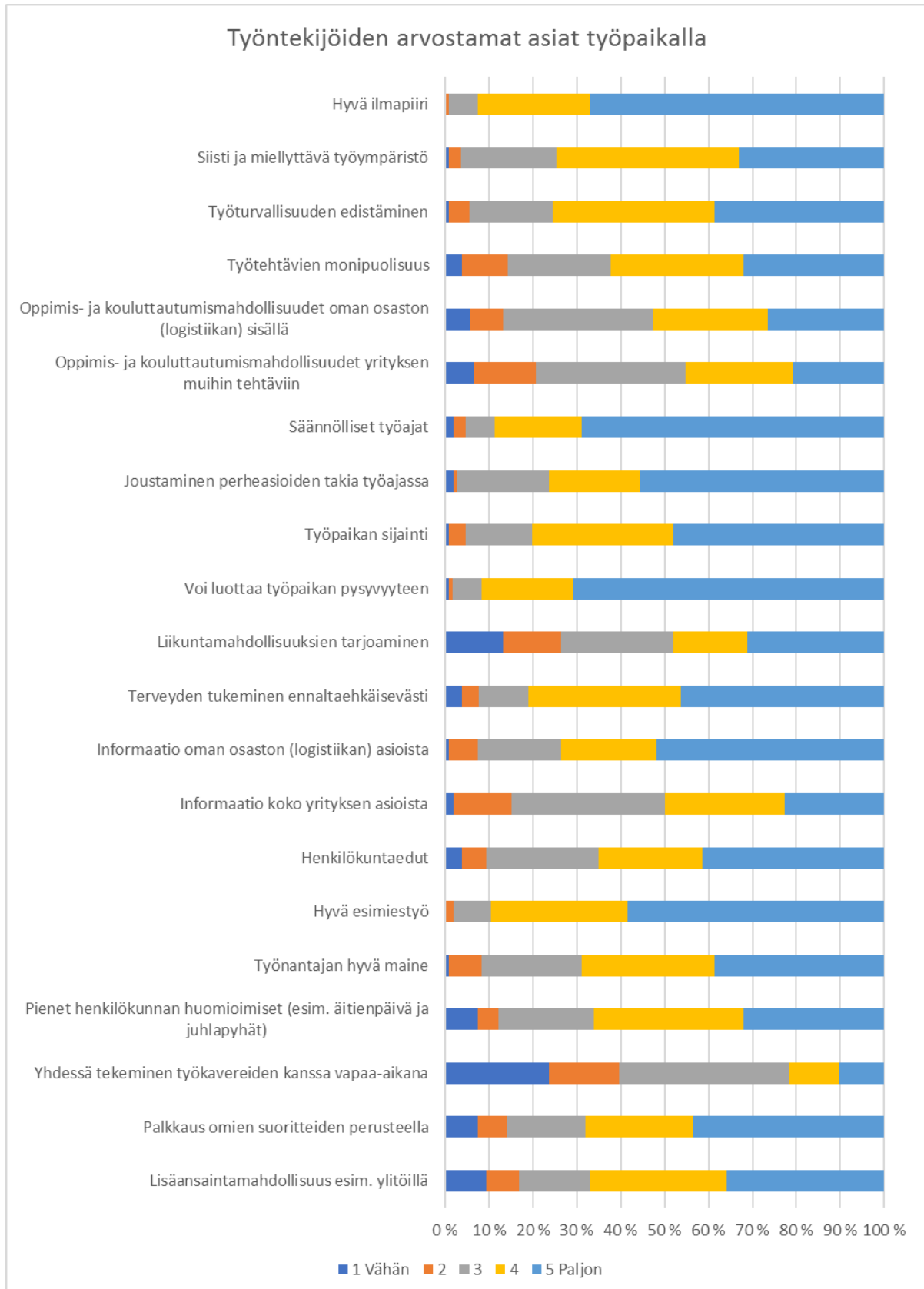
Kuva 6. Työntekijöiden työtehtävien jakautuminen



Työntekijöiden työtehtävien jakautuminen toteutui seuraavanlaisesti: 71% keräily, täyttö, trukkityöt, pakkaus ja lähettäminen, 15% pikkupakkaamo ja sarja, 14% vastaanotto ja inventointi. Suurin enemmistö kuului ensimmäiseen ryhmään ja tästä voi huomata, että työtehtävien jakamista kyselyyn ei ollut jaettu täysin tasaisesti.

Seuraavaksi tarkasteltava kuva liittyy kysymykseen, mitä asioita työpaikalla arvostetaan yleisesti. Tämä tapahtui punnitsemalla vähemmän ja enemmän tärkeisiin asioihin.

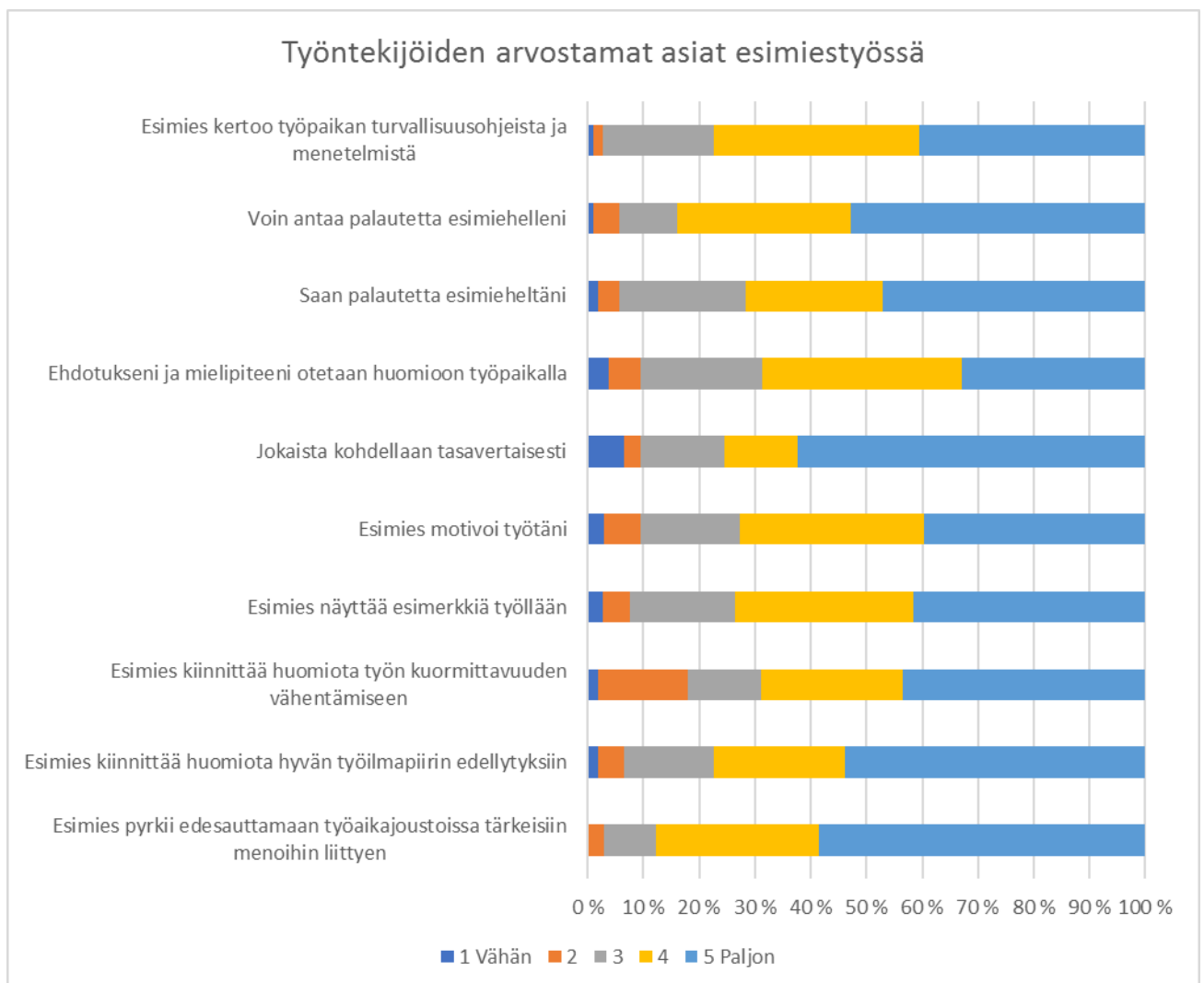
Kuva 7. Työntekijöiden arvostamat asiat työpaikalla



Kuten kuvasta voi huomata työntekijät arvostivat työpaikalla eniten työpaikan pysyvyyttä. Paljon arvostusta saivat myös säännölliset työajat. Työntekijät selkeästi pitivät työpaikassa tärkeänä tietynlaista vakautta ja varmuutta. Yhdeksi arvostetuimmaksi nousi hyvä ilmapiiri. Lisäksi muutamia muita kohtia nousi merkittäviksi: hyvä esimiestyö, joustaminen perheasioiden takia työajassa sekä informaatio oman osaston (logistiikan) sisällä.

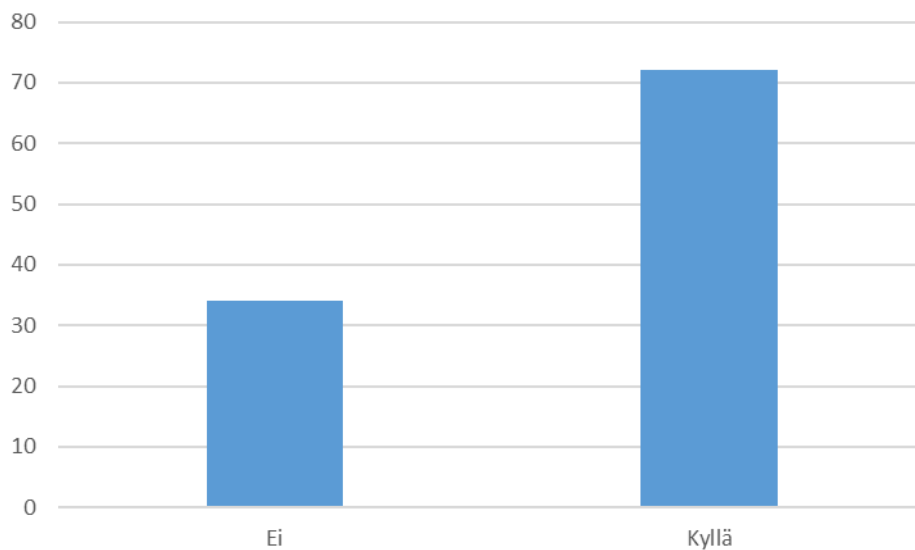
Seuraavaksi tarkastellaan työntekijöiden vastauksia liittyen esimiestyöhön ja siihen, mitä siinä arvostetaan vähemmän ja mitä taas enemmän.

Kuva 8. Työntekijöiden arvostamat asiat esimiestyössä



Ehdottomasti eniten esimiestyössä arvostettiin sitä, että jokaista kohdellaan tasavertaisesti. Merkittävästi arvostettiin myös sitä, että esimies pyrkii edesauttamaan työaikajoustoissa tärkeisiin menoihin liittyen. Lisäksi tärkeinä pidettiin kohtia: esimies kiinnittää huomiota hyvän ilmapiirin edellytyksiin, voi antaa palautetta esimiehelle sekä saa palautetta esimieheltä.

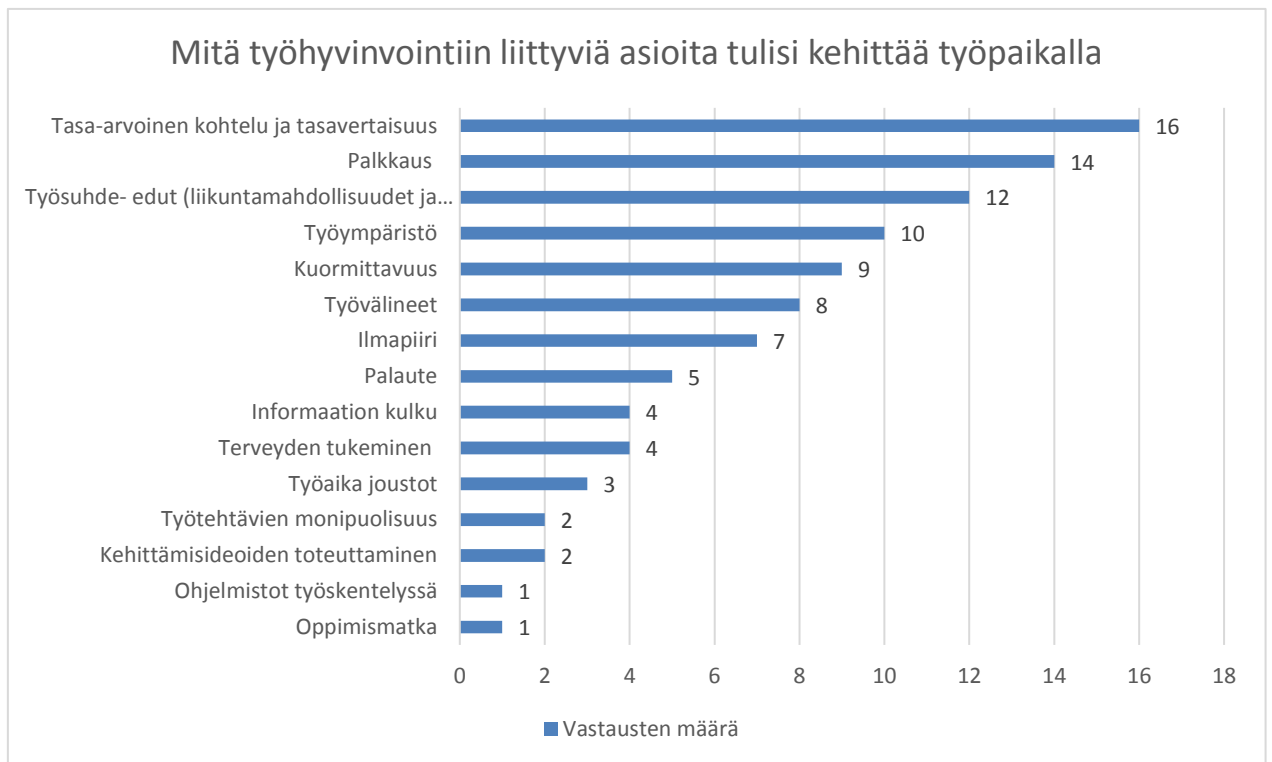
Kuva 9. Työntekijöiden työhyvinvoinnissa kehittämistä



68% työntekijöistä on sitä mieltä, että työntekijöiden työhyvinvoinnissa olisi kehittämistä, kun taas 32%:n mielestä siinä ei ole kehitettävää. Työhyvinvoinnissa on suurimman osan mielestä parannettavaa.

Viimeisenä kysymyksenä kyselylomakkeessa oli avoin kysymys. Kysymyksessä tuli pohtia, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita yritys X:ssä tulisi kehittää. Kaikkiaan avoimeen kysymykseen tuli vastauksia työntekijöiltä 59 kappaletta. Vastaukset ryhmiteltiin ja niistä laadittiin kuva, johon aihealueet koottiin ja joista voi nähdä vastausten määrät.

Kuva 10. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita tulisi kehittää yritys X:ssä



Eniten vastauksissa mainittiin tasapuolisuus ja se, kuinka kaikkia tulisi kohdella samanlailla ja ettei työntekijöiden välillä suosita ketään. Työmotivaatioon liittyen palkkaus nousi myös isona osana vastauksista esille. Vastaajat toivoivat tasavertaisuutta palkkauksessa, että kaikki samaa työtä tekevät saisivat samaa palkkaa. Lisäksi moni halusi vanhojen työntekijöiden palkkojen sisältämän suoritelisän jakamista kaikille työntekijöille. Palkkauksen muuttamista suoritteiden mukaan esimerkiksi lisien avulla toivottiin. Suoritteiden mennessä yli tietyn arvon, tulisi työntekijälle lisä palkkaan.

Moni kaipasi työsuhde-etuja, kuten esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriseteleitä, palkallista ruokataukoa, liikuntahalleihin vuoroja, vapaapääsyä esimerkiksi uimalaan, saunailtoja ja kuntosali mahdollisuutta. Työympäristöstä ja työvälineistä tuli myös monia vastauksia. Työympäristössä olisi parannettavaa siisteyden kannalta, koska työympäristöä pidettiin likaisena ja pölyisenä. Ilmastoinnin puutteista mainittiin ja toivottiin kesähelteillä toimivaa ilmanvaihtoa sekä työskentelyyn sopivaa lämpötilaa. Työvälineitä kommentoitiin ja niihin toivottiin päivitystä. Työn kuormittavuudesta oli myös useita mainintoja. Kuormittavuuden vähentämiseen haluttiin panostusta ja työvälineiden uusimista, jotta painavien tavaroiden nostelua voitaisiin vähentää. Vastaajilla oli toiveita terveyden tukemiselle, kuten hieronta ja



fysioterapia. Joissakin vastauksissa ilmeni myös hyvän ilmapiirin puute. Edellä mainittuun asiaan tulisi tehdä muutos, jotta viihtyvyys kaikilla paranisi työpaikalla. Lisäksi palautetta toivottiin esimiehiltä niin positiivista, kuin negatiivista, niillä saattaisi olla vaikutusta työmotivaatioon.

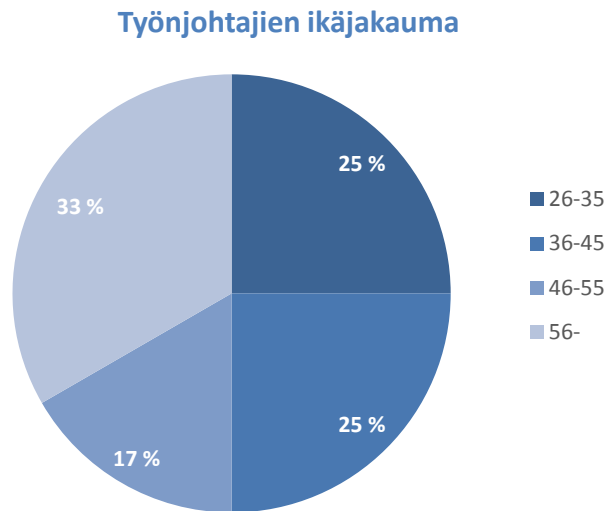
Muutamasta vastauksesta kävi ilmi informaation huono kulku ja toivottiin, että kaikille tieto tulisi ajankohtaisesti eikä tarvitsisi kysellä taikka kuulla kuulopuheena muutoksista. Työn monipuolisuudesta myös mainittiin ja toivottiin vaihtuvia tehtäviä työpaikalla.

Työaikaan liittyviin joustoihin tuli myös muutama vastaus, joissa työaikoja haluttiin muuttaa inhimillisemmiksi esimerkiksi juhlapyyhiä edeltävinä iltoina. Toivottiin kehittämisideoiden konkreettista toteuttamista ja lisäksi tuli pari vastausta oppimis- /kulttuurimatkoista. Työhön käytettäviä ohjelmistoja haluttiin päivittää toimivammiksi.

## **6.2 Työnjohtaja näkökulma tuloksissa**

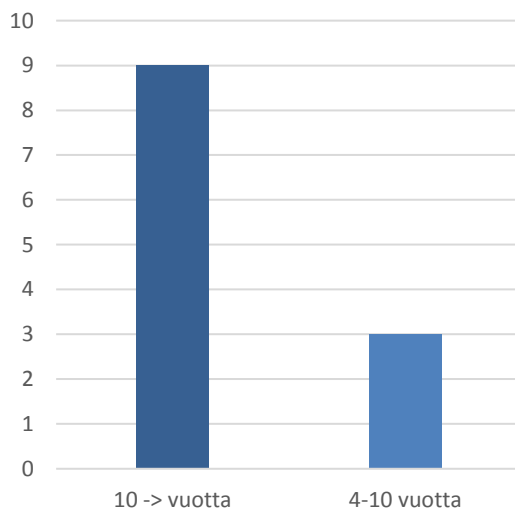
Tässä luvussa tullaan avaamaan työnjohtajien vastauksia kyselyyn. Työnjohtajista kaikki 12 vastasi kyselyyn eli vastausprosentti oli 100%.

Kuva 11. Työnjohtajien ikäjakauma



Työnjohtajien ikäjakauma oli hyvin tasainen, 26-35 vuotiaita oli 25%, 36-45 vuotiaita oli 25%, 46-55 oli 17% ja 56- vuotiaita oli 33%. Ikäjakaumasta voi nähdä, ettei työnjohtajana toimi yhtään 18-25 vuotiasta. Työnjohtajien sukupuolijakauma oli miespainotteinen sillä 67% oli miehiä ja vain 33% oli naisia. Työsuhteen muoto kaikilla työnjohtajilla oli vakituinen.

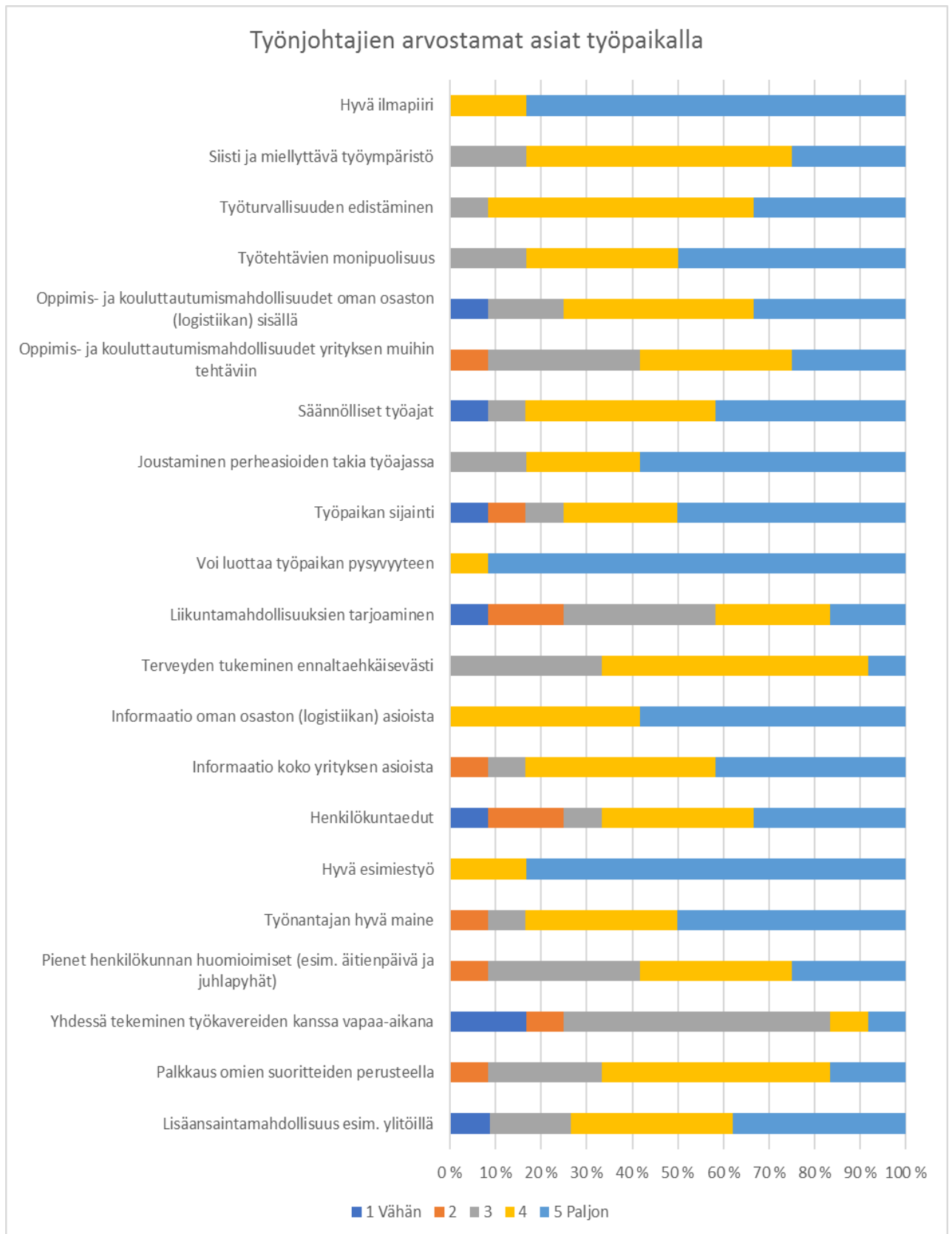
Kuva 12. Työnjohtajien työsuhteiden pituus



Suurin osa työnjohtajista on työskennellyt työpaikassa yli 10 vuotta, sillä heitä oli yhdeksän sekä kolme työnjohtajaa on työskennellyt 4-10 vuotta työpaikassa.

Seuraavassa kuvassa nähdään työnjohtajien arvostamia asioita työpaikalla.

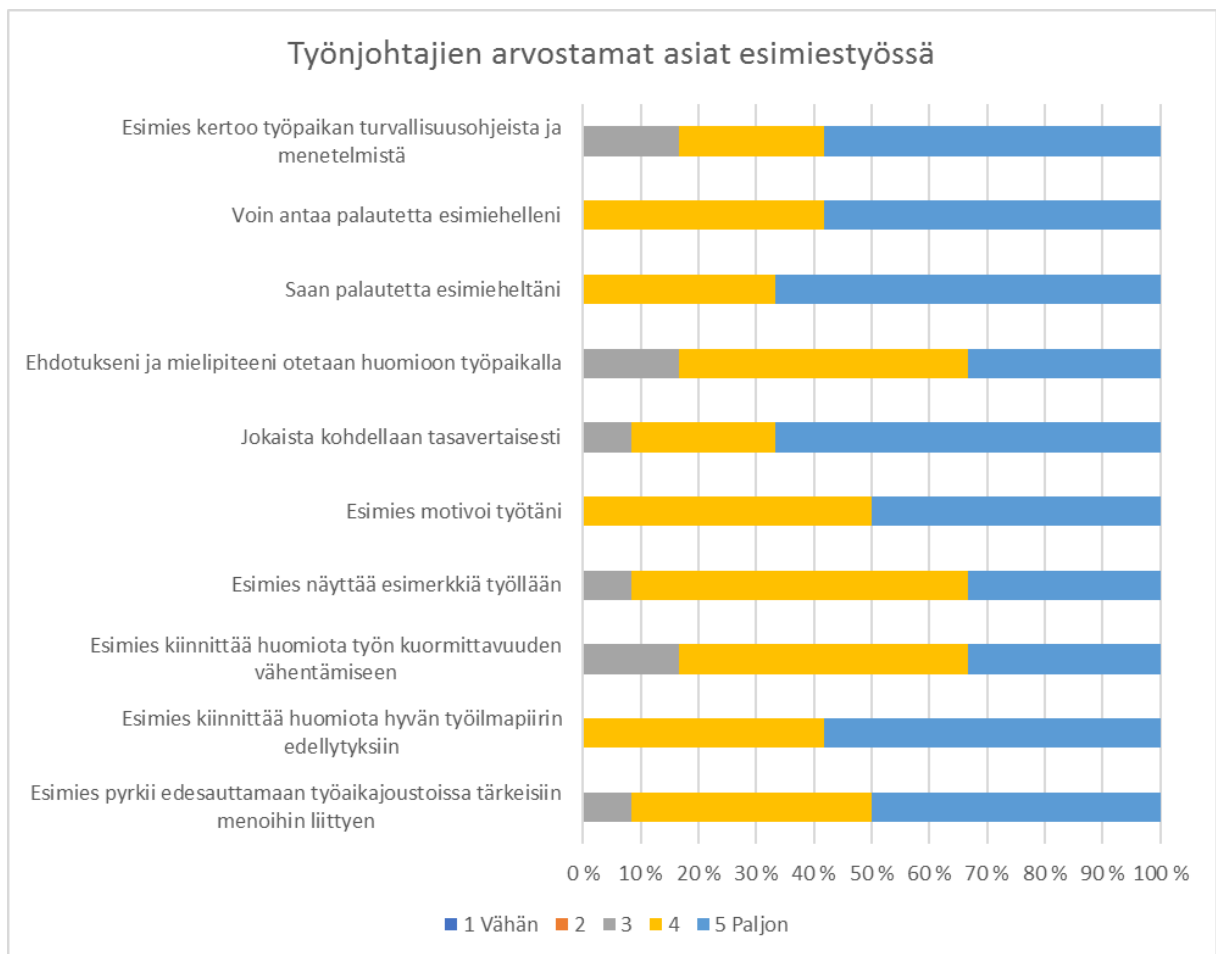
Kuva 13. Työnjohtajien arvostamat asiat työpaikalla



Selkeimmin arvostetuimmaksi asiaksi työjohtajien vastauksissa nousi luotto työpaikan pysyvyyteen. Lisäksi paljon arvostettiin hyvää ilmapiiriä sekä hyvää esimiestyötä. Muita arvostetuiksi asioiksi nousseita oli joustaminen perheasioiden takia työajassa sekä informaatio oman osaston (logistiikan) asioista.

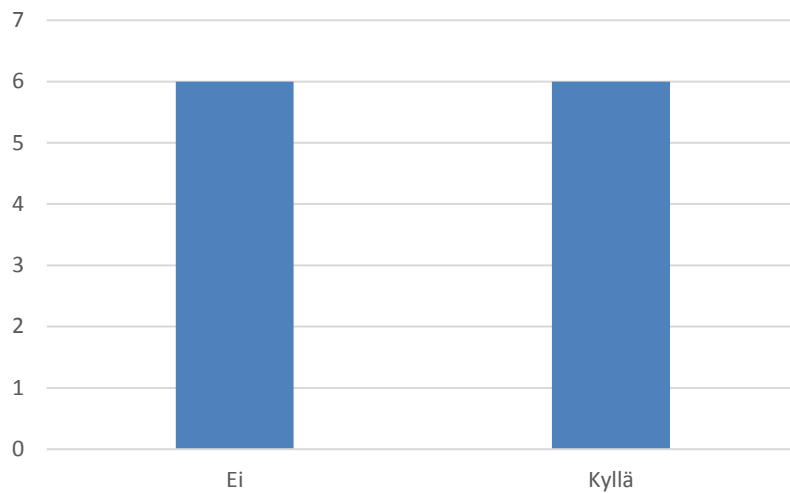
Seuraavaksi käydään läpi, mitä asioita työjohtajat arvostavat esimiestyössä enemmän ja mitä vähemmän.

Kuva 14. Työjohtajien arvostamat asiat esimiestyössä



Työjohtajat arvostivat lähes kaikkia kohtia esimiestyössä paljon, sillä 1 vähän ja 2 vaihtoehtoja ei vastattu ollenkaan. Vastauksista kuitenkin eniten arvostetuimmiksi nousivat palaute esimiehellä sekä tasavertainen kohtelu. Työjohtajat selkeästi arvostivat itsekin hyvää esimiestyötä.

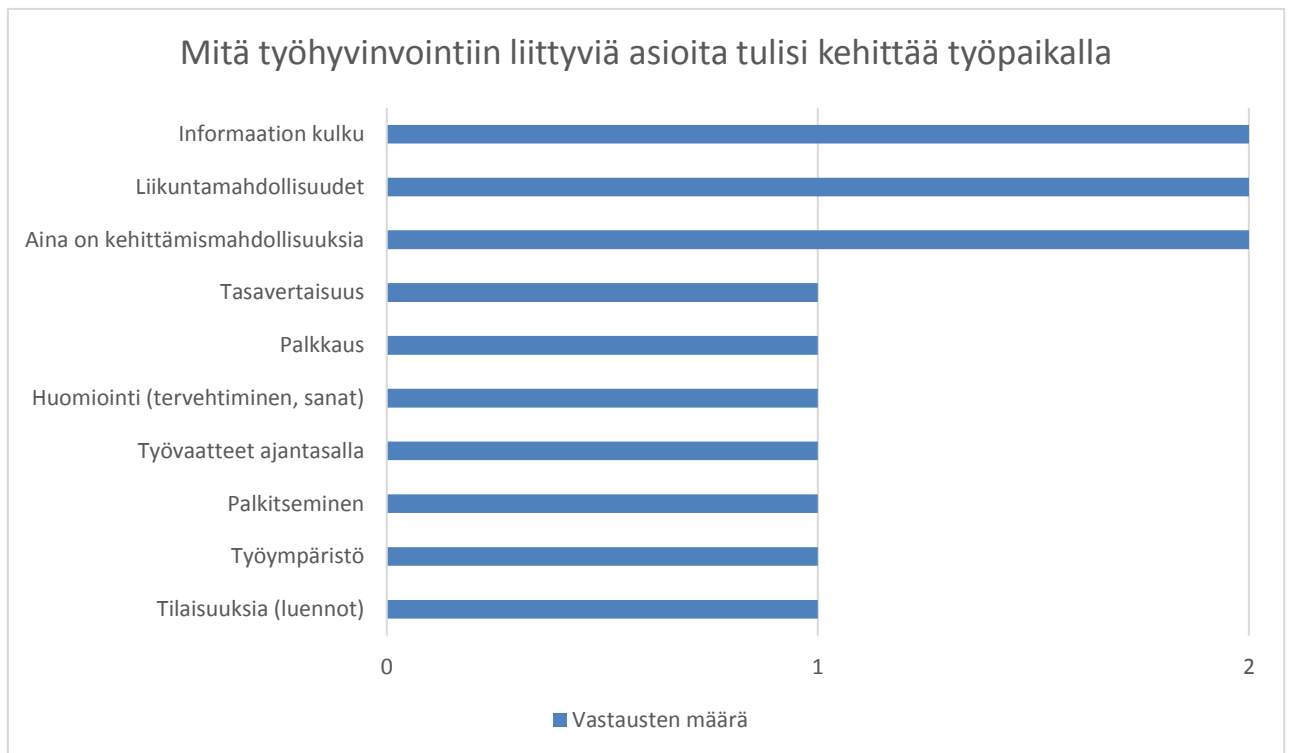
Kuva 15. Työnjohtajien työhyvinvoinnissa kehittämistä



Työnjohtajista kuusi eli 50 % oli sitä mieltä, että työhyvinvoinnissa on kehitettävää työpaikalla ja toiset kuusi eli 50% oli taas sitä mieltä, ettei työhyvinvoinnissa ole kehitettävää.

Kyselylomakkeen viimeinen kysymys oli avoin kysymys, jossa kysyttiin mitä kehitettävää yritys X:n työhyvinvoinnissa on. Työnjohtajista kysymykseen vastasi kuusi eli kaikista työnjohtajista puolet. Avoimen kysymyksen vastaukset ryhmiteltiin ja niistä koottiin kuva, joista vastaukset ja vastausten määrät käyvät ilmi.

Kuva 16. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita tulisi kehittää yritys X:ssä



Kuvasta voi huomata, kuinka informaatiota varaston sisällä tulisi parantaa, jotta kaikki saisivat tiedon muutoksista ajankohtaisesti. Yhdessä vastauksessa mainittiin, kuinka työhyvinvointi on jatkuva prosessi ja aina löytyy kehitettävää. Vastauksissa huomioitiin myös työvaatteet ja työympäristö. Työvaatteiden tulisi olla kunnossa ja varaston kuntoa tulisi päivittää ja korjata.

Henkilökuntaedut mainittiin ja todettiin, kuinka mieli ja keho tarvitsevat virikkeitä ja näin ollen liikunta- ja kulttuurisetelit voisi ottaa käyttöön. Yhden vastaajan vastauksessa todettiin myös se, kuinka olisi tärkeää muistaa työntekijöiden päivittäinen huomiointi, tervehtiminen ja keskustelu työkavereiden kanssa. Se ei ole iso tehtävä mutta sen vaikutukset voivat olla suuret. Pienillä huomioilla voi parantaa työkaverin mielentilaa ja näin ollen saada hymyn huulille. Lisäksi vastaaja mainitsi, että olisi mielenkiintoista saada työpaikalle puhujia, kuten Sarasvuo tai Korpi.

Mukana oli myös yksi vastaus, jossa mietittiin mahdollisuutta palkita työntekijöitä, vaikka vain pienellä asialla. Palkitseminen ja muistaminen itsessään ovat varmasti työntekijälle arvokkaampi asia, kuin itse palkinto. Yksi vastaajista mainitsi vielä tasavertaisuuden, kuinka

kaikkia kohdeltaisiin tasavertaisesti ja vastaaja mietti mahdollisuutta muuttaa palkkausta suoritteiden ja vastuullisuuden mukaiseksi.

### 6.3 Tulosten vertaaminen

Tässä luvussa verrataan työntekijöiden ja työnjohtajien vastauksia. Vastausten vertaamisessa keskitytään kysymyksiin: mitä asioita arvostetaan työpaikalla ja esimiestyössä. Lisäksi monivalintakysymykseen: onko työhyvinvoinnissa kehitettävää työpaikalla ja avoimeen kysymykseen: mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita tulisi kehittää yritys X:ssä.

Työpaikalla yleisesti arvostetuissa asioissa voidaan nähdä muutamia eroavaisuuksia, joissa työntekijöiden ja työnjohtajien vastaukset eroavat selkeästi toisistaan. Työpaikan pysyvyys oli kummallekin vastaajaryhmälle tärkeää, mutta selkeästi enemmän sitä arvostivat työnjohtajat. Työntekijöistä 70,8% arvosti työpaikan pysyvyyttä paljon (5), kun taas työnjohtajista sama lukema oli 91,7%.

Terveyden tukeminen ennaltaehkäisevästi oli myös kysymys, jossa vastaukset poikkesivat toisistaan. Työntekijöistä 46,2% vastasi sen merkitsevät paljon (5), kun taas työnjohtajista vain 8,3% vastasi samoin. Vastaukset poikkeavat toisistaan lähes 30%. Työntekijät arvostivat terveyden tukemista ennaltaehkäisevästi paljon enemmän, kuin työnjohtajat. Työnjohtajista 83,3% arvosti hyvää esimiestyötä, kun taas työntekijöistä vain 58,5%. Palkkauksesta omien suoritteiden perusteella vastasi paljon (5) työntekijöistä 43,4% ja työnjohtajista 16,7%. Vastauksien perusteella työntekijät haluaisivat suoritteiden vaikuttavan palkkaukseen yli puolet enemmän, kuin työnjohtajat.

Seuraavaksi verrataan vastauksia esimiestyön arvostuksesta. Kumpikin vastaajaryhmä piti esimiestyössä kaikista tärkeimpänä tasavertaista kohtelua. Työntekijöistä paljon (5) vastasi 62,3% ja työnjohtajista 66,7%. Työnjohtajat arvostivat enemmän palautetta esimiehiltä, kuin työntekijät. Työnjohtajat vastasivat paljon (5) palautteeseen esimieheltä 66,7%, kun taas työntekijät vastasivat vain 47,2%.

Muissa kohdissa vastaukset olivat hyvin samankaltaisia pieniä eroja lukuun ottamatta. Työnjohtajien vastauksissa tosin ei käytetty ollenkaan vastausvaihtoehtoja 1 vähän tai 2. Kun taas työntekijöillä kaikkia vastausvaihtoehtoja oli lähestulkoon jokaisessa kohdassa käytetty.

Työhyvinvoinnissa oli kehitettävää työpaikalla työntekijöiden mielestä 68%:lla. Työnjohtajilla sen sijaan vastaukset jakautuivat tasan 50% kyllä ja 50% ei. Tästä voi päätellä, että työnjohtajat ovat tyytyväisempiä työpaikkaansa, kuin työntekijät.

Yritys X:n työhyvinvoinnin kehittäminen oli viimeinen kysymys. Työntekijöillä oli useampia kehittämiskohteita, kuin työnjohtajilla. Tämä voi johtua myös vastaajaryhmien koko erosta. Kummaltakin vastaajaryhmältä tuli kuitenkin monia samankaltaisia vastauksia, kuten informaation kulku ja työsuhte-edut.

## 7 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää niin työntekijöiden, kuin työnjohtajien näkökulmasta, mitkä tekijät vaikuttavat työnantajan arvostamiseen työpaikalla ja esimiestyössä sekä lisäksi, miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää yritys X:ssä. Työ vastasi tutkimuskysymyksiin, sillä työntekijöiden ja työnjohtajien arvostamat asiat työpaikalla ja esimiestyössä tulevat esiin kyselyn tuloksissa ja sieltä löytyvistä kuvista. Kyselyn avulla saatiin selville asioita, joita arvostettiin enemmän suhteessa toisiin vaihtoehtoihin. Tällaisia asioita olivat esimerkiksi: tasavertaisuus, hyvä ilmapiiri, joustaminen perheasioiden takia työajassa ja hyvä esimiestyö. Lisäksi avoimen kysymyksen vastaukset antavat vastauksia tutkimuskysymykseen: miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää yritys X:ssä? Vastauksia tuli paljon ja aiheita oli monia mutta kokoamalla niistä kuvan vastauksia pystyi tutkimaan kokonaisuutena.

Jälkikäteen voi todeta, että tutkimuksen kysely oli oikea valinta tietojen keräämiseksi. Kyselyn muotoilua olisi voinut muuttaa niin, että kaikkien vastaajien olisi pitänyt miettiä kysymyksissä vain muutamaa eniten arvostamaansa tekijää, jotta vastauksiin olisi tullut vielä enemmän eroavaisuuksia. Kyselyyn vastasi kokonaisuudessaan 118 ihmistä noin 150 ihmisestä, mikä on noin 79%. Vastausprosentti ylitti tavoitearvon, joka oli 50%, joten vastaajamäärään oltiin tyytyväisiä. Suuri vastaajamäärä lisäsi työn tulosten todenmukaisuutta, eikä yksittäiset vastaajien virhevastaukset horjuta koko työn tulosta.

Tulosten purkaminen ja avaaminen oli vaikeampaa ja vei enemmän aikaa, kuin ensin oletin. Tämä johtui osittain suuresta vastaajamäärästä sekä kysymysten määrästä. Tulosten



purkaminen aloitettiin työntekijöiden vastauksista ja sen jälkeen purettiin työnjohtajien vastaukset. Ensinnä avattiin vastaajien taustatiedot. Sen jälkeen kysymykset, mitä arvostaa työpaikassa yleisesti ja mitä arvostaa esimiestyössä. Vastaukset analysoitiin ja rajattiin keskittymällä eniten arvostettaviin asioihin vastausten perusteella. Avoimet vastaukset käsittelevät laajasti työhyvinvointia ja sen avulla yritys sai tietoa siitä, mitä yrityksen työntekijät ja työnjohtajat haluaisivat kehittää yrityksessä X.

Opinnäytetyö kokonaisuudessaan toteutui odotusten mukaisesti, koska kaikkiin tutkimuskysymyksiin saatiin tutkimuksen avulla vastaukset. Tuloksista toivotaan olevan yritykselle hyötyä jatkoa ajatellen.

## **7.1 Kehittämisideat**

Voidaan todeta, kuten muutama kyselyn vastaajakin, että aina työpaikalla on kehitettävää ja kehitys on jatkuva prosessi. Seuraavaksi keskitytään kehittämisideoihin, joita on pohdittu avoimien vastausten pohjalta. Avoimeen kysymykseen vastauksia tuli yhteensä työntekijöiltä ja työnjohtajilta 71 kappaletta, mikä oli koko vastaajajoukosta 60%.

Kehittäminen ei tarvitse olla hetkessä tapahtuvaa vaan pitkällä aikavälillä tehtyä muutosta, joka kantaa tulevaisuudessa. Työpaikan viihtyvyys on yksi tärkeimmistä asioista, joka vaikuttaa monin tavoin henkilön työskentelymotivaatioon ja jolla on myös vaikutus yrityksen tuotantoon ja tuottoon. Viihtyvyyteen sisältyy monia tekijöitä, kuten ilmapiiri, tasa-arvo, palkkaus ja esimiestyö. Viihtyvyyttä tulisi kehittää mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyillä. Hyvinvoiva henkilöstö on viihtyvyyttä tuova tekijä ja eduksi myös yritykselle.

Yrityksen ulkopuolisen toiminnan kehittäminen, kuten henkilöstön kannustaminen liikuntaan tai kulttuuriin erilaisin tukisetelein, edistää työhyvinvointia. Kaiken kaikkiaan liikunta itsessään tukee ihmisen hyvinvointia niin fyysisesti kuin psyykkisesti mutta myös ryhmässä liikkuminen tukee ihmistä sosiaalisesti. Henkilöstön fyysinen hyvinvointi edistää työkykyä ja voi vähentää työpoissaoloja ja sairauslomia.

Työpaikan tulisi olla turvallinen paikka koko henkilöstölle eikä kenenkään tulisi pelätä töihin menoa tai muita ihmisiä siellä. Nykyaikana työpaikkakiusaaminen on noussut puheenaiheeksi useissa medioissa ja sen ehkäisemisestä ja poistamisesta yrityksen tulisi olla vastuussa. Henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus ja uskallus kertoa töissä tapahtuvasta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta eteenpäin, olipa kyseessä sitten työkaveri tai esimies. Henkilöstön työympäristön tulisi tukea hyvinvointia ja siihen kuuluvien laitteiden ja välineiden tulisi helpottaa työskentelyä. Työympäristön ollessa hyvinvointia tukeva ja työvälineiden ollessa henkilöstön apuna voidaan jo ennalta ehkäistä työstä johtuvia terveyshaittoja, kuten liikunta- ja tukielinsairauksia. Jatkuva nostelu ja muu raskas toiminta voi aiheuttaa ajan saatossa terveysongelmia, joita yrityksen tulisi ehkäistä päivitettyillä apuvälineillä ja riittävällä ohjeistamisella.

Niin kuin edellä mainittiin, yrityksen toiminnan kehittäminen on jatkuvaa ja uusissa tilanteissa tulee keksiä uusia toimintatapoja. Yrityksen tulee toimia yhteistyössä henkilöstön kanssa, jotta työskentely on toimivaa kokonaisvaltaisesti. Hyvinvoiva henkilöstö jakaa kokemuksiaan työpaikasta muille ja näin ollen myös yrityksestä liikkuva mielikuva voi muuttua positiivisemmaksi. Yhteistyöllä kehittäminen voi parhaimmassa mahdollisessa tapauksessa tuoda hyviä muutoksia henkilöstölle ja parannusta yrityksen tulokseen.

## **7.2 Reliabiliteetti ja validiteetti**

Reliabiliteetti arvioi tutkimuksen luotettavuutta. Tulisiko tulokseksi sama, jos mittaus toistettaisiin? Tämän tutkimuksen reliabiliteettia pohditaan tässä kappaleessa. Reliabiliteetti on hyvä, jos toistettaessa mittausta mittaustulos olisi sama. Luotettavuuteen vaikuttaa vastausten määrä suhteessa otosjoukkoon. (Vilka, 2007, ss. 149–150) Tässä mittauksessa vastausprosentti oli vajaa 80%, joka on luotettavuudeltaan hyvä, koska yksittäisten vastausten muuttuminen tai väärinymmärtäminen ei horjuta koko tutkimuksen tulosta. Luotettavuuteen vaikuttaa myös se, kuinka tarkasti vastaajien tiedot on syötetty ja onko tutkimuksessa sattunut mittausvirheitä. Paperille vastanneiden tiedot tutkimuksen laatija kirjasi itse Google Forms-alustaan, joten vastaajien tiedot on kirjattu tarkasti ja kirjaaja on pitänyt huolen siitä, että vastaukset on syötetty oikein.

Validiteetti arvioi mittarin toimivuutta ja sitä, onko tutkimuksen laatija onnistunut tekemään ymmärrettävän kyselyn. Mittarin tulisi olla selkeä ja sellainen, että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla, kuin tutkimuksen tekijä. Lisäksi validiteetti arvioi mittarien epätarkkuuksia, jos niitä ilmenee sekä toimivuutta valitussa asteikossa. (Vilka, 2007, s. 150) Kyseisessä tutkimuksessa kävi ilmi jälkikäteen, etteivät kaikki vastaajat olleet ymmärtäneet pohdinta kysymysten perimmäistä tarkoitusta. Kysymysten tarkoitus oli selvittää tärkeimmät asiat, joita arvostetaan mutta osa vastaajista ei löytänyt eroa tärkeillä ja vähemmän tärkeillä vaan piti kaikkea tärkeänä. Tämän mittaamiseen vaikuttaneen ongelman olisi voinut ehkä ehkäistä, jos kyselyä jaettaessa olisi muistanut painottaa asioiden jakamista tärkeisiin ja vähemmän tärkeisiin asioihin.

Pohtiessa tutkimuksen luotettavuutta kokonaisvaltaisesti voi todeta, että tutkimus oli luotettava, koska otanta oli suuri henkilöstöstä sekä satunnaisvirheitä tutkimuksessa oli vähän kokonaisuuteen nähden. Tutkimus toi uutta tietoa ja mittasi sitä asiaa mitä haluttiin sekä tulokset ovat mahdollista toistaa. Näiden kohtien nojalla voi todeta, että tutkimus oli luotettava ja vaatimukset täyttyivät. (Vilka, 2007, ss. 152–154)

## Lähteet

Alma media. (27.02.2019). *Työnantajabrändin läpinäkyvyys - uhka vai mahdollisuus?* Haettu osoitteesta 23.11.2020 <https://studio.kauppalehti.fi/tyo-ja-ura/tyonantajabrandin-lapinakyvyys-uhka-vai-mahdollisuus>

Erto. Lahti, J. (n.d.). *Työterveyshuolto on jokaisen työntekijän etu.* Haettu osoitteesta 17.01.2021. <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/3739-tyoeterveyshuolto-on-jokaisen-tyoentekijaen-etu>

Kela. (n.d.). *Työterveyshuolto.* Haettu osoitteesta 10.11.2020 <https://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>

Monster. (n.d.). *Työnantajamielikuva.* Haettu osoitteesta 24.01.2021 <https://www.monster.fi/rekrytointi/hr-parhaat-kaytannot/ohjeita-rekrytointiin/tyonantajamielikuva/>

STM. (n.d.-a). *Työhyvinvointi.* Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu osoitteesta 10.11.2020 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

STM. (n.d.-b). *Työterveyshuolto.* Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu osoitteesta 17.01.2021 <https://stm.fi/tyoterveyshuolto>

STTK. (11.1.2017). *Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä täysin riittämätöntä.* STTK ammattiliitto. Haettu osoitteesta 11.01.2021 <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamatonta/>

TTK. (n.d.-a). *Työhyvinvoinnin portaat.* Työturvallisuuskeskus. Haettu osoitteesta 10.11.2020 [https://ttk.fi/koulutukset/tilaa\\_koulutus\\_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin\\_portaat](https://ttk.fi/koulutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin_portaat)

TTK. (n.d.-b). *Johtaminen ja esimiestyö.* Työturvallisuuskeskus. Haettu osoitteesta 17.11.2020 [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/johtaminen\\_ja\\_esimiestyö](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyö)

TTK. Pakka, J. & Rätty, T. (2010a). s. 6. *Työstä hyvinvointia, työhyvinvointi ja sen osatekijät* [kuva]. Työturvallisuuskeskus (1. p.). Painojussit Oy. Haettu osoitteesta 16.11.2020  
[https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)

TTK, Pakka, J & Rätty, T. (2010b). *Työstä hyvinvointia*. Työturvallisuuskeskus (1. p.). Painojussit Oy. Haettu osoitteesta 17.11.2020  
[https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)

TTK, Mattila, L. & Pääkkönen, M. (2015) ss. 6–7. *Työhenkisten kuormitustekijöiden hallinta*. Työturvallisuuskeskus (1. p.). Painojussit Oy. Haettu osoitteesta 16.11.2020  
[https://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)

TTL. (n.d.-a). *Työhyvinvointi on yhteinen asia*. Työterveyslaitos. Haettu osoitteesta 02.12.2020 <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvaluuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

TTL. (n.d.-b). *Työhyvinvointi*. Työterveyslaitos. Haettu osoitteesta 10.11.2020  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

TTL. (n.d.-c). *Työhyvinvointi on yhteinen asia, Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä* [kuva]. Työterveyslaitos. Haettu osoitteesta 02.12.2020 <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvaluuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

TTL. (n.d.-d). *Työterveyshuolto*. Työterveyslaitos. Haettu osoitteesta 10.11.2020  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>

TTL. Ritaranta, S. (09.01.2014). *Hyvä esimies johtaa myös työhyvinvointia*. Työterveyslaitos. Haettu osoitteesta 23.11.2020 <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-esimies-johtaa-myos-tyohyvinvointia/>

Työsuojelu. (09.09.2020a). *Fyysinen kuormitus*. Haettu osoitteesta 16.11.2020  
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työsuojelu. (18.08.2020b). *Työympäristö*. Haettu osoitteesta 16.11.2020

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>

Työturvallisuuslaki 738/2002 Haettu osoitteesta 29.01.2021

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vesterinen, P. (2006). *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WSOY.

Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi.

Vuorinen, T. (2014). *Strategiakirja 20 työkalua*. (2. p.). Talentum.

Vuorinen, T. (2014). s. 191 *Työnantajamielikuvan kehittämisen prosessi* [kuva]. Strategiakirja 20 työkalua. (2. p.). Talentum.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 Haettu osoitteesta 10.02.2021

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

**Liite 1: Kyselylomake**

1. Ikä \* 

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-

2. Sukupuoli \*

- Nainen
- Mies

3. Työsuhteen muoto \*

- Vakituinen
- Jokin muu (määräaikainen, tuntisopimus)

4. Työsuhteen pituus \*

- Alle 1 vuosi
- 1-3 vuotta
- 4-10 vuotta
- 10 -> vuotta

5. Työtehtävä (pääasiallinen) \*

- Vastaanotto ja inventointi
- Keräily, täyttö, trukkityöt, pakkaus ja lähettäminen
- Pikkupakkaamo ja sarjat
- Työnjohto

6. Mitä asioita arvostat työpaikassa yleisesti. Punnitse millaisilla asioilla on paljon merkitystä ja mitä asioita taas arvostat vähemmän. \*

	1 Vähän	2	3	4	5 Paljon
Hyvä ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siisti ja miellyttävä työympäristö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuuden edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien monipuolisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppimis- ja kouluttautumismahdollisuudet oman osaston (logistiikan) sisällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppimis- ja kouluttautumismahdollisuudet yrityksen muihin tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säännölliset työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustaminen perheasioiden takia työajassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan sijainti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voi luottaa työpaikan pysyvyyteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntamahdollisuuksien tarjoaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveyden tukeminen ennaltaehkäisevästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. \*

	1 Vähän	2	3	4	5 Paljon
Informaatio oman osaston (logistiikka) asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informaatio koko yrityksen asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökuntaedut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä esimiestyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan hyvä maine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pienet henkilökunnan huomioimiset (esim. äitienpäivä ja juhlapyhät)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdessä tekeminen työkavereiden kanssa vapaa-aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus omien suoritteiden perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisäansaintamahdollisuus esim. ylittöillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



8. Mitä asioita arvostat esimiestyössä. Punnitse millaisilla asioilla on paljon merkitystä ja mitä asioita taas arvostat vähemmän. \*

	1 Vähän	2	3	4	5 Paljon
Esimies kertoo työpaikan turvallisuusohjeista ja menetelmistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin antaa palautetta esimiehelleni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta esimiehelläni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdotukseni ja mielipiteeni otetaan hyvin huomioon työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokaista kohdellaan tasavertaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies motivoi työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies näyttää esimerkkiä työllään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies kiinnittää huomiota työn kuormittavuuden vähentämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies kiinnittää huomiota hyvän työilmapiirin edellytyksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies pyrkii edesauttamaan työaikajoustoissa tärkeisiin menoihin liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Onko työhyvinvoinnissa mielestäsi kehitettävää työpaikalla? \*

- Kyllä
- Ei

10. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä.

Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita tulisi mielestäsi kehittää työpaikalla?

Kirjoita vastaus