



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINTI

Miten työntekijä voi vaikuttaa omaan
työhyvinvointiinsa?

TEKIJÄ:

Henna Lehtomäki

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Henna Lehtomäki	
Työn nimi Työntekijän työhyvinvointi - Miten työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa?	
Päiväys	12.3.2021
Sivumäärä/Liitteet	67/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Yritys X	
Tiivistelmä	
<p>Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja sen merkitys yrityksissä on ymmärretty pääasiassa erittäin hyvin. Oman kokemukseni mukaan työhyvinvoinnin tutkimukset ja siitä saatavilla oleva tieto on kuitenkin suunnattu joko esimiehille tai organisaatioille. Tämän työn avulla haluttiin selvittää, kuinka paljon yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa ja kehittää omaa työhyvinvointiansa.</p> <p>Työssä oltiin kiinnostuneita työhyvinvoinnista työntekijöiden näkökulmasta ja sen toivottiin antavan työkaluja sekä työntekijöille että esimiehille työhyvinvoinnin parantamiseksi.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu laadullisella menetelmällä. Työn aineisto on kerätty teemahaastatteluilla ja se on analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Haastatteluun osallistui Yritys X:n palveluksessa työskentelevää myyjää tai esimiestä. Haastattelun avulla haluttiin selvittää, kuinka tärkeänä haastateltavat pitävät työhyvinvointiaan, mitkä asiat heidän mielestään vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa sekä kuinka heidän mielestään Yritys X voisi kehittää työntekijöidensä työhyvinvointia.</p> <p>Haastatteluaineistoa analysoimalla saatiin selville, että työntekijät pitivät omaa työhyvinvointiaan erittäin tärkeänä osana heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Haastattelussa korostui oma vastuu työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työhyvinvoinnin koettiin olevan asia, joka monistuu työyhteisössä. Hyvää työhyvinvointia haluttiin jakaa, koska sen koettiin vaikuttavan myös kollegoiden työhyvinvointiin. Haastateltavat tunnustivat tilanteet, joissa heidän työhyvinvointinsa oli hyvä, ja osasivat kertoa syyt, mitkä siihen oli johtaneet. Sama päti myös toisinpäin, huonoon työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät tunnistettiin ja niitä koettiin välttellä.</p> <p>Vaikka opinnäytetyöstä saadut vastaukset eivät ole suoraan yleistettävissä, voidaan kuitenkin todeta, että työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa todella paljon. Merkittävimmät keinot ovat oman fyysisen kunnon ylläpitäminen, riittävä lepo ja terveelliset elintavat. Työntekijän vastuulla on ottaa puheeksi hänen työhyvinvointiinsa vaikuttavat tekijät, mutta työnantajan tulee rakentaa sellainen työilmapiiri, jossa tämä on mahdollista toteuttaa.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, työntekijän työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kehitys, työhyvinvoinnin vaikutukset	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author(s) Henna Lehtomäki	
Title of Thesis Employees' well-being at work – how to affect one's own contribution to personal well-being in the work-place?	
Date March 12, 2021	Pages/Appendices 67/3
Client Organisation /Partners Yritys X	
<p>Abstract</p> <p>There has been a lot of research into well-being at work and in general, its importance in companies is mainly well understood. According to my own experience, occupational well-being research and the information available about it is aimed at either supervisors or the organizations. To widen the scope of understanding, the primary aim of this work was to find out how much an individual employee can develop and affect his or her own well-being at work.</p> <p>There was an interest in well-being from an employee perspective and, thus, the present study made an attempt to provide tools for both employees and supervisors to improve well-being at work.</p> <p>The thesis was implemented using a qualitative method. The material of the work was collected through thematic interviews and was analyzed with the help of theory-guided content analysis. To reach this objective, a total of five salespeople and supervisors working in Corporation X participated in the interview.</p> <p>An analysis of the interview material revealed that employees considered their own well-being at work to be a very important part of their overall well-being. The interview emphasized one's own responsibility in developing well-being at work. Furthermore, well-being at work was perceived to be something that accumulates well-being in the work community.</p> <p>In conclusion, although the answers obtained from the thesis cannot be directly generalized, it can be stated that the employee can have a substantial impact on his or her own well-being at work. The most significant means are maintaining one's own physical condition, adequate rest and a healthy lifestyle. It is the employee's responsibility to address the factors influencing his or her well-being at work, but the employer should build an atmosphere facilitating employee contribution.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Well-being at work, employee's well-being at work, development of well-being at work, effects of well-being at work</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI	9
2.1	Työhyvinvoinnin tutkimuksen historia ja tulevaisuuden näkymät	9
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	10
2.2.1	Manka: Ulkoiset ja sisäiset tekijät.....	11
2.2.2	Herzbergin motivaatioteoria	13
2.2.3	Kauhanen: Työhyvinvoinnin kerrokset	14
2.3	Työhyvinvoinnin vaikutukset	15
3	TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINTI	17
3.1	Työntekijän kokeman työhyvinvoinnin merkitys.....	17
3.2	Työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen.....	19
3.3	Työhyvinvointia parantavat toimenpiteet	21
3.3.1	Työhyvinvoinnin portaat	22
3.3.2	Vuorovaikutus työyhteisössä	23
3.3.3	Muut työhön liittyvät toimenpiteet.....	24
3.3.4	Työntekijän elintavat ja vapaa-aika	25
3.3.5	Työnantajalta saatu tuki	25
4	TUTKIMUS JA TOTEUTUS.....	27
4.1	Tutkimuskohde ja toimeksiantaja	27
4.2	Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä	27
4.2.1	Teemahaastattelu	28
4.2.2	Aineiston keruu.....	29
4.2.3	Aineiston käsittely ja sisällönanalyysi	31
4.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	32
5	TUTKIMUSTULOKSET	34
5.1	Työhyvinvointi yleisesti.....	34
5.2	Kuinka työntekijä edistää omaa työhyvinvointiaan ja kuinka työnantaja tukee sitä	40
5.3	Kokemukset työhyvinvoinnista	41
5.4	Mitä tietoa työhyvinvoinnin kehityksestä tarvitset.....	45
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	48
7	POHDINTA.....	53

LÄHTEET	58
LIITE 1: TYÖNANTAJAN HAASTATTELU.....	61
LIITE 2: HAASTATELUKYSYMYKSET	62
LIITE 3: TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUSLOMAKE.....	63

1 JOHDANTO

”Mä olen kokenut tosi hyvää ja tosi huonoa työhyvinvointia. En kuitenkaan osaa sanoa, kumpi niistä olisi ollut merkityksellisempää. Uskon, että molemmat omalla tavallaan, koska molemmat ovat opettaneet mulle tosi paljon.”

-Opinnäytetyön haastateltava

Tämän opinnäytetyön voisi sanoa syntyneen rakkaudesta työhyvinvointiin ja itsensä jatkuvaan kehittämiseen. Olen ollut työelämässä vuodesta 2007. Työurani alussa kukaan ei puhunut mitään henkisestä työhyvinvoinnista, työssä joko jaksettiin tai koettiin burn-out. Jaksamattomuus ja motivaation puute laitettiin usein hankalan esimiehen, hankalan alaisen tai epämiellyttävän työn syyksi. Ratkaisuksi tarjottiin sairauslomaa tai kehoitus vaihtaa työpaikkaa, mutta juurisyihin ei paneuduttu enempää. Näin 2020-luvulla kuulostaa melko mustavalkoiselta, eikö?

Vuonna 2021 työhyvinvointia pidetään oikeutena, sillä jo työterveyslaki määrää, että työnantajalla on työturvallisuuslain nojalla velvollisuus huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä (Minilex 2021a). Kuitenkin vastuu työhyvinvoinnin ylläpidosta ja kehittämisestä on myös työntekijällä (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b). Oman kokemukseni mukaan edelleen syyllistytään liian usein osoittamaan sormella jotain muuta kuin itseä, jos työhyvinvoinnissa koetaan puutteita.

Minulle itselleni työhyvinvointi oli vuosia asia, jonka ajattelin olevan sitä, että työssä joko viihtyy tai ei. Minun ei juurikaan tarvinnut ajatella asiaa enempää, jonka myöhemmin olen päättellyt johtuneen hyvästä työhyvinvoinnista. Vasta siinä vaiheessa, kun huomasin työni kuormittavan minua niin, että se heijastui negatiivisesti vapaa-aikaani ja sitä kautta taas takaisin työssä jaksamiseen, havahtuin asiaan. Aloin pohtimaan, mistä huono työhyvinvointini johtuu ja mitä minä itse voin tehdä, jotta saisin sen paranemaan ja nauttisin jälleen työstäni. Keskustelin asiasta silloisten kollegoideni kanssa ja käsitin, että en ole aiheen kanssa yksin. Myös he olivat kokeneet työn kuormituksen satunnaisesti liian kovana, mutta eivät osanneet sanoa siihen johtaneita syitä. He eivät myöskään osanneet sanoa, kuinka kokemusta työn kuormittavuudesta olisi mahdollista pienentää omien toimien avulla. Tämän seurauksena päädyin etsimään aiheesta tietoa, mutta huomasin, että sitä ei juurikaan ollut saatavilla. Löytämäni tieto liittyi enemmän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantamiseen tai sitten tieto oli tarkoitettu sellaisille, jotka olivat kokeneet loppuun palamisen työssään. Näistä ajoista on tultu paljon jo onneksi eteenpäin ja asiaa on tutkittu enemmän, mutta silti tietoa työhyvinvoinnin itsenäisestä kehittämisestä ei mielestäni ole riittävästi tai se ei ole tarpeeksi selkeässä muodossa esitettyä.

Edellä mainittujen seikkojen vuoksi yleisen työhyvinvoinnin kehittämisen sijaan halusin tässä työssä paneutua selvittämään sitä, miten ja kuinka paljon työntekijä itse pystyy vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa. Halusin saada selville konkreettisia keinoja siitä, kuinka työntekijä itse voi kehittää

työhyvinvointiaan sekä saada selville, mitkä asiat työhyvinvointiin vaikuttavat. Työ on rajattu käsittelemään työhyvinvointia työntekijän näkökulmasta ja rajausten avulla työn lopputuloksen on tarkoitus antaa työkaluja jokaiselle työntekijälle oman työhyvinvointinsa kehittämiseksi.

Rajauksen vuoksi ja helpottaakseni oman tutkimukseni tekemistä, opinnäytetyössä on yksi päätutkimuskysymys sekä kaksi alakysymystä.

Päätutkimuskysymys on:

- Miten työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa?

Päätutkimuksen apuna toimivat alakysymykset:

- Kuinka paljon työntekijä voi tehdä itse parantaakseen omaa työhyvinvointiaan?
- Mitkä asiat vaikuttavat työntekijän työhyvinvoinnin kokemukseen?

Työ koostuu teoriaosuudesta sekä tutkimusosiosta. Teoriaosuus on jaettu kahteen osioon. Ensimmäinen osio käsittelee työhyvinvointia käsitteenä. Kappaleessa perehdytään työhyvinvoinnin historiaan ja kehitykseen, sekä työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä esitellään kolmen erilaisen mallin avulla. Toinen teoriaosio käsittelee työhyvinvointia työntekijän näkökulmasta. Tässä osiossa käsitellään syvemmin työntekijän työhyvinvoinnin kokemusta. Kappaleessa selvitetään, millainen vaikutus työhyvinvoinnilla on työntekijälle, mitkä asiat työntekijän työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat ja millä erilaisilla keinoilla työhyvinvointia voi kehittää.

Tutkimusosio on toteutettu kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Työn tutkimuksen aineisto on kerätty haastatteluin. Lisää menetelmän valinnasta ja haastatteluista on kerrottu kappaleessa 4. Tutkimuksen aineistona haastatteluiden lisäksi on käytetty alan kirjallisuutta, verkkolähteitä ja aiheesta julkaistuja artikkeleita.

Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Yritys X:n kanssa. Työn tutkimusosiota varten on haastateltu Yritys X:n myymälöissä työskenteleviä työntekijöitä ja esimiehiä. Työn tarkoituksena on antaa avaimia Yritys X:lle työhyvinvoinnin johtamiseen ja kehittämiseen. Yritys X pitää työntekijöidensä työhyvinvointia erittäin tärkeänä osana yhtiön menestystä. Opinnäytetyö ja siitä saadut tulokset ovat tämän vuoksi yritykselle ensiarvoisen tärkeitä. Yrityksessä panostetaan jo nyt hyvin työntekijöiden työhyvinvoinnin kartoittamiseen ja kehittämiseen. Kehittäminen tapahtuu pääasiassa kvantitatiivisilla tutkimuksilla, joten kvalitatiiviselle tutkimukselle oli yrityksessä selkeä tarve. Opinnäytetyöstä saatujen tulosten avulla Yritys X pyrkii kehittämään työntekijöidensä työhyvinvointia sekä antamaan työntekijöillensä konkreettisia keinoja johtaa itsenäisesti omaa työhyvinvointiaan paremmaksi. Työn toivotaan parantavan vuorovaikutusta työntekijöiden ja esimiesten välillä, sekä auttamaan esimiehiä ennakoimaan mahdollisia työhyvinvoinnin puutteesta johtuvia riskejä. Opinnäytetyön toivotaan lisäävän ymmärrystä erilaisista työhyvinvointiin liittyvistä tarpeista. (Toimeksiantajan yhteyshenkilö 2021.)

Vaikka opinnäytetyön tutkimus on toteutettu myynnin parissa toimivien henkilöiden avulla, toivon tämän työn antavan avaimia jokaiselle työelämässä olevalle henkilölle. Työntekijöiden toivon saavan tästä työstä itselleen avaimia oman työhyvinvoinnin kehittämiseen ja niihin asioihin, joihin hän voi

itse helposti vaikuttaa. Esimiesten toivon lukevan työn sekä työntekijöiden, että esimiesten näkökulmasta. Jokainen esimiehenä toimiva tietää varmasti, millaista on tasapainoilla työntekijöiltä ja johdolta tulevien paineiden välissä. Toivon, että he saavat tämän työn avulla ymmärrystä siitä, miksi työntekijöiden työhyvinvointia kannattaa edistää ja miten he voivat tätä tietoa hyödyntää omassa työssään. Johtoryhmän ja HR:stä vastaavien henkilöiden toivon lukevan tämän työn avoimin mielin ja niin, että he voivat lukiessaan miettiä, toteutuvatko työntekijöiden toiveet heidän omassa työyhteisössään niin hyvin, kuin se voisi olla mahdollista. Toivon että HR:ssä työskentelevät henkilöt voisivat työn lukemisen jälkeen miettiä, tietävätkö he todella, mitä työntekijät työhyvinvoinniltaan toivovat ja mitkä asiat heidän mielestään ovat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Mikäli he eivät tiedä, kannustan heitä rohkeasti ottamaan asian puheeksi ja kysymään sitä. Yksikin kysymys oikealla hetkellä voi antaa paljon uusia mahdollisuuksia.

Ennen kaikkea Sinulle lukija minä toivon, että saat tästä työstä itsellesi edes yhden uuden idean tai työkalun, jolla voit kehittää omaa työhyvinvointiasi. Kehotan Sinua haastamaan omat näkemyksesi ja mielipiteesi työhyvinvoinnista ja miettimään, olisiko Sinun mahdollista muuttaa yksi pienikin asia arjessasi. Tällä muutoksella voi olla merkittävät ja kauaskantoiset vaikutukset.

2 TYÖHYVINVOINTI

Sosiaali- ja terveysministeriö (julkaisuaika tuntematon) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, joka syntyy työstä, työn mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä sekä hyvinvoinnista. Työhyvinvointi tarkoittaa muun muassa terveellistä ja turvallista työympäristöä. Työhyvinvointi ja työturvallisuus kuuluu nykyisen lainsäädännön mukaan jokaisen työntekijän perusoikeuksiin. Terveellisellä ja turvallisella työympäristöllä ei tarkoiteta pelkästään fyysisesti turvallista työympäristöä, vaan sen odotetaan olevan myös psyykkisesti ja sosiaalisesti terveyttä edistävää toimintaa. Työhyvinvointi käsitteenä merkitsee eri asioita riippuen siitä, mistä näkökulmasta ja kuka asiaa tarkastelee. Työntekijälle työhyvinvointi voi merkitä työn mielekkyyttä ja työssä jaksamista, kun taas esimiehelle työhyvinvointi voi tarkoittaa työntekijän tuottavuutta yritykselle sekä työn sujuvuutta. Työhyvinvointia voidaan mitata erilaisilla henkilöstölle tehtävillä ilmapiiromittauksilla, sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrällä, sekä keskustelemalla työntekijöiden kanssa heidän kokemasta työn kuormittavuudesta ja työssä jaksamisesta. (Kauhanen 2016, 21, 30; Kehusmaa 2011, 14, 22–25.)

2.1 Työhyvinvoinnin tutkimuksen historia ja tulevaisuuden näkymät

Työhyvinvointia on tutkittu yli sadan vuoden ajan, mutta tutkimuskohteet sekä niiden painopisteet ovat muuttuneet vuosien saatossa. 1920-luvulla työhyvinvointia on tutkittu lähinnä stressitutkimuksilla, yksilön ollessa tutkimuksen pääkohteena. 1920-luvulla uskottiin, että työn stressaavuus johtuu esimerkiksi melusta tai altistuksesta myrkyllisiin aineisiin, kylmyyteen ja fyysiseen rasitukseen. Työntekijän epäiltiin reagoivan stressaaviin ympäristötekijöihin fysiologisin reaktioin, jotka taas saattoivat edesauttaa erilaisten sairauksien kehittymistä. Altistumisen johdosta työntekijän arveltiin sairastuvan helpommin ja tähän haluttiin löytää ratkaisuja, jonka avulla työntekijää pystyttiin suojelemaan paremmin stressitekijöiden aiheuttamilta vaaroilta. (Kauhanen 2016, 22–23; Manka ja Manka 2016, luku 3.1.)

Tutkimusten kehittyessä stressiteoriaan liitettiin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Myöhemmin mukaan lisättiin yksilöiden reaktioiden lisäksi ympäristön, työn sekä työolosuhteiden aiheuttamat stressivaikutukset. Yksilön merkitys tutkimuksen kohteena laajeni kattamaan myös ympäristön piirteet. Työstä koetun stressin tilalla alettiin käyttämään sanaa *kuormitus*. Työn kuormittavuutta oli esimerkiksi se, että työntekijältä vaadittiin enemmän kuin mihin hänellä oli edellytyksiä. (Manka & Manka 2016, luku 3.1.) Tutkimusten ja niistä saatujen tulosten myötä työoloja alettiin kehittää erillisellä työturvallisuuslainsäädännöllä. 1970-luvulla Suomeen perustettiin Työsuojeluhallitus, joka on nykyisin yksi osasto Sosiaali- ja Terveysministeriötä. (Kauhanen 2016, 22.)

1990-luvulla Suomessa otettiin käyttöön kolmiomalli, jossa työkykyä ylläpitävää toimintaa alettiin kehittää koordinoitusti eteenpäin. Työkykyä ylläpitävällä (tyky) toiminnalla tarkoitetaan sitä, että samaan aikaan kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä sekä turvallisuutta ja työyhteisöä. Monet organisaatiot perustivat omia tyky-toimikuntia. Toimikuntien tarkoitus oli kehittää erilaisia liikunnallisia aktiviteetteja, joita yrityksissä toteutettiin kampanjaluontoisesti. Tyky-toiminta ei kuitenkaan itsessään tuonut suuria muutoksia organisaation työkykyyn, mutta

ne edesauttoivat yrityksiä ymmärtämään työkyvyn ylläpidolliset merkitykset. Tyky-toiminnan onnistumisen edellytyksenä oli, ja on edelleen, että jokainen työpaikan eri osapuoli sitoutuu ja osallistuu aktiivisesti toiminnan kehitykseen. (Kauhanen 2016, 22–23; Manka & Manka 2016, luku 3.1.)

Työhyvinvointi käsitteenä on vakiintunut vasta 2000-luvulla. Sen sijaan työhyvinvoinnin sisään asetuvat määritteet ovat jo peruja 1800-luvulta. Siinä missä 1800-luvulla keskityttiin työntekijöiden suojelemaan ja työolojen kohentamiseen, 2010-luvulla työhyvinvointi on osa organisaation päivittäistä toimintaa työsuojelun, työkyvyn ylläpitämisen sekä terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtimisen osalta. (Kauhanen 2016, 22.)

2010-luvulla työelämään on kohdistunut suuria muutospaineita. Maailmantalous on ollut murroksessa, joka on osaltaan vaikuttanut työn rakenteisiin ja tapaan työskennellä. Yksityiset ja julkiset organisaatiot ovat joutuneet miettimään toimintatapojaan sekä kehittämään kilpailuetuaan joustavuudessa, nopeudessa ja innovaatioiden tuottokyvyssä. Sen lisäksi, että muutokset ovat haastaneet tapaa tehdä työtä, ne ovat haastaneet myös työkuulttuuria. Työntekijältä odotetaan motivoituneisuutta ja oman osaamisensa jatkuvaa kehittämistä. Uusille sukupolville asia kuulostaa luonnolliselle, mutta vanhempi sukupolvi, joka on vielä työelämässä, voi kokea alati lisääntyvistä odotuksista suuria paineita. (Manka & Manka 2016, luku 1.1.)

Seuraava suuri muutos työhyvinvoinnin vaikutuksessa työelämään sekä sen tutkimukseen odotetaan olevan käsillä nyt, kun Y-sukupolvi, eli henkilöt jotka ovat syntyneet 1980-luvun alun ja 1990-luvun puolivälin välillä, ottavat paikan työelämässä. Y-sukupolvea kuvaillaan vaativiksi, kärsimättömiksi, aktiivisiksi osallistujiksi ja mielihyvää etsiviksi persooniksi. Nämä ominaisuudet heijastuvat suoraan työelämään esimerkiksi perusasioiden vaatimisella – työstä vaaditaan palautetta, halutaan itsenäisyyttä ja molemminpuolista luottamusta. Työhyvinvointi ei merkitsekään enää pelkästään työssä jaksamista, stressitekijöiden minimoimista ja työkyvyn ylläpitoa. Työhyvinvointi tarkoittaa jo nyt, ja tulevaisuudessa vielä enemmän, työn ja vapaa-ajan tasapainoa, eli sitä, että työntekijä saa työstä irti yhtä paljon kuin sille antaa ja kokee arvostusta tekemästään työstä. (Kehusmaa 2011, 95–100.)

Globaalisti Y-sukupolvea kutsutaan Milleniaaleiksi ja etenkin ulkomailla on tehty jo paljon tutkimuksia Milleniaalien vaikutuksesta työelämään. Milleniaalit arvostavat työn ja vapaa-ajan selkeää eroa, jonka vuoksi heitä pidetään itsekkäinä ja vaativina. Milleniaalit vaativat perustelut joka asiaan ja he tarvitsevat sitoutuneita esimiehiä ympärilleen. Kuitenkin Milleniaalit ovat valmiita tekemään vaatimustensa eteen itse töitä, he eivät oleta asioiden vain tapahtuvan ja he haluavat tietää mitä heiltä tarkalleen odotetaan. Milleniaalien tuomat vaatimukset työelämään pakottavat yritykset tarkastelemaan uudelleen tapojaan kehittää työhyvinvointia, mutta samalla Milleniaalit tuovat yrityksille paljon arvokasta tietoa siitä, mitä he työnantajiltaan odottavat. Milleniaalit ovat uusi sukupolvi työelämässä ja mitä avoimemmin työnantajat heihin suhtautuvat, sitä paremmin Milleniaalien potentiaali saadaan irti heti ensimmäisestä työpäivästä alkaen. (Tulgan 2016, X–XI, 12–16.)

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työterveyslaitos kertoo työhyvinvoinnin olevan tekijä, johon vaikuttavat monet irralliset asiat. Se koostuu monesta eri tekijästä ja sen vaikutukset ovat erilaiset riippuen tavasta, jolla työhyvinvointia

tarkastellaan. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b.) Työhyvinvointia voidaan pitää pääomana, jota voidaan kasvattaa etenkin ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Työhyvinvointipääomaan vaikuttavat yksilön inhimillinen pääoma, yhteisön toimivuus ja sosiaalinen pääoma sekä organisaation rakenne pääoma. Työhyvinvoinnin kestävä pohja rakentuu joustavien työprosessien ja johtamisen avulla. Perustasoon vaikuttavat hyvät työyhteisötaidot, työhön sitoutuminen ja työntekijöiden psykologinen hyvinvointi. Työyhteisössä vallitseva esimies-alaisuhde on myös yksi olennainen osa perustason työhyvinvointia. Viimeinen, edistykseellisen työhyvinvoinnin taso tulee organisaation kilpailukyvyyn säilymistä tukevasta toiminnasta. Organisaation pitäisi pystyä tarjoamaan työntekijöilleen mahdollisuus luovuuteen, työn imuun sekä työn merkityksen kokemiseen. Nämä kolme tasoa mahdollistavat innovatiivisuuden työyhteisössä ja helpottavat työntekijöiden sopeutumista mahdollisissa työelämän muuttuvissa tilanteissa. (Manka & Manka 2016, luku 2.2.)

Alla on esitelty kolmen eri työhyvinvoinnin asiantuntijan kehittämää tapaa tarkastella syvällisemmin tekijöitä, mitkä asiat työhyvinvointiin vaikuttavat sekä mistä työhyvinvointi koostuu.

2.2.1 Manka: Ulkoiset ja sisäiset tekijät

Työhyvinvoinnin dosentti Marja-Liisa Manka on avannut teoksessaan Työnilo (2012) erilaisia tekijöitä sekä niiden merkitystä työhyvinvoinnin kokemisessa. Manka on jakanut tekijät karkeasti ulkoihin ja sisäisiin tekijöihin. Ulkoiset tekijät ovat sellaisia, joihin työntekijä ei juurikaan pysty itse vaikuttamaan, ne tulevat nimensä mukaisesti ulkopuolelta ja ovat riippuvaisia organisaatiosta sekä siihen liittyvistä asioista. Sisäiset tekijät taas ovat asioita, mihin työntekijällä itsellä on suuri merkitys ja mitä hän pystyy hallitsemaan omilla toimillaan. (Manka 2012, Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli.)

Ulkoisista tekijöistä tärkeimmät ovat organisaatio, työyhteisö, johtaminen ja itse työ. Hyvinvoivan organisaation vaikutus näkyy tavoitteellisuutena, organisaation rakenteen joustavuutena, jatkuvana kehittymisenä sekä työympäristön toimivuutena. (Manka 2012, Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli.) Hyvinvoiva organisaatio ei synny itsestään, vaan se vaatii järjestelmällistä johtamista. Yksi hyvinvoivan organisaation piireistä on tavoitteellisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksellä on selkeä visio ja strateginen toimintasuunnitelma, jota se noudattaa ja mitä kohti yrityksessä pyritään. Toimivassa ja hyvinvoivassa organisaatiossa henkilöstö otetaan mukaan jo näiden suunnitteluun, sillä mitä enemmän työntekijät saavat olla mukana vaikuttamassa, sitä kiinnostuneempia he ovat noudattamaan yrityksen strategiaa. (Manka 2012, Hyvinvoiva organisaatio.)

Työyhteisön avoimuus, vuorovaikutus ja ryhmän toimivuus ovat tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin kokemuksessa. Toimiva ryhmä, jossa on selkeät pelisäännöt mitä kaikki noudattavat, tukee työhyvinvointia. Avoimuudella työyhteisössä tarkoitetaan sitä, että työyhteisötaidot ymmärretään ja kommunikoinnissa ei jätetä ketään ulkopuolelle. Tämän asetelman kautta työyhteisön jäsenet ovat samalla viivalla, ketään ei syrjitä eikä nosteta tärkeämmäksi verrattuna muihin yhteisön jäseniin. Työntekijät pitävät toisiaan ajan tasalla työasioista, kehittävät yhdessä uutta ja puhaltavat yhteen hiileen. (Manka 2012, Toimiva työyhteisö.)

Työyhteisön lisäksi Manka (2012) nostaa esiin johtajuuden ja sen vaikutuksen työyhteisön toimivuuteen. Johtamisen tulee olla osallistavaa ja kannustavaa. Oikeanlaisella johtamisella työyhteisöstä

saadaan toimiva, työ tuntuu mielekkäältä ja hyvä johtaja kuuntelee työntekijöiden ideoita organisaation kehityksestä. Tärkeimmiksi työhyvinvointia edistäviksi johtajuuden piirteiksi Manka mainitsee oikeudenmukaisuuden, vastavuoroisuuden, optimismin vahvistamisen sekä sosiaalisen ja emotionaalisen tuen antamisen. Tällaisella johtajuudella on mahdollisuus vähentää sairauspoissaoloja, kasvattaa työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia sekä pienentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä. Hyvä ja aito johtaminen kasvattaa työyhteisössä luottamusta, työyhteisötaitoja sekä ryhmän suorituskykyä. (Manka 2012, Työnilon resepti: Moderni johtaminen.)

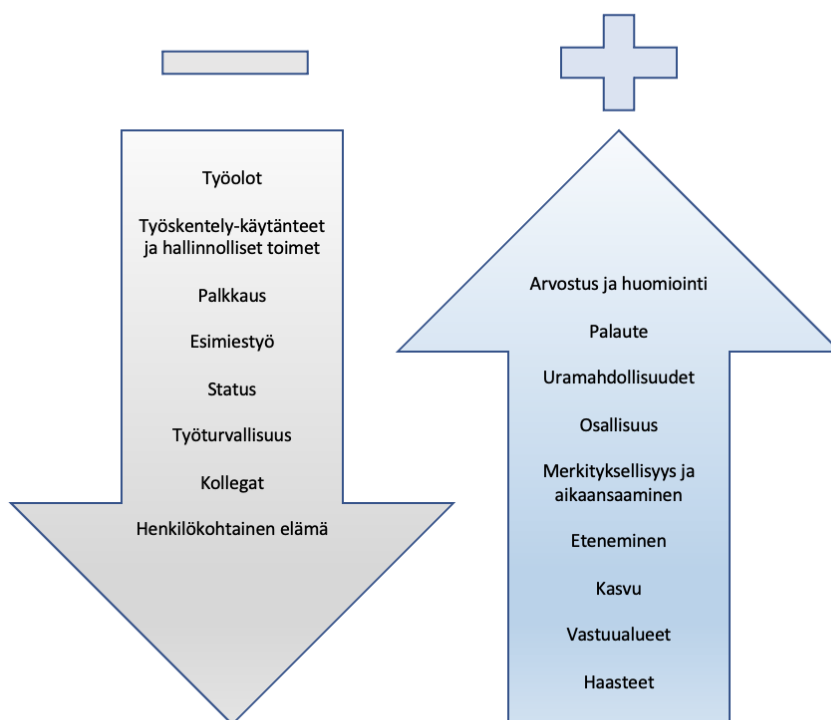
Vasta viimeisenä Mankan (2012) tärkeimmiksi nostama ulkoinen tekijä on itse työ. Työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaikuttaa työhön ja hänen tulee saada itselleen kannustusta tekemästään työstä. Kannustuksena ei tarvitse olla aina rahallinen palkkio tai muu konkreettinen toimenpide, vaan kannusteena voi toimia esimerkiksi uuden oppiminen ja siitä saatu onnistumisen tunne. Tämän lisäksi työntekijän täytyy tietää, mitä häneltä odotetaan ja missä ajassa, missä asioissa hän on onnistunut ja mitkä vaativat kehittämistä. Työntekijällä tulisi olla lisäksi sanavaltaa siinä, miten työtä tehdään, että halutut tavoitteet saavutetaan. Mitä enemmän työntekijä kokee, että hänellä on vaikutusta työn tekoonsa, sitä tyytyväisempi hän usein on. (Manka 2012, Työ.)

Mankan (2012) mukaan sisäisistä työhyvinvoinnin tekijöistä merkittävimmät ovat yksilön psykologinen pääoma, terveys ja fyysinen kunto. Kaikki nämä ovat sellaisia ominaisuuksia, joita työntekijä voi itse kehittää. Psykologinen pääoma tarkoittaa työntekijän kykyä sopeutua uuteen ja toimia itse muutoksen tekijänä. Psykologinen pääoma on yhteydessä työssä suoriutumiseen, työhön sitoutumiseen ja työstä koettuun tyytyväisyyteen. Psykologinen pääoma auttaa työyhteisötaitoissa sekä siinä, kuinka työntekijä osaa hyödyntää työyhteisöstä saatavaa tukea. Se koostuu itseluottamuksesta, toiveikkoudesta, realistisesta optimismista sekä sitkeydestä. Kaikki nämä vaikuttavat työntekijät henkiseen hyvinvointiin, mutta kaikki ovat myös ominaisuuksia, joita työntekijä voi itsessään kehittää. Kehittäminen vaatii aktiivista tekemistä, joka tulee lähteä omasta halusta kehittää itseään. Psykologisen pääoman kehittämistä voi tehdä itsereflektion avulla ja asettamalla itselleen erilaisia tavoitteita, jotka tukevat kehitystä. Nykyisin psykologisen pääoman kehittämistä varten on saatavilla lyhyitä kurseja, joiden tulokset ovat olleet positiivisia. Koulutusten avulla psykologista pääomaa on saatu kasvatettua 2–10 prosenttia. (Manka 2012, Minä itse; Psykologinen pääoma.)

Terveyden ja fyysisen kunnon tärkeimmät tekijät ovat riittävä uni, liikunta ja oikeanlainen ja terveellinen ruokavalio. Näiden lisäksi terveyttä edistävät ulkoilu, luonnosta nauttiminen, kulttuuri ja lepo. Liikunnalla on suora yhteys palautumiseen, sillä riittävä liikunta ja ulkoilu pienentävät riskiä kokea suurentunutta palautumisen tarvetta. Riittävä liikunta auttaa myös nukkumaan paremmin. Suomessa on annettu suositukset siitä, millaista on oikeanlainen ruokavalio ja kuinka paljon ihmisen pitäisi liikkua, että liikunnasta on hyötyä. Mankan (2012) mukaan kuitenkin tärkeämpää on se, että vapaa-ajalla tehty toiminta on mielekästä ja ihminen itse tuntee saavansa siitä energiaa. Mieluisa liikunta parantaa mielialaa ja muistia. Harrastukset taas auttavat irrottautumaan työstä. Näiden avulla ihminen voi luoda itselleen mielenrauhaa ja pitää huolta voimiensa päivittäisestä elpymisestä. (Manka 2012, Vapaa-aika palautumisen lähteenä.)

2.2.2 Herzbergin motivaatioteoria

Yhdysvaltalainen psykologi Frederick Herzberg (1923–2000) on kehittänyt työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden ylläpidon avuksi kahden faktorin motivaatioteorian (kuva 1). Herzberg kuvaa motivaatioteoriassaan asioita, jotka sekä lisäävät että vähentävät työntekijän työtyytyväisyyttä ja näin ollen vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Tyytyväisyyttä aiheuttavat ja tyytymättömyyttä lisäävät tekijät ovat Herzbergin mukaan toisistaan riippumattomia ja tämän vuoksi hän halusi nimetä tekijät erikseen. Työtyytyväisyyttä alentavia tekijöitä Herzberg kutsuu hygieniatekijöiksi ja työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä motivaatitekijöiksi. (Aaltonen, Ahonen, Sahimaa 2020, 82.)



KUVA 1. Herzbergin kahden faktorin motivaatioteoria. (Aaltonen ym. 2020, 82.)

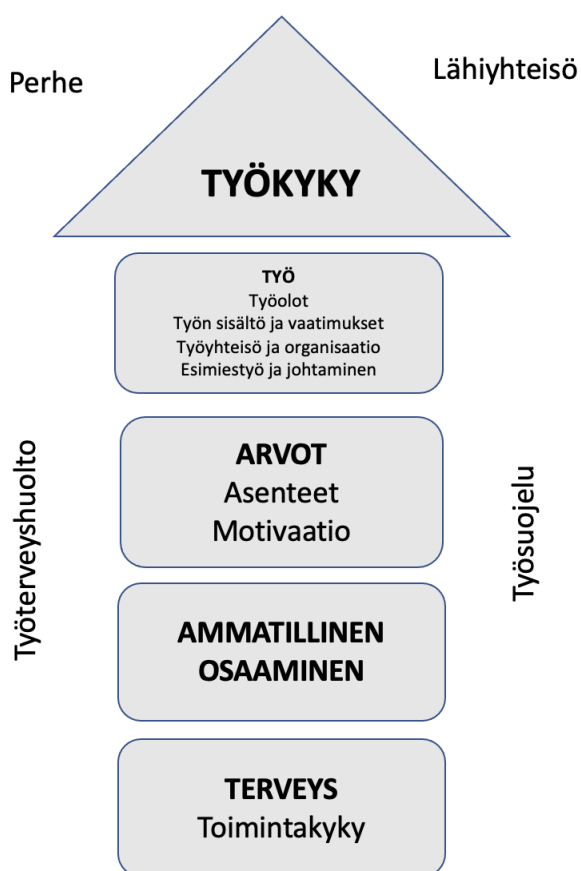
Herzbergin motivaatioteoriassa keskeisimpiä hygieniatekijöitä ovat pääasiassa sellaiset tekijät, joihin työntekijä ei voi suoraan vaikuttaa: työskentelykäytänteet ja hallinnolliset toimet, palkkaus, esimiestyö, status, työturvallisuus ja kollegat. Työhyvinvoinnin kehityksen kannalta pelkästään näissä asioissa tapahtuva kehitys ei kuitenkaan takaa sitä, että työntekijä kokisi automaattisesti hyvää työhyvinvointia. Sen sijaan huonosti hoidettuna nämä tekijät voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin heikkenemiseen merkittävästi. (Aaltonen ym. 2020, 82–83.)

Motivaatitekijät Herzbergin teoriassa ovat enemmän sisäisiä ja korkeamman tason tarpeita: arvostus ja huomiointi, palaute, merkityksen kokeminen, eteneminen, kasvu, vastuut ja haasteet. Herzbergin teoria antaa ymmärtää, että työmotivaatio ja työhyvinvointi syntyy helpommin, kun ympärillä olevat työolosuhteet ovat otolliset. Kun työntekijä kokee työssään arvostusta, saa palautetta ja kokee työnsä merkitykselliseksi, hänen työmotivaationsa kasvaa automaattisesti. Herzbergin teorian mukaan työmotivaatio syntyy sisäisesti ja ryhmissä, kun siihen annetaan otolliset olosuhteet. Tämän

vuoksi esimies tai johtajat voivat joko tuhota työmotivaatiota tai he voivat pyrkiä aktiivisesti luomaan sellaisia tilanteita, joissa ihmisillä on mahdollisuus löytää sisäisiä motivaationsa. (Aaltonen ym. 2020, 83.)

2.2.3 Kauhanen: Työhyvinvoinnin kerrokset

Kauppatieteiden maisteri ja tietokirjailija Juhani Kauhanen puolestaan kertoo työhyvinvoinnin ja työkyvyn muodostuvan eri kerroksista (kuva 2). Pohjakerroksena toimii työntekijän terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toinen kerros muodostuu ammatillisesta osaamisesta, joiden avulla työntekijä pystyy vastaamaan työelämän haasteisiin. Kolmantena kerroksena on työntekijän arvot, asenteet ja oma motivaatio. Vasta neljäntenä ja näin ollen viimeisenä kerroksena on työ ja siihen liittyvät tekijät. (Kauhanen 2016, 24.)



KUVA 2. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät. (Ilmarinen 2006, 80.)

Mikäli perusta, eli tässä tapauksessa työntekijän terveys ja toimintakyky, ei ole kunnossa, näkyy se suoraan työhyvinvoinnissa ja henkilön kvyssä työskennellä. Toimintakyvyn ja terveyden heikentyminen on uhka koko työkyvylle. Terve ja työkyvyltään kykenevä henkilö pystyy vahvistamaan paremmin oman työkykynsä kehitystä ja ammatillista osaamista. Ammattitaidolla ja sen kehityksellä työntekijä pystyy ottamaan paremmin vastaan haasteet, joita hän kohtaa päivittäisessä työarjessa. 2020-luvulla elämme jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä, joten osaamisen ja ammattitaidon päivittäminen on tärkeä edellytys työkyvyn ylläpidolle ja sen säilymiselle. (Kauhanen 2016, 23.)

Työntekijän omat arvot, motivaatio ja asenne on kerros, joka on hyvin avoin erilaisille vaikutteille. Kerroksen käsitteisiin vaikuttaa paljon omien voimavarojen tasapaino sekä työn ja muun elämän väliset suhteet. Näiden tuloksena syntyvät käsitykset vaikuttavat tai muuttavat arvoja ja asenteita. Yhteiskunnassa tai lainsäädännössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös tämän kerroksen käsitteisiin. (Kauhanen 2016, 24.)

Viimeinen kerros, työ ja siihen liittyvät tekijät, on suurin ja merkittävin kerros. Tähän kerrokseen vaikuttavat työn vaatimukset, työyhteisön toimivuus, organisointi ja johtaminen. Tämän kerroksen vaikutuksessa esimiehillä ja johtamisella on erityisen iso merkitys, sillä heillä on valta vaikuttaa kaikkiin niihin asioihin, mitä kerros käsittelee. (Kauhanen 2016, 24.)

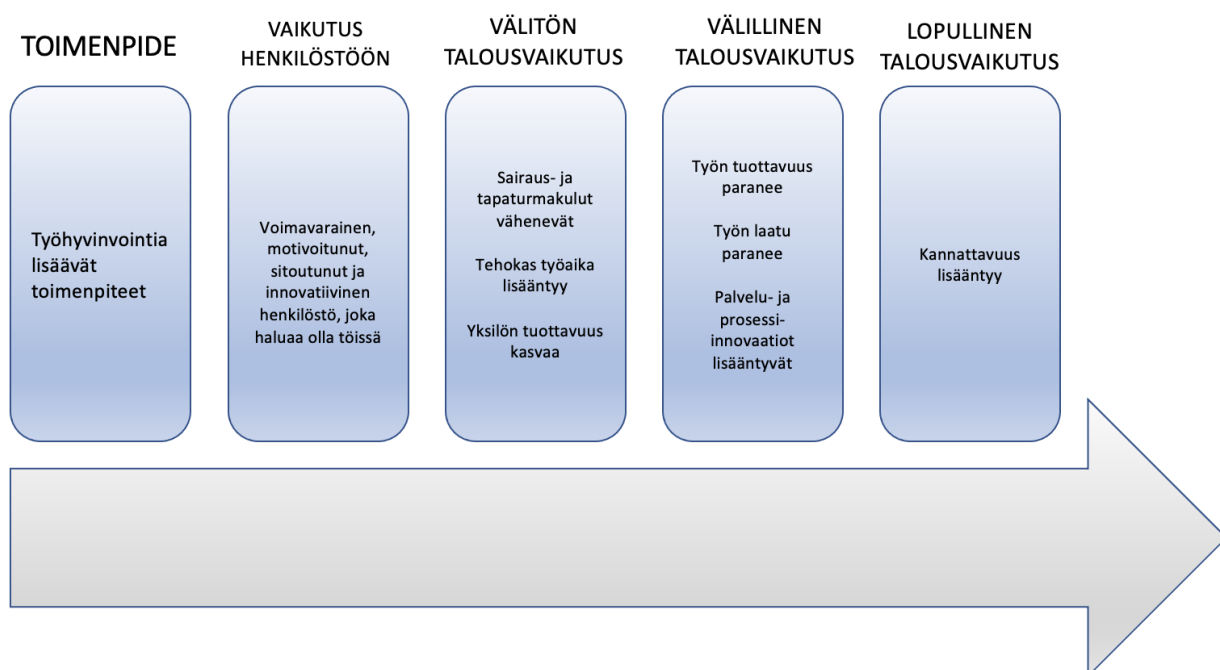
Kauhasen mukaan työkyvyssä on ensisijaisesti kysymys työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Ihminen etsii koko työelämänsä ajan tasapainoa ja se voi vaihdella suurestikin työelämän eri vaiheissa. Jotta ihminen voi löytää tasapainon, vaatii se jatkuvaa työn ja ihmisen omien voimavarojen yhteensovittamista. Voimavarat muuttuvat muun muassa iän ja sairauksien myötä, ja työn vaatimukset muuttuvat taas esimerkiksi kilpailun ja digitalisaation seurauksena. Toisin sanoen työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät muuttuvat jatkuvasti. (Kauhanen 2016, 25.)

2.3 Työhyvinvoinnin vaikutukset

Aalto-yliopiston ja Tampereen yliopiston vuonna 2018 tekemän tutkimuksen mukaan työhyvinvointiin satsanneen yrityksen työntekijät voivat olla jopa 25 % tuottavampia verrattuna sellaisiin työntekijöihin, jotka kärsivät työuupumuksesta. Hyvinvoinnin mittarina käytettiin tutkimuksessa uupumusastetta. Tutkimuksen perusteella työhyvinvointiin panostaminen on taloudellisesti perusteltua, sillä tutkimuksella voidaan osoittaa työn tuottavuus työntekijän omaan arvioon työhyvinvoinnista. (Ahola ym. 2018, 53.)

Myös Kauhanen (2016) toteaa, että työhyvinvointi on sekä organisaation että henkilöstön menestystekijä. Työntekijän hyvä työhyvinvointi näkyy organisaation menestyksessä ja työhyvinvointiin panostanut organisaatio tukee henkilöstön hyvinvointia ja menestystä. Työhyvinvointi ei kuitenkaan synny vahingossa ja itsestään, vaan sen merkitys tulee tiedostaa ja se tulee ottaa osaksi organisaation strategiaa ja johtamista. Tämän avulla organisaatiosta saadaan luotua positiivista kuvaa työnantajana, taloudellisen tuloksen aikaansaajana sekä innovatiivisena ja tuottavana yrityksenä. (Kauhanen 2016, 122.)

Alla olevassa kuvassa (kuva 3) on havainnettu selkeästi työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden merkitys ja vaikutus.



KUVA 3. Työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden merkitys. (Kehusmaa 2011, 82.)

Työhyvinvointiin panostamisen tulokset ovat kuvan mukaan nähtävillä sekä välittömästi että välillisesti. Välittömiä vaikutuksia on sitoutunut henkilökunta, joilla on voimavaroja työskennellä. He ovat motivoituneita ja innovatiivisia yrityksen palveluksessa. Hyvinvointi näkyy sairauspoissaolojen vähenemisenä, työntekijöiden tehokkuutena sekä yksilön tuottavuuden parantumisena. Jopa puolet työhyvinvoinnin kautta tulevista hyödyistä tulee siitä, että sairauspoissaolot, työtapaturmat ja työkyvyttömyyseläkekustannukset laskevat. Välillisenä vaikutuksena työn tuottavuus ja laatu paranee sekä palvelu- ja prosessi-innovaatiot lisääntyvät. (Kehusmaa 2011, 81–83.) Kuten Manka & Manka (2016, luku 4.1) toteaa, henkilöstön hyvinvointi parhaimmillaan tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista.

Kaikkien näiden tuloksena on yrityksen kannattavuuden lisääntyvyys. Yritykset voivat saada työhyvinvointiin sijoitetun rahan jopa 10–20 kertaisena takaisin; tämä kuvaa hyvin asian merkitystä. (Kehusmaa 2011, 81.) Organisaatioiden olisi hyvä ymmärtää vaikutukset työhyvinvointiin jo ennakkoon, ennen kun tilanne yrityksessä pääsee huonontumaan, ja ennen kun asiaan ehditään reagoida. Ongelmien korjaus myöhemmin tulee huomattavasti kalliimmaksi kuin niiden ennakkointi. (Manka & Manka 2016, luku 4.2.)

3 TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINTI

Ihmisellä voidaan sanoa olevan kolme psykologista perustarvetta: autonomia, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus. Näillä perustarpeilla on tärkeä rooli hyvinvoinnin, kasvun ja sisäisen motivaation kokemuksessa. Työelämässä autonomia tarkoittaa kokemusta siitä, että työn tekeminen on lähtöisin ihmisestä itsestään eikä ulkoisten paineiden kautta. Kyvykkyys tarkoittaa kokemusta siitä, kuinka hyvin työntekijä osaa ja hallitsee työnsä, ja yhteenkuuluvuus sitä, millainen rooli ja merkitys työntekijällä on osana työyhteisöä. Kaikilla näillä perustarpeilla on oma osansa siinä, miten työntekijä tuntee oman työhyvinvointinsa ja perustarpeidensa täyttymisen työssään. Psykologiset perustarpeet ovat yhteydessä myös itsemääräämisteoriaan. Työhön sovellettuna itsemääräämisteoria tarkoittaa sitä, että työpaikan ominaisuudet vahvistavat työntekijöiden kokemusta perustarpeiden täyttymisestä. Kun perustarpeet täyttyvät, saa se aikaan myönteisiä hyvinvointi- ja suoriutumisvaikutuksia. (Nurmi & Salmela 2017, 81–82.)

Jotta psykologiset perustarpeet työssä täytyisivät ja työntekijä osaisi hyödyntää niitä mahdollisimman hyvin, tulee työntekijän olla sisäisesti motivoitunut. Sisäistä motivaatiota on mahdollista kehittää ja johtaa, kunhan työntekijän omat vahvuudet, kiinnostuksen kohteet ja arvot vastaavat sitä, mitä hänen työnsä pystyy hänelle tarjoamaan. Olennaista sisäisen motivaation kehityksessä on se, että se organisaatio, missä työntekijä työskentelee, ymmärtää työntekijöidensä sisäisen motivaation kasvattamisen potentiaalin ja pystyy tukemaan sitä esimerkiksi hierarkialla ja johtamiskäytänteillä. (Nurmi & Salmela 2017, 86.)

Seuraavissa alaluvuissa paneudutaan tarkemmin siihen, millaisia vaikutuksia työntekijän kokemalla työhyvinvoinnilla on ja mitä työhyvinvointi vaatii yritykseltä, mitkä asiat työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa ja kuinka työntekijä voi kehittää omaa työhyvinvointiaan.

3.1 Työntekijän kokeman työhyvinvoinnin merkitys

Ihmisen hyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu useasta erilaisesta toisiinsa vaikuttavasta osatekijästä. Tämän vuoksi työntekijän kokemus työhyvinvoinnista ei vaikuta pelkästään työntekijän suoriutumiseen työssä, vaan sillä on vaikutus työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Siksi myöskään työhyvinvointi ei ole riippuvainen pelkästään työhön liittyvistä asioista, vaan siihen vaikuttaa työntekijän hyvinvointi elämän muilla osa-alueilla. (Rantamäki & Surakka 2013, 51–53.)

Kirjassa Työelämätaidot – Sinä oman työelämäsi johtajana esitellään neljä erilaista tekijää, jotka vaikuttavat henkilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Rantamäki & Surakka 2013).

Tekijöitä ovat:

Henkinen hyvinvointi	Fyysinen hyvinvointi	Sosiaalinen hyvinvointi	Taloudellinen hyvinvointi
Elämän merkityksellisyys	Liikunta	Perhe ja ystävät	Menojen ja tulojen tasapaino
Itsetuntemus ja itsetunto	Ravinto	Muut suhteet	
Henkinen virkistäytyminen	Uni		

TAULUKKO 1. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

Työhyvinvointiin yllä mainitut tekijät vaikuttavat seuraavasti:

Henkinen hyvinvointi	Fyysinen hyvinvointi	Sosiaalinen hyvinvointi	Taloudellinen hyvinvointi
Työn mielekkyys	Työturvallisuus	Esimiestyö	Palkka ja palkkiot
Työmäärä	Työergonomia	Yhteistyö	Edut
Työn haasteellisuus	Terveyden edistäminen		

TAULUKKO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

Kun ihminen voi henkisesti hyvin, hän on tyytyväinen elämäänsä. Kun tähän lisätään henkinen hyvinvointi työssä, on työhön kiva mennä, työntekijä on tuloksekas ja hän osallistuu mielellään työyhteisön yhteisiin tapahtumiin. Henkinen hyvinvointi liittyy myös työmotivaatioon. Mitä korkeampi motivaatio työntekijällä on, sitä suuremmat henkiset voimavarat hänellä on käytössään. Mikäli ihminen kokee heikkoa henkistä työhyvinvointia työssä, voi sillä olla vaikutusta esimerkiksi siihen, että hän on työn ulkopuolella väsyneempi ja ahdistuneempi, hän ei jaksa kiinnostua mistään ja hän tuntee, että kaikki ongelmat kaatuvat hänen päälleen. (Rantamäki & Surakka 2013, 52–54.)

Fyysisen hyvinvoinnin vaikutus tuntuu sekä kehossa että mielessä. Työntekijän työkuunto kohenee, kun hän syö terveellisesti, nukkuu riittävästi ja kuntoilee. Työssä fyysistä kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi huonot työasennot, esineiden nostaminen ja kantaminen sekä työn nopeatempoisuus ja aikapaineet. Työskentely tietokoneella väärässä asennossa ja liian kauan ilman taukoja voi aiheuttaa puutumisia, jäykkyyttä ja johtaa lopulta jopa fyysisiin vammoihin. Näiden lisäksi työympäristö voi kuormittaa työntekijää vääränlaisella valaistuksella, melulla ja lämpötilojen vaihteluilla. Fyysistä rasitusta kokeva työntekijä ei välttämättä koe itseään virkeäksi eikä jaksa liikkua enää vapaa-ajalla. Kuitenkin vapaa-ajalla tapahtuva fyysinen rasitus edesauttaa työkyvyn ylläpitoa ja on sen vuoksi erityisen tärkeää. (Rantamäki & Surakka 2013, 54–55.)

Sosiaalinen työhyvinvointi on ihmisten huomiointia työyhteisössä. Yleensä työyhteisöt koostuvat monista erilaisista persoonista, joilla on erilaisia toiveita ja tarpeita. Tämä voi aiheuttaa konflikteja työyhteisössä, etenkin sellaisissa tapauksissa missä työntekijät eivät ole valmiita joustamaan omilla mielipiteissään tai tavoissaan toimia. Sosiaalinen hyvinvointi voi heikentyä, mikäli työyhteisössä on kiusaamista, salailua, epäoikeudenmukaisuutta tai liiallista oman edun tavoittelua. Tasapainoinen perhe-elämä ja hyvät ystävyysuhteet voivat auttaa kestäämään paremmin tällaisissa tilanteissa, mutta on myös tutkittu, että esimerkiksi huono esimiestoiminta työpaikalla vaikuttaa perhe-elämään ja jopa terveyteen. (Rantamäki & Surakka 2013, 55–56.)

Työntekijä voi taloudellisesti hyvin silloin, kun hänellä on varaa välttämättömiin hyödykkeisiin ilman jatkuvaa huolta rahan riittävydestä. Taloudellista hyvinvointia lisää se, että työntekijä osaa hoitaa talouttaan niin, että hän kykenee sovittamaan menot tulojensa mukaan. Riittävät ansiot takaavat

työntekijälle ravinnon, vaatteita ja kodin itselleen tai perheelleen. Sen sijaan jatkuva huoli ansioiden riittävydestä aiheuttaa kuormitusta ja voi johtaa jopa hallitsemattomiin pikavippeihin ja muuhun talouden epätasapainoon. (Rantamäki & Surakka 2013, 57–58.)

Mikäli edellä mainitut hyvinvoinnin tekijät eivät ole tasapainossa, voi se aiheuttaa työntekijälle liiallista tai pitkittynyttä stressiä. Stressioireita voivat olla mm. äksyily, yöunien menetys tai asioiden unohtelu. Oireisiin tulisi suhtautua vakavasti ja niistä tulisi pyrkiä puhumaan joko työpaikalla tai työterveydessä. Stressi ei aina johdu pelkästään ylikuormituksesta työssä, vaan myös alikuormitus eli liian yksipuoliset työtehtävät, joita on liian vähän, voivat aiheuttaa sitä. Pitkittynyt stressi taas voi johtaa helposti työuupumukseen. Työuupumusta on mahdollisuus estää tarkkailemalla omaa hyvinvointiaan ja pyrkiä tunnistamaan omat stressioireet. Työuupumuksesta kärsivä työntekijä tarvitsee aina ulkopuolista apua, jotta tilanne saadaan normalisoitua ja henkilöstä saadaan jälleen työkykyinen. (Rantamäki & Surakka 2013, 58–59.)

3.2 Työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen

Ihminen on yksilö ja se mikä toimii yhdellä, ei välttämättä toimi toisella. Tämä sama asia pätee työyhteisöissäkin. Vaikka työntekijät työskentelevät saman yrityksen palvelussa ja tekevät samoja työtehtäviä, eivät he välttämättä motivoitu samanlaisista asioista tai he voivat kokea kuormitusta täysin erilaisista työtehtävistä. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa hyvin erilaiset asiat. Alla on esitelty käyttämieni lähteiden mukaan kolme tyypillisintä työhyvinvointiin vaikuttavaa ominaisuutta.

Motivaatio

Motivaatiota voi kuvailla polttoaineeksi, joka pitää ihmisen liikkeellä. Työhyvinvoinnin ylläpito vaatii motivaatiota siinä missä työn tekokin, se ei synny itsestään. Työstään motivoitunut työntekijä on tehokkaampi, sitoutuneempi, hyvinvoivempi sekä terveempi ja näin olleen työnantajalleen tuottavampi. (Aaltonen ym. 2020, 56, 77.)

Työhön liittyvät motivaatiotekijät voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa työn tekemistä jonkin ulkoisen tavoitteen saavuttamiseksi, mutta se voi tarkoittaa myös pakon edessä tehtävää asiaa. Sisäinen motivaatio puolestaan lähtee työstä itsestään. Kun työ on innostavaa, merkityksellistä ja palkitsevaa, sitä haluaa automaattisesti tehdä mahdollisimman hyvin. Sisäinen motivaatio kannustaa työntekijää hankkimaan uutta tietoa ja oppimaan uusia asioita, jotka auttavat työstä suoriutumisessa paremmin tai tehokkaammin. Kun sisäinen motivaatio on kohdallaan, oppiminen tapahtuu lähes itsekseen. (Ojala 2018, 92–93.)

Sisäisen motivaation voidaan sanoa syntyvän kolmesta eri tekijästä:

- Autonomia työssä. Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja toteuttamistapaan.
- Aikaansaaminen ja työn hallinta. Työntekijä tuntee osaavansa, kehittyvänsä ja oppivansa työssä. Hän kokee saavansa aikaan tuloksia.
- Yhteisöllisyys ja välittäminen. Vuorovaikutus muiden osaajien kanssa.

(Ojala 2018, 93.)

Ulkoiset motivaatio ohjaa työntekijän oppimista, mikäli oppiminen johtaa siihen, että sen avulla voi saavuttaa paremman bonuksen tai muun palkinnon. Sisäinen motivaatio puolestaan ohjaa oppimista, mikäli oppiminen tukee unelmien saavuttamista ja työntekijä kokee oppivansa lisää itselleen kiinnostavasta ja merkityksellisestä asiasta. Sisäistä motivaatiota kokeva työntekijä pystyy motivoimaan itsensä silloin, kun hänelle annettu työtehtävä ei ole hänelle mieluisin, tai hän joutuu suorittamaan samaa työtehtävää kerta toisensa jälkeen uudelleen ja uudelleen. Ilman sisäistä motivaatiota työntekijä voi kokea työnsä merkityksettömänä ja raskaampana. (Ojala 2018, 94–95.)

Työntekijä voi kehittää ja kasvattaa sisäistä motivaatiotaan, mikäli se ei ole luonnostaan jo riittävän korkea. Sisäisen motivaation kasvattaminen lähtee siitä, että työyhteisö sallii avoimen ja joskus jopa kriittisen keskustelun työntekijän työn sisällöstä. Työyhteisön tulisi olla sellainen, jossa työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja tapaan tehdä työtä. Sisäinen motivaatio kasvaa sitä mukaa, mitä enemmän mieluisia työtehtäviä työntekijä saa suorittaakseen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijälle tulisi antaa vain hänelle mieluisia tehtäviä. Tällä tarkoitetaan sitä, että suurin osa työntekijän suorittamista työtehtävistä on hänelle mieluisia, ja loput sellaisia, joista hän tietää suoriutuvansa. Jo pelkkä tieto siitä, että työntekijä on saanut kertoa toiveensa työtehtävien suhteen, voi auttaa sisäisen motivaation kasvattamisessa. (Nurmi & Salmela 2017, 87–89.)

Resilienssi

Jokaisella meistä on henkilökohtainen resilienssi. Resilienssi tarkoittaa psyykkistä palautumiskykyä ja sen taso vaihtelee täysin yksilöittäin. Resilienssiin vaikuttaa monet eri tekijät. Resilienssi lähtee rakentumaan kasvatuksesta ja ihmisen biologisista ominaisuuksista, ja se muovautuu koko ihmisen elämän ajan. Resilienssiä muokkaavat mm. yksilön henkilökohtaiset kokemukset sekä lähipiiristä ja ympäristöstä tulevat positiivisten ja negatiivisten tekijöiden vuorovaikutus. Ihminen pystyy vahvistamaan resilienssiään myönteisellä toiminnalla, jonka avulla voidaan ylläpitää toimintakykyä sekä kykyä sopeutua haastaviin olosuhteisiin. Yleensä resilienssi kasvaakin iän myötä, kun ihminen oppii käsittelemään eteen tulevia vastoinkäymisiä. (Mieli julkaisuaika tuntematon b.)

Työelämässä resilienssi vaikuttaa työntekijän kykyyn ennakoita, joustaa ja soveltaa erilaisissa työssä kohtaamisissa haasteissa. Resilienssi auttaa kehittämään toimivampia käytänteitä sekä innovoimaan uusia tapoja työskennellä. Kun työntekijällä on korkea resilienssi, hän näkee ennakoimattomissakin tilanteissa oppimisen mahdollisuuksia ja hän pyrkii jakamaan toimivaksi toteamaansa tietoa eteenpäin niin, että koko tiimi pystyisi jatkossa toimimaan tehokkaammin. Työelämässä resilienssiä voidaan kehittää analysoimalla seuraavia asioita:

- Mihin syntynyt idea liittyy?
- Mistä ongelma johtui?
- Miten ongelma liittyi työprosessiin, työvälineisiin tai yhteistyöhön?
- Saadaanko ongelman ratkaisusta sellainen, että ongelma poistuu pysyvästi?

(Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon c.)

Työn lisäksi työntekijän resilienssillä on vaikutusta työn ulkopuolella tapahtuviin asioihin. Mikäli työntekijällä ei ole korkea resilienssi ja hän kokee vastoinkäymisiä omassa henkilökohtaisessa elämässään, näkyy tämän vaikutus suoraan työntekijän kyvyssä suoriutua työstään. Työntekijä voi menettää motivaationsa helpommin ja kokea esimerkiksi huonoa työhyvinvointia, vaikka tässä tapauksessa kyse onkin enemmän henkilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin heikkenemisestä, eikä suoraan työhyvinvoinnista. (Mieli julkaisuaika tuntematon b; Työterveys Virta 2019.)

Itsetunto

Itsetuntemus ja terve itsetunto ovat yksi hyvinvoinnin peruspilareista. Hyvä itsetuntemus liittyy esimerkiksi siihen, että ihminen tunnistaa omat henkiset ja fyysiset voimavaransa. Hyvään itsetuntoon taas kuuluu se, että uskaltaa tunnustaa heikkoutensa ja pyytää apua, mikäli kokee ettei jaksakaan itse. (Rantamäki & Surakka 2013, 54.)

Itsetunto ja itsevarmuus voivat vaihdella elämän eri vaiheissa. Vastoinkäymiset ja jatkuvat haasteet elämässä voivat romuttaa ihmisen itsetuntoa, mutta samaan aikaan onnistumisen tunteet ja elämässä menestyminen kasvattavat itsetuntoa. Itsetunto tai sen puute vaikuttavat siihen, millaisia ratkaisuita ihminen elämänsä aikana tekee. Huono itsetunto voi johtaa stressiin ja jatkuviin suorittamisesta koettuihin paineisiin. (Mieli julkaisuaika tuntematon a.)

Heikko itsetunto työelämässä voi johtaa konflikteihin työyhteisössä. Ihmisellä on useampi itsesuojelumekanismi, mutta perinteisimmät ovat hyökkäys ja tosiasioiden kieltäminen. Mitä heikompi itsetunto ihmisellä on, sitä voimakkaammin hän suojautuu häneen kohdistetulta kritiikiltä. Hyökkäyksellä suojautuva ihminen alkaa yleensä moittia kritiikin antajaa hänen omista virheistään ja tosiasioiden kieltäjä taas voi yksiselitteisesti todeta, että kritiikin antaja ei yksinkertaisesti tiedä mistä puhuu. Tällaiset tilanteet heikentävät kaikkien hyvinvointia työyhteisössä, ja lopputulos voi pahimmillaan olla se, ettei kukaan enää uskalla sanoa negatiivisista asioista toisilleen. (Järvinen 2018, 131–133.)

Ihminen voi kasvattaa itsetuntoaan ja saada sitä kautta lisää itseluottamusta niin ammatillisesti, kuin henkilökohtaisessakin elämässään. Itseluottamuksen kasvattaminen voi mahdollistaa uusia myönteisiä käännteitä työelämässä ja auttaa uralla etenemisessä. Itseluottamusta voi kasvattaa esimerkiksi kokeilemalla uusia asioita, rikkomalla vanhoja rutiineita, kertomalla ääneen omia ideoita ja pyytämällä palautetta. (Duunitori 2017.)

3.3 Työhyvinvointia parantavat toimenpiteet

Työntekijä voi parantaa omaa työhyvinvointiaan usein erilaisin tavoin. Tavat voivat liittyä työntekijän vapaa-aikaan tai työssä tehtäviin asioihin. Mitä itseohjautuneempi ihminen on, sitä motivoituneempi hän on myös etsimään keinoja, jonka avulla parantaa omaa työssä jaksamistaan ja hyvinvointiaan. Sisäisesti motivoitunut ja itseohjautuva ihminen pyrkii löytämään keinoja, joilla parantaa omaa suoriutustaan ja sitä kautta saa itselleen onnistumisen tunteita. (Ojala 2018, 90.)

Työntekijä voi parantaa omaa työhyvinvointiaan mm. seuraavasti:

- Vastuun ottaminen omasta hyvinvoinnista: itsensä ja oman työhyvinvoinnin johtaminen
- Osaamisen ajan tasalla pitäminen ja jatkuva kehittäminen

- Myönteisen asenteen ylläpito sekä muutoksiin sopeutuminen positiivisella asenteella
- Elämäntapatekijöiden tunnistaminen: mihin voin itse vaikuttaa?
- Työyhteisötaitojen ja muiden työelämätaitojen tukeminen.

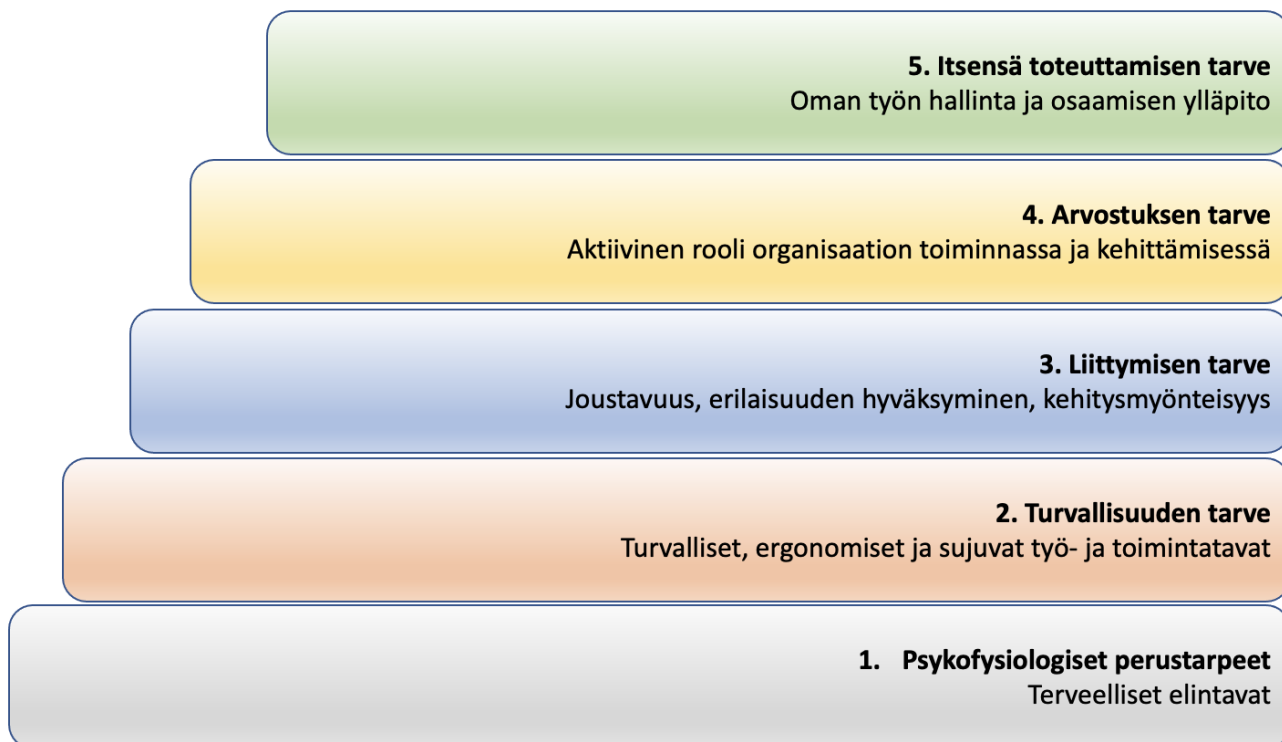
(Manka & Manka 2016, luku 2.2.)

Seuraavissa alaluvuissa perehdytään tarkemmin niihin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, joihin työntekijä itse pystyy vaikuttamaan.

3.3.1 Työhyvinvoinnin portaat

Työturvallisuuskeskus TTK on julkaissut vuonna 2009 Työhyvinvoinnin portaat – työkirjan, joka on tarkoitettu työntekijöiden omaan sekä työyhteisöjen yhteiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvoinnin portaat on jaettu kirjassa viiteen eri askelmaan. Askelmat käsittelevät työhyvinvointia nimensä mukaisesti portaittain, alhaalta ylöspäin. Jokaisella portaalla työhyvinvoinnin vastuu ja toimenpide on kerrottu sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

Alla olevassa kuvassa (kuva 4) on esitettyä työhyvinvoinnin portaiden viisi askelmaa sekä työntekijän vastuu jokaisella askelmalla.



KUVA 4. Työhyvinvoinnin portaat. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

Kuten Kauhasen (2016) työhyvinvoinnin kerroksissa, tässäkin pohjakerros ja sen vuoksi myös tärkein kerros on työntekijän psykofysiologiset perustarpeet. Tämä käsittää liikunnan, ravinnon, levon ja unen. Näiden lisäksi Työturvallisuuskeskus listaa kohtuullisuuden alkoholin käytössä, tupakoimattomuuden ja painon hallinnan. Toinen kerros, turvallisuuden tunne kattaa turvalliset ja sujuvat työ- ja toimintatavat. Näiden lisäksi portaalle kuuluu uskallus tarttua epäkohtiin, hyvät käytöstavat sekä

työntekijän vastuiden ja oikeuksien tiedostaminen sekä niiden mukaan toimiminen. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

Kolmas porras, liittymisen tarve, tarkoittaa työntekijän kykyä joustaa työssä, arvostaa erilaisuutta, suhtautua avoimesti kehittymiseen ja pitää huolta ihmissuhteista työpaikalla ja yksityiselämässä. Toiseksi ylin, neljäs porras tunnistaa työntekijän arvostuksen tarpeen. Portaan tavoitteena on auttaa rakentamaan työntekijän myönteistä minäkuvaa, kannustaa hyviin käytöstapoihin sekä siihen, että työntekijä ottaisi itse aktiivisen roolin organisaation kehittämisessä ja toiminnassa. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

Viimeinen porras, itsensä toteuttamisen tarve; tarkoittaa työntekijän luovaa toimintaa, oppimisen ja oivaltamisen iloa sekä oman työn hallinnan ja osaamisen ylläpitoa. Pelkästään näiden portaiden noudattaminen ei takaa sitä, että työntekijän työhyvinvointi paranisi ja hän alkaisi nauttia työstään. Nämä antavat kuitenkin erittäin hyvän ohjenuoran työntekijälle siinä, millainen vastuu hänellä itsellään on työhyvinvoinnin edistämässä. (Työturvallisuuskeskus 2009, 1–3.)

3.3.2 Vuorovaikutus työyhteisössä

Vuorovaikutus ja viestintä työyhteisössä on nostanut merkitystään viime vuosien aikana, jonka vuoksi työyhteisöt panostavat vuorovaikutukseen entistä enemmän aikaisemman yksisuuntaisen viestinnän sijaan. Avoin ja vuorovaikutteinen työyhteisöviestintä on yksi keino rakentaa työhyvinvointia yrityksessä. Avoimella viestinnällä ja vuorovaikutuksella on mahdollisuus lisätä luottamusta, yhteisöllisyyttä ja edistää vastuullisuutta työpaikalla. (Työturvallisuuskeskus 2016, 4, 6–7.)

Eri työpaikoilla on erilaisia tapoja hoitaa päivittäistä viestintää. Viestintä voi tapahtua kasvotusten, puhelimitse, sähköpostilla tai muilla sähköisillä yhteydenpitovälineillä. Viestinnän välineestä riippumatta tärkeintä on se, miten viestintä toteutetaan ja kuinka vastaanottaja siihen reagoi. Työntekijän tapa ilmaista itseään suullisesti, sanattomasti tai kirjallisesti vaikuttaa paljon siihen, millaisena häntä työyhteisössä pidetään. Hyvät vuorovaikutustaidot omaava työntekijä ilmaisee itseään selkeästi ja luo samalla myönteistä ja kannustavaa ilmapiiriä työyhteisöön. Vuorovaikutustaitoja on mahdollista kehittää ja oma vuorovaikutustyyli olisi hyvä tunnistaa, jotta viestiminen työyhteisössä olisi mahdollisimman selkeää ja avointa. (Rantamäki & Surakka 2013, 106; Salminen 2015, 137–139.)

Työyhteisöissä voi olla ulospäinsuuntautuneita ekstroverttejä, jotka ovat puheliaita, innostuvia ja avoimia. Ekstrovertin vastakohta, introvertti taas on pohtiva, harkitseva ja omiin ajatuksiinsa keskittyvä. Työelämässä piireet voivat korostua, kun ekstrovertti ja introvertti työskentelevät samassa työyhteisössä tai saman työprojektin parissa. Ekstrovertti voi tuoda omia mielipiteitään ilmi hyvin herkästi ja hänen mielensä voi muuttua nopeasti. Introvertti taas haluaa pohtia esiin nousutta asiaa rauhassa ja usealta eri kantilta, ennen kuin on valmis muodostamaan asiasta lopullisen mielipiteensä. Ekstrovertti voi tässä tapauksessa ärsyntyä introvertin hitaudesta, kun taas introvertti kokee kohtuutonta painostusta ekstrovertin suunnalta ja ärsyyntyy, kun ei saa keskittyä. (Ruutu & Salmimies 2014, luku 2.3.)

Toinen esimerkki erilaisista vuorovaikutustyyleistä on järjestelmällinen työntekijä ja spontaani työntekijä. Järjestelmällinen työntekijä on systemaattinen, ennalta suunnitteleva ja päättäväinen. Spontaani taas on hyvin joustava ja kaikki vaihtoehdot auki pitävä. Spontaani työntekijä saattaa aloittaa monta erilaista työtehtävää samaan aikaan, vaikka aikaisemmatkin olisivat vielä kesken. Spontaani työntekijä voi pitää järjestelmällistä työntekijää laiskana ja saamattomana, kun taas järjestelmällinen työntekijä voi ajatella, että spontaani ei tee mitään asiaa kunnolla, eikä edes välttämättä loppuun asti. (Ruutu & Salmimies 2014, luku 2.3.)

Toimivassa ja vuorovaikutteisessa työyhteisössä jokainen työntekijä voi viestiä itselleen ominaisilla tavoilla ilman, että hänet ymmärretään väärin. Vuorovaikutteinen työyhteisö mahdollistaa erilaisuuden hyödyntämisen ja toisilta oppimisen. Työyhteisöissä sallitaan erilaiset tavat viestiä ja työyhteisön jäsenet pyrkivät oppimaan toisiltaan vuorovaikutuksen ja viestinnän eri tavoista. (Ruutu & Salmimies 2014, luku 2.3.)

Kun Milleniaalit ovat astuneet työelämään, on vuorovaikutus ja viestintä kokenut suuren muutoksen. Milleniaalit ovat tottuneet viestimään ja olemaan vuorovaikutuksessa lähes koko valveaikaansa, ja tämä näkyy myös heidän tavassaan työskennellä. Työnantajilta ja esimiehiltä odotetaan, että he pitävät työntekijät ajan tasalla kaikesta, mikä liittyy työhön ja työntekijään. Jos aikaisemmin esimieheltä on siedetty käskevää ja määrävää viestintää, niin nykyisin vuorovaikutukselta vaaditaan sitä, että se on sekä avointa että molemmin puolin kunnioittavaa. (Tulgan 2016, 22–24.)

3.3.3 Muut työhön liittyvät toimenpiteet

Mitä paremmin ihminen tuntee itsensä, sitä helpompi hänen on tehdä muutoksia, jotka auttavat kehittämään hänen työhyvinvointiaan ja sitä kautta kehittymään työssä (Rantamäki & Surakka 2013, 42).

Merkittävä työhyvinvointia edistävä toimenpide on henkilökohtainen ajanhallinta työssä. Mikäli mahdollista, työt tulisi järjestää kiireellisyyden ja tärkeyden mukaan niin, että kiireellisimmät sekä tärkeimmät työt tehdään heti. Tämän jälkeen kiireellisiä ja tärkeitä tehtäviä arvotetaan sen mukaan, milloin ne tulisi saada valmiiksi. Ajanhallinta työssä auttaa hahmottamaan tehtävän työn paremmin ja sen myötä työn tuottavuus ja tehokkuus paranee. Pidemmällä aikajänteellä täsmällinen ajanhallinta auttaa alentamaan stressiä. (Rantamäki & Surakka 2013, 60–61.)

Työhyvinvointia voi parantaa työn sekä työympäristön muokkaamisella, mikäli siihen vain on mahdollisuus. Työtä voi muokata itselleen mieluisammaksi esimerkiksi opettelemalla uusia taitoja, muokkaamalla tapaa kuinka työtä tekee tai jopa paikkaa, missä työskentelee. Työtehtävästä riippuen työn muokkaus voi olla myös työaikojen uudelleen suunnittelua, työn fyysisiin kuormitustekijöihin puuttamista tai liian kuormittavaksi koettujen työtehtävien vähentämistä. Työn yksilöllinen muokkaus parantaa yleensä työntekijän kokemaa työn imua, ja tällä tavoin työssä koettu motivaatio ja hyvinvointi kasvaa. (Hakanen 2011, 84–87.)

Muita työhyvinvointia parantavia toimenpiteitä on esimerkiksi uusien asioiden opiskelu, tehtävänkierto työpaikalla tai erilaisiin kehitysprojekteihin osallistuminen (Rantamäki & Surakka 2013, 46–

49). Tehtävankierto ja erilaisiin kehitysprojekteihin ja -hankkeisiin osallistuminen osoittaa innokkuutta ja aktiivisuutta kehittyä omassa työssään, joka voi myöhemmin avata ovia jälleen uusiin mahdollisuuksiin työelämässä. Liiallisella työn muokkaamisella tai erilaisiin hankkeisiin osallistumisella voi kuitenkin olla kääntöpuolensa. Mikäli työntekijä on kokenut kuormitusta työssään aikaisemmin, ja on tämän vuoksi halunnut lähteä muokkaamaan sitä, uudet ja joskus myös ylimääräiset työtehtävät voivat rasittaa entisestään. Tällöin työntekijän tulisi arvottaa tekemänsä muokkauksen uudelleen, ja pohtia, saako hän niistä yhtä paljon, kuin itse niille antaa. (Hakanen 2011, 86–88.)

3.3.4 Työntekijän elintavat ja vapaa-aika

Ihmisen hyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu monesta eri osatekijästä. Kuten Manka (2012), Kauhanen (2016) ja Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvoinnin portaat (2009) ohjeistavat, ihmisen elintavat ovat työhyvinvoinnin perusta. Terveelliset elintavat edistävät työntekijän henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Riittävä uni torjuu stressiä ja auttaa alentamaan jo kohonneita stressitasoja. Uni auttaa palautumaan ja rentoutumaan, ja myös vapaa-ajasta saa enemmän irti levänneenä. Säännöllinen liikunta auttaa hallitsemaan stressiä, parantaa unen laatua sekä elämänhallintaa ja vaikuttaa työkykyyn positiivisesti. Hyvistä raaka-aineista koostettu ruoka, jota nautitaan säännöllisesti työpäivän aikana ja sen ulkopuolella, auttaa pitämään vireystason yllä ja sillä on yhteys työkyvyn ylläpitoon. Terveelliset ja säännölliset ruokailutottumukset auttavat painonhallinnassa, mutta etenkin työpäivien aikana niillä on lisäksi sosiaalinen vaikutus. Lounastauko antaa automaattisesti pienen hengähdys hetken kesken työpäivän, ja tällöin työyhteisön kesken tulee helpommin keskusteltua muistakin kuin työhön liittyvistä asioista. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a.)

Sähköinen kommunikaatio ja etätyö ovat yleistyneet 2010-luvulla. Etenkin 2020 vuoden alun jälkeen, Covid-19 pandemian iskiessä, etätyön määrä kasvoi valtavasti. EU-parlamentin tekemän kyselyn mukaan jopa joka kolmas ihminen on työskennellyt kotoa käsin pandemian aikana. Etätyö on sekoittanut työaika ja vapaa-aika, joka puolestaan voi aiheuttaa terveysriskejä lisäämällä työn psyykkistä kuormitusta. Etätyön lisäksi toinen kuormittava tekijä on erilaiset viestintäkanavat, kuten sähköposti, WhatsApp ja Microsoft Teams. Nämä ovat kanavia, joilla työyhteisön kesken voidaan kommunikoida helposti ja nopeasti työhön liittyvissä asioissa. Haasteet tulevat kuitenkin siinä, kun näitä kanavia käytetään työajan ulkopuolella. Esimerkiksi erilaiset WhatsApp-ryhmät, joissa jäsenet koostuvat työyhteisön työntekijöistä, voivat lähentää yhteisöä entisestään ja parantaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa. Kääntöpuolena on kuitenkin se, jos joku ryhmän jäsen laittaa ryhmään kysymyksen tai maininnan jostain työhön liittyvästä asiasta. Muut ryhmän jäsenet voivat tässä tapauksessa kokea velvollisuudekseen vastata tähän kysymykseen, vaikka he eivät sillä hetkellä olisikaan töissä. Tämä lisää työn kuormitusta ja voi aiheuttaa jopa uupumusta, sillä työntekijä voi kokea, että hänellä ei ole minkäänlaista oikeutta vapaa-aikaan. Toisaalta taas ryhmästä poistuminen voi luoda tunteen, että ei ole yhtä tiivis osa työyhteisöä, koska ei ole mukana yhteisessä viestiryhmässä. (YLE 2021.)

3.3.5 Työnantajalta saatu tuki

Työnantajalta saatu tuki edesauttaa työntekijän työhyvinvointia ja toimii samalla ennaltaehkäisevänä toimintana. Työnantajat tarjoavat usein työntekijöilleen työterveyttä edistäviä palveluita tai siihen

liittyvää muuta toimintaa. Palvelut voivat olla esimerkiksi työterveyshuoltoa, liikuntaetuja, kuntosalikäyntejä tai muita fyysistä hyvinvointia edistäviä etuja. (Manka & Manka 2016, luku 4.2; Rantamäki & Surakka 2013, 55.)

Työnantajan tarjoama työterveyshuolto on yksi tärkeä peruspilari työhyvinvoinnin kehittämistä. Työterveyshuollon tarkoituksena on mahdollistaa sellainen tuki, jolla työntekijän työkyky voidaan turvata mahdollisimman hyvin. Työterveyspalvelut ovat työturvallisuuslakiin kirjattu velvoite, mutta työnantajat itse voivat päättää palveluiden laajuuden. Työnantajan ja työterveyspalveluiden yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisyä, edesauttaa työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja auttaa parantamaan työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. (Nummelin 2008, 133; Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon d.)

Konkreettisen tuen lisäksi työterveyttä voidaan edistää työpaikalla ja työyhteisöissä avoimen keskustelukulttuurin ja vuorovaikutuksen avulla. Vuorovaikutus auttaa rakentamaan luottamusta työyhteisössä ja sen avulla voi luoda parempaa ymmärrystä erilaisten ihmisten tai toimintatapojen välillä. Kun työyhteisössä on luottamuksen ilmapiiri ja vuorovaikutus on avointa ja vapaata, on tällöin hankalatkin asiat helpompi käsitellä. (Työturvallisuuskeskus 2020, 30; Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

Työntekijän kokemana huono työhyvinvointi ja tyytymättömyys työhön liittyy useimmiten asioihin, joita työntekijä kokee työssään. Kuitenkin joskus syyt voivat olla työntekijän henkilökohtaisessa elämässä, jotka väistämättä heijastuvat näin ollen myös työhön. Vaikka työnantajan oletus on, ettei työntekijä tuo henkilökohtaisia asioitaan työpaikalle, voi se kuitenkin olla jossain tilanteissa hyvin hankalaa. Työnantajan ei tarvitse toimia työntekijän terapeuttina eikä hänen tarvitse ratkaista työntekijän henkilökohtaisen elämän ongelmia, mutta hyvä työnantaja pyrkii kuitenkin auttamaan näissä asioissa. Henkilökohtaisessa elämässään tasapainossa oleva työntekijä antaa itsestään enemmän töissä, kun työntekoon varattu aika ei mene omien henkilökohtaisten ongelmien pohtimiseen. Luottamus työntekijän ja työnantajan välillä auttaa siihen, että ongelmista uskalletaan puhua työpaikalla, eikä näin ollen asioiden kanssa tarvitse jäädä yksin. Henkilökohtaisessa elämässään haasteita kokevan työntekijän saaman avun ei tarvitse olla sairaalomaata, vaan se voi olla esimerkiksi työn sisällön muutos, jousto työajoissa tai mahdollisten työmatkojen uudelleenjärjestely. (Järvinen 2018, 39–40; Kehusmaa 2011, 33.)

4 TUTKIMUS JA TOTEUTUS

Tutkimuksen avulla haluttiin vastaus siihen, kuinka tärkeänä Yritys X:n myymälöissä työskentelevä henkilökunta pitää työhyvinvointiaan, mitkä asiat heidän mielestään vaikuttavat heidän omaan työhyvinvointiinsa sekä kuinka paljon he todellisuudessa voivat itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen lopputulosten toivottiin luovan lisää ymmärrystä myymälähenkilökunnan ja esimiestäsoilla toimivan henkilöstön välille, parantamaan työntekijän kokemusta omasta työhyvinvoinnista sekä antamaan esimiehille lisää keinoja edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyön tutkimusosio on toteutettu kvalitatiivisesti, eli laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen. Kvalitatiivisella tutkimuksella on yleensä tavoite ymmärtää, selittää tai tulkita jotain ilmiötä (Pitkäranta 2014, 33).

4.1 Tutkimuskohde ja toimeksiantaja

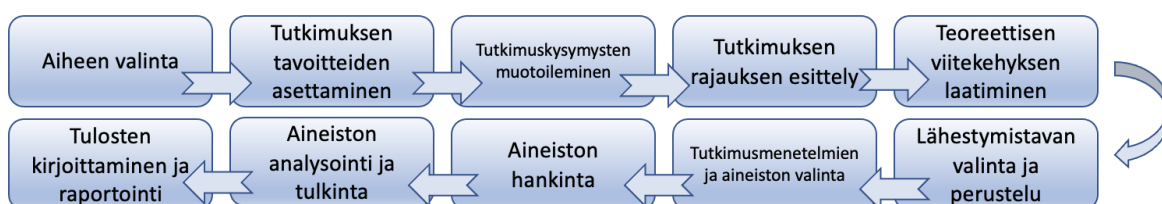
Tutkimus on toteutettu suomalaiselle ICT-alan suuryritykselle. Yrityksellä on yli 2,8 miljoonaa asiakasta ja yrityksen päämarkkina-alue on Suomi ja Viro. Yrityksen palveluksessa työskentelee yhteensä yli 5000 henkilöä.

Muut tässä kappaleessa käsiteltävät asiat ovat salattu, sillä tiedot ovat tarkoitettu vain toimeksiantajan käyttöön.

4.2 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivisella, eli laadullisella, tutkimusmenetelmällä on tarkoitus pyrkiä ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta, ja sen avulla on tarkoitus saada vastaukset kysymyksiin ”miksi?” ja ”miten?”. Laadullisen tutkimusmenetelmän avulla saatujen tulosten tarkoitus on lisätä ymmärrystä ja mahdollistaa erilaisia tulkintoja, joilla tutkimusongelma voidaan ratkaista. Onnistuneen laadullisen tutkimuksen sekä siitä saatujen luotettavien tulosten lähtökohtana on luottamus tutkijan ja tutkimuskohteena olevan henkilön, tai henkilöiden, välillä. Laadullinen tutkimus tehdään yleensä henkilökohtaisesti haastattelemalla tai havainnoimalla tutkimuskohdetta, joten tutkimuskohteena olevan henkilön täytyy pystyä luottamaan tutkijaan sekä siihen, että häneltä saatu tieto käsitellään sovitulla tavalla. Tutkijan täytyy olla kiinnostunut tutkimuksen kohteena olevan henkilön kokemuksista, ajatuksista ja niistä merkityksistä, joita tutkimuksen kohteena olevalle asialle annetaan tutkimuskohteena toimivan henkilön toimesta. Tutkijan täytyy pystyä säilyttämään neutraali asema, sekä viestimään, että hän haluaa tutkimuksellaan parhaan mahdollisen lopputuloksen tutkimuksen kohteena oleville henkilöille. (Juuti & Puusa 2020, 12–13; Pitkäranta 2014, 13–15.)

Alla olevassa kuvassa (kuva 5) on havainnollistettu sitä, kuinka laadullinen tutkimus etenee.



KUVA 5. Laadullisen tutkimuksen tutkimusprosessi. (Mukaiillen Juuti & Puusa 2020, 11.)

Kun olimme toimeksiantajan kanssa päättäneet aiheen mitä opinnäytetyöni käsittelee, pohdin hetken työn toteutusta ja sitä, olisiko minun kannattavampaa lähteä toteuttamaan työ kvalitatiivisesti vai kvantitatiivisesti. Tutustuin perusteellisesti kumpaankin tutkimusmenetelmään ja vertailin menetelmiä sillä näkökulmalla, kummalla tavalla toteutettuna työ antaa paremman tuloksen ja konkreettiset vastaukset tutkimuskysymyksiin. Päädyimme yhdessä toimeksiantajan kanssa siihen, että työ toteutetaan laadullista menetelmää käyttäen. Päätös oli lopulta selkeä, sillä koimme, että laadullisen tutkimuksen avulla minulla on mahdollisuus saada tarkemmat ja syvällisemmät vastaukset, koska voin kerätä tutkimusaineiston haastatteluilla. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä minun olisi ollut mahdollisuus saada isompi määrä vastauksia, mutta kyseisellä tutkimusmenetelmällä saadut tulokset eivät olisi olleet niin tarkkoja. Niiden perusteella olisi ollut hankalampi antaa suoria vastauksia tutkimuskysymykseen siitä, kuinka paljon työntekijä itse voi vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Vastaukset olisivat voineet kertoa hyvin nykytilan, mutta niiden avulla ei olisi voinut tässä tapauksessa selvittää tilannetta syvällisemmin. Laadullisen tutkimuksen haastatteluista saatujen konkreettisten vastausten avulla työn tilaaja pystyy hyödyntämään kerättyä tietoa suoraan sellaisenaan tai tekemään itse jatkotutkimuksia, mikäli näkee sen tarpeelliseksi. Toimeksiantaja saa kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä myös paremmin tietoa siitä, miten työntekijät arvottavat omaa työhyvinvointiaan.

4.2.1 Teemahaastattelu

Laadullisella tutkimusmenetelmällä aineistoa voidaan kerätä yksilö- tai ryhmähaastatteluilla, havainnoimalla tai keräämällä tutkittavasta asiasta erilaisia dokumenttiaineistoja. Aineistonkeruumenetelmiä voi yhdistää, mutta tärkeintä on, että vastauksista saadaan selville tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden todellisia kokemuksia ja mielipiteitä. Haastattelu on yleisin tapa kerätä aineistoa, sillä haastatteluiden avulla tutkija pystyy parhaiten selvittämään haastateltavien ajatuksia, kokemuksia sekä motivaatiota tutkittavasta ilmiöstä. (Juuti & Puusa 2020, 13; Pitkäranta 2014, 90.)

Tämän työn aineisto on kerätty yksilöhaastatteluilla. Erilaisia haastattelutyyplejä on strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu tai teemahaastattelu. Haastattelutyypeistä valitsin teemahaastattelun. Teemahaastattelu on hyvin vapaamuotoinen ja joustava tapa toteuttaa haastattelu. Teemahaastattelu etenee ennakkoon valittujen teemojen ja niitä koskevien tarkentavien kysymysten mukaisesti. Teemahaastattelussa voidaan olettaa, että haastateltavat tietävät tutkittavan asian ja heillä on kokemusta siitä. Teemahaastattelussa haastattelun lähtökohdat on päätetty etukäteen ja tutkija ohjailee kysymyksillään haastattelun kulkua. Etukäteen valittu teema perustuu yleensä jo tutkimuksesta tiedettyyn tietoon eli kerättyyn teoriaan. Haastattelun onnistumiselle tärkeää on se, että haastattelija on itse perehtynyt aiheeseen ja hänellä itsellään on riittävä ymmärrys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä sekä sen taustoista. (Juuti & Puusa 2020, 107–109; Pitkäranta 2014, 90, 93.)

Haastattelutyylinä teemahaastattelu sopi mielestäni alusta alkaen parhaiten haastattelutyyliksi. Pystyin tekemään teemaan sopivat kysymykset teoreettisen viitekehyksen pohjalta siten, että kysymyksistä saatujen vastausten sekä teoreettiseen viitekehykseen vertaamalla minun oli mahdollisuus saada vastaukset tutkimuskysymyksiin. Teeman suunnittelussa auttoi se, että itse työskentelen toimeksiantajan palveluksessa ja tiedän sen vuoksi tapoja, millä toimeksiantaja edesauttaa työntekijöidensä työhyvinvointia ja kuinka korkealle organisaatio arvottaa työntekijöidensä hyvinvoinnin. Teemaan sopivat kysymykset hahmottuivat teoriaosuuden valmistuttua. Halusin että kysymykset

ovat mahdollisimman avoimia ja sellaisia, että ne antavat haastateltavalle mahdollisuuden kertoa asiasta täysin omin sanoin. Haastattelussa etuna oli se, että pystyin itse haastattelijana pyytämään heti mahdollisia tarkennuksia haastateltavien vastauksiin, oikaisemaan mahdollisia väärinkäsityksiä sekä palaamaan edelliseen kysymykseen, mikäli koin, että vastaus ei sivunnut kysyttyä kysymystä (Pitkäranta 2014, 91).

4.2.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyön aineisto kerättiin haastattelemalla toimeksiantajan työntekijöitä. Kun päätös opinnäytetyön aiheesta oli tehty, kerroin siitä omassa työpaikassani ja tiedustelin alustavasti kollegoideni kiinnostusta aihetta kohtaan. Halusin tällä tavoin alkaa kartoittamaan hyvissä ajoin mahdollisesti kiinnostuneita henkilöitä haastatteluihin, jotta saisin työhöni mahdollisimman monipuolisia ja rehellisiä vastauksia. Lopulliset haastateltavat valitsin aikaisemmin aiheesta kiinnostuneiden henkilöiden joukosta. Olin yhteydessä haastateltaviin henkilökohtaisesti ja tiedustelin, vieläkö he ovat kiinnostuneita aiheesta. Jokaiselle osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja heillä oli mahdollisuus vetäytyä projektista milloin tahansa. Onnekseni tällaista tilannetta ei tapahtunut, ja tiesin saavani haastateltaviksi luotettavaa, asiasta kiinnostuneita henkilöitä.

Joulukuussa 2020, kun haastattelukysymykset olivat valmiita, otin haastattelut puheeksi toimeksiantajan kanssa. Mietimme yhdessä toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa kannattavimpia sekä vastuullisia tapoja toteuttaa haastatteluja, sillä Suomen ja koko muun maailman muuttanut Covid-19 pandemia muutti hieman alkuperäisiä suunnitelmia haastatteluiden toteutuksesta. Alun perin minun oli tarkoitus pitää yksi tai kaksi haastattelupäivää, joiden aikana olisin käynyt haastattelemassa henkilöt suoraan kasvotusten heidän toivomassaan paikassa, työpaikallaan tai esimerkiksi kahvilassa. Nyt kuitenkin haastattelut piti hoitaa joko Teamsin kautta etänä tai kasvotusten turvavälejä noudattaen. Covid-19-tilanteen vuoksi haastateltavien määrää jouduttiin hieman laskemaan. Alkuperäisen suunnitelman mukaisesti haastateltavat oli tarkoitus valita usean eri kaupungin työntekijöistä, mutta nyt päädyimme toimeksiantajan kanssa siihen, että haastattelemme vain lähialueiden työntekijöitä. Haastattelut toteutettiin alkuperäisen suunnitelman mukaan yksilöhaastatteluina. Toinen vaihtoehto haastatteluiden toteutukseen olisi ollut ryhmähaastattelu, mutta koin, että yksilöhaastattelun avulla pystyin saamaan haastateltavilta rehellisempiä vastauksia ja haastateltavien anonymiteetti säilyisi paremmin.

Haastattelutilanteen tulisi olla haastateltavalle rento ja miellyttävä kokemus. Mikäli haastateltavalla ei ole kokemusta haastatteluista, häntä voi jännittää jo itse tilanne, puhumattakaan siitä, että haastattelut tallennetaan. Haastattelutilanteessa haastattelijan tulisi pystyä luomaan luottamus haastateltavaan sekä viestimään, että haastattelussa ei ole oikeita tai väärä vastauksia. (Juuti & Puusa 2020, 103.) Ennen haastatteluja mietin paljon tätä, kuinka saan haastatteluista mahdollisimman luonnollisia ja haastateltaville rentoja tilanteita. Alkuperäinen suunnitelma oli tavata haastateltava etukäteen kasvotusten, jolloin olisin voinut kertoa hieman itsestäni, opinnäytetyön taustasta, sekä syistä miksi valitsin tämän aiheen. Rauhalliset kahvihetket muuttuivat kuitenkin tapauksesta riippuen joko etäkahviksi Teamsissa tai rauhallisiksi muutaman minuutin mittaiseksi jutusteluiksi puhelimesta, ennen kun tapasimme haastatteluissa.

Haastattelut tehtiin vuonna 2021 viikoilla 2 ja 3. Haastattelupaikaksi valikoitui toimeksiantajan neuvottelutilat. Haastattelu-aika oli sovittu haastateltavien kanssa viikko etukäteen ja siihen oli varattu reilusti aikaa jokaista haastateltavaa kohden. Pyrin tekemään haastattelutilanteesta mahdollisimman rennon ja sellaisen, että haastateltavalla oli luonteva ja luottavainen olo. Tällä halusin varmistaa sen, että haastateltava pystyy olemaan minulle mahdollisimman rehellinen kertoessaan omia mielipiteitään. Halusin myös varmistaa, ettei haastateltavien tarvitse miettiä esimerkiksi sitä, kuulevatko kollegat mitä juttelemme tai vastaako haastateltava minulle kysymyksiin olettaen, mitä vastauksia haluan kuulla. Haastattelun aluksi kerroin, että kysyn kysymykset alun perin suunnitellussa järjestyksessä, mutta haastateltavalla on mahdollisuus pyytää kysymykseen tarkennusta, palata edelliseen kysymykseen tai jopa jättää vastaamatta kysymykseen, mikäli se ei tunnu luontevalta.

Hyvän haastattelutavan mukaisesti (Pitkäranta 2014, 91), jokainen haastateltava sai mahdollisuuden tutustua kysymyksiin hyvissä ajoin ennen haastatteluja. Haastateltavat tiesivät jo haastatteluista sovittaessa, mitä varten haastattelut järjestetään ja mihin käyttöön heidän vastauksensa tulevat. Haastateltaville kerrottiin haastatteluista sovittaessa, että kaikki vastaukset käsitellään nimettömästi siten, että niitä ei pysty yksilöimään. Olemalla avoin haastatteluiden käytöstä ja käsittelytavasta halusin varmistaa sen, että haastateltavat ovat motivoituneita osallistuessaan siihen.

Haastattelu piti sisällään 14 kysymystä (Liite 2). Kysymykset oli aseteltu neljään eri kategoriaan niin, että jokaisen kategorian kysymykset liittyivät toisiinsa. Tällä halusin varmistaa, että haastateltavan keskittyminen pysyi aina kysytyssä ja keskusteltavassa aiheessa. Ensimmäinen kategoria (kysymykset 1–6) liittyi yleisesti työhyvinvointiin; siihen kuinka haastateltava kokee työhyvinvoinnin ja millaisia mahdollisia muutoksia hänen työhyvinvoinnissaan on ollut edellisen kuuden kuukauden aikana. Toinen kategoria (kysymykset 7 ja 8) keskittyi siihen, kuinka työntekijä edistää omaa työhyvinvointiaan ja tietääkö hän millä tavoin työnantaja tukee sitä. Kolmas kategoria (kysymykset 9–12) käsittelivät työntekijän kokemuksia hyvästä ja huonosta työhyvinvoinnista sekä siitä, miten tilanteet ovat vaikuttaneet häneen. Viimeinen kategoria (kysymykset 13 ja 14) koski sitä, mitä tietoa työntekijä itse tarvitsee, jotta voisi kehittää itsenäisesti työhyvinvointiaan ja millaista tietoa hän toivoi työnantajan saavan asiasta, jotta työnantaja voisi tukea työntekijän työhyvinvointia jatkossa paremmin.

Tarkoitukseni oli tehdä jokaisesta kysymyksestä mahdollisimman avoin ja sellainen, että haastateltavalla oli mahdollisuus vastata kysymykseen juuri niin kuin hän itse ajattelee. Kysymykset esitettiin haastateltaville niin, että hänellä oli mahdollisuus tarkentaa kysymystä, mikäli koki sen epäselväksi tai ei osannut suoraan vastata siihen. Haastattelutilanteissa pyrin olemaan itse mahdollisimman paljon johdattelematta kysymyksiä tai niistä saatuja vastauksia. Mikäli halusin johonkin kysymykseen tarkennusta, pyysin sitä, mutta niin että haastateltavalla itsellään oli mahdollisuus kertoa, millaisen tarkennuksen hän haluaa antaa. Haastateltavalla oli mahdollisuus kieltäytyä tarkentamasta vastaustaan, mikäli hän koki sen liian henkilökohtaiseksi. Haastateltaville annettiin haastattelun lopuksi mahdollisuus tarkentaa jo annettua vastausta, tai kertoa vapaasti esille nousseita ajatuksia tai mielipiteitä.

Tutkimusta varten haastateltiin viittä henkilöä. Haastateltavien määrä olisi voinut olla hieman isompi, mikäli Covid-19 ei olisi estänyt matkustusta eri kaupunkeihin. Haastattelut haluttiin kuitenkin suorittaa pääsääntöisesti kasvotusten, joten Teamsin kautta suoritettuja haastatteluja haluttiin välttää

viimeiseen asti. Opinnäytetyössä käsiteltävä aihe huomioon ottaen, viisi haastateltavaa tuntui kuitenkin riittävältä määrältä. Mikäli tutkimuksesta olisi haluttu tehdä laajempi, tai sen tarkoitus olisi ollut kehitysprojekti tutkimuksen sijaan, olisi haastateltavien suurempi määrä ollut tällöin tarpeen. Samoin siinä tapauksessa, mikäli tutkimusta ei olisi suoritettu yhdelle toimeksiantajalle, olisi haastateltavien määrän täytynyt olla suurempi, jotta tuloksista olisi voitu päätellä eri alojen merkitys tuloksien analysoinnissa. Kananen (2015, 146) kertoo, että laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien riittävää määrää ei voida etukäteen määritellä. Pitkäranta (2014, 98) puolestaan toteaa, että laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien määrä ei ole se mikä ratkaisee. Tärkeintä on, että haastateltavilla on tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tietoa ja kokemusta.

Kaikki haastateltavat toimivat Yritys X:n palveluksessa myymälässä. Kolme haastateltavista (60 %) toimi myyjänä ilman alaisia ja kaksi (40 %) heistä myymäläpäällikkönä, joilla on yhteensä 12 omaa alaista (keskiarvo 6). Haastateltavat olivat sekä miehiä (60 %) että naisia (40 %), iältään 24–33-vuotiaita. Haastateltavat ovat olleet haastatteluhetkellä töissä eri Yritys X:n myymälöissä 6kk-8 vuotta. Haastateltavista kolme (60 %) työskenteli haastatteluhetkellä myymälässä kokoaikaisesti ja kaksi (40 %) osa-aikaisesti. Kolme haastateltavaa (60 %) opiskelee töiden ohella.

4.2.3 Aineiston käsittely ja sisällönanalyysi

Opinnäytetyön haastattelut nauhoitettiin puhelimen nauhurilla. Haastattelun nauhoitus oli luonnollinen valinta, sillä haastattelut haluttiin tallentaa mahdollisimman autenttisessa muodossa. Nauhoitettussa haastattelussa ei tarvitse miettiä mahdollisten kirjoitusvirheiden vuoksi tulevia väärinymmärryksiä, ja kysymysten sekä vastausten täydentäminen tulee helpommin kuin kirjoittamalla. Haastatteluissa säästyä aikaa, kun keskustelut tallennettiin eikä välissä kirjoitettu vastauksia ylös.

Haastatteluvastaukset litteroitiin. Litterointi tarkoittaa erilaisten tallenteiden muuttamista tekstimuotoon niin, että niitä voidaan käsitellä manuaalisesti erilaisilla analysointimenetelmillä (Kananen 2015, 160–161). Tämän tutkimuksen litterointitasoa katsottiin olevan riittävä, kun litterointi tapahtuu yleiskielisenä litterointina, eli esimerkiksi täytesanoja ja äännähdyksiä ei sisällytetä tekstimuotoon. Litteroin vastaukset haastatteluiden jälkeen mahdollisimman nopeasti, jotta itse haastattelutilanne oli vielä hyvin mielessäni. Litteroin haastattelut niin, että kuuntelin ensin tallenteen ja kirjoitin vastaukset ylös. Tämän jälkeen kuuntelin tallenteen uudelleen ja tein tarvittavia tarkennuksia litterointiin. Lopuksi kuuntelin vielä haastattelun kertaalleen läpi, ja mikäli mielestäni litterointi täsmäsi hyvin nauhoitetta, siirryin seuraavaan haastateltavaan ja hänen tallenteeseensa. Tällä tavoin halusin varmistaa, että olen litteroinut haastattelut mahdollisimman oikein ja niin, että en muuta haastattelun sisältöä oleellisesti jättämällä jotain kirjoittamatta.

Haastatteluiden sisällön analyysi on toteutettu teoriaohjaavasti. Sisällön analyysin tarkoitus on järjestää kerätty aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon, jonka jälkeen aineistoa on helpompi hyödyntää. Analyysin tavoite on, että tutkija pääsee onnistuneisiin tulkitoihin ja löytää aineistosta merkittävät seikat. (Juuti & Puusa 2020, 143–145.) Teoriaohjaava sisällönanalyysi tarkoittaa sitä, että aineistoa tarkastellaan teorian kautta ja niin, että aineistosta pyritään löytämään yhtäläisyyksiä jo kerättyyn teoria-aineistoon. Teorian käyttö voi helpottaa aineiston tulkintaa ja auttaa ymmärtämään keskeisiä käsitteitä paremmin. (Kananen 2015, 175.) Tässä tutkimuksessa sisällön analysoinnin

apuna käytettiin käsitekarttaa. Haastateltavien henkilöiden vastauksista haluttiin löytää yhteneväisyyksiä ja tämä onnistui parhaiten erillisen käsitekartan avulla. Käsitekarttaan luotiin erilaiset värikoodit, jotka auttoivat vastausten käsittelyssä ja yhteneväisyyksien löytämisessä.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kvalitatiivinen tutkimus on joustava tutkimusmenetelmä, mutta tämän vuoksi myös altis virheille. Virheitä voi tulla esimerkiksi tutkijan tulkinnoissa analyysia kohtaan ja väärissä johtopäätöksissä. Tämän lisäksi käsiteltävä teoreettinen aihe voi olla virheellistä. Opinnäytetyön luotettavuutta täytyy arvioida heti tutkimusprosessin alussa. (Kananen 2015, 341–342.)

Laadullisen tutkimusmenetelmän luotettavuutta arvioidaan työn edetessä seuraavasti:

- Tutkitaanko oikeita asioita?
- Onko aineistonkeruumenetelmien mittarit kunnossa?
- Onko teoreettinen viitekehys ja aineiston analyysimenetelmät oikeat?
- Ovatko tutkimuksesta saadut tulokset luotettavia?

(Kananen 2015, 356.)

Pohdin opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä jo heti, kun teimme toimeksiantajan kanssa päätöksen, että teen opinnäytetyöni heille. Tiesin, että toimeksiantajalla on omat toiveet työn toteutukseen sekä aiheen valintaan liittyen, mutta olen erittäin tyytyväinen siihen, kuinka paljon minulla itselläni on ollut mahdollisuus vaikuttaa asiaan. Olen saanut itse päättää lopulliset tutkimuskysymykset, teorian viitekehysten sekä haastattelukysymykset. Toimeksiantajan puolelta olen saanut kehitysehdotuksia, mutta nämä olen kokenut vain ja ainoastaan positiivisina ehdotuksina, en missään nimessä painostuksena.

Toimeksiantajan yhteyshenkilöllä oli mahdollisuus tutustua työhön ja sen edistymiseen aina halutesaan. Sain työn edetessä toimeksiantajan edustajilta kehitysehdotuksia työhön liittyen, mutta sovimme, että mahdolliset muutokset ovat täysin oman päätökseni takana, haluanko tehdä niitä vai en. Kananen (2015) suosittaa, että työn edetessä se annettaisiin välillä luettavaksi tiedonantajalle. Tutkimuksen luotettavuus voi kuitenkin vaarantua siinä vaiheessa, mikäli tiedonantaja ei ole tyytyväinen tutkimuksesta saataviin tuloksiin. (Kananen 2015, 354.)

Opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen tulisi perehtyä hyvin, jotta niin sanotulta harmaalta tieltä vältyttäisiin. Teoriaa tarkastellessa tulisi tutkijan esittää itselleen seuraavat kysymykset: Mitkä teoriat liittyvät tai tukevat tutkimusongelmaa ja kuinka ne liittyvät siihen? Millaisia aikaisempia tutkimuksia aiheesta on kirjoitettu? Mitä aiheen menetelmistä on kirjoitettu? (Kananen 2015, 32.) Opinnäytetyössä käytettävien teorialähteiden luotettavuutta tarkastelin useasta eri näkökulmasta. Käytin lähteenä arvostettujen, pitkään alaa tutkineiden kirjailijoiden kirjoja, päivitettyjä verkkolähteitä sekä virallisten tahojen julkaisemia teoksia aiheesta kirjallisessa ja sähköisessä muodossa. Lähteet pyrin valitsemaan niin, että ne ovat suurelta osin alle viisi vuotta sitten julkaistuja teoksia. Osa julkaisuista on vanhempia, mutta sellaisia, joita hyödynnetään edelleen esimerkiksi työhyvinvoinnin suunnittelussa. Aikaisempiin tutkimuksiin perehdyin Theseuksessa, Finnan tutkimustietokannassa sekä Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen teettämien tutkimusten avulla.

Opinnäytetyössä haastatellut henkilöt ovat tulleet minulle tutuiksi työni kautta. Ennen haastatteluita halusin korostaa haastateltaville, että heidän kertomansa vastaukset jäävät vain minun tietooni ja toivon saavani heiltä niin rehelliset vastaukset kuin vain mahdollista. Vaikka haastateltavat tiesivät jo haastatteluita sovittaessa, että tulen nauhoittamaan keskustelun, kävin tämän kuitenkin heidän kanssaan läpi vielä uudelleen ennen kuin haastattelu aloitettiin. Kerroin lisäksi, että litteroin itse haastattelun kirjalliseen muotoon ja tiedostot tullaan säilyttämään ainoastaan minun hallinnassani. Haastatteluaineistot sovittiin hävitettävän sitten, kun opinnäytetyö on kirjattu valmiiksi.

Opinnäytetyölle ei katsottu kohdeorganisaation puolelta tarvetta hakea tutkimuslupaa, sillä aineiston keruu tapahtui pelkästään haastatteluilla. Työssä ei hyödynnetty Yritys X:n voimavaraindeksimitauksia, joka on neljännesvuosittain järjestettävä kvantitatiivinen tutkimus. Tämä työ haluttiin toteuttaa täysin uudenaikaisena tutkimusmuotona. Tutkimuksessa ei myöskään käsitelty mitään Yritys X:n salattuja tietoja eikä yrityksen toimintatapoja.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä osiossa käsitellään haastatteluaineistosta saadut tutkimustulokset. Tutkimuksen tulosten raportointi on esitetty samassa järjestyksessä kuin ne on haastateltaville esitetty. Haastattelukysymykset löytyvät työn liitteestä 2. Tutkimuskysymyksien avulla haluttiin selvittää, kuinka Yritys X:n myymälässä työskentelevät henkilöt kokevat työhyvinvoinnin; millainen merkitys työhyvinvoinnilla on heille, mitkä asiat heidän työhyvinvointiinsa vaikuttaa sekä kuinka he ovat käsitelleet hyvää ja heikkoa työhyvinvointiaan.

Haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi haastateltavat ovat tässä raportoinnissa henkilö A, henkilö B, henkilö C, henkilö D sekä henkilö E. Henkilöt A, D ja E toimivat myyjinä ja B ja C myymäläpäällikköinä.

5.1 Työhyvinvointi yleisesti

Tutkimuksen ensimmäinen kysymyskategoria koski haastateltavien omia mielipiteitä ja kokemuksia heidän kokemastaan työhyvinvoinnista Yritys X:n palveluksessa. Tässä osiossa haluttiin selvittää, kuinka tärkeänä haastateltavat pitävät työhyvinvointiaan, kenellä heidän mielestään on vastuu työhyvinvoinnin toteutuksessa ja millainen heidän kokemuksensa työhyvinvoinnista on edellisen puolen vuoden aikana ollut.

Kysymyksillä haluttiin selvittää haastateltavien työhyvinvoinnin historiaa sekä kerätä tietoa siitä, millaisena haastateltavat kokevat työhyvinvoinnin. Kysymysten avulla haastateltavat oli tarkoitus laittaa pohtimaan työhyvinvointia sekä sen historiaa täysin omasta näkökulmastaan. Kysymysten 4 ja 5 oli tarkoitus toimia ohjaavina kysymyksinä, joissa haastateltava joutui miettimään omaa osuuttaan työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Kysymys 1: Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle?

Kaikki haastateltavat vastasivat, että työhyvinvointi on erittäin tärkeä osa työssä viihtymistä sekä osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Henkilöt A, C ja E perustelivat vastaustaan sillä, että etenkin koko-aikaista työtä tekevät työntekijät viettävät arkipäivistään yhden kolmasosan vuorokaudesta töissä, joten työhyvinvointi on suoraan verrannollinen työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Henkilö E kuvasi asiaa seuraavasti:

Minun mielestäni työhyvinvointi on hyvinvointia yleisesti ottaen. Olemme noin kahdeksan tuntia päivästä töissä, niin se (työhyvinvointi) merkitsee lyhyesti sanottuna sitä, että minulla on asiat hyvin töissä ja vapaa-ajalla.

Vastauksissa korostui tämän lisäksi työhyvinvoinnin vaikutus elämän tasapainoon yleisesti ja työn kuormittavuuden vaikutukseen vapaa-ajalla.

Työhyvinvointi on tosi iso osa työtä. Se on todella tärkeä asia sen takia, että se vaikuttaa niin paljon omaan fiilikseen. Kun työssä voi hyvin, niin silloin voi myös kotona hyvin. Sama toisin päin. Työhyvinvointi on todella tärkeä asia minulle, koska vietän töissä niin paljon aikaa.

Henkilö B kertoi, että työn täytyy olla sellaista, että se mahdollistaa levon vapaa-ajalla niin, ettei silloin tarvitse miettiä kotona ollessaan työasioita eikä työstä koettu stressi vaikuta vapaa-aikaan. Hän kuvaili asiaa seuraavanlaisesti:

Työhyvinvointi on sellaista, että pysyy balanssi töiden ja vapaa-ajan kanssa. Se mitä olen itse miettinyt työvuosieni aikana, on että silloin kun et jaksa tehdä mitään töiden ulkopuolella ja olet stressissä, niin se vaikuttaa työhyvinvointiin. Koen että minulla täytyy olla sellainen työ, joka sallii myös levon.

Henkilö D kertoi, että on työssään motivoitunut, kun kokee hyvää työhyvinvointia ja henkilö C kertoi työhyvinvoinnin kokemusten vaikuttavan osaltaan myös työpaikan vaihtoon tai uuden työpaikan valintaan.

Kysymys 2: Mitä etua sinulle on työhyvinvoinnistasi huolehtimisessa?

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen parantaa heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Haastateltavat kertoivat, että kun he huolehtivat itse työhyvinvoinnistaan parhaaksi katsomillaan keinoilla, he ovat työssään tehokkaampia ja vapaa-ajallaan energisempiä. Haastateltavat kertoivat myös, että työhyvinvoinnin ollessa hyvä, he ovat sitoutuneempia työntekijöitä ja työn tekeminen tuntuu haastavammisakin olosuhteissa mielekkäältä, kun kokonaisuus on kunnossa. Haastateltavat kuvailivat työhyvinvoinnista huolehtimista seuraavanlaisesti:

Oma jaksaminen on tietynlainen kokonaisuus eli jos siviilissä on haastavaa niin se vaikuttaa työhön ja toisinpäin. Työhyvinvointi antaa mahdollisuuksia ja resursseja vapaa-aikaan ja lähipiiriin siellä puolella. Jotta voin huolehtia ja vastata omasta perheestäni, niin ensin täytyy oman jaksamisen olla kunnossa. Jos oma jaksaminen on huono niin et voi huolehtia muista. Sama pätee töissä ja vapaa-ajalla.

Se on niin iso osa ajasta, mitä ihminen viettää työssä. Kun työhyvinvoinnista huolehditaan ja mietitään, miten sitä voidaan parantaa, niin ihminen eli minä voin paremmin kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvoinnista huolehtiminen vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin mikä on itselle todella tärkeää.

Jos oman hyvinvoinnin ja jaksamisen kanssa ongelmia, et myöskään voi olla tehokas töissä, energiatasot ovat huonot ja muuten olet väsynyt tai on henkistä huonoa oloa, niin ei voi keskittyä töihin. Kun olet töissä niin voit keskittyä työhön täysillä ja sitten taas vapaa-ajalla voit keskittyä täysin siihen. Koko elämä ei pyöri työn ympärillä.

Kysymys 3: Kenellä on mielestäsi suurin vastuu työhyvinvoinnistasi? Perustelee.

Tämän kysymyksen vastaukset jakautuivat niin, että kaksi vastaajaa, A ja B olivat sitä mieltä, että suurin vastuu on esimiehellä ja kolme sitä, että suurin vastuu on työntekijällä itsellään. Esimiehen vastuuta perusteltiin näin:

Oman kokemuksen myötä sanon, että kaikkien vastuulla, mutta eniten esimiehen. Esimiehen täytyy huolehtia, että jos näkee vaikka kiusaamista tai huomaa että joku ei voi hyvin, niin ympäristö on sellai-

nen, että siitä uskaltaa sanoa eikä itse katso asiaa läpi sormien. Esimies on vastuussa siitä, että millainen ympäristö on. Jos asiat annetaan mennä läpi sormien ja ei puututa työhyvinvoinnin asioihin, niin silloin se yleensä johtuu esimiehestä. Toisen huonoa hyvinvointia ei välttämättä huomaa, mutta esimiehen vastuulla on luoda sellainen ympäristö, että työntekijä uskaltaa sanoa asiasta ja keskustella siitä. Esimies toimii esimerkkinä esim. avaamalla keskustelun.

Suurin vastuu meidän työympäristössämme on esimiehellämme. Hän on se, kuka on meidän lähiesimiehemme ja ainoa paikan päällä. Hän näkee päivittäin, miten täällä voidaan ja pystyy vaikuttamaan siihen paremmin kuin kukaan yksittäinen työntekijä. Jos meillä myyjillä on joku asia, mikä vaatisi meidän mielestämme korjaamista niin esimies on se, kenelle meidän kuuluu puhua.

Kolme muuta haastateltavaa perustelivat vastauksensa lähes identtisesti. Heidän mielestään vastuu työhyvinvoinnista on työntekijällä itsellään, koska kukaan muu ei voi tietää, mitä hän oikeasti ajattelee.

Ehdottomasti mulla itselläni. Ei siihen kukaan muu voi suuremmin vaikuttaa. Jos koen, että joku muu tekee minulle hankalaa oloa töissä, niin vastuu asian esille nostamisesta on minulla. Joissain tilanteissa ei asiasta aina uskalla sanoa, mutta silti koen, että päävastuu asiassa on minulla itselläni.

Minulla itselläni, koska loppupeleissä minä itse pystyn tekemään valintoja, kuinka hyvin minä voin. Muut henkilöt antavat työhyvinvointiin ärsykeitä, joihin itse reagoin. Roolitus työhyvinvoinnissa menee mielestäni näin: läheisimmillä työkavereilla ja esimiehellä on periaatteessa merkitystä siinä. Jos joku henkilö merkittävästi huonontaa työilmapiiriä, sillä on mahdollisesti vaikutuksia työhyvinvointiin. Koen silti, että se on itsestä kiinni.

Työntekijällä eli yksilöllä itsellään. Esimies tai työnantaja harvoin pystyy näkemään kokonaisuutta niin hyvin, että siitä pystyisi varsinkaan ottamaan vastuuta. Näen työhyvinvoinnin samana asiana kuin oman jaksamisen yleisesti. Työnantaja, työnantajan edustajat ja työkaverit on aina yksilön ulkopuolisia ihmisiä. He pystyvät antamaan suuntaviivoja ja työvälineitä ja tukea, mutta ei siitä vastuuta voi muille antaa.

Kysymys 4: Mieti työhyvinvointiasi edellisen puolen vuoden ajalta. Onko siinä ollut muutoksia? Osaatko sanoa, mitkä asiat muutokseen on vaikuttanut?

Jokainen haastateltava vastasi, että tavalla tai toisella heidän kokema työhyvinvointi on muuttunut edellisen puolen vuoden aikana (heinäkuu 2020 – tammikuu 2021). Kaksi haastateltavaa nostivat esiin työn kausiluontoisuuden sekä sen, että resurssit työyhteisössä ovat olleet kyseisellä ajanjaksoilla liian vähäiset.

Jonkun verran on ollut muutoksia. Suurimmat asiat liittyvät siihen, miten meillä on resurssit riittänyt työympäristössä. Väliällä on ollut tilanteita, että on toivonut, että olisi ollut yksi kaveri enemmän töissä. Kesällä oli todella kiireistä ja mietittiin että on liian vähän resursseja käytössä. Se on vaikuttanut itsellä isoimmin. Muuten on ollut hyvä tilanne.

On ollut valtavat muutokset. Kesällä työkuorma oli 150 % enemmän, jos sitä vertaa tähän hetkeen. Siinä tilanteessa kesällä asiaan ei tullut muutosta, vaikka sanoin siitä. Kukaan ei tehnyt asialle mitään. Tehtiin

vaan töitä ja mikään ei riittänyt. Tilanne on kuitenkin parantunut huomattavasti. Otin työkuorman kesällä puheeksi, mutta silti sille ei tehty mitään.

Henkilö D kertoi kesällä koetun työkuorman olleen niin valtava, että oman jaksamisensa kannalta hän koki, että työajan lyhennys on hänelle välttämätöntä.

Henkilö E puolestaan kertoi työhyvinvointinsa parantuneen merkittävästi syksyllä, kun hänen työmatkansa lyheni. Hän totesi, että nykyisin työhön käytetty aika on jopa kaksi tuntia vähemmän päivässä, ja tämän ansiosta hänelle jää enemmän aikaa tehdä itselleen mieluisia asioita. Tämän muutoksen haastateltava kertoi olevan suoraan verrannollinen hänen kokemaansa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Haastateltavista henkilö B oli ainoa, joka koki Covid-19 tuomat vaikutukset työhyvinvoinnissaan yleisesti. Hän kertoi, että muuttuvat säännökset ja viruksen tuoma epävarmuus ovat toisinaan näkyneet työhyvinvoinnissa heikentävästi.

Henkilö C:n työnkuva oli muuttunut merkittävästi juuri ennen puolen vuoden tarkastelu-aikaa. Tämän vuoksi häneltä saatu vastaus ei ollut täysin vertailukelpoinen muiden vastauksiin. Henkilö C kertoi, että nykyinen työ on huomattavasti rauhallisempaa verrattuna hänen tekemäänsä edelliseen työhön, ja tämä on vaikuttanut työhyvinvointiin parantavasti. Hän kertoi myös, että puolen vuoden aikana hänen työhyvinvointiinsa on vaikuttanut positiivisesti uusien asioiden oppiminen, uuteen työyhteisöön tutustuminen sekä uuden tiimin muovautuminen.

Kysymys 5: Millaisia haasteita olet kokenut työhyvinvoinnissa edellisen puolen vuoden aikana? Kuinka olet toiminut?

Neljä haastateltavaa kertoi, että suurin haaste työhyvinvoinnissa edellisen puolen vuoden aikana on ollut kiire. Työtä on ollut heidän kokemuksensa mukaan liikaa ja työntekijöitä liian vähän. Haastateltavat kertoivat, että työn kuormitus on toisinaan kasvanut niin suureksi, että sillä on ollut vaikutusta yleiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Kiire, väsymys, ei pysty keskittymään vapaa-ajalla. Kun töissä antaa ihan kaikkensa niin sitten vapaa-ajalla huomaa, ettei esimerkiksi kuuntele tai ole niin läsnä. Asioita unohtelee eikä keskittyminen ole parhaimmillaan. Asioita unohtuu, kun on monta rautaa tulella. Kaikki asiat täytyy laittaa ylös, että ne muistaa tehdä.

Resurssien vähyyks on ollut haaste ja silloin on pitänyt raapia itsestään enemmän irti. Silloin jokainen on joutunut venymään enemmän, että tilanne saadaan paikattua. Tilanne on kuitenkin parantunut uuden esimiehen myötä ja sen jälkeen on tehty rekrytointeja ja tilanne on tällä hetkellä hyvä. Itse olen vain koittanut täyttää oman paikkani ja antaa kaikkeni, että pärjätään yhdessä. Kesällä tilanteen ollessa päällä, puhuin asiasta työkavereiden kanssa. Kesällä oli paljon muutujia koska esimies vaihtui ja asioita ei voitu hoitaa samassa hetkessä. Ne kuitenkin korjattiin niin nopeasti, kun vaan oli mahdollista.

Huomattuaan työhyvinvoinnin heikentyneen, haastateltavat kertoivat, että ovat panostaneet vapaa-ajalla tapahtuvaan mielekkääseen tekemiseen sekä lepoon siltä osin, kun se vaan on ollut mahdollista.

Olen pitänyt harrastukset ja ruoan tärkeänä, koska tiedän että sieltä tulee hyvä olo. Ruokavalio on minulle todella tärkeä, se määrittää sen, kuinka voin, joten olen panostanut siihen. Ei jätä esim. syömättä kiireessä. Ja tietysti se, että lähtee työpäivän jälkeen kävelylle, että saa arkiliikuntaa ja sitä kautta hyvää oloa.

Haastateltavat ovat myös ottaneet asian puheeksi oman lähiesimiehensä kanssa ja kertoneet heille, että työn kuormitus on liian suuri. Haastateltavien vastauksista tuli ilmi, että lähiesimiehen reagoimalla tässä tapauksessa oli suuri merkitys siihen, kuinka haastateltavat kokivat keskustelun. Mikäli esimies suhtautui haastateltavan kertomaan empaattisesti ja ymmärtävästi, helpotti se jo työntekijän jaksamista, vaikka muutosta asiaan ei heti olisikaan tullut. Sen sijaan, jos lähiesimiehen reaktio oli vähättelevä tai suorastaan välttelevä, se vaikutti työhyvinvoinnin kokemukseen heikentävästi. Yksi haastateltava kertoi, että hän välttelee esimiehelle ikävien asioiden kertomista. Syyksi tähän haastateltava sanoi, että esimies on aikaisemmin suhtautunut negatiiviseen palautteeseen ikävästi ja haastateltava on kokenut leimaantuneensa hankalaksi työntekijäksi omien mielipiteidensä vuoksi.

Haastateltavat kertoivat, että työhyvinvointia on heikentänyt työn merkityksen puute. Merkityksen puutetta koettiin erityisesti silloin, kun työn kuormittavuus oli kiireen vuoksi kohonnut. Merkityksen puute korostui, mikäli esimiehelle kerrottuun asiaan ei reagoitu. Asian sisällöllä ei niinkään ollut merkitystä, vaan merkityksen toi se, kuinka tärkeäksi työntekijä itse koki kerrotun asian. Muutosta kerrottuihin asioihin ei odotettu tapahtuvan heti, mutta siihen toivottiin reagoitua ja lupautua, että asia otetaan käsittelyyn. Haastateltavat kertoivat myös, että läpinäkyvyys esimerkiksi palkkiomalleista tai muista toimintatavoista lisäisi työn merkitystä merkittävästi. Tämän avulla he voisivat yrittää ymmärtää paremmin, miksi yrityksessä toimitaan tietyin säännöin tai työntekijää palkitaan eri tavalla eri asioista.

Suurin haaste mikä minulla on työhyvinvointiin liittynyt, on oma kokemus työn merkityksestä sekä kokemus siitä, että on itse päässyt osalliseksi Yritys X:n taloudellista menestymistä. Oma roolini yrityksessä ei ole kompensoitunut oikealla tavalla.

Kysymys 6: Koetko, että sinun kokemasi työhyvinvointi vaikuttaa myös muiden työhyvinvointiin organisaatiossasi? Miten?

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että heidän omalla työhyvinvointinsa kokemuksella on vaikutusta muiden henkilöiden työhyvinvointiin.

Vaikuttaa. Jos itse jaksaa, voi auttaa muita jaksamaan. Uskon siihen, että ihminen, joka on energinen ja jolla on oma jaksaminen kunnossa, se heijastuu positiivisesti lähiympäristöön. Toisaalta myös toisin päin. Onpa se jaksaminen hyvää tai huonoa niin se heijastuu lähipiiriin. Ihminen, jolla on haasteita työhyvinvoinnissa kuormittaa jollain tavalla tiimiä ympärillään.

Vaikuttaa. Jos itseäni kiukuttaa töissä ja siitä valittaa niin kyllä se vaikuttaa muihin. Sama toisin päin, positiivisuus ja innokkuus tarttuu. Jos töissä ei ole sellaista innokasta kaveria niin tilanteen huomaa sillä, että en itsekään ole innostunut. Huomaan myös kollegoiden vaikutuksen omaan työhyvinvointiini.

Haastateltavat kertoivat, että vaikutus näkyy selvemmin omassa työyhteisössä, mutta ei niin selvästi organisaatiotasolla. Haastateltavat kertoivat, että mikäli he huomaavat, että lähikollega tai -esimies voi työssään huonosti, asialla on vähintään lievä vaikutus myös heihin itseensä. Toisaalta he myös kertoivat, että kollegasta huokuva yleinen hyvinvointi vaikuttaa heihin positiivisesti ja helpottaa työstä koettua kuormaa. Jokainen haastateltava korosti erityisesti sitä, että mikäli hän itse toimii esimerkkinä töissä, luo positiivista ilmapiiriä ja viestii tätä kollegoille, on sillä suuri merkitys myös kollegoiden työhyvinvointiin.

Kyllä se vaikuttaa. Jos minua kiukuttaa töissä ja valitan asiasta, niin kyllä se tarttuu muihinkin. Olen huomannut asian itse siitä, miten kollegoiden asenne vaikuttaa minuun. Jos työhyvinvointini on hyvää, niin huomaan miten positiivisuus ja innokkuus tarttuu muihinkin. Huomaan sen niin, että kun kollegat ovat innokkaita niin he tartuttavat positiivista ilmapiiriä muihin.

Yksi haastateltava kertoi, että kokee oman työhyvinvointinsa vaikutuksen kollegoilleen niin suurena, että hän ei halua näyttää työpäivän aikana minkäänlaisia negatiivisia tunnetiloja, joita mahdollisesti kokee. Mielestäni tämä oli erittäin mielenkiintoinen näkökulma, joten pyysin häntä avaamaan asiaa enemmän.

Jos minulla on huono päivä töissä, niin yritän peittää sen viimeiseen asti. En tule huonolla tuulella töihin, koska koen että se näkyy heti. Jos työntekijä tulee huonolla tuulella töihin niin kyllä se vaikuttaa yleiseen ilmapiiriin. Toki voisin tuoda myös omaa huonoa päivää ilmi, koska se on inhimillistä, että aina ei ole hyvä päivä. Joidenkin kanssa pystyy sanomaan, että nyt on huono päivä, mutta tiedän että joihinkin se vaikuttaa niin paljon, ettei sitä kannata sanoa ääneen.

Haastateltava kertoi, että hän on uransa aikana huomannut kuinka muiden negatiivinen asenne tai olemus vaikuttaa häneen tai hänen kollegoihinsa negatiivisesti. Tästä johtuen haastateltava on päättänyt, että jättää esimerkiksi omassa henkilökohtaisessa elämässään koetut negatiiviset asiat työpäivän ajaksi taka-alalle eikä tuo niitä ilmi töissä. Haastateltava on kokenut, että asiassa on sekä hyviä että huonoja puolia. Hyväksi puoleksi hän mainitsi sen, että työpäivän aikana on automaattisesti miettimättä negatiivisia, työhön liittymättömiä asioita, se voi auttaa saamaan oman mielen paremmaksi myös työpäivän loputtua. Huonoksi puoleksi hän nosti sen, että mikäli asia todella vaivaa häntä, se voi kuormittaa omaa oloa entisestään. Toisinaan asian ääneen sanominen voi jo helpottaa, mutta koska aina ei tiedä, kuinka vastapuoli reagoi asiaan, ei hän ole uskaltanut ottaa riskiä, että pilaisi asialla mahdollisesti kollegan työmotivaatiota, edes hetkellisesti.

Toinen haastateltava nosti esiin hieman samankaltaisen näkökulman. Haastateltava kertoi, että mikäli hän kokee huonoa työhyvinvointia ja kertoo asiat mistä hänen kokemuksensa johtuvat, hän uskoo, että kollegat alkavat ajan myötä huomaamaan samoja puutteita.

Meillä on niin pieni työyhteisö, ja jos minä koen, että työhyvinvointi on huono niin totta kai se näkyy jokaiselle ihmiselle. Jos minä tai joku muu voi huonosti, se näkyy muille ja se voi vaikuttaa muihin niin että he alkavat kokemaan asian samalla tavalla ja huomaavat samoja puutteita. Jos olen itse aurinkoisena ja voin hyvin niin se voi vaikuttaa myös positiivisesti muihin. Uskon että asiat heijastuvat vahvasti näin pienessä ympäristössä. Pienemmässä määrin isossa organisaatiossa,

enemmän uskon että vaikutukset ovat paikallisia. Varmasti myös organisaatiossa näkyy miten ihmiset voi, mutta vaikutukset ovat pienemmät.

5.2 Kuinka työntekijä edistää omaa työhyvinvointiaan ja kuinka työnantaja tukee sitä

Nämä kysymykset keskittyivät siihen, kuinka oma-aloitteisesti työntekijä kehittää omaa työhyvinvointiaan. Kysymyksillä haluttiin selvittää ne asiat, mitä haastateltavat konkreettisesti tekevät parantaakseen työhyvinvointiaan, sekä ovatko he ottaneet selvää, kuinka paljon Yritys X tukee heidän töissä jaksamistaan ja työhyvinvoinnin kehittämistä.

Kysymyksistä saatujen vastausten toivottiin antavan tietoa siitä, kuinka oma-aloitteisesti haastateltavat olivat selvittäneet työhyvinvointia parantavia toimenpiteitä ja miten he hyödynsivät tällä hetkellä heillä tiedossa olevia, työhyvinvointia parantavia seikkoja.

Kysymys 7: Tiedätkö, miten työnantajasi tukee työhyvinvointiasi? Jos tiedät, kuinka olet saanut tietoa?

Jokainen haastateltava kertoi, että tietää ainakin joitain tapoja, kuinka työnantaja tukee hänen työhyvinvointiaan. Vastauksissa oli selvä hajonta sen mukaan, kuinka kauan henkilö oli työskennellyt Yritys X:n palveluksessa. Verrattuna lyhemmän aikaa Yritys X:n työntekijöinä toimineisiin, pidempään työskennelleet henkilöt tiesivät huomattavasti laajemmin Yritys X:n keinoja parantaa ja tukea työhyvinvointia. Kaikki haastateltavat kertoivat, että ovat saaneet suurimman osan tiedoista kollegoilta tai kullekin asioista yleisesti. Kaksi henkilöä kertoi, että asiasta on kerrottu erikseen esimiehen toimesta, ja kaikki kertoivat, että ovat selvittäneet asioita itse yrityksen Intrasta.

Kysymys 8: Mitä teet itse edistääksesi omaa työhyvinvointiasi?

Jokainen haastateltava kertoi, että pitää huolen riittävästä levosta, liikunnasta ja oikeanlaisesta ruokavaliosta. Haastateltavat kertoivat, että riittävä uni on suoraan verrannollinen työn mielekkyyden kokemukseen seuraavana päivänä. Jokainen haastateltava kertoi, että ravinto työpäivän aikana on erittäin merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa. Ravinnon täytyy olla laadukasta ja sitä pitää pystyä samaan tasaisesti työpäivän aikana. Myös vapaa-ajalla nautitulla ravinnolla on merkitystä, etenkin seuraavana työpäivänä.

Työhyvinvointia haluttiin edistää sen vuoksi, että kokonaisvaltainen hyvinvointi olisi mahdollisimman hyvää ja vapaa-aika ei menisi työstä palautumiseen.

Yleisesti ottaen hyvinvointia, johon liittyy myös työhyvinvointi, edistääkseni pyrin liikkumaan ulkona, syömään kohtuullisen terveellisesti ja sen vapaa-ajan mitä minulla on, käyttämään sen verran mielekkäästi, että myöskin se aika, jonka olen työssä, on mielekästä.

Itse pyrin pitämään oman hyvinvointini hyvänä. Terveelliset elintavat, uni ym., että työkyky pysyy hyvänä. Kun hyvinvointini on hyvä, työhyvinvointini paranee. Töissä pyrin levittämään positiivista ilmapiiriä, joka parantaa omaa työhyvinvointia ja sitä kautta myös muiden hyvinvointia.

Itse työssä tapahtuvaan työhyvinvoinnin edistämiseen henkilö C kertoi, että hän aikatauluttaa oman työpäivänsä valmiiksi joko edellisenä iltana tai heti aamulla. Aikataulutuksella henkilö C varmistaa, että päivän tärkeimmät asiat tulee varmasti hoidettua, eikä näin ollen rästitöitä kerry seuraaville päiviille. Henkilö E kertoi, että hän sanoo töissä ääneen asioita, joita toivoo Yritys X:n edistävän ja joilla yritys voisi parantaa työntekijöidensä työhyvinvointia. Henkilö E kertoi, että mikäli hän ei sano hänelle tärkeitä asioita ääneen, ei hän myöskään voi odottaa, että asialle tehtäisi jotain.

Koitan edistää työhyvinvointia myös niin, että jos minulla on asioita, joita haluan työssä edistää, sanon ne ääneen töissä. En voi olettaa, että asioille tehtäisiin mitään, ellen sano niitä itse ääneen.

Henkilö D kertoi, että hän pyrkii tulemaan joka päivä ajoissa töihin, jotta työn aloitus sujuisi rauhallisesti. Lisäksi hän kokee asioiden järjestelyn parantavan hänen työhyvinvointiaan. Hän kuvaili asiaa seuraavasti:

Menen ajoissa töihin. Pyrin olemaan töissä 10 minuuttia aikaisemmin, että voin rauhoittua työhön. Se on mun oma retriitti. Pidän myös järjestystä yllä töissä. Siivoilen ja teen arkiaskareita, jotka helpottavat kiireessä toimintaa. Organisoin ja järjestelen asioita.

5.3 Kokemukset työhyvinvoinnista

Kolmannen kysymyskategorian kysymykset liittyivät työntekijän kokemuksiin hyvästä ja huonosta työhyvinvoinnista. Haastateltavia pyydettiin muistelemaan erilaisia tilanteita, joissa hän on kokenut hyvää työhyvinvointia tai huonoa työhyvinvointia. Kysymysten avulla pyrittiin selvittämään, kuinka itseohjautuvasti haastateltava on edesauttanut työhyvinvointinsa kehitystä sellaisissa tilanteissa, joissa hän on kokenut sen olevan erityisen hyvää tai erityisen huonoa.

Vastauksien avulla oli tarkoitus kerätä konkreettisia esimerkkejä siitä, miten haastateltavat reagoivat omaan työhyvinvointiinsa ja kuinka aktiivisesti he toimivat, kun huomaavat työhyvinvoinnin paranevan tai heikkenevän. Erityisesti kysymysten 9 ja 10 vastausten toivottiin tuovan esimerkkejä siitä, kuinka työntekijä hyödyntää hyvää työhyvinvointiaan. Kysymysten vastauksien perusteella oli tarkoitus saada vastauksia siihen, kuinka paljon työntekijät kokevat, että pystyvät vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa.

Kysymys 9: Anna esimerkki tilanteesta, jossa olet kokenut, että työhyvinvointisi on hyvä. Kuinka tunnistat sen ja millainen vaikutus sillä oli sinuun?

Haastateltavat kertoivat, että kokevat työhyvinvointinsa olevan mahdollisimman hyvä silloin, kun työpaikan henkilökuntaresurssit ovat hyvin suunnitellut, töissä kaikilla on hyvä mieli ja työtä on riittävästi.

Huomasin syksyllä, että työn kuormitus laski, kun saatiin lisää työntekijöitä. Asiakasmääriin oli helpompi suhtautua, kun meitä ihmisiä oli enemmän töissä. Silloin pystyin nauttimaan asiakaskohtaamisista ilman kiirettä. Silloin olen huomannut, että työhyvinvointini on hyvää. Totta kai myös nukkuminen, syöminen ja lepo on itsestä kiinni. Niistä täytyy pitää kiinni aina.

Päivä milloin myymälässä on hyvä tilanne, asiakkaita on riittävästi ja saadaan tehtyä kauppaa. Kun kauppa kulkee, niin käytännön asiat myös toimivat ja huomaa että työympäristössä on hyvä fiilis. Sen huomaa siitä, että kaikilla on hyvä fiilis ja meillä menee hyvin ja työhyvinvointi on hyvä, kun ihmiset hymyilee. Näitä päiviä on usein.

He kertoivat, että tällaisessa tilanteessa työ tuntuu mielekkäältä ja työpäivä menee nopeasti ja energisesti. Jokainen haastateltava korosti kollegoiden merkitystä työhyvinvoinnin kokemuksessa. Henkilö A kertoi konkreettisen esimerkin tällaisesta tilanteesta:

Kun huomaan, että mun ympärillä ihmiset hymyilee, niin se tarttuu heti. Silloin työt kulkevat paremmin eikä mitkään pienet asiat saa mun fiilistä huonoksi.

Vastauksissa haastateltavat nostivat esiin palautteen saannin merkityksen. He kertoivat, että kun saavat positiivista palautetta joko asiakkailta, esimieheltä tai kollegalta, tämä vaikuttaa heti työmotivaatioon parantavasti. Hyvän palautteen voimin haastateltavat kertoivat jaksavansa paremmin työssä, vaikka muutoin olisivatkin kohdanneet päivän aikana vastoinkäymisiä. Hyvä palaute auttaa myös oppimaan työssään paremmaksi, joka taas osaltaan vaikuttaa työn mielekkyyteen.

Esimerkiksi silloin kun saan asiakkaalta hyvää palautetta hänen kokemastaan palvelusta. Palaute yhdistettynä merkittävään myynnilliseen onnistumiseen tulee kaikista suurin merkityksen tunne ja kokemus siitä, että tekee tärkeää työtä.

Henkilö E kertoi työhyvinvointinsa olevan poikkeuksetta aina hyvää, kun hän voi aloittaa päivän rauhassa. Hän kertoi, että ravitsevan aamiaisen nauttiminen, pieni lenkki ulkona ja rauhassa töihin saapuminen luovat aina hyvän lähtökohdan päivään. Hyvällä päivän aloituksella mahdolliset työssä kohdatut vastoinkäymisetkään eivät hänen mielestään vaikuta niin suurilta.

Kysymys 10: Kun tunnistat, että voit hyvin työssä, miten hyödynnät sitä niin, että tilanne on jatkuvaa?

Haastateltavat kertoivat, että mikäli havaitsevat jonkin asian työssään toimivan ja parantavan työhyvinvointia, he pyrkivät toistamaan asian mahdollisimman usein. Haastateltavat kertoivat, että kyse voi olla esimerkiksi töihin saapumisesta, kollegoille tervehtimisestä tai niinkin yksinkertaisesta asiasta kuin kahvin keittämisestä valmiiksi toisille.

Henkilö A sanoi, että kun huomaa itse voivansa hyvin töissä, hän haluaa jakaa tunteen heti myös kollegoille. Tällä tavoin hän on huomannut, että voi levittää omaa positiivista olotilaansa ympärilleen ja sillä on välitön vaikutus kollegoihin.

Tällaisessa tilanteessa on tärkeää, että jakaa fiilistä ja kertoo sitä muille: "tänään on hyvä päivä!". Ihmiset monesti voivat havahtua siihen, että totta, niin on. Näin fiilis saadaan pidettyä ja se kantaa yleensä myös seuraavaan päivään. Seuraavana päivänä yleensä edellisen päivän hyvä fiilis kantaa vielä. Toki samat hyvät asiat pitää tehdä uudelleen, mutta tärkeää on, että hyvästä fiiliksestä puhutaan ja tsempataan toisia.

Henkilö E muistutti, että työhyvinvointi ei aina voi olla hyvää, mutta siihen voi aina pyrkiä. Mikäli hän huomaa kokevansa hyvää työhyvinvointia, hän pyrkii nauttimaan tilanteesta niin paljon kuin mahdollista.

Käytän tässä vertauskuvana ”surffata aallon harjalla”, eli koittaa vaan sitä hyvää jatkumaa jatkaa, olla lannistumatta vastoinkäymisistä ja pitää huolta siitä, että energiatasot pysyvät hyvänä. Muistaa levätä ja nauttia siitä tunteesta mitä kokee.

Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että kun työpäivän aikana on kokenut hyvää työhyvinvointia, seuraa se myös lähes aina vapaa-ajalle. Henkilö D kertoi esimerkkinä, että hyvin onnistuneen työpäivän päätteeksi hän tekee mahdollisimman mielekästä puuhaa myös vapaa-ajallaan, jotta päivästä jäisi positiivinen kokonaiskuva.

Elän työpäivät niin sanotusti päivä kerrallaan. Meillä töissä ei toteudu se, että jokainen päivä olisi samanlainen. En osaa ajatella niin, että kun tämä päivä oli hyvä niin huomenna teen samat asiat uudelleen. Panostan mieluummin siihen, että saan päivästä positiivisen kokonaiskuvan. Teen minulle mieluisia asioita vapaa-ajalla, jotta päivästä jää kokonaisuudessaan hyvä kuva. Se toimii minulla.

Kysymys 11: Anna esimerkki tilanteesta, jossa olet kokenut, että työhyvinvointisi ei ole niin hyvä kuin mitä toivoisit sen olevan. Miten olet kokenut sen ja miten tunnistit tilanteen?

Konkreettisimmaksi esimerkiksi heikosta työhyvinvoinnista nousi huonosti nukuttu yö, edellisenä työpäivänä epäonnistuminen tai liian kovat paineet, jotka on asetettu esimiehen puolelta.

Tunnistin tilanteen niin, että työmiehitys oli liian pieni. Tein ihan älyttömästi itse töitä enkä saanut siitä mitään kiitosta. Pikemminkin päinvastoin, koin että minulta vaadittiin vieläkin enemmän. Olin saanut huonoa asiakaspalautetta, töissä oli kiire ja paineita luotiin esimiehen puolelta. Itse annoin kaikkeni töissä, mutta en kokenut saavani siitä kiitosta vaan jopa päin vastoin. Työmotivaatio laski tämän vuoksi, ja odotin vain syksyä, että tilanne rauhoittuisi.

Päivä, jolloin itse on väsynyt, nukkunut huonosti ja huomaa jo aamulla, että ei ole itse niin skarppina. Silloin saattaa huomata, että oma jaksaminen ja yritykset on heikompaa. Se heijastuu omaan tekemiseen ja oma työhyvinvointi on silloin heikentynyt. Johtuu paljon itsestä, mutta joskus voi olla myös työympäristöön liittyviä. Töissä on joko liian kiire tai sitten miehitys on liian suuri ja asiakkaita vähän. Tällöin tylsistyy helposti. Tilanteen tunnistaa itsessään helposti. Asian ajattelee kuitenkin niin että kyseessä on yksi päivä, huomenna on uusi päivä. Jokaiselta päivältä ei voi olettaa sitä, että se on maailman paras päivä ja huomenna on taas uusi päivä.

Haastateltavat kertoivat, että työpäivä alkaa tällaisessa tapauksessa huonosti ja motivaatio on liian matala. Vääränlainen resursointi vaikutti myös huonoon työhyvinvointiin. Haastateltavat kertoivat, että liian pieni miehitys töissä tuo päiväksi liian kovan kiireen, mikä taas vaikuttaa siihen, ettei mitään asiaa ehdi tehdä kunnolla loppuun asti. Toisaalta taas liikaa ihmisiä töissä saa aikaan turhautumisen, kun kaikille ei riitä töitä. Tämäkin laskee motivaatiota ja tekee työntekijöistä flegmaattisia.

Haastateltavat kertoivat tunnistavansa huonon työhyvinvoinnin väsymyksenä töissä ja vapaa-ajalla, kireytenä työyhteisössä ja jopa sillä, että oma olo heijastuu negatiivisesti asiakkaille.

Kun kuormitus menee äärimmäisyyksiin ja kaikki ärsyttää, niin sitten se alkaa näkyä työkavereille. Ja toki se alkaa myös näkyä asiakaspalvelun tasossa ja kyllä se myös asiakkaille naamasta näkyy. Pitkään pystyn pitämään hankalat asiat poissa, mutta raja tulee jossain vaiheessa vastaan. Kun huomaan tilanteen niin sitten nollaan sen ja teen jotain ihan muuta illalla. Mietin myös, että onko asia lopulta niin vakavaa, onko se sellainen, jonka takia kannattaa murehtia tai antaa sen näkyä töissä. Tilanne kuitenkin harmittaa myös minua itseäni, etenkin jos se jatkuu enkä tee asialle mitään.

Kysymys 12: Kun olet huomannut, että työhyvinvointisi ei ole niin hyvä kuin toivoisit sen olevan, mitä toimia olet tehnyt tilanteen parantamiseksi? Mitä toimia olet tehnyt, ettei tilanne huonone tai että sitä ei tapahdu enää uudelleen?

Nopeana parannuskeinona haastateltavat kertoivat panostavansa tällaisessa tilanteessa vapaa-aikaan ja siihen, että työpäivän jälkeen olisi mahdollisuus tehdä jotain itselle mieluista asiaa. Pidemmän aikajänteen muutoksena he kertoivat, että yrittävät ottaa asian puheeksi esimerkiksi kollegan tai lähiesimiehen kanssa. Kollegalta tai esimieheltä saatu keskusteluapu ja ymmärrys auttavat siinä, että asia ei tunnu enää niin suurelta, kun sitä ei tarvitse pohtia itsekseen.

Henkilö A kertoi, että haluaa jutella oman esimiehensä kanssa huonosti menneen tilanteen auki mahdollisimman nopeasti, ettei tilanne jää kaivamaan häntä.

Jos on joku case missä tulee hankaluuksia asiakkaan kanssa, mikä vaikuttaa negatiivisesti ilmapiiriin. Asia pitää käydä jälkikäteen läpi ja löytää syy, mikä siinä meni pieleen. Ja jatkossa koittaa olla tekemättä samaa virhettä uudelleen. Tilanteen läpikäynti ja virheistä oppiminen auttaa pitämään työhyvinvoinnin hyvänä. Työ on fyysisesti tosi helpoa, mutta haasteet ovat henkisellä ja psykologisella puolella.

Kaksi haastateltavaa kertoivat tekevänsä muutoksia itse niihin asioihin, joihin voivat suoraan vaikuttaa. He kokivat, että tällaisilla muutoksilla on yleensä suora vaikutus siihen, että heidän kokema työn kuormitus pienenee ja hyvinvointi lisääntyy.

Olen ottanut asian puheeksi esimieheni kanssa. Olen puhunut työoloista ja jos olen huomannut, että voin vaikuttaa johonkin asiaan niin olen korjannut sen heti. Olen siivonnut myymälässä, joka tuo itselleni hyvää oloa.

Ne asiat mihin pystyn itse vaikuttamaan, vaikutan niihin. Eli haluan pitää oman mielialan positiivisena ja hakea asiat hyvän kautta. Ne asiat mihin en voi itse vaikuttaa olen sanonut niistä, ja sitä myötä tehnyt omasta puolestani parhaani mitä voin työhyvinvoinnin eteen tehdä.

Yksi haastateltavista kertoi kärsineensä muutama vuosi sitten työuupumuksesta, jonka vuoksi hän on oppinut ennakoimaan jo sellaiset tilanteet, jotka voivat heikentää hänen työhyvinvointiaan.

Kun olen huomannut, että olen stressaantunut, olen jutellut kotona, että haluan käydä reissussa yön yli, kavereiden kanssa jossain tai viettää puolison kanssa viikonloppua yhdessä. Joskus olen sopinut

vapaapäivän esimiehen kanssa. Asiat ovat paljon ennaltaehkäisyä, jos olen huomannut, että on ns. kuoppa jumissa. Oma kokemus työuupumuksesta on auttanut siihen, että asioita on oppinut ennakoimaan.

5.4 Mitä tietoa työhyvinvoinnin kehityksestä tarvitset

Viimeinen kysymyskategoria liittyi työntekijän omiin toiveisiin työhyvinvoinnin kehitykseen liittyen. Haastateltavia pyydettiin miettimään, millaista tietoa hän tarvitsisi, jotta voisi itse kehittää työhyvinvointiaan. Haastateltavia pyydettiin miettimään, millaista tietoa hänen mielestään Yritys X tarvitsisi hänestä henkilökohtaisesti tai työhyvinvoinnista yleisesti, jotta voisi kehittää työntekijöidensä työhyvinvointia nykyisestä tilanteesta paremmaksi.

Kysymysten avulla oli tarkoitus selvittää, kuinka paljon haastateltavilla on heistä itsestään lähtöisin olevaa kiinnostusta työhyvinvoinnin kehittämistä kohtaan. Kysymyksen numero 13 tarkoitus oli saada selville, millaista konkreettista tietoa haastateltava haluaisi saada itselleen ja kysymyksen numero 14 tarkoituksena oli kartoittaa, millaista tietoa haastateltava toivoo työnantajan saavan, jotta voi parantaa toimiaan työhyvinvoinnin kehittäjänä. Saatujen vastausten oli tarkoitus olla apuna alutkimuskysymysten ratkaisussa.

Kysymys 13: Millaista tietoa tarvitset, jonka avulla uskoisit voivasi itse vaikuttaa työhyvinvointiisi parantavasti tai ehkäistä sen heikentymisen?

Tässä kysymyksessä vastaukset jakoutuivat hyvin eri tavoin, ja tämä toi esiin haastateltavien erilaiset persoonallisuudet ja henkilökohtaiset tarpeet erittäin hyvin. Henkilöt B ja D kertoivat, että toivoisivat saavansa työnantajansa kautta enemmän tietoa fyysisen hyvinvoinnin kehittämisestä.

Ravitsemuksesta työnantajan taholta. Virkistysrahoilla ostettavia kurseja tai vastaavaa. Virkistysrahat ehdottomasti muualle, kun ravintolaan tai alkoholiin. Ravitsemus on itselle tärkeää, joten siitä toivoisin saavani lisätietoa työnantajan kautta. Yhteistyösopimus jonkun paikallisen kuntosalin kanssa olisi mahtavaa. Tiedän, että tällaisia mahdollisuuksia on organisaation muissa kaupungeissa.

Henkilö A kertoi haluavansa paljon avointa keskustelua omassa työyhteisössään sekä organisaatiotasolla. Hän kertoi, että työhyvinvoinnin parantaminen on nippu pieniä asioita, joita työntekijöiden täytyy pystyä kommunikoimaan eteenpäin. Henkilö A kertoi, että ei usko työhyvinvoinnin parantuvan millään tasolla, ellei asiasta puhuta avoimesti ja tiedetä, että kerrotut asiat viedään oikeasti eteenpäin ja niistä ollaan kiinnostuneita.

Henkilö C sanoi hänellä olevan jo historiansa kautta niin paljon konkreettista tietoa työhyvinvoinnin kehittämisestä ja siitä, mitkä asiat hänen työhyvinvointiinsa vaikuttavat, että hän ei koe tarvitsevansa asiasta enää lisää tietoa.

En koe kaipaavani enää juurikaan lisää tietoa. Paljon olen jo saanut tietoa oman historiani kautta. Esimies nostaa paljon esille työhyvinvointiasiaa ja auttaa siinä. LinkedIn:stä olen kokenut, että olen saanut paljon tietoa työhyvinvoinnista ja kerännyt tietoa itselleni.

Henkilö E toivoi saavansa yritykseltä parempaa läpinäkyvyyttä ja enemmän avointa keskustelua kaikista yritystoimintaan liittyvistä asioista. Hän uskoi, että kun saisi tietoonsa miksi yritys tekee tietynlaisia päätöksiä koskien esimerkiksi liiketoimintaa tai henkilöstömuutoksia, auttaisi tämä häntä ottamaan muutokset avoimemmin vastaan sekä suhtautumaan niihin myönteisemmin.

Kysymys 14: Millaista tietoa toivot työnantajasi saavan, jotta se voi vaikuttaa työhyvinvointiisi kehittävästi?

Jokainen haastateltava korosti tässä avoimen keskustelun merkitystä sekä työntekijän kohtaamista yksilönä. Haastateltavat toivoivat, että työnantaja järjestäisi enemmän mahdollisuuksia työntekijöille kertoa toiveita, joilla työhyvinvointia voisi kehittää. Haastateltavat olivat tyytyväisiä siihen, että Yritys X järjestää muutaman kerran vuodessa voimavaraaindeksi-mittauksen, joka kartoittaa työntekijöiden työhyvinvointia. Vastauksissa kuitenkin nousi ilmi se, että työntekijät eivät uskoneet, että mittauksien avulla tapahtuisi mitään konkreettisia toimenpiteitä tai muutoksia työhyvinvointiin. Mittaukset koettiin lähinnä yhtenä tapana kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa.

Henkilö B kertoi toivovansa, että työntekijöiden toiveiden perusteella tehtyjen työhyvinvointia parantavien toimenpiteiden yhteydessä kerrottaisi, että idea on tullut työntekijältä. Tämä loisi luottamusta työnantajaa kohtaan siitä, että toiveita kuunnellaan ja toteutetaan.

Kaikki haastateltavat kertoivat, että he tietävät keinot, kuinka he voivat itse viestiä työhyvinvointia parantavia toimenpiteitä eteenpäin. Haastateltavat tiesivät myös, minne he voivat ottaa yhteyttä, mikäli kokevat työhyvinvoinnissaan puutteita. He kuitenkin kertoivat, että kynnys kertoa näitä asioita on joskus liian korkea. Korkea kynnys johtui haastateltavien mukaan liian korkeasta hierarkiasta, jossa työntekijä ei välttämättä tunne muita esimiehiä kuin pelkästään oman lähiesimiehensä.

Työhyvinvoinnissa avoin keskustelu on avainasemassa, että uskaltaa sanoa mille tuntuu ja tätä kautta avata viestintää siitä, mitä toivoo. Ja työntekijä pystyy luottamaan siihen, että asiaan reagoidaan. Luottamus tehdään sillä, että kun joku sanoo asian, lupaat tehdä sen ja asiasta pidetään kiinni. Oman esimiehen esimies voisi myös jututtaa myyjä tasaisesti ja kysellä että miltä tuntuu, miten jaksat? Ihmisläheisempää esimiestyötä, matalampi hierarkia, varmasti helpottaisi kanssakäymistä jatkossakin.

Työnantajan pitää pystyä saamaan tieto meiltä, mikä on se päivän polttava asia mikä ei toimi. On se sitten järjestelmä, myymälän päivittäinen toimi tai asiakasvirran hallitseminen. Kaikki mitä me voimme tehdä, meidän täytyy myös viedä asia eteenpäin. Prosesseja voisi olla enemmän missä meidän tietoaamme halutaan hyödyntää ja sitä oikeasti pyydetään. Näitä on jo, mutta voisi olla enemmänkin.

Työnantajalta tulevat spontaanit kysymykset voivat madaltaa kynnystä kertoa positiivisten asioiden lisäksi negatiivisista asioista, ja ottaa puheeksi sellaisia tekijöitä, joita ei välttämättä muuten tulisi sanottua ääneen. Henkilöt C ja E toivovat työnantajan muistavan, että hyvinvoiva työntekijä on työnantajan tärkein resurssi.

Kaikki ei ole aina myyntiä ja asiakaskokemaa. Meilläkin puhutaan asiakastyytyväisyydestä, vaikka lähtökohtaisesti se pitäisi miettiä, että meilläkin se on henkilöstötyytyväisyys. Meillä on hyvin jaksava

porukka, niin se kykenee tekemään hyvän asiakaskokemuksen. Tieto siitä, että asiakasrajapinnassa työskentelevien hyvä asiakaskokemus lähtee henkilöstötyytyväisyydestä ja työhyvinvoinnista. Jos se on re-tuperällä, ei se asiakaspalvelukaan toimi silloin niin hyvin, kun se voisi toimia. Sen ymmärtäminen. Kulttuurin pitää olla sellainen, että negatiivisia asioita pitää pystyä käsittelemään ja oppimaan niistä. Niitä ei saa lakaista piiloon ja olla vaan "jee jee hyvin menee". Pitää pystyä sanomaan, että mä en osaa, en jaksa tai en tiedä. Sitä ei saa kokea negatiivisena.

Vastauksissa nousi esiin keskustelun lisäksi yrityksen virkistysrahojen käyttö. Tähän haastateltavat toivoivat laajempia mahdollisuuksia rahojen käyttöön. Virkistysrahat ovat tarkoitettu työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseen, mutta vastausten perusteella rahojen käyttö on vakiintunut liikaa pelkkään viihdetoimintaan. Haastateltavat toivoivat, että rahaa olisi mahdollisuus käyttää esimerkiksi liikunnallisiin aktiviteetteihin ja työkyvyn edistämiseen omassa työyhteisössä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys oli: Miten työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa? Päätutkimuskysymyksen apuna käytettiin kahta alakysymystä: Kuinka paljon työntekijä voi tehdä itse parantaakseen omaa työhyvinvointiaan? ja Mitkä asiat vaikuttavat työntekijän työhyvinvoinnin kokemukseen? Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineiston keruumenetelmä oli teemahaastattelu, joka toteutettiin toimeksiantajan yrityksessä. Haastatteluista saatujen vastausten analysointi tehtiin käyttämällä teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä.

Toimeksiantajan työntekijöiden haastatteluiden avulla oli tarkoitus saada selville seuraavat asiat:

- Kuinka tärkeänä asiana työhyvinvointi koetaan ja mitkä asiat siihen vaikuttavat?
- Miten työntekijä edistää omaa työhyvinvointiaan?
- Miten työntekijä toimii tilanteissa, joissa kokee työhyvinvointinsa olevan hyvää? Entä siinä tilanteessa, jossa hän kokee työhyvinvointinsa olevan heikkoa?
- Millaista tietoa työhyvinvoinnin kehittämisestä työntekijä haluaa? Millaista tietoa hän toivoo työnantajansa saavan?

Lähdin ratkaisemaan päätutkimuskysymyksen vastausta analysoimalla haastatteluaineistoa apututkimuskysymysten avulla. Analysoinnin apuna käytin käsitekarttaa, joka auttoi hahmottamaan konkreettisia vastauksia ja toimenpiteitä. Vastajat olivat miehiä ja naisia, iältään 24–33-vuotiaita. Vastajien sukupuolen ei katsottu vaikuttaneen millään tavoin vastauksiin ja haastateltavien esittämiin mielipiteisiin. Tämän vuoksi vastauksia ei ole analysoitu sukupuolen tai ikäjakauman mukaisesti, vaan analysointi ja päättely tehtiin kokonaisuudessaan pelkästään vastauksien perusteella.

Vastausten perusteella työhyvinvointi koettiin todella tärkeäksi asiaksi ja sen eteen oltiin valmiita tekemään toimenpiteitä sekä työssä että vapaa-ajalla. Opinnäytetyön yhteyshenkilö kertoi, että yrityksen suurin resurssi on työntekijät, joten haastateltujen työntekijöiden lisäksi myös yritys on tiedostanut työntekijöiden hyvinvoinnin tärkeyden (Toimeksiantajan yhteyshenkilö 2021).

Työhyvinvointi koettiin osana kokonaisvaltaista hyvinvointia. Vastuu työhyvinvoinnista jakautui vastausten perusteella niin, että 60 % vastasi vastuun olevan työntekijällä itsellään ja 40 % vastasi vastuun olevan esimiehellä. Työhyvinvointiin vaikuttivat oikeanlainen henkilöstöresursointi, kiire työpaikalla sekä esimies. Esimiehen merkitys nousi esiin kommunikaatiotilanteissa: kuinka hän suhtautuu hänelle kerrottuihin asioihin sekä siihen, kuinka avointa kulttuuria esimies pystyy työpaikalla rakentamaan. Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnissa korostui etenkin siinä tilanteessa, mikäli työhyvinvointi oli heikkoa. Tätä näkemystä tukee myös Herzbergin motivaatioteoria.

Haastatteluiden perusteella työntekijät pitivät huolta työhyvinvoinnistaan etenkin vapaa-ajalla. He panostivat uneen, ravintoon ja liikuntaan, koska kokivat että saavat näistä energiaa työpäiväänsä. Sen sijaan työpaikalla tehtäviä toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämisessä ei pidetty niin merkityksellisinä. Työnantajalta saatu tuki työhyvinvoinnin parantamisessa oli tiedossa, mutta tätä hyödynnettiin harvoin.

Työntekijät tunnistavat sekä huonon että hyvän työhyvinvoinnin. He osasivat kertoa syyt, mitkä työhyvinvoinnin parantumiseen tai heikkenemiseen johtivat. Työhyvinvoinnin ollessa hyvää, haastateltavat pyrkivät tiedostamaan ne syyt mitkä työhyvinvoinnin parantumiseen johtivat. Voidaan myös todeta, että he pyrkivät toistamaan asioita, jotka toivat työhyvinvoinnin kehitystä ja mitkä asiat sitä pitivät yllä. Haastateltavat osasivat antaa konkreettisia esimerkkejä niistä tilanteista, missä he kokivat hyvää työhyvinvointia. Hyvän työhyvinvoinnin kokemukseen voidaan todeta vaikuttavan henkilön vapaa-ajalla tapahtunut mielekäs toiminta, työkaverit sekä avoin keskustelu työyhteisössä. Tutkimuksessa todettiin lisäksi positiivisen palautteen saannin merkitys. Kun henkilöt saivat positiivista palautetta, se nosti heti heidän työhyvinvointiaan. Palautteen antajalla tässä tapauksessa ei ollut niin isoa merkitystä.

Huonon työhyvinvoinnin koettiin liittyvän erityisesti siihen, millainen haastateltavien edellinen työpäivä tai yö oli ollut. Huono työhyvinvointi koettiin flegmaattisuutena, negatiivisena olotilana ja sen todettiin vaikuttavan työntekijän käytökseen työssä ja vapaa-ajalla. Vastajat kertoivat tekevänsä sellaisia konkreettisia toimenpiteitä vapaa-ajalla, joiden uskoivat vaikuttavan välittömästi työhyvinvoinnin kokemukseen ja parantavan seuraavaa päivää. Kun työntekijä koki huonoa työhyvinvointia työpäivän aikana, työn merkityksen puute jäi vajaaksi. Vastauksissa korostui se, että kun työntekijä oli jaksamisensa ääri rajoilla ja esimies ei suhtautunut asiaan riittävällä vakavuudella, vaikutti tämä työntekijöiden työhyvinvointiin heikentävästi. Kun työntekijä ei saanut työstä kiitosta, laski työn merkityksellisyys entisestään. Tilanne saattoi lopulta johtaa siihen, että työntekijä ei halunnut kertoa esimiehelleen kokemastaan huonosta työhyvinvoinnista, koska hän koki, että asialle ei kuitenkaan tulla tekemään mitään. Sen sijaan työstä saatu kiitos ja esimerkiksi kollegalta saatu tuki vaikuttivat työn merkityksellisyyden kasvuun.

Tuloksista voitiin nähdä korostuvan kaksi asiaa: avoimen keskustelun ja kommunikoinnin merkitys sekä mahdollisuus tuoda negatiiviset asiat julki. Vastajat toivoivat, että voisivat tutustua paremmin saman työnantajan palveluksessa toimiviin kollegoihin ja ylempiin esimiehiin. Tämän uskottiin maldaltavan kynnystä tulevaisuudessa, mikäli he joutuisivat ottamaan puheeksi arkaluontoisia tai muuten negatiivisia työhön liittyviä asioita. Haastateltavat eivät kokeneet, että heidän tarpeitansa kohdellaan yksilöllisinä, vaan esimerkiksi voimavaraaindeksi-mittauksissa he ovat vain osa isoa massaa. Mikäli tulokset näyttäivät pääasiassa positiiviselta, ei yksilöiden kokemaan huonoon työhyvinvointiin puututa.

Kuten kaikki haastateltavat, myös Yritys X:n myymälöissä työskentelevä henkilökunta on ikäluokaltaan pääasiassa Milleniaaleja (Toimeksiantajan yhteyshenkilö 2021). Tulgan (2016) toteaa että, Milleniaalit haluavat saada työltään samanlaista arvostusta, kuin mitä he itse työlleen antavat. Sosiaalisen median myötä Milleniaalit viestivät itse lähes koko ajan, joten viestinnän selkeys ja siitä huokuva yksilön arvostus korostuivat myös vastauksissa, jossa käsiteltiin työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Mikäli haastateltavat kokivat, että heidän kertomiaan epäkohtia ei otettu tarpeeksi vakavasti ja heille viestittiin, ettei asia ole akuutti, vaikutti se suoraan heidän kokemaansa työhyvinvointiin. Työhyvinvointia on tutkittu jo yli 100 vuoden ajan, mutta kuten Tulgan (2016) ja Kehusmaa (2011) toteavat, työhyvinvointi on murroksessa Milleniaalien astuttua työelämään. Tutkimuksen tulokset olisivat voi-

neet olla erilaiset, mikäli haastateltavien keski-ikä olisi ollut yli 40 vuotta tai työntekijöiden toimenkuva olisi erilainen. Haastateltavat työskentelevät hyvin kilpailukeskeisellä ja tulostavoitteisella alalla, joten työstä koetut paineet heijastuivat myös tutkimustuloksiin. Myyntialalla kilpailu ja paineet onnistumisesta ovat kovat, mutta esimerkiksi sellaisessa työssä, missä työntekijällä ei ole henkilökohtaista tulostavoitetta tai paine onnistua ei ole niin iso, voi haasteet työhyvinvoinnissa olla täysin erilaiset. Tällaisessa tapauksessa haasteet voivat olla esimerkiksi liian tasaisessa työssä ja työn merkityksen puute voi jäädä kokonaan kokematta.

Mitä pidempään haastateltava oli ollut työelämässä, sen vähemmän hän koki tarvitsevansa tietoa työhyvinvoinnin kehittämisestä. Tämä selittyy varmasti osaksi sillä, että pidempään työelämässä olleet henkilöt ovat keränneet tietoa ja kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen vaikutuksesta jo pidempään. Sen sijaan vähemmän aikaa työelämässä olleet olivat alttiimpia muiden kokeman työhyvinvoinnin vaikutuksille ja oman työhyvinvoinnin kokemuksen vaihteluille. Kauhanen (2016) toteaa, että työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat muuttuvia, sillä työhyvinvointiin vaikuttaa niin moni irrallinen asia. Vaikka haastateltavat kokivat, että eivät tarvitse lisätietoa työhyvinvointinsa kehittämisestä, voi tilanne olla kuitenkin joidenkin vuosien päästä täysin eri. Muuttuvat työskentelytavat ja mahdollinen uusi työ voi muokata henkilöiden suhtautumista työhyvinvointiin ja tämä voi tuoda eteen sellaisen tilanteen, jossa työntekijä itse ei pystykään parantamaan omaa työhyvinvointiaan jo tiedossa olevilla keinoilla.

Haastatteluaineistosta tehtyjen tulkintojen tarkastelulla voidaan päätellä se, että työntekijät tietävät, mikä heidän työhyvinvointiinsa vaikuttaa ja kuinka he voivat sitä parantaa. Vastauksissa korostui se, että työhyvinvointiin katsottiin vaikuttavan eniten vapaa-ajalla tapahtunut toiminta. Tämä tukee Mankan (2012), Kauhasen (2016) ja Työturvallisuuskeskuksen (2009) julkaisuja siitä, että työhyvinvoinnin perusta on työntekijän fyysinen ja psyykinen hyvinvointi. Sen sijaan haastateltavilla oli yllättävän vähän tietoa siitä, kuinka paljon he pystyisivät vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa työssä. Uusien asioiden oppiminen, työn muokkaaminen mielekkäämmäksi ja yksilöllisten erojen huomiointi ovat tässä avainasemassa. Mikäli työntekijöillä olisi paremmat mahdollisuudet saada tietoa erilaisista tavoista, joilla he voivat vaikuttaa tapaansa tehdä työtä, tai mikäli heillä olisi mahdollisuus vaikuttaa päivän kulkuun omalla aikataulutusella, uskon että vastaukset olisivat olleet monipuolisemmat.

Luvussa 2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät esitettiin kolmen eri asiantuntijan kehittämät työhyvinvointiin vaikuttavat asiat. Näistä esitetyistä malleista Frederick Herzbergin motivaatioteoria oli lähinnä haastateltavien vastauksia. Haastateltavat henkilöt toimivat alalla, joka on erittäin kilpailukeskeinen ja jossa on ajoittain erittäin kovat paineet. Työntekijät eivät juurikaan pysty vaikuttamaan työskentelykäytänteisiin, koska niitä ohjaavat lait ja muut säädökset. Sen sijaan saatu palaute, koettu arvostus ja merkityksellisyys lisäsivät työhyvinvointia. Palautteen saaminen, arvostus ja työn merkityksellisyys ovat pitkälti kiinni siitä, millä tavoin ja mitä työnantaja viestii työntekijöilleen. Kun viestintä esimieheltä alaiselle on arvostavaa, kunnioittavaa ja tarpeeksi yksilöllistä, työntekijä saa tunteen, että hänen tarpeensa otetaan huomioon yksilönä, ei massana. Tätä samaa toteaa myös Tulgan (2016, 22). Hänen mukaansa Milleniaalit vaativat avointa viestintää molemminpuolista kunnioitusta työyhteisöissä.

Vastauksena tutkimuskysymykseen voidaan todeta seuraavaa:

Työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa pitämällä huolta omasta fyysisestä ja henkisestä jaksamisestaan työssä ja työn ulkopuolella. Kun työntekijä keksii itselleen mieluisia harrastuksia, jotka auttavat häntä irrottautumaan arjesta ja työstä, hyvinvointi kasvaa. Tärkeintä on, että työntekijä nauttii vapaa-ajastaan ja ymmärtää vapaa-ajan merkityksen myös työhyvinvoinnin kannalta.

Työympäristön tulee olla sellainen, joka antaa työntekijälle mahdollisuuden kokea työn imua. Tähän vaikuttavat mm. oikeanlaiset henkilöstöresurssit, selkeät työtehtävät, mahdollisuus olla oma itsensä työssä ja tieto siitä, että tulee kuulluksi ja vastakkaisetkin mielipiteet ovat turvallisia esittää. (Hakaniemi 2011, 44–46.) Haastateltavien vastausten perusteella mahdollisuutta työn imuun ei ole täysin ollut, ja se on vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa. Suurimmat esteet, jotka ovat vaikuttaneet työn imun kokemukseen ovat olleet resurssit ja kokemus siitä, että negatiivisia mielipiteitä ei ole voinut esittää. Kuitenkin siinä vaiheessa, kun työnantaja pystyy tarjoamaan työntekijöilleen resurssit kokea työn imua, on vastuu työntekijällä siitä, tarttuuko hän tilaisuuteen.

Työnantajan vastuulla on rakentaa työpaikalle avoimen keskustelun kulttuuri, jossa on tilaa myös negatiivisille mielipiteille. Kulttuuri ei rakennu itsestään eikä se rakennu hetkessä, mutta omalla esimerkillä ja kannustuksella on valtava merkitys. Kulttuuria tulisi rakentaa yli yksikkökohtaisten rajojen, ja tässä auttaa se, mitä matalampi hierarkia yrityksessä on. Tutkimuksessa saatujen vastausten perusteella kohdeorganisaation hierarkian koettiin olevan niin korkea, että oman esimiehen esimies tuntui jo niin vieraalta, ettei hänelle uskaltanut kertoa mieltä painavista asioista. Negatiiviset puheenaiheet ja etenkin negatiivisen palautteen antaminen omalle esimiehelle koettiin leimaavana. Työnantajan tulisi viestiä selkeämmin sanallisesti ja konkreettisilla toimenpiteillä siitä, kuinka tärkeänä resurssina hyvinvoivaa työyhteisöä pidetään, ja tähän kuuluu myös mahdollisuus kertoa negatiivisista asioista. Kun työnantajan rakentama ilmapiiri on kunnossa ja se sallii myös negatiiviset mielipiteet sekä tarpeen mukaan kritisoinnin, jää työntekijälle vastuu ottaa puheeksi häntä vaivaavat asiat.

Kukaan haastateltava ei ollut kokenut edellisten vuosien aikana niin heikkoa työhyvinvointia, että olisi joutunut hakemaan ammattilaisen apua tilanteeseen. Tämän pohjalta voidaan todeta, että tutkimuksessa saadut tulokset ovat käytettävissä sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijöiden kokema työhyvinvointi on hyvää, kohtalaista tai heikkoa, mutta vielä omin toimin parannettavissa olevaa. Tutkimusta voidaan käyttää ennaltaehkäisevänä ohjenuorana ja oppaana sellaisille työntekijöille, esimiehille ja HR:stä vastaaville henkilöille, jotka haluavat parantaa työpaikkansa työhyvinvointia ja haluavat oppeja siitä, mitkä asiat työhyvinvointiin vaikuttaa.

Johtopäätösten ja tutkimuksen tulosten pohjalta Yritys X:n esimiehille ja työntekijöille on luotu Työhyvinvoinnin kartoituslomake (Liite 3). Tällaiselle kartoituslomakkeelle on selvä tarve, sillä Yritys X:llä ei ole ollut käytössään vastaavaa työkalua. Lomake on rakentunut teoreettisen viitekehyksen ja empiirisen tutkimuksen avulla. Lomakkeessa on kolme pääkategoriaa, jotka perustuvat psykologisiin perustarpeisiin, ammatillisten taitojen hyödyntämiseen ja oman työhyvinvoinnin reflektointiin. Kysymykset ja pohdittavaksi tarkoitetut asiat ovat muodostuneet haastattelussa esiin nousseiden vastausten ja huomioiden avulla. Lomake on tarkoitettu sekä itsenäiseen työhyvinvoinnin kartoitukseen,

että esimerkiksi tavoitekeskusteluissa käytävien asioiden yhteyteen. Lomakkeen on tarkoitus toimia työntekijälle apuvälineenä työhyvinvoinnin kartoittamiseen. Haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijät eivät esimerkiksi osanneet ensin sanoa, mikä heidän työhyvinvointiinsa oli vaikuttanut, mutta vastauksia ääneen pohtiessaan he saivat oivalluksia ja ymmärsivät asioiden yhteyden. Esimiehille lomakkeen on tarkoitus antaa yksi työkalu lisää, kun he huomaavat, että työntekijän työhyvinvoinnissa on muutoksia, mutta työntekijä itse ei asiaa ole nostanut esiin. Esimiehille lomake on myös yksi uusi tapa tutustua työntekijöihinsä ja heidän henkilökohtaisiin tarpeisiinsa.

7 POHDINTA

Aloitin opinnäytetyöprosessin alkuvuodesta 2020 ja alkuperäinen suunnitelmani oli saada työ valmiiksi vuoden 2020 loppuun mennessä. Kuten monen muunkin suomalaisen arkeen, myös minun arkeeni Covid-19 iski rajusti ja mullisti työkuviota täysin. Olen kuitenkin ollut siinä mielessä erittäin onnekkaassa asemassa, että Covid-19 pandemian vuoksi työmääräni lisääntyi paikka paikoin jopa merkittävästi ja pääsin opettelemaan täysin uuden tavan työskennellä. Entinen päivätyöni vaihtui 2-vuorotyöksi ja uutena työskentelypaikkana toimi oma kotini. Muutokset työssä vaikuttivat kuitenkin negatiivisesti opinnäytetyöprosessin etenemiseen. Alkuperäisen suunnitelmani mukaisesti minun oli tarkoitus edistää opinnäytetyötä iltaisin ja viikonloppuisin, mutta vuorotyö esti tämän toteutumisen. Jouduin laittamaan oman henkisen hyvinvointini sekä työni hetkeksi edelle ja jättämään opinnäytetyöprosessin taka-alalle. Keskustelin asiasta opinnäytetyöohjaajani sekä oman lähiesimieheni kanssa, ja lopulta tulin siihen lopputulokseen, että vaikka opinnäytetyöprosessin loppuun saattaminen keväällä 2021 vaikuttaa negatiivisesti työn arviointiin, on se silti ainoa oikea ratkaisu. Koen olevani erittäin etuoikeutetussa asemassa sen suhteen, että minulla on sellainen työnantaja, joka on tukenut opiskeluaani alusta saakka. Tämän vuoksi koin olevani kiitollisuuden velassa työnantajaani kohtaan, ja vähintään mitä pystyin tekemään, oli saattaa opinnäytetyöprosessi loppuun kunnialla. Tiedän, että en olisi ollut työhöni tyytyväinen eikä siitä saadut tulokset olisi olleet niin hyvät, mikäli olisin tehnyt työn väkisin loppuun alkuperäisen suunnitelman mukaisesti.

Vuoden 2021 alusta jäin kahden kuukauden mittaiselle opintovapaalle, jonka aikana vein opinnäytetyöni loppuun. Kesän ja syksyn 2020 aikana olin kerännyt itselleni hyvän teoreettisen viitekehyksen, jonka kasasin yhteen pakettiin joulukuun 2020 ja tammikuun alun 2021 aikana. Tämän jälkeen pääsin heti jatkamaan haastatteluihin, jotka sainkin toteutettua viikkojen 2 ja 3 aikana. Lopullinen työ valmistui maaliskuussa 2021. Työn loppuun saattaminen ei lopulta viivästynyt kuin kolme kuukautta alkuperäisestä suunnitelmasta, mutta koen että nämä kuukaudet olivat erittäin merkityksellisiä ja tarpeellisia. Opintovapaani aikana pystyin keskittymään täysin tutkimuksen tekoon. Minulla oli jokaiselle päivälle tarkka suunnitelma, kuinka edistän työtäni. Prosessin eteneminen oli sujuvaa ja pysyin omassa tavoitteessani.

Pienen haasteen opinnäytetyön toteutukseen toi muuttunut Savonian raportointipohja sekä uudet ohjeet lähdeviittauksiin. Olen aloittanut opintoni syksyllä 2017 ja tehnyt aikaisemmat koulutyöni sekä raporttini vanhalle raportointipohjalle. Uuden pohjan käyttö itsessään oli helppoa, mutta viittauksiin jouduin pyytämään jonkin verran apua ja ohjausta. Ohjausta oli kuitenkin saatavilla tarvittaessa nopealla aikataululla. Täytyy kuitenkin myöntää, että lähdeviitteiden merkitsemisessä ei ollut samanlaista varmuutta kuin aikaisemman raportointipohjan kanssa.

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön odotetaan olevan käytännönläheinen, mutta täyttävän tieteen kriteerit. Tieteen tavoitteena on saada uutta tietoa. (Kananen 2015, 119.) Haasteen työn toteutukseen toi tasapainottelu käytännönläheisen työn ja tutkimuksellisen työn välillä. Opinnäytetyö on toteutettu työelämälähtöisenä tutkimuksena omalle työnantajalle, ja tämän vuoksi tutkimus on ollut todella käytännönläheinen. Tätä opinnäytetyötä tehtäessä on koko ajan huomioitu Savonia AMK:n

opinnäytetyön vaatimukset sekä arviointikriteerit ja työ on pyritty edistämään tavoitteiden mukaisesti. Tieteen näkökulmaa työhön pyrittiin tuomaan haastattelukysymyksillä, joilla haastateltavia pyydettiin kuvailemaan niitä toimenpiteitä, joiden ovat kokeneet vaikuttaneen työhyvinvointiin joko nostavasti tai laskevasti. Haastatteluiden vastausten toivottiin antavan uusia näkökulmia ja tuovan esille sellaisia seikkoja, joita yleisissä työhyvinvoinnin tutkimuksissa ei ole vielä käsitelty.

Opinnäytetyössä käsitelty aihe oli pääpiirteittäin minulle jo entuudestaan tuttu, joten se helpotti prosessin etenemistä. Työhyvinvoinnin käsitteet sekä siihen vaikuttavat tekijät olivat tiedossa, mutta haasteita toi opinnäytetyön näkökulma. Tässä työssä työhyvinvointia tarkasteltiin työntekijän näkökulmasta, joka toi oman haasteensa teoreettisen viitekehyksen rakentamiseen. Yleisesti työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä oli paljon tietoa saatavilla, mutta pelkästään työntekijän näkökulmasta katsottuna sitä oli hieman haastavaa löytää. Teoreettista viitekehystä rakentaessa toisinaan tuntui, että tietoa on saatavilla liian vähän, mutta aiheesta riippuen tilanne saattoi välillä olla myös päinvastainen. Haasteita toi lähteiden analysointi ja päätökset siitä, mitä lähteitä työssä käytettiin ja mitkä piti jättää pois. Työn valmistuttua olen kuitenkin ollut tyytyväinen tekemiini valintoihin ja päätöksiin teorian suhteen. Koen, että työssä käytetyt lähteet palvelevat tarkoitustaan erinomaisesti. Lähteet ovat olleet sellaisia, että niistä saatu tieto on ollut mahdollista yhdistää haastatteluilla kerättyyn tietoon ja johtopäätösten tekeminen niiden pohjalta oli helppoa.

Työtä tehtäessä on pyritty huomioimaan ne lukijat, keille työhyvinvointi ei ole aiheena tuttu. Tämän vuoksi työssä on panostettu siihen, että työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on käsitelty ensin yleisesti ja sitten syventävästi työntekijän näkökulmasta. Työn avulla on haluttu tuoda esille erilaisia keinoja, miten työntekijä voi kehittää omaa työhyvinvointiaan.

Opinnäytetyö antoi minulle paljon uutta tietoa työhyvinvoinnin kehittämisestä sekä avasi entisestään sitä tosiasiaa, että työhyvinvointi on monen tekijän summa. Parhaaseen lopputulokseen päästään yhteistyöllä ja avoimella kommunikaatiolla. Työntekijän tulee tiedostaa oma vastuunsa työhyvinvoinnin kehittämisessä ja työnantajan tulee antaa siihen mahdollisuudet. Työnantaja taas ei voi ajatella, että hän antaa työntekijälle ne työkalut mitä hänellä on, ja työntekijä pystyy niiden avulla rakentamaan itselleen hyvän työhyvinvoinnin. Jokainen työntekijä on ainutlaatuinen persoona, jolla on täysin omat tarpeet. Työntekijän tulee viestiä työnantajalle omista henkilökohtaisista tarpeistaan, joita työnantaja omien mahdollisuuksien mukaan toteuttaa. Näin saadaan toimiva ja hyvinvoiva yhteisö, joka varmasti ruokkii itsestään menestyvän kokonaisuuden.

Työn avulla olen pystynyt syventämään omaa ammatillista osaamistani sekä lisäämään ymmärrystä eri roolien välillä työyhteisössä. Olen oppinut ymmärtämään paremmin syitä sille, miksi omassa organisaatiossani panostetaan tietynlaiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Toisaalta ymmärrän nyt myös paremmin sen, miksi organisaatiossa valittu työhyvinvoinnin kehitysmalli ei tue kaikkien työntekijöiden työhyvinvointia. Tulevaisuudessa toivon, että pääsen työskentelemään erilaisten työhyvinvointia parantavien kehitysprojektien parissa, joten senkin vuoksi koen saaneeni työstä paljon arvokasta lisätietoa ja ymmärrystä.

Opinnäytetyössä on mielestäni onnistuttu vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja opinnäytetyölle asetettuihin tavoitteisiin on päästy. Opinnäytetyön avulla tunnistettiin ne tekijät, millä kohdeorganisaation henkilöstö voi parantaa omaa työhyvinvointiaan ja millä tavoin esimiehet voivat johtaa työhyvinvointia paremmaksi. Tämä oli kohdeorganisaation ensisijainen toive. Tutkimustulosten pohjalta kohdeorganisaation on tulevaisuudessa mahdollisuus kehittää työhyvinvointia vastaamaan enemmän työntekijöidensä toiveita. Tutkimus antaa lisäksi mahdollisuuden kehittää uusia kyselyitä, joissa voidaan keskittyä käsittelemään tässä työssä esille nousseita asioita.

Luotettavuus

Tutkimuksen yleistä luotettavuutta käsitellään luvussa 4.3. Työn valmistuttua tutkimuksen luotettavuus tulisi analysoida vielä uudelleen, jotta voidaan varmistua siitä, että tutkimustulokset ovat totuudenmukaisia. Luotettavuuden analysointi tehdään tarkastelemalla työn todellisuutta, siirrettävyyttä, riippuvuutta, vahvistettavuutta ja saturaatiota. (Kananen 2015, 352–353.)

Opintojeni ajan olen joutunut harjoittelemaan teoretiedon hakemista ja sen kriittistä arviointia, mutta opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen rakentaminen syvensi osaamistani entisestään. Työhyvinvoinnista kerättyä tietoa oli paljon saatavilla, mutta tieto saattoi perustua kirjoittajan mielipiteisiin tai toisen käden tietoon. On sanomattakin selvää, että tällaisia lähteitä ei työssä pystynyt käyttämään.

Aineiston keruu haastatteluilla opetti paljon siitä, kuinka tutkimuksia toteutetaan. Haastattelukysymykset täytyi miettiä niin, että niistä saatavat vastaukset ovat hyödynnettävissä työssä, mutta myös niin, että haastateltavat pystyvät kertomaan vastauksensa omin sanoin. Haastatteluiden aikana olisi ollut erittäin mielenkiintoista alkaa keskustelemaan kysytystä aiheesta enemmän ja esittää myös omia mielipiteitä, mutta pelkäsin, että se olisi voinut vaikuttaa vastauksiin johdattelevasti. Tämän vuoksi keskityin pääasiassa vain kuuntelemaan vastauksia ja esittämään tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Koen, että haastattelukysymykset olivat onnistuneita, sillä lähes jokainen haastateltava kommentoi haastattelun jälkeen kysymyksiä positiivisesti. Haastateltavat kertoivat, että kysymykset saivat heidät todella pohtimaan työhyvinvoinnin merkitystä ja jo vastauksia kertoessaan he kokivat ahaa-elämyksiä työhyvinvointiin liittyen.

Haastattelujen litterointi oli yksi työn mielenkiintoisimmista ja haasteellisimmista osioista. Jouduin ensimmäisenä päättämään, kuinka tarkasti teen litteroinnin. Mietin erilaisia litteroinnin tyylejä ja päädyin lopulta yleiskieliseen litterointiin. Olen tyytyväinen päätökseeni, sillä tällä tavoin sain kerättyä litteroinnilla vastaukset selkeästi ylös, mutta pystyin jättämään pois tauot, täytesanat kuten *”hmm”* ja *”tota”*. Yllätyin siitä, kuinka monta kertaa haastattelun litterointi piti käydä läpi, jotta haastateltavan sanoma tulee ilmi niin kuten hän sen oli tarkoittanut. Tarkasti tehdyn litteroinnin hyödyt huomasin heti, kun aloitin tekemään sisällönanalyysiä ja kirjaamaan saatuja tuloksia työhön.

Tehdessäni tutkimuksen johtopäätöksiä, pohdin, olisivatko haastatteluista saadut vastaukset olleet mahdollisesti rehellisempiä tai avoimempia, mikäli tutkimus olisi tehty jollekin muulle kuin sille yritykselle, missä haastateltavat työskentelivät. Mietin, ajattelivatko haastateltavat haastattelutilanteissa

sitä, ovatko heidän kertomansa mielipiteet ja ajatukset liian suorasukaisia ja sen vuoksi helposti yhdistettävissä kyseiseen henkilöön. Pohdin myös, olisivatko haastateltavat vastanneet kysymyksiin eri tavalla, mikäli haastattelija olisi ollut täysin tuntematon, yrityksen ulkopuolinen henkilö. Haastateluista saadut vastaukset ja esiin nousseet mielipiteet olivat kuitenkin keskenään hyvin samanlaisia, joten tulin siihen tulokseen, että haastateltavien suhde haastattelijaan sekä haastateltavien suhde työnantajaan ei ollut tässä merkityksellinen tekijä.

Tutkimus tehtiin Yritys X:lle ja tämän vuoksi haastateltavat henkilöt olivat kaikki Yritys X:n palveluksessa työskenteleviä henkilöitä. Haastatteluiden avulla saadut tutkimustulokset ovat suoraan hyödynnettävissä Yritys X:n myynnin parissa työskentelevien henkilöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä ja tarkemmassa arvioinnissa. Tutkimustulokset voivat poiketa siinä tapauksessa, mikäli samanlainen tutkimus toteutettaisiin eri alalla tai eri ikäisille ihmisille. Tulokset voivat olla myös erilaisia, mikäli tutkimus tehtäisiin muille, kuin myynnin parissa työskenteleville henkilöille. Tutkimuksista saadut tulokset ovat mahdollisesti myös erilaisia, mikäli tutkimus toteutettaisiin sellaisille esimiehille, keillä on enemmän kuin kymmenen alaista. Tällaiset esimiehet voivat kokea työstään erilaisia paineita, sillä heillä on työssään erilainen vastuu verrattuna alle kymmenen alaisen esimiehiin. Koen kuitenkin, että tässä tutkimuksessa haastattelijoiden ikä, työtehtävä ja alaisten määrä oli optimaalinen. Yritys X:n myymälöissä työskentelevä henkilökunta on keskimäärin saman ikäisiä kuin haastateltavat henkilöt ja alaisten määrä (alle kymmenen alaista suhteessa esimieheen) on myös keskimääräinen määrä ketjun myymälöissä.

Tutkimuksesta saadut johtopäätökset on saatu kuvaamaan työhyvinvoinnin tilaa todellisesti ja työhyvinvointi ilmiönä ymmärrettävästi. Työhyvinvointia kuvattiin teoreettisen viitekehyksen avulla monipuolisesti ja eri näkökulmien avulla. Empiirisessä tutkimuksessa haastateltavien vastaukset olivat hyvin yhteneväisiä, joten vastaajien määrän voitiin katsoa olevan riittävä. Tämä kertoi myös siitä, että tutkimuksen saturaatiopiste, eli se, milloin vastaukset toistivat itseään, saavutettiin.

Tutkimuksesta tehdyt tulkinnat vastaavat haastatteluiden vastauksia. Tätä edesauttoi luomani käsittekartta, jonka avulla listasin haastatteluiden vastauksia ylös. Käsittekartan avulla pystyin muodostamaan itselleni selkeän näkemyksen siitä, mitkä seikat haastateluissa nousivat esille. Työn toimeksiantaja suhtautui alusta asti tutkimustuloksiin avoimesti ja mielenkiinnolla, ja koen että tämä auttoi tutkimustulosten rehellistä analysointia entisestään.

Edellä mainittujen näkökulmien vuoksi pidän tutkimusta uskottavana ja luotettavana. Tulokset on käsitelty eettisesti ja haastateltavien anonymiteettiä kunnioittaen. Tutkimuksen lopputulos ja johtopäätökset on saatu huolellisen tarkastelun perusteella. Oma kiinnostukseni ja aito halu kehittää työhyvinvointia paremmaksi auttoivat omalta osaltaan rehellisten tutkimustulosten muodostumisessa. Minulla ei ollut omia oletuksiani siinä, mitkä koin itse työhyvinvoinnin kehittämisessä tärkeiksi asioiksi, joten tämä ei myöskään peilautunut vastausten tulkinnassa.

Jatkotoimenpide-ehdotus

Jatkotoimenpide-ehdotus on salattu, koska se on tarkoitettu vain toimeksiantajan käyttöön.

Jatkotutkimusehdotus:

Jatkotutkimusehdotus on salattu, koska se on tarkoitettu vain toimeksiantajan käyttöön.

Lopuksi:

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi on ollut mielestäni onnistunut. Koen, että tutkimus auttoi minua ymmärtämään ihmisten henkilökohtaisia tarpeita paremmin ja omalta osaltani sain todella paljon lisätietoa työhyvinvoinnin kehittämisestä. Työn toimeksiantaja sai työn avulla kaipaamiaan vastauksia sekä ajankohtaista tietoa työhyvinvoinnin kehittämisestä.

Kannan vastuuni siitä, että työ ei valmistunut alkuperäisessä tavoiteajassa, mutta samalla totean, että en olisi saanut tästä yhtä hyvää ja tarkoituksenmukaista, mikäli olisin tehnyt työn valmiiksi alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Ilman Covid-19 pandemiaa uskon, että työni olisi valmistunut tavoiteajassa ja silloin olisin saanut siitä kriteerieni mukaisen lopputuloksen. Opinnäytetyöprosessi opetti minulle paljon yhteistyöstä eri sidosryhmien kanssa ja opin tuntemaan sekä omia lähikollegoita että muita henkilöitä omasta työyhteisöstäni paremmin. Opin myös paljon itsestäni sekä tavastani toimia paineen alla mutta toisaalta myös täysin ilman painetta ja ilman asetettuja aikatauluja.

Tämä projekti oli minulle erittäin opettavainen ja koen saaneeni siitä vähintään yhtä paljon, kun mitä itse sille annoin. Toivottavasti Sinä lukijana olet samaa mieltä.

LÄHTEET

Aaltonen, Tapio, Ahonen, Pirjo, Sahimaa, Jaakko 2020. Johda merkitystä. Verkkokirja. Helsinki: Alma Talent. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/GABBXXBTABJED#/kohta:Johda\(\(20\)merkityst\(\(e4\)/piste:tWT](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/GABBXXBTABJED#/kohta:Johda((20)merkityst((e4)/piste:tWT). Viitattu 21.1.2021.

Ahola, Salla, Eskelinen, Juha, Heikkilä-Tammi, Kirsi, Kuula, Markku, Larjovuori, Riitta-Liisa & Nuutinen, Sanna 2018. Digisti työn imuun? Tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksessä. Aalto-yliopiston julkaisusarja CROSSOVER 8/2018. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/34429/isbn9789526082622.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Viitattu 21.1.2021.

Duunitori 2017. Työelämä. Kymmenen neuvoa paremman itseluottamuksen kasvattamiseen. Verkkajulkaisu. <https://duunitori.fi/tyoelama/kymmenen-neuvoa-paremmen-itseluottamuksen-kasvattamiseen>. Viitattu 24.1.2021.

TÄMÄ LÄHDE ON POISTETTU JULKISESTA OPINNÄYTETYÖSTÄ.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Verkkokirja. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf. Viitattu 1.2.2021.

Toimeksiantajan yhteyshenkilö 2021. Mymäläpäällikkö. Yritys X. Haastattelu 29.1.2021.

Ilmariinen, Juhani 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Verkkokirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN%3aNB%3afi-fe201504226126.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 22.1.2021.

Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Verkkokirja. Helsinki: Gaudeamus. <https://www.ellibrary.com/book/9789523456167>. Viitattu 21.1.2021.

Järvinen, Pekka 2018. Ammatillinen käyttäytyminen Tie onnistumiseen. Helsinki: Alma Talent.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: JAMK.fi.

Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Verkkokirja. Viro, Printon: Helsingin seudun kauppakamari. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:Ty\(\(f6\)hyvinvointi\(\(20\)organisaation\(\(20\)menestystekij\(\(e4\)n\(\(e4\)\)](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:Ty((f6)hyvinvointi((20)organisaation((20)menestystekij((e4)n((e4))). Viitattu 21.1.2021.

Kehusmaa, Kirsi 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Verkkokirja. Hämeenlinna: Kauppakamari. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011#kohta:Ty\(\(f6\)hyvinvointi\(\(20\)kilpailuetuna](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011#kohta:Ty((f6)hyvinvointi((20)kilpailuetuna). Viitattu 21.1.2021.

Manka, Marja-Liisa 2012. Työnilo. 3. painos. Verkkokirja. Helsinki: Talentum. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAFBEXGTFF#kohta:TY\(\(d6\)NILO\(\(20\)/piste:b439](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAFBEXGTFF#kohta:TY((d6)NILO((20)/piste:b439). Viitattu 21.1.2021.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Verkkokirja. Helsinki: Talentum Pro. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b82](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b82). Viitattu 21.1.2021.

Mieli julkaisuaika tuntematon b. Mielenterveys. Vaikeat elämäntilanteet. Sairastuminen voi olla kriisi. Mitä on resilienssi? Verkkajulkaisu. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/sairastuminen-voi-olla-kriisi/mit%C3%A4-resilienssi>. Viitattu 21.1.2021.

Minilex 2021a. Lakitieto. Työ- ja virkasuhde. Työnantajan velvollisuudet. Työnantajan vastuu työhyvinvoinnista. Verkkajulkaisu. <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-vastuu-ty%C3%B6hyvinvoinnista>. Viitattu 21.1.2021.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Verkkokirja. Helsinki: Alma Talent Oy. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/CAEBCXJTFF#/kohta:1/piste:b561>. Viitattu 29.1.2021.

Nurmi, Jari-Erik & Salmela-Aro Katariina 2017. Mikä meitä liikuttaa – Motivaatiopsykologian perusteet. 3. painos. Verkkokirja. Teoksessa Frank Martela, Iida Mäkikallio & Villiam Virkkunen (toim.) OSA II Motivaatio työskennellä. Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Jyväskylä: PS-Kustannus, 80-94. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-796-6>. Viitattu 21.1.2021

Otala, Leenamajja 2018. Ketterä oppiminen: keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Verkkokirja. Viro: Helsingin Kamari Oy. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/kettera_oppiminen#kohta:Kettera\(\(e4\)\)\(\(20\)\)oppiminen\(\(20\)\)\(\(2013\)\)\(\(20\)\)keino\(\(20\)\)menesty\(\(e4\)\)\(\(20\)\)jatkuvassa\(\(20\)\)muutoksessa](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/kettera_oppiminen#kohta:Kettera((e4))((20))oppiminen((20))((2013))((20))keino((20))menesty((e4))((20))jatkuvassa((20))muutoksessa). Viitattu 23.1.2021.

Pitkäranta, Ari 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä työkirja ammattikorkeakouluun. Verkkokirja. Jokioinen: e-Oppi Oy. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789522828019>. Viitattu 21.1.2021.

Rantamäki, Tomi & Surakka, Tarja 2013. Työelämätaidot – Sinä oman työelämäsi johtajana. Porvoo: Bookwell Oy.

Ruutu, Sirkku & Salmimies Raija 2014. Itsensä johtaminen. Verkkokirja. Helsinki: Alma Talent Oy. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/CABBBXBTBBAED#kohta:ITSENS\(\(c4\)\)\(\(20\)\)JOHTAMINEN\(\(20\)\)piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/CABBBXBTBBAED#kohta:ITSENS((c4))((20))JOHTAMINEN((20))piste:b0). Viitattu 4.3.2021.

Salminen, Jari 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: Multiprint Oy.

Sosiaali- ja Terveysministeriö julkaisuaika tuntematon. Vastuualueet. Työelämä. Työhyvinvointi. Verkkajulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 21.1.2021.

Tulgan, Bruce 2016. Not everyone gets a trophy: how to manage millenials. 2. painos. Verkkokirja. Hoboken, New Jersey: Wiley. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.savonia.fi/lib/savoniafi/reader.action?docID=4205877>. Viitattu 21.1.2021.

Työterveyslaitos 2014a. Johtaminen. Hyvä esimies johtaa myös työhyvinvointia. Verkkajulkaisu. Päivitetty 9.1.2014. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-esimies-johtaa-myos-tyohyvinvointia/>. Viitattu 21.1.2021.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a. Toimiva työyhteisö. Terveiden edistäminen. Elintavat ja työhyvinvointi. Verkkajulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Viitattu 21.1.2021.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. Verkkajulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 21.1.2021.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon c. Toimiva työyhteisö. Työn kehittäminen. Mitä on resilienssi? Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>. Viitattu 21.1.2021.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon d. Työkykyinen työntekijä. Työterveyshuolto. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>. Viitattu 31.1.2021.

Työterveys VIRTATA 2019. Resilienssi on kykyä selviytyä vastoinkäymisistä. Verkkojulkaisu. <https://tyoterveysvirta.fi/resilienssi-on-kykya-selviytya-vastoinkaymisista/>. Viitattu 21.1.2021.

Työturvallisuuskeskus 2009. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. Pdf-tiedosto. https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf. Viitattu 21.1.2021.

Työturvallisuuskeskus 2016. Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. 2. painos. Pdf-tiedosto. https://ttk.fi/files/5128/TTK_Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2016.pdf. Viitattu 28.2.2021.

Työturvallisuuskeskus 2020. Paremman työn opas. Pdf-tiedosto. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/paremmen_tyon_opas#65200db7. Viitattu 31.1.2021.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. Työturvallisuus ja työsuojelu. Työyhteisö. Työkäyttäytyminen. Verkkojulkaisu. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/t_yokayttaytyminen#65200db7. Viitattu 31.1.2021.

YLE 2021. Uutiset. Työelämä. Työntekijää ei välttämättä saa enää tavoitella vapaa-aikana – EU-parlamentti esittää työntekijöille oikeutta olla rauhassa työajan ulkopuolella. Verkkojulkaisu. Päivitetty 20.1.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11744934>. Viitattu 1.2.2021.

LIITE 1: TYÖNANTAJAN HAASTATTELU

Opinnäytetyön toimeksiantajan yhteys henkilön haastattelu 29.1.2021 Kuopiossa.

- Miksi Yritys X:ää kiinnostaa työntekijöidensä työhyvinvointi? Miksi Yritys X haluaa panostaa siihen?
- Miksi Yritys X halusi lähteä mukaan toteuttamaan tätä opinnäytetyötä?
- Miten Yritys X pitää huolta työntekijöidensä työhyvinvoinnista?
- Kuinka tämä tekemäni tutkimus hyödyttää sinua esimiehenä ja Yritys X:ää työnantajana?
- Mitä konkreettisia asioita toivot tämän tutkimuksen antavan sinulle esimiehenä ja työntekijänä? Entä mitä toivot sen antavan Yritys X:lle?
- Kuinka aiot hyödyntää opinnäytetyöstä saatuja tuloksia?
- Kuinka opinnäytetyöprosessi on mielestäsi edennyt?
- Oletko ollut tyytyväinen rooliisi ja siihen, kuinka olet saanut olla mukana prosessissa?

LIITE 2: HAASTATTELUKYSYMYKSET**Työhyvinvointi yleisesti:**

1. Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle?
2. Mitä etua sinulle on työhyvinvoinnistasasi huolehtimisessa?
3. Kenellä on mielestäsi suurin vastuu työhyvinvoinnistasasi? Perustele.
4. Mieti työhyvinvointiasi edellisen puolen vuoden ajalta. Onko siinä ollut muutoksia? Osaatko sanoa, mitkä asiat muutokseen on vaikuttanut?
5. Millaisia haasteita olet kokenut työhyvinvoinnissa edellisen puolen vuoden aikana? Kuinka olet toiminut?
6. Koetko, että sinun kokemasi työhyvinvointi vaikuttaa myös muiden työhyvinvointiin organisaatiossasi? Miten?

Työntekijän työhyvinvoinnin edistäminen:

7. Tiedätkö, miten työnantajasi tukee työhyvinvointiasi? Jos tiedät, kuinka olet saanut tietoa?
8. Mitä teet itse edistääksesi omaa työhyvinvointiasi?

Työntekijän kokemukset työhyvinvoinnista:

9. Anna esimerkki tilanteesta, jossa olet kokenut, että työhyvinvointisi on hyvä. Kuinka tunnistat sen ja millainen vaikutus sillä oli sinuun?
10. Kun tunnistat, että voit hyvin työssä, miten hyödynnät sitä niin, että tilanne on jatkuvaa?
11. Anna esimerkki tilanteesta, jossa olet kokenut, että työhyvinvointisi ei ole niin hyvä kuin mitä toivoisit sen olevan. Miten olet kokenut sen ja miten tunnistit tilanteen?
12. Kun olet huomannut, että työhyvinvointisi ei ole niin hyvä kuin toivoisit sen olevan, mitä toimia olet tehnyt tilanteen parantamiseksi? Mitä toimia olet tehnyt, ettei tilanne huonone tai että sitä ei tapahdu enää uudelleen?

Tieto, mikä auttaa kehittämään työhyvinvointiasi:

13. Millaista tietoa tarvitset, jonka avulla uskoisit voivasi itse vaikuttaa työhyvinvointiisi parantavasti tai ehkäistä sen heikentymisen?
14. Millaista tietoa toivot työnantajasi saavan, jotta se voi vaikuttaa työhyvinvointiisi kehittävästi?

LIITE 3: TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUSLOMAKE

Tämä liite on tarkoitettu vain toimeksiantajan käyttöön.