



## **Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttaminen organisaatiossa**

Lotta Blomström

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2022

Myynnin koulutusohjelman tutkinto

## Tiivistelmä

**Tekijä(t)**

Lotta Blomström

**Tutkinto**

Tradenomi

**Raportin/Opinnäytetyön nimi**

Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttaminen organisaatiossa

**Sivu- ja liitesivumäärä**

32 + 6

Tämä opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia sekä organisaation vaikutusmahdollisuuksia työntekijöidensä työhyvinvoinnin tukemiseen. Opinnäytetyö on toteutettu toimeksiantona Prewel Oy:lle, joka on metalliteollisuusalaalla toimiva yritys. Opinnäytetyö on toteutettu kvantitatiivisena tutkimuksena, jolla selvitettiin Prewel Oy:n työntekijöiden tämänhetkinen työhyvinvointi ja parannuskohteet työhyvinvoinnissa. Tulosten pohjalta luotiin kehittämissuhteita, joita yrityksen on mahdollista hyödyntää tulevaisuudessa.

Työssä tutustutaan teoriakirjallisuuden sekä tieteellisten artikkelien avulla työhyvinvointiin painottaen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia näkökulmia. Nämä osiot sisältävät muun muassa liikuntaan, ravintoon, kiireeseen ja stressiin sekä sosiaalisiin kanssakäymisiin liittyviä asioita. Teoriaosuudessa käsitellään, kuinka eri työhyvinvoinnin osa-alueisiin voidaan vaikuttaa. Teoriaosuudessa käsitellään myös työhyvinvointiin liittyvän tutkimuksen historiaa.

Tutkimus toteutettiin järjestämällä anonymisoitu työhyvinvointikysely kaikille Prewel Oy:n vakituisille työntekijöille, pois lukien johtotehtävissä työskenteleville. Kysely toteutettiin helmikuussa 2022 ja sen vastausprosentti oli 83 %. Tuloksista havaittiin, että työntekijöiden työhyvinvointi on pääsääntöisesti hyvällä mallilla, mutta kehityskohtiakin löytyi.

Tulosten perusteella laaditut työhyvinvoinnin kehittämissuhteet liittyvät enimmäkseen psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin parantamiseen. Työn tuloksena havaitut ehdotukset sisältävät muun muassa palautteenannon lisäämistä arkeen, työkuorman jakamista tasaisemmin sekä yhteisöllisen lisäämistä.

**Asiasanat**

Työhyvinvointi, työhyvinvointikysely, tutkimus, vaikuttaminen

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Toimeksiantajan esittely .....	1
1.2	Tavoite ja rakenne .....	1
2	Työhyvinvointi .....	3
2.1	Fyysinen työhyvinvointi .....	4
2.1.1	Liikunta .....	5
2.1.2	Uni .....	5
2.1.3	Ruoka .....	5
2.2	Psyykinen työhyvinvointi .....	6
2.2.1	Turvallisuuden tunne .....	8
2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	8
3	Työhyvinvointiin vaikuttaminen .....	11
3.1	Esimerkkejä työhyvinvoinnin vaikuttamiskeinoista .....	11
3.2	Kehittämisen ympyrä .....	12
4	Yhteenveto .....	14
5	Tutkimus ja sen toteutus .....	16
5.1	Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu .....	16
5.2	Menetelmävalinnat .....	17
5.3	Aineisto ja käytetyt analyysit .....	18
6	Työhyvinvointi Prewel Oy:ssä .....	19
6.1	Fyysinen työhyvinvointi .....	19
6.2	Psyykinen työhyvinvointi .....	20
6.3	Sosiaalinen työhyvinvointi .....	21
6.4	Muut kysymykset .....	22
6.5	Yhteenveto .....	23
7	Pohdinta .....	25
7.1	Tulosten tarkastelu omilla tulkinnoilla .....	25
7.2	Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset .....	26
7.2.1	Fyysisen työhyvinvoinnin kehittäminen .....	26
7.2.2	Psyykkisen työhyvinvoinnin kehittäminen .....	26
7.2.3	Sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittäminen .....	27
7.2.4	Työhyvinvoinnin vastuhenkilö .....	28
7.3	Tutkimuksen luotettavuus .....	28
7.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi .....	29
	Lähteet .....	30
	Liitteet .....	33
	Liite 1. Työhyvinvointikyselylomake .....	33

# 1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä selvitetään mitä eri keinoja organisaatiolla on työntekijöidensä työhyvinvointiin vaikuttamisessa. Opinnäytetyössä tutkitaan työhyvinvointia sen eri osa-alueiden kautta, selvitetään määrällisellä tutkimusmenetelmällä toimeksiantajaorganisaation työntekijöiden nykyinen työhyvinvointi sekä laaditaan tutkimustuloksien pohjalta suunnitelma, miten organisaatio voi vaikuttaa työntekijöidensä työhyvinvointiin tulevaisuudessa.

Teoriaosuuden alussa perehdytään hieman työhyvinvoinnin historiaan, sekä kuvataan siihen liittyviä valikoituja katkelmia alan oppikirjoista sekä tieteellisesti vertaisarvioituista kappaleista. Työhyvinvointiin syvennytään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen näkökulman kautta.

Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisella, eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Tutkimuksessa selvitettiin toimeksiantajaorganisaation vakituisten työntekijöiden tämänhetkinen työhyvinvointi ja tuloksien pohjalta laadittiin kehitysideoita, jotka käydään tarkemmin läpi opinnäytetyön loppupuolella.

Aihe on tekijälle tärkeä ja ajankohtainen, sillä opintojen päättämistä seuraa vakituisen työpaikan etsiminen. Työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa kiinnostukseen organisaatiota kohtaan. Seuraavaksi esitellään toimeksiantaja ja käydään läpi opinnäytetyön tavoite ja rakenne.

## 1.1 Toimeksiantajan esittely

Prewel Oy on Pietarsaaressa toimiva konepaja ja metalliteollisuusyritys, joka on toiminut vuodesta 1980 saakka. Heidän pääsääntöisinä tuotteinaan on erilaiset teräsputket ja putken osat ja asiakasryhmä koostuu pääsääntöisesti teollisuustukusta sekä asennusliikkeistä. Vakituisia työntekijöitä Prewel Oy:llä on 18 kappaletta. Henkilöstöstä suurin osa työskentelee tuotantohallissa muun muassa hitsaajina ja muu henkilöstö toimistotehtävissä. Vakituisten työntekijöiden lisäksi yritys hyödyntää vuokratyöpalveluja kiireellisten ajanjaksojen yhteydessä.

## 1.2 Tavoite ja rakenne

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitä eri keinoja organisaatiolla on työntekijöidensä työhyvinvointiin vaikuttamisessa. Tavoitteeseen päästäkseen tekijä on

kehittänyt opinnäytetyölleen pääkysymyksen ja kolme alakysymystä. Pääkysymyksenä on miten organisaatio voi vaikuttaa työntekijöidensä työhyvinvointiin. Alakysymyksinä on mitä on fyysinen työhyvinvointi, mitä on psyykinen työhyvinvointi sekä mitä on sosiaalinen työhyvinvointi. Näihin kysymysten avulla tekijä etenee opinnäytetyön tavoitteeseen.

Teoriaosuudessa vastataan alakysymyksiin viitaten tietokirjallisuuksiin sekä tieteellisiin artikkeleihin, sekä tuodaan ilmi miten kuhunkin työhyvinvoinnin osa-alueeseen voi vaikuttaa. Teoriaosuuden lisäksi tekijä on laatinut määrällisen tutkimuksen, jonka avulla voi yhdessä alakysymysten kanssa vastata pääkysymykseen ja päästä tavoitteeseen. Opinnäytetyön viimeisessä kappaleessa tekijä esittää konkreettisia kehittämissuhteita työhyvinvoinnin tukemiseen, joita toimeksiantajaorganisaatio voi hyödyntää.

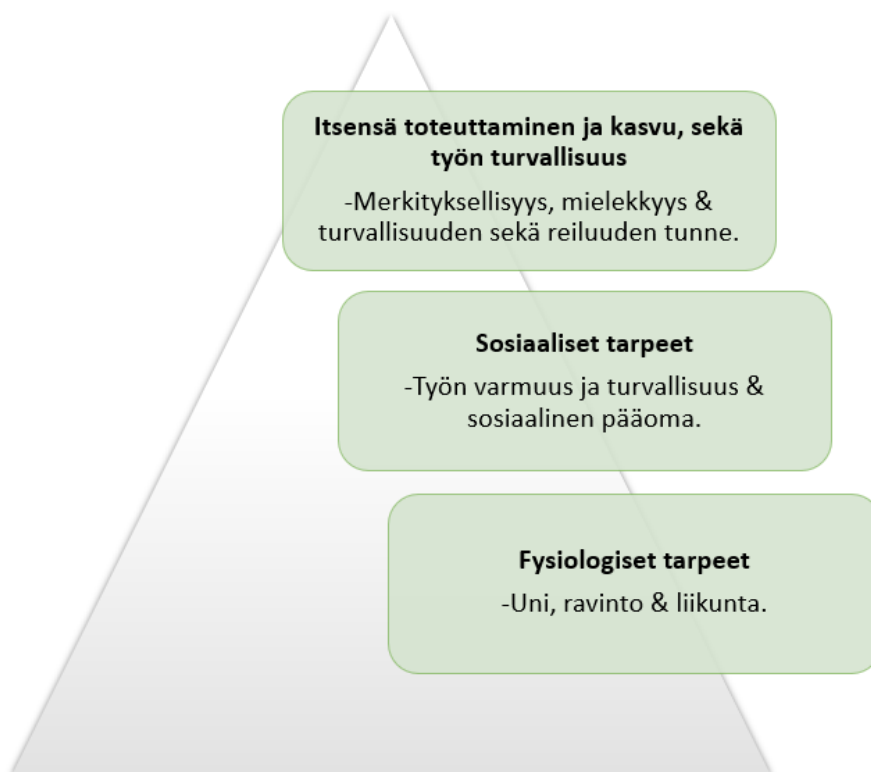
## 2 Työhyvinvointi

Tässä luvussa perehdytään hieman työhyvinvoinnin historiaan, jonka jälkeen syvennytään tarkastelemaan työhyvinvointia fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen näkökulman kautta.

Työhyvinvoinnin tutkimuksen historia ulottuu noin 100 vuotta taaksepäin 1920-luvulle, jolloin alettiin ensimmäistä kertaa tutkia työstä aiheutuvien fysiologisten reaktioiden vaikutusta sairauksien syntymiseen. Tuohon aikaan uskottiin stressin syntyvän erilaisista kuormittavista ärsykkeistä, kuten melusta, fyysisesti raskaista työtehtävistä, kylmyydestä, sekä erilaisista myrkyllisistä aineista. Tutkimuksessa selvisi, että ärsykkeistä aiheutuvan stressireaktion lisäksi kehossa tapahtuu jälkikäteen fysiologisia seurauksia, joiden johdosta tietyt sairaudet alkavat kehittyä. Tutkimuksen pohjalta saatiin ensimmäistä kertaa tieteellistä tietoa työhyvinvoinnin epäkohtien aiheuttamasta heikommista työsuorituksista ja lisääntyneistä sairauspoissaoloista. (Luomala, Manka & Nuutinen 2008, 11.)

Myöhemmin näkemys työhyvinvoinnista on laajentunut koskemaan myös työympäristön ärsykeitä ja työolosuhteita sekä työn psykologisia vaatimuksia. Työhyvinvointia on alettu ymmärtämään enemmän ja sitä on alettu pitämään yksilöllisenä asiana, johon vaikuttavat työntekijän omat henkilökohtaiset kokemukset, ajatukset sekä oma persoona. (Luomala ym. 2008, 11.)

Nykypäivänä työhyvinvointia pidetään yksilön henkilökohtaisena laajana kokonaisuutena, joka muodostuu useasta eri osa-alueesta. Sosiaali- ja työterveysministeriön mukaan työterveyden muodostavina osa-alueina ovat hyvinvointi, työ sekä työn mielekkyys, turvallisuus ja terveys. Työntekijän työhyvinvointiin voivat vaikuttaa sekä työntekijä itse että työnantajaorganisaatio. (Sosiaali- ja työterveysministeriö s.a.) Työhyvinvoinnin osa-alueet voidaan myös jaotella Maslowin tarvehierarkian mukaan viiteen portaaseen, jotka perustuvat ihmisten perustarpeisiin elämän eri osa-alueilla. Portaat ovat alhaalta ylöspäin: fysiologia, turvallisuus, läheisyys, arvostus sekä itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet. (Ahonen & Ojala 2005, 28–29.) Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen osa-alueen kautta ja Maslowin tarvehierarkian portaita on jaoteltu näiden sisään. Alla oleva kuva (kuva 1) on muokattu rajatusti Maslowin tarvehierarkiasta. Se havainnollistaa kuinka tarvehierarkian tarpeet yhdistyvät tässä opinnäytetyössä käsiteltäviin näkökulmiin: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen.



Kuva 1. Maslowin tarvehierarkia rajatusti (mukailleen Ahonen & Ojala 2005, 29)

Hyvinvointi on aina henkilökohtainen kokonaisvaltainen kokonaisuus, eikä sitä voi erottaa työhön tai vapaa-aikaan. Työhyvinvointi ei rajaudu pelkästään työpaikalle, vaan myös työn ulkopuoliset asiat vaikuttavat työhyvinvointiin ja toisinpäin. (Ahonen & Ojala 2005, 28.) Toivion mukaan (2021, 31) työhyvinvointi on useasta eri asiasta koostuva työntekijän henkilökohtainen kokemus, mikä työnantajan on osattava huomioida. Työhyvinvoinnin vastakohtana voidaan pitää työpahoinvointia, jolla tarkoitetaan työn ongelmien, epäkohtien ja riskitekijöiden aiheuttamaa hyvinvointia heikentävää asiaa (Työturvallisuuskeskus 2010, 4; 30).

## 2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Hyvinvoinnin perustana voidaan pitää fysiologisia tarpeita, kuten esimerkiksi fyysistä kuntoa, terveyttä ja jaksamista. Näillä tarkoitetaan ihmisen perustarpeita, kuten riittävää unen saantia, oikeanlaista ravintoa, liikuntaa, sekä terveellisiä elämäntapoja, jotka ovat yhdessä luomassa hyvinvointia, joka lisää tuottavuutta ja elämän mielekkyyttä. Nämä eri tekijät vaikuttavat eniten fyysiseen jaksamiseen niin työssä kuin vapaa-ajalla, mistä syystä fyysinen jaksaminen on ikään kuin peruspilarina työhyvinvoinnissa. (Ahonen & Ojala 2005, 28–29; Sydänmaanlakka 2010, 183.) Seuraavaksi tässä luvussa käsitellään fyysistä työhyvinvointia kolmesta eri näkökulmasta, joita ovat liikunta, uni sekä ruoka.

### 2.1.1 Liikunta

Hyvä fyysinen kunto on avainasemassa edistämässä työhyvinvointia ja hyvä kunto on myös välttämätön fyysisesti raskaiden työtehtävien kanssa. Säännöllinen liikunta on suorassa yhteydessä sairauspoissaolojen määrään ja sen lisäksi se parantaa työhyvinvointia ja yleistä hyvinvointia myös ikääntyessä. Liikuntaa voidaan pitää työsuoritusta ja työkykyä parantavana tekijänä, sillä liikunnalla voidaan edistää fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Liikunnan tuomien etujen vuoksi erilaiset kannusteet, kuten liikuntasetelit tai kilometrikilpailut ovat hyviä tapoja tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Hyväkuntoinen ihminen myös palautuu paremmin ja kuormittuu vähemmän fyysisesti huonokuntoisempaan ihmiseen verrattuna. Työorganisaatio voi tukea työntekijöitään liikkumaan, mutta lopulta fyysinen kunto on työntekijän omalla vastuulla, sillä ”kukapa kissan hännän nostaisi, ellei kissa itse”. (Työterveyslaitos s.a.)

### 2.1.2 Uni

Unella on suuri rooli fyysisessä jaksamisessa sekä aivojen toiminnassa. Uni auttaa palautumaan päivästä niin fyysisesti kuin psyykkisestikin ja hyvän unen jälkeen olo on levännyt ja virkeä. Immuunipuolustus vahvistuu nukkuessa ja hyvin nukkunut ihminen pysyy siksi terveempänä kuin huonosti nukkunut. Kun on saanut riittävästi unta yön aikana, pystyy päivän aikana olemaan aktiivinen ja produktiivinen. (Harvard T.H. Chan School of public Health s.a.; Folkälsan s.a.)

Jokainen voi itse vaikuttaa siihen kuinka nukkuu. Nukkuminen ja riittävä uni vaikuttavat omaan hyvinvointiin sekä jaksamiseen. Unen määrällinen tarve on yksilöllinen, mutta keskimääräisesti katsoen aikuinen tarvitsee 7–8 tuntia unta vuorokaudessa voidakseen parhaiten. Uneen voi vaikuttaa esimerkiksi himmentämällä valoja ja rentoutumalla ennen nukkumaanmenoa, mikä edesauttaa melatoniinin muodostumista kehossamme ja auttaa nukahtamaan. (Harvard T.H. Chan School of public Health s.a.; Folkälsan s.a.) Pääsääntöisesti vastuu unesta kuuluu työntekijälle, mutta myös työnantaja voi vaikuttaa siihen esimerkiksi työntekijän kuuntelemisella ja vuorotyösuunnittelulla.

### 2.1.3 Ruoka

Säännölliset, oikeanlaiset ja tasaiset ruokailutottumukset tukevat erinomaisesti hyvinvointia. Noin viisi monipuolista ateriaa päivässä pitää energia- ja vireystason sopivalla tasolla ja edesauttaa jaksamaan paremmin, eikä aiheuta yhtä lailla epäterveellisiä mielitekoja. Oikeanlainen ravinto on monipuolista ja se mukailee ravintosuosituksia, eli ruokapyramidia ja lautasmallia, jotka on kaavailtu valmiiksi sisältämään tarpeeksi ruokaa, energiaa, vitamiineja ja hivenaineita elämisen ja työn

tueksi. Oikeanlaisella ravinnolla on suora yhteys fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös psyykkiseen hyvinvointiin. (Työterveyslaitos s.a.; Mieli 2021.) Pidempiaikainen rasvaisten ja raskaiden ruokien syöminen heikomman olotilan niin henkisesti kuin fyysisesti. Jos ruokavalion perusta on kunnossa, voi hyvällä omatunnolla herkutella vähemmän terveellisiä herkuja. (Hakaniemi 2021, 26.) Alla oleva kuva (kuva 2) ruokapyramidista havainnollistaa minkälaisista ruoka-aineista hyvä ruokavalio koostuu, sekä millaisia niiden väliset suhteet ovat.



Kuva 2. Ruokapyramidi (Valtion ravitsemusneuvottelukunta, 2021)

## 2.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Tässä luvussa käsitellään psyykkistä työhyvinvointia ja tarkastellaan sitä työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden sekä turvallisuuden tunteen näkökulmasta.

Fyysinen työhyvinvointi on ollut aiemmin isoimmassa roolissa, mutta nykyään myös muut työhyvinvoinnin osa-alueet ovat kasvattaneet rooliaan ja fyysistä työhyvinvointia pidetään enää yhtenä osana laajempaa kokonaisuutta. (Virolainen 2012, 11). Viimeisten vuosien aikana psyykkinen työhyvinvointi on noussut yhä tärkeämpään rooliin työhyvinvoinnissa. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvät sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat lisääntyneet. Psyykkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmismieleen vaikuttavia asioita, muun muassa ilmapiiriä, työstressiä, henkistä kuormitusta, oikeudenmukaista palkkausta sekä työn merkityksellisyyttä. (Virolainen 2012, 18; Toivio 2021, 28–31, 33.)

Tietotyötä tekevillä työntekijöillä on nykyään useimmiten mukavat toimistot uusine ergonomisine työvälineineen ja työpaikalla on siten panostettu fyysiseen työhyvinvointiin. Psykkiseen työhyvinvointiin panostaminen jää usein hieman taka-alalle, koska siitä ei ole nähtävissä suoria ja konkreettisia, välittömästi havaittavia vaikutuksia. Työntekijöiden suurimpana psyykkisen työhyvinvoinnin horjuttajana on kiire. (Virolainen 2012, 18.) Muita suomalaisten kokemia psyykkisen työpahoinvoinnin aiheuttajia ovat muun muassa epäselkeät tavoitteet, jatkuva epävarmuus työpaikasta, erilaiset muutokset sekä henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen (Virolainen 2012; Manka 2012). Jopa noin neljäsosa suomalaisista kokee jonkinlaista psyykkistä kuormitusta työssään (Virolainen 2012, 18).

Työn merkityksellisyys, eli työn ja oman olemuksen mielekkääksi kokeminen vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin positiivisesti (Virolainen 2012, 18; Pelo 2021). Tutkimuksien mukaan työn sisältö mielletään jopa palkkaa tärkeämmäksi asiaksi (Toivio 2021, 28). Kokemukset ja kokeminen taas ovat yksilöllinen asia, johon vaikuttavat henkilökohtaiset tapahtumat elämässä ja yksilön oma persoona. Eri henkilöt voivat siis kokea saman asian eri tavalla. Koska eri asiat motivoivat sekä luovat mielekkyyttä työllemme yksilöllisesti, on etenkin työntekijän vastuulla löytää ja tuntea oma itsensä sekä keskustella työnantajalle kokemastaan, jotta asialle on mahdollista tehdä jotain. (Kilponen 8.2019, 18–24 min.) Esihenkilön vastuulla on tiedostaa kokemukset yksilöllisiksi ja pyrkiä johtamistyyliään ottamaan jokaisen yksilön tarpeet ja toiveet huomioon (Toivio 2021, 31).

Oman itsensä jatkuva kehittäminen ja työn sopiva vaativuustaso edistää kokemusta työn mielekkyydestä. Työtehtävät pitää asettaa oikealle vaatimustasolle olematta liian kuormittavia. On sekä työnantajan että työntekijän etu antaa työntekijälle mahdollisuus kehittää itseään ja opetella uusia työtehtäviä. (Kilponen 8.2019, 19–24 min; Toivio 2021, 28.) Omista tuntemuksista kertominen työpaikalla on tärkeää ja se auttaa kehittämään omaa työtä ja työnkuvaa enemmän motivoivampaan suuntaan.

Tunteita ei voi ottaa irti ihmisestä ja tunteiden ilmaisemisen myös työpaikalla pitäisi olla hyväksyttävää. Jos työntekijä ei koe pystyvänsä ilmaisemaan mielipidettään tai tunteitaan esihenkilölleen tai kollegoilleen alkaa hän tukahduttamaan tunteitaan, joka taas voi muodostaa ahdistumista ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19.) Kilponen toteaa työhyvinvointiin liittyvässä podcastissaan osuvasti: ”On helpointa vaan herätä aamulla ja mennä sinne tylsään duunipaikkaan, kun oikeasti lähtee sitten ratkomaan sitä omaa elämäänsä ja tekemään jotain isoja muutoksia.” (Kilponen 8.2019, 23–25 min.) Kilponen tarkoittaa sitä, että joskus voi olla vaikea ilmaista tunteitaan ja mielipiteitään työpaikalla erinäisistä syistä ja on helpompaa jatkaa päivästä toiseen tyytymättömänä. On

ensiarvoisen tärkeää ilmaista niitä, sillä vain siten pystyy parantamaan omaa viihtyvyyttään työpaikalla.

### **2.2.1 Turvallisuuden tunne**

Toisena Maslowin tarvehierarkian portaana on turvallisuuden tarpeet, joilla tarkoitetaan sekä fyysistä että henkistä turvallisuutta työpaikalla. Fyysinen turvallisuus, kuten oikeanlaiset työvälineet, suojavarusteet sekä työympäristön turvallisuus on otettu osittain huomioon myös lainsäädännössä ja ovat täten pakollisia velvoitteita työnantajalle. Henkinen turvallisuus tarkoittaa sitä, ettei työpaikalla tarvitse pelätä, voi luottaa työn pysyvyyteen, ei tule kiusatuksi sekä on tietoinen, kuinka voi onnistua omassa työssään. Työturvallisuuslakia on viime aikoina uudistettu ja siinä on pyritty ottamaan paremmin huomioon myös työn henkistä rasittavuutta ja sen aiheuttamaa turvattomuuden tunnetta, joka heikentää työhyvinvointia. (Ahonen & Ojala 2005, 28–29, 35–42.)

Määräaikaiset työsuhteet, joissa työpaikan pysyvyys on epävarmaa, luovat turvattomuuden tunnetta. Tällöin ei välttämättä uskalla rakentaa omaa henkilökohtaista tulevaisuuttaan, eikä esimerkiksi hankkia asuntoa tai perhettä. Kun työpaikan kokee varmaksi, työilmapiirin avoimeksi sekä palkka on riittävä ja vastaa työn vaativuutta, voi kokea turvallisuuden tunnetta ja arvostusta, mikä taas kohentaa työssä viihtyvyyttä. (Toivio 2021, 28–31.)

### **2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi**

Tässä luvussa käsitellään sosiaalista työhyvinvointia ja tarkastellaan sitä myös sosiaalisen pääoman näkökulmasta.

Läheisyyden tarpeet ovat yksi Maslowin tarvehierarkian osista ja työhyvinvoinnissa sillä tarkoitetaan työyhteisöön kuuluvuutta. Ihmisillä on luonnollinen tarve tuntea kuuluvansa johonkin joukkoon. (Ahonen & Ojala 2005, 30.)

Sosiaalinen työhyvinvointi koostuu työpaikalla tapahtuvien kanssakäymisten sekä vuorovaikutusten seurauksena. Sillä tarkoitetaan joukkoon kuulumista ja kollegojen välistä kanssakäymistä, työpaikan ihmisiin tutustumista ja jopa työystävyyttä. Työpaikan ystävyysuhteet kehittävät työyhteisön positiivista ilmapiiriä, joka tutkimusten mukaan edesauttaa työpaikalla viihtyvyyttä. (Virolainen 2012, 24–25.) Yhteisöllisyyden tunteen on todettu olevan yhteydessä sairastelun vähenemiseen ja masennuksen riskiin (Manka & Manka 2016, 73–74). Työpaikan voi suunnitella mahdollistamaan mieluisia kanssakäymisiä työkavereiden kesken esimerkiksi luomalla kahvitilasta viihtyisän ja

monipuolisen, tai luomalla avokonttoreita, jotta kanssakäyminen olisi helppoa ja siihen olisi matala kynnys (Virolainen 2012, 24–25).

Vuorovaikutus työntekijöiden välillä synnyttää sosiaalista aineetonta pääomaa, jonka avulla on mahdollista saavuttaa tavoitteita. Se vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja ehkäisevästi sairauksien syntymiseen. Sosiaalinen pääoma voi olla loppumaton vara, sillä se ei kulu, vaan se kasvaa, kun sitä käyttää. (Manka & Manka 2016, 62; Haltia, Jalonen, Röymä & Tuominen 2017, 66.) Sosiaalinen pääoma on itseään ruokkivaa pääomaa.

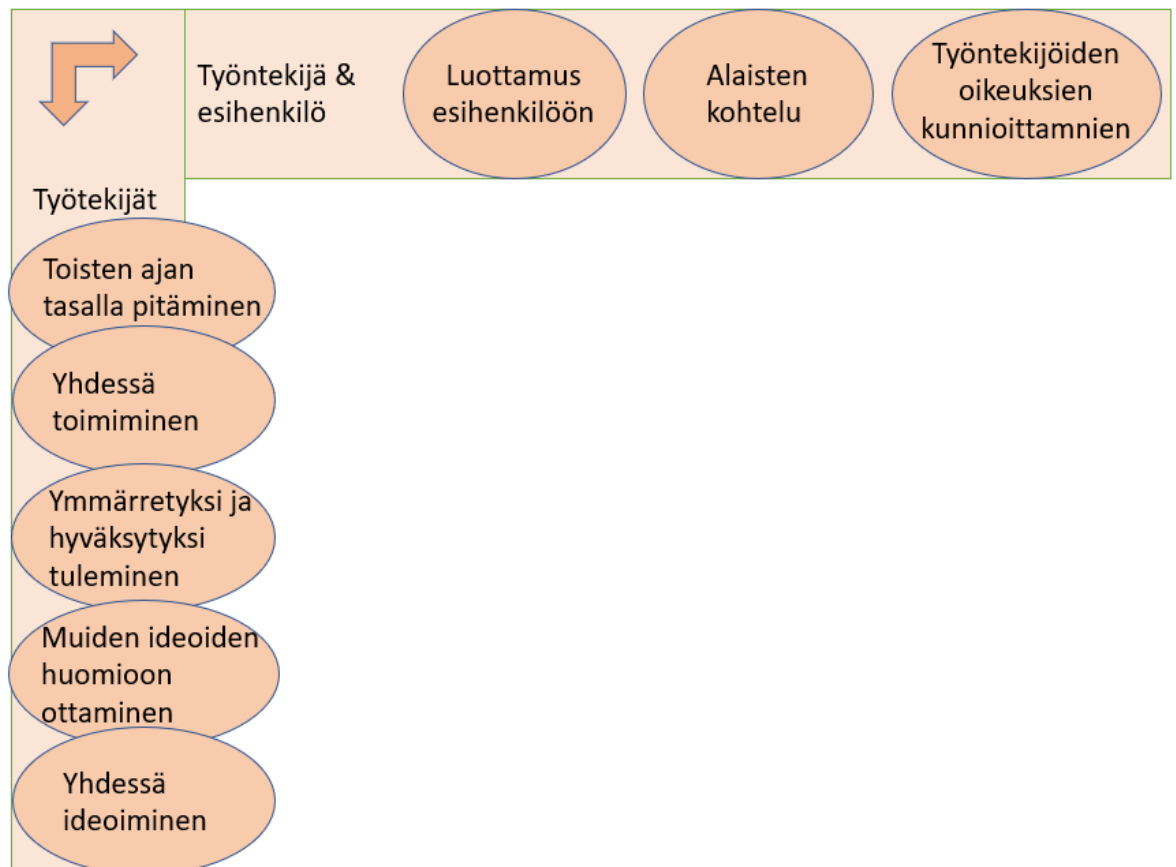
Sosiaalinen pääoma syntyy luottamuksesta, yhteisistä arvoista ja normeista, vastavuoroisuudesta, sosiaalisista suhteista ja verkostoista sekä osallistumisesta (Manka & Manka 2016, 62). Alla oleva kuva (kuva 3) havainnollistaa sosiaalisen pääoman rakennusosat.



Kuva 3. Sosiaalinen pääoma (mukaien Manka & Manka 2016, 62)

Sosiaalinen pääoma voidaan jakaa horisontaaliseen ja vertikaaliseen osaan, riippuen siitä, kenen välillä sosiaalinen pääoma syntyy. Vertikaalinen pääoma on työntekijän ja esihenkilön välistä esihenkilön ja horisontaalinen on työntekijöiden keskinäistä pääomaa. (Manka & Manka 2016, 62.)

Vertikaalisessa pääomassa tärkeää on luottamus esihenkilöön, sekä työntekijöiden kohtelu ja heidän oikeuksiensa kunnioittaminen. Horisontaalisessa pääomassa tärkeää on toisten ajan tasalla pitäminen, yhdessä toimiminen ja ideoiminen, muiden huomioiminen sekä ymmärretyksi ja hyväksytyksi tuleminen. Horisontaalinen pääoma on työyhteisöön kuulumista. Tutkimuksien mukaan pienen vertikaalisen pääoman yritysten työntekijöiden sydän- ja verisuonitautien riski kasvaa. Tästä syystä on tärkeää panostaa aikaa esihenkilön ja alaiseen väliseen vuorovaikutussuhteeseen. Pienissä työyhteisöissä on koettu olevan isoja työyhteisöjä suurempi sosiaalinen pääoma. (Manka & Manka 2016, 62.) Tämä johtunee siitä, että ihmisten on helpompi tutustua pienemmässä piirissä. Alla oleva kuva (kuva 4) esittää vertikaalisen ja horisontaalisen pääoman ja niiden sisällön.



Kuva 4. Vertikaalinen ja horisontaalinen pääoma, mukailen Manka & Manka 2016, 62.

### 3 Työhyvinvointiin vaikuttaminen

Tässä luvussa käsitellään työhyvinvointiin vaikuttamista ja sen johtamista. Lisäksi työhyvinvoinnin kehittämistä tarkastellaan jatkuvan kehityksen ympyrän kautta, sekä käydään läpi erilaisia konkreettisia tapoja edistää työntekijöiden työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnilla on tutkitusti suora vaikutus työn tulokseen, liiketoiminnan kannattavuuteen, kilpailukykyyn, asiakastyytyväisyyteen sekä sairauspoissaoloihin. Mikäli työntekijä kokee epäkohtia hyvinvoinnissaan millä tahansa osa-alueella työssä tai vapaa-ajalla, vaikuttaa se suoraan työhön. Hyvinvoiva työntekijä on motivoituneempi ja on yritykselle tuottavampi. Voidaan siis sanoa, että kokonaisvaltainen työhyvinvointiin panostaminen on kannattava sijoitus. (Työterveyslaitos s.a.; Toivio 2021, 32.)

Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu ennen kaikkea työntekijälle itselleen, mutta myös organisaatiolla on siihen vastuunsa ja vaikutusvaltansa (Työterveyslaitos s.a.). Etenkin yrityksen johdolla on työhyvinvointiin vaikuttamisessa keskeinen ja ratkaiseva rooli, sillä he tekevät työntekijöitä koskevat päätökset (Työturvallisuuskeskus 2019, 4). Työhyvinvoinnin kehittämisessä yhteistyö johdon ja työntekijöiden välillä on kuitenkin tärkeää, sillä vaikuttamismahdollisuudet ja kuulluksi tuleminen edistävät työhyvinvointia (Pakka, J. & Rätty, T. 2010, 6).

Antamalla työntekijöille hyvät puitteet työhyvinvointinsa tukemiseen arjessa saa aikaan parhaan mahdollisen työntekijän työsuorituksen. Vaikka satunnaiset virkistysillat kasvattavat työhyvinvointia, on silti tärkeintä puuttua arjessa työhön vaikuttaviin asioihin. Koska työpaikalla vietetään ajallisesti iso osa vuorokaudesta, kannattaa työhyvinvointiin panostaa. (Manka & Manka 2016, 62; 75.)

#### 3.1 Esimerkkejä työhyvinvoinnin vaikuttamiskeinoista

On olemassa useita erilaisia vaikutuskeinoja työntekijöiden työhyvinvointiin. Työterveyslaitoksen (s.a.) mukaan työhyvinvointi muodostuu arjessa ja on osa johtamista. Siitä syystä työhyvinvoinnin tukeminen on syytä aloittaa tavallisista arkisista asioista, sekä johtamiskulttuurista.

Johtaminen ja työntekijöiden yksilöllinen huomioiminen on tärkeässä osassa työntekijöiden psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttamisessa, sillä ihmisten kohtelulla on olennainen vaikutus työhyvinvointiin. Työntekijöitä kohtaan tulee olla reilu, tasapuolinen sekä huomioiva. Heitä voidaan muun muassa verbaalisesti kannustaa, innostaa ja antaa

positiivista palautetta, luottaa heidän kykyynsä ja osaamiseensa sekä tarjota sopiva työkuorma. Myös hyvän ja luottavaisen ilmapiirin luominen työpaikalle on tärkeää. (Työterveyslaitos s.a.; Toivio 2021, 28-31.) Kaikki edellä mainitut asiat ovat ilmainen tapa lisätä työntekijöiden työhyvinvointia mikä taas kasvattaa työn tulosta.

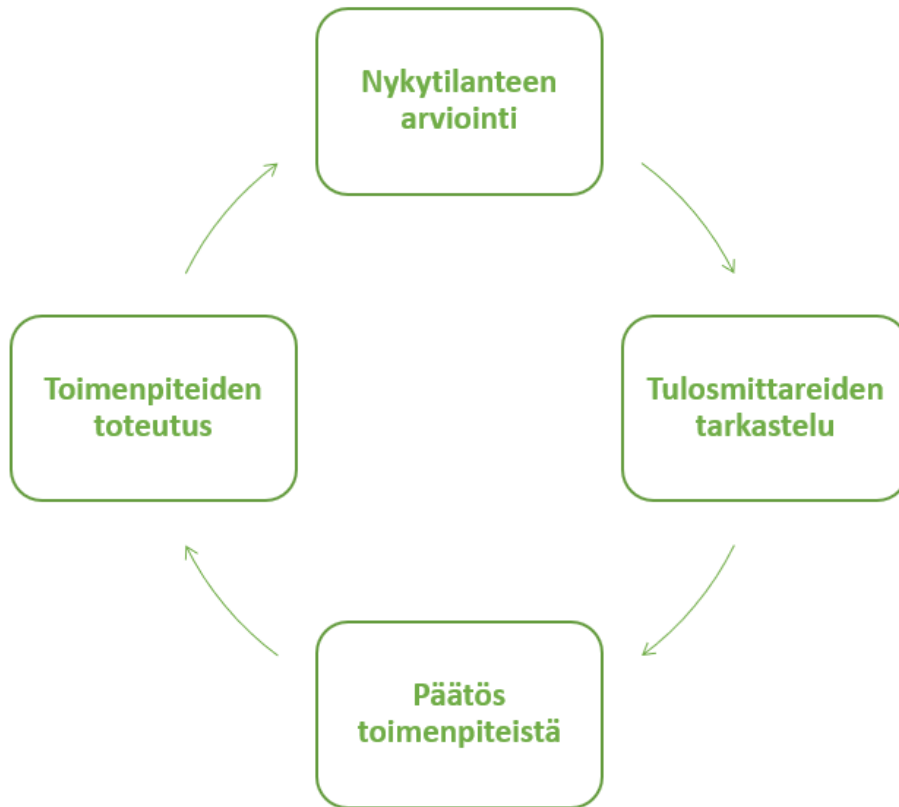
Liikunta ja oikeanlainen ravinto ovat tärkeässä roolissa sekä fyysisen että psyykkisen työhyvinvoinnin tukemisessa. (Työterveyslaitos s.a.; Mieli 2021.) Työntekijöiden fyysistä työhyvinvointia voidaan ylläpitää ja kasvattaa esimerkiksi kannustamalla liikkumaan ja syömään terveellisesti tarjoamalla liikuntaseteleitä tai lounasseteleitä, tai ylläpitämällä työpaikkaruokalaa.

Työterveyshuolto on avainasemassa hyvinvoinnin tukemisessa ja sen laajuuden voi työnantaja itse määrittää. Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan on välttämätöntä järjestää työntekijöille ennaltehkäisevä työterveyshuolto, mutta sen lisäksi työterveyshuoltoon voidaan sisällyttää esimerkiksi fysioterapiaa, psykologin käyntejä tai hammaslääkäripalveluita. (Palmgren 3.6.2019.) Nämä luovat työntekijöille turvaa oman terveytensä tueksi.

On siis olemassa useita erilaisia tekoja, miten työnantaja voi edistää työntekijöidensä työhyvinvointia ja näin ollen kasvattaa tulosta. Työntekijän tukeminen kannattaa aina.

### **3.2 Kehittämisen ympyrä**

Voidakseen kehittää työhyvinvointia, tulee johdolla ja esihenkilöillä olla tietämys mistä työhyvinvointi koostuu ja tiedostaa erilaiset vaikutusmahdollisuudet (Työturvallisuuskeskus 2019, 3-4.) Työhyvinvointia kannattaa johtaa jatkuvasti ja pitkäjänteisesti. Johtamisessa voidaan käyttää hyödyksi esimerkiksi Demingin ympyrää, joka tarkoittaa jatkuvan kehityksen ympyrää. Sitä avuksi käyttäen voidaan jatkuvasti kehittää jotain asiaa, esimerkiksi juuri työhyvinvointia. Alla oleva kuva (kuva 5) työhyvinvoinnin kehittämisen ympyrästä havainnollistaa jatkuvaa kehittämisprosessia. Se on työhyvinvoinnin vaikuttamista varten muokattu versio Demingin ympyrästä. (Työturvallisuuskeskus 2019, 3-5.)

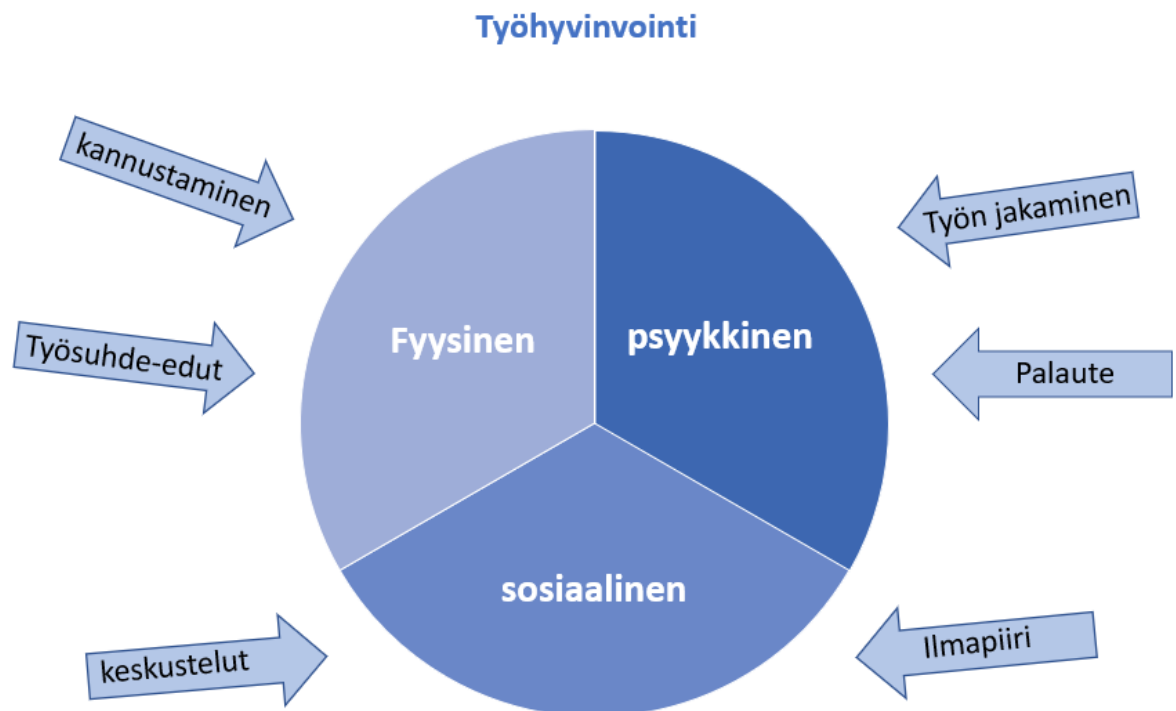


Kuva 5, Työhyvinvoinnin kehittämisen ympyrä (mukaillen Työturvallisuuskeskus 2019, 5)

Työhyvinvoinnin kehittämisen ympyrän tarkoituksena on jatkuva kehittäminen neljän eri vaiheen kautta, joita ovat nykytilanteen arviointi, tulosmittareiden tarkastelu, päätös toimenpiteistä sekä toimenpiteiden toteutus. Ympyrässä palataan aina takaisin alkuun ja tarkastellaan, miten muutos on vaikuttanut nykytilaan työntekijöiden työhyvinvoinnissa, tarkastellaan tulosmittareita sekä tehdään uusia päätöksiä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2019, 4-5.)

## 4 Yhteenveto

Työhyvinvointi on käsitteenä monialainen ja henkilökohtaisesti rakentuva kokonaisuus. Se on yksilöllinen kokemus työssä viihtymisestä ja jaksamisesta, johon useat eri tekijät vaikuttavat. Sillä on suora vaikutus työntekijän jaksamiseen ja työn tulokseen. Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointi on jaettu kolmeen eri osa-alueeseen: fyysiseen-, psyykkiseen- ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Fyysinen osa-alue sisältää liikuntaa, unta ja ruokailua. Psyykkinen kokonaisuus kattaa työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä, sekä kiirettä ja työstressiä. Sosiaalinen osuus on yhteisöllisyyttä, vuorovaikutuksia sekä työssä viihtyvyyttä. Alla oleva kuva (kuva 6) havainnollistaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja osa-alueisiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä.



Kuva 6. Työhyvinvoinnin osa-alueet ja vaikutus

Fyysinen työhyvinvointi on jaksamisen perusta ja fyysinen kunto on välttämätön tietyillä aloilla. Fyysistä hyvinvointia voidaan ylläpitää ja edistää liikunnalla, ruokavaliolla ja unella. Työntekijällä on vastuu omasta fyysisestä hyvinvoinnistaan, mutta työnantaja voi edesauttaa sitä esimerkiksi liikuntaseteleillä, työpaikan kuntosalin käytöllä, työpaikkaruokalalla ja lounasedulla sekä järjestämällä työvuorot niin, että työntekijöiden toiveita kuunnellaan ja heille jää riittävästi aikaa palautumiselle.

Psyykkinen työhyvinvointi on näkymätöntä hyvinvointia, joka vaikuttaa ihmismieleen. Siihen lukeutuvat muun muassa stressi, kuormitus sekä työn merkityksellisyys ja mielekkyys. Psyykkinen työhyvinvointi on henkilökohtainen kokemus, joka tekee siihen vaikuttamisesta hieman hankalampaa, mutta ei mahdotonta. Tärkeintä on kuunnella työntekijöitä ja antaa heidän toteuttaa itseään työelämässä. Psyykkistä työhyvinvointia voi tukea ennen kaikkea hyvällä johtamisella, jonka ansiosta työntekijät tulevat kuulluksi, saavat mahdollisuuden kehittää itseään, mielekkäät työtehtävät ja työkuorman sekä työn vaativuutta vastaavan palkan.

Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään työpaikan sosiaalisia ihmissuhteita ja verkostoja. Sosiaaliset suhteet, työyhteisöön kuulumisen tunne ja hyvä suhde esihenkilön kanssa tukevat työssä viihtymistä ja auttaa jaksamaan. Sen avulla on mahdollista saavuttaa erilaisia asioita, joiden saavuttaminen olisi muutoin mahdotonta. Esimerkiksi työpaikan ja työtehtävien kehittäminen on huomattavasti helpompaa, kun työntekijät ideoivat yhdessä.

Kannattaako työhyvinvointiin siis panostaa? Ehdottomasti kyllä, sillä hyvä työhyvinvointi kasvattaa yrityksen tulosta ja kilpailukykyä, sekä pitää työntekijät tyytyväisinä ja heidän vaihtuvuutensa pienenä. Vaikuttamiskeinoja on useita, mutta tärkeintä on puuttua tavallisessa arjessa tapahtuviin asioihin ja ylläpitää avointa ilmapiiriä. Työntekijöihin tulee luottaa ja antaa rakentavaa palautetta, sekä kiittää hyvästä työstä. Työntekijöiden hyvinvointia voi tukea myös esimerkiksi liikunnallisuudessa sekä monipuolisessa ja säännöllisessä ruokailussa erilaisin jaettavin etuuksin.

## 5 Tutkimus ja sen toteutus

Tässä luvussa perehdytään tarkemmin tutkimuksen tarkoitukseen, taustaan, tutkimusmenetelmään, aikatauluun ja sen eri vaiheisiin. Opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena on selvittää toimeksiantajayrityksen työntekijöiden tämänhetkinen työhyvinvointi sekä luoda kehitysideoita tutkimustuloksien perusteella. Työhyvinvointi on rajattu koskemaan fyysistä, psyykkistä sekä sosiaalista työhyvinvoinnin näkökulmaa. Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisella eli määrällisellä menetelmällä.

Aihe on opinnäytetyön tekijälle tärkeä ja ajankohtainen. Tekijä on aiemmin kokenut epäkohtia omassa työhyvinvoinnissaan, jonka vuoksi on myös vaihtanut työpaikkaa. Tekijä on opintojensa loppusuoralla ja vakituisen työpaikan etsiminen tulee ajankohtaiseksi, mikä saa puntaroimaan mahdollisia tulevia työnantajia. Tekijä kokee, että työhyvinvointiin panostaminen toimii vetonaulana hyvälle työntekijöille ja että yritysten joutuessa taistelemaan hyvistä työntekijöistä. Työhyvinvoinnin epäkohdat ovat usein syynä työpaikan vaihtamiselle, sillä on tärkeää viihtyä työssä.

### 5.1 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu

Tutkimuksen aikataulu pohjautuu koulutusohjelman mukaiseen suunnitelmaan aikavälille lokakuu 2021 – maaliskuu 2022, jota mukailleen tekijä on luonut itselleen realistisen, mutta napakan toteuttamissuunnitelman. Ajankohta ei ollut tekejälle kaikista parhain, sillä etenkin tutkimuksen aloittamishetkellä tekijän oma henkilökohtainen aikataulu oli kiireinen. Tekijä kuitenkin koki suunnitelman olevan mahdollinen tiukasta aikataulustaan huolimatta. Alla olevassa taulukossa (taulukko 1) on havainnollistettuna tutkimuksen aikataulusuunnitelma ja sen eri vaiheet.

Taulukko 1. Opinnäytetyön aikataulusuunnitelma 2021

Opinnäytetyön aikataulusuunnitelma	
Viikko	Tehtävä
43-50	Teoriaosuus
50	Tutkimuksen suunnittelua
51-1	Loma/varaviikot
2-3	Tutkimuksen suunnittelua
3-5	Tutkimus + sen kirjoitus
6	Toinen palautus
7-8	Pohdinta
9	Kolmas palautus
10	Viimeistelyä
11	Valmis

Aikataulusuunnitelman yhteydessä tekijä pohti myös mitä mahdollisia riskejä hänellä voisi olla opinnäytetyön kirjoittamisen yhteydessä, jotka voisivat toteutuessaan estää tai hidastaa projektia. Tekijä luokitteli riskit, pohti millä tavoin ne olisivat vältettävissä ja miten aikoi toimia, mikäli riskit toteutuisivat. Suurimpana riskinä tekijä koki oman jaksamisensa, sillä hän tiesi aikataulun tuovan haasteita ja vapaa-ajan jäävän vähäiseksi. Opinnäytetyö on suoritettu koronapandemian aikana, jolloin tekijä luonnollisesti koki riskiksi myös oman tai lähipiirin vakavan sairastumisen. Tekijä on määrittänyt toimintamalliinsa informoida opinnäytetyöohjaaja ja järjestää uudelleen aikatauluaan, mikäli joku riskeistä toteutuisi.

Tutkimus toteutettiin alkuperäistä aikataulusuunnitelmaa mukaillen. Tekijä aloitti tutkimuksen suunnittelun loppuvuodesta, mutta ei vielä silloin luonut mitään konkreettista. Kahden lomaviikon jälkeen tekijä ryhtyi tarkemmin suunnittelemaan tutkimuksen aikataulua, kohderyhmää ja tulevaa sisältöä kysymyksineen. Tekijä valmisti kyselystä testiversion, jonka jakoi muutamalle kohderyhmän ulkopuoliselle henkilölle testattavaksi. Kun testaus oli valmis ja kysymykset muokattu toimiviksi, loi tekijä varsinaisen kyselyn.

Kysely toteutettiin viikolla 5 aikataulusuunnitelman mukaisesti. Heti kyselyn sulkeuduttua tekijä alkoi purkamaan tutkimustuloksia ja sai palautettua opinnäytetyön välipalautuksen ajallaan viikolla 6. Tekijä ehti aloittamaan tutkimuksen pohdintaa jo samalla viikolla ja näin edistämään tutkimustaan aikataulusuunnitelmaa edellä.

## 5.2 Menetelmävalinnat

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimusmenetelmä, sillä tekijä halusi kattavan ja mitattavissa olevan yleiskuvan toimeksiantajaorganisaation työntekijöiden tämänhetkisestä työhyvinvoinnista. Tutkimus toteutettiin järjestämällä

kysely kaikille yrityksen vakituisille työntekijöille ja tarkoituksena oli saada heidän työhyvinvoinnistaan laaja kuva. Kysely toteutettiin hyödyntäen Google Formsia ja työntekijöille annettiin viikko aikaa vastata kyselyyn. Tutkimus on mahdollista toistaa myöhemmin uudelleen, jolloin voitaisiin selvittää, miten työhyvinvointi on kehittynyt.

Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymisti, sillä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää yleisellä tasolla yrityksen työntekijöiden työhyvinvointiin eikä nostaa esiin yksilöiden henkilökohtaisia mielipiteitä. Tekijä arveli myös, että vastaukset olisivat totuudenmukaisempia mikäli vastauksia ei ole mahdollista henkilöidä.

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä osoittautui oikeaksi, sillä tekijän tarkoituksena oli selvittää nykyinen yleistilanne, eikä tutkia asiaa yksilötasolla. Tarkoituksena oli saada mitattavissa oleva tulos, jota voidaan mahdollisesti verrata myöhemmin mikäli tutkimus toistetaan. Tutkimuksen tulosten pohjalta oli tarkoitus myös kehitysehdotuksia, joiden vaikutusta työhyvinvointiin voidaan seurata toistamalla tutkimus uudelleen. (Heikkilä 2014, 15; Vilka 2021, 55, 180.)

### **5.3 Aineisto ja käytetyt analyysit**

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty käyttämällä hyödyksi Google Formsia. Tutkimuskohteena oli toimeksiantajaorganisaation kaikki vakituiset työntekijät, poislukien johtotehtävien parissa työskentelevät. Yhteensä kysely lähetettiin 18 työntekijälle ja vastauksia kertyi 15 kappaletta. Vastausprosentti oli 83 %, joten tutkimusta voidaan pitää kattavana.

Tutkimus koostui yhteensä 25:stä kysymyksestä, jotka käsittelivät fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvoinnin näkökulmaa. Kysymyksissä selvitettiin muun muassa kuinka usein työntekijät urheilevat, nukkuvatko he tarpeeksi ja miten he viihtyvät työssään. Lisäksi kyselyssä oli muutamia taustamuuttujakysymyksiä, jotta tekijä voi selvittää onko esimerkiksi tuotantotyöntekijöiden ja toimistotyöntekijöiden työhyvinvoinnissa eroavaisuuksia, tai vaikuttaako työskentelyvuodet työssä viihtymiseen. Tutkimuslomake on saatavilla liitteenä tämän opinnäytetyön lopusta.

Aineistoa on käsitelty luottamuksellisesti ja vastauksien pohjalta on luotu kehityssuunnitelma toimeksiantajaorganisaatiolle. Vastaajien nimiä, sukupuolta tai muita henkilön tunnistamiseen viittaavia asioita ei ole kysytty anonymiuden säilyttämisen vuoksi.

## 6 Työhyvinvointi Prewel Oy:ssä

Tutkimus sisälsi kysymyksiä työhyvinvoinnin eri osa-alueista: fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa oli muutama taustamuuttujakysymys, jotta tekijä pystyisi selvittämään onko työhyvinvoinnissa eroa mikäli työskentelee toimistossa tai tuotantohallissa, tai vaikuttaako työsuhteen pituus työhyvinvointiin. Seuraavaksi tässä luvussa käydään läpi tutkimustuloksia näiden eri osa-alueiden kannalta.

### 6.1 Fyysinen työhyvinvointi

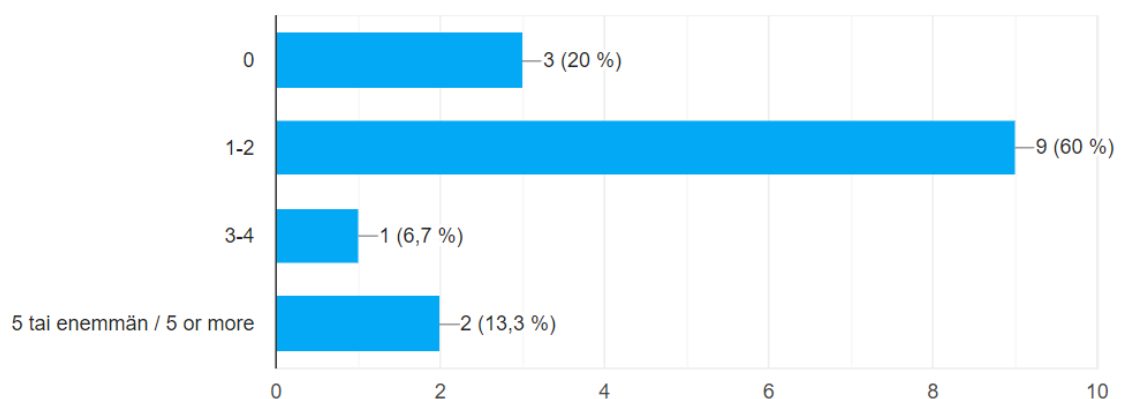
Kyselyn fyysisessä osa-alueessa kysyttiin alussa hieman taustakysymyksiä, kuten onko työntekijän työ fyysistä ja onko hänellä asianmukaiset turvavarusteet saatavillaan. Sitten kysyttiin liikunnan harrastamisesta, sekä tukeeko työnantaja heidän fyysistä työhyvinvointiaan jollain tavalla. Näiden lisäksi kysyttiin lepäämisestä sekä ravitsemuksesta.

Vastaajista 11 (73,3 %) kertoi työn olevan fyysistä. Kaikille vastaajille (100 %) oli työssä tarvittavat asianmukaiset suojarusteet saatavilla. Vastauksista selvisi, että 60 prosenttia harrastaa säännöllistä liikuntaa.

Valtaosa (60 %) ilmoitti harrastavansa liikuntaa 1-2 kertaa viikossa, osa (20 %) harrasti sitä enemmän ja loput vastaajista (20 %) ei harrastanut liikuntaa lainkaan. Näiden jakauma on havainnollistettuna kuviossa alla (kuvio 1).

Kuinka monena päivänä harrastat liikuntaa viikossa? On how many days do you exercise in a week?

15 vastausta

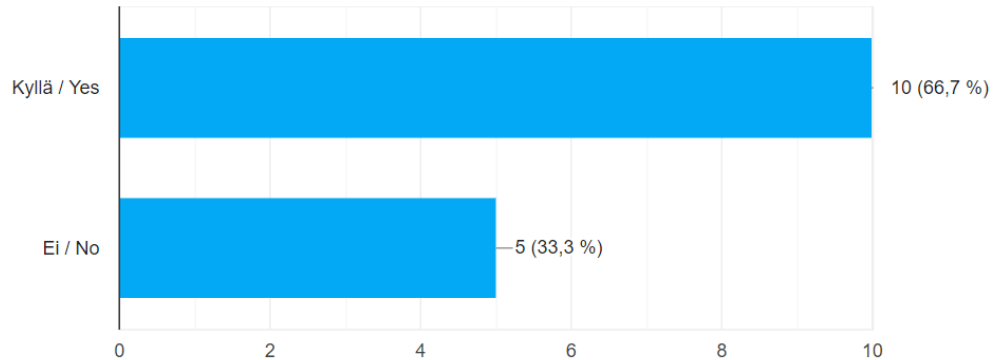


Kuvio 1. Liikunnan harrastaminen viikossa (n = 15)

Suurin osa vastaajista (93 %) ilmoitti nukkuvansa 5-7 tuntia yössä. Vain yksi vastaajista (7 %) nukkui noin 8 tuntia yössä. Levänneeksi olonsa koki kuitenkin reilu 66 prosenttia vastaajista. Alla oleva kuvio (kuvio 2) havainnollistaa jakauman levänneeksi kokemisesta.

Koetko tavallisesti aamulla olosi levänneeksi? / Do you normally feel rested after the night?

15 vastausta



Kuvio 2. Kokemus levänneeksi tulemisesta (n = 15)

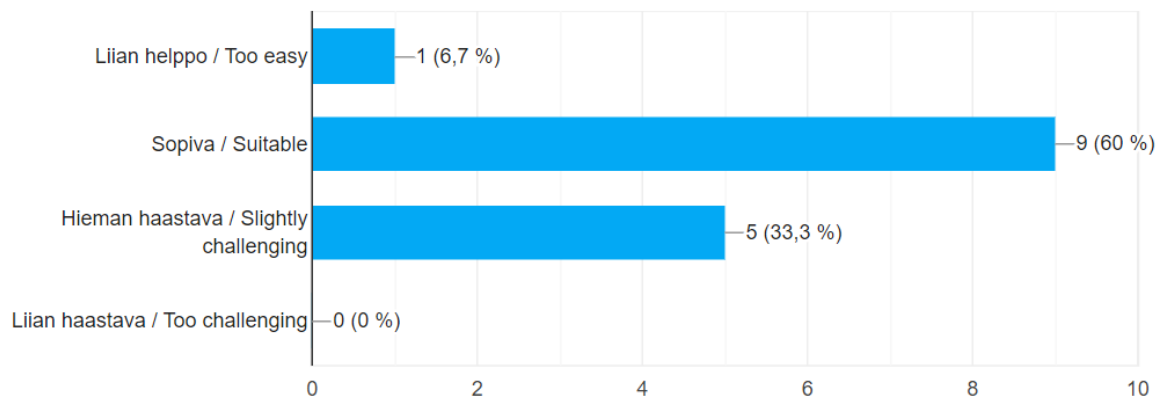
60 prosenttia vastaajista söi säännöllisesti noin kolmen tunnin välein. Kaikkien (100 %) mukaan työaikana on mahdollisuus syödä säännöllisesti, mutta työnantaja ei tue työntekijöitä ravintoasioissa erilaisin työsuhde-eduin.

## 6.2 Psyykinen työhyvinvointi

Psyykkisessä osiossa kysyttiin työn vaativuustasosta, työtavoitteiden selkeydestä, itsensä kehittämismahdollisuuksista, sekä työntekijän kokemasta kiireestä ja työstressistä. Lisäksi kysyttiin työstä palautumisesta. Suurin osa työntekijöistä (60 %) koki työn vaativuustason sopivaksi. Osa (33 %) koki vaativuustason hieman haastavaksi ja yksi (7 %) liian helpoksi alla olevan kuvion (kuvio 3) mukaan.

### Työn vaativuustaso / Level of difficulty of the work

15 vastausta



Kuvio 3. Työn vaativuustaso (n = 15)

Valtaosa (87 %) koki työtavoitteiden olevan selkeitä. Työstressiä koettiin melko tasaisesti ja osa koki sitä satunnaisesti.

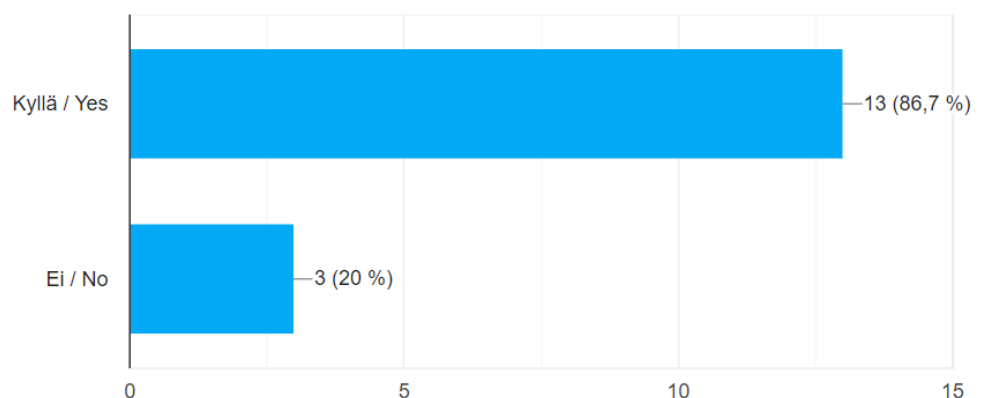
Kysyttäessä palautumiskeinoista vastauksissa toistui eniten ulkoilu ja liikunta. Myös lepo ja erilaiset harrastukset olivat yleisiä palautumiskeinoja vastaajien kesken.

### 6.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Kyselyn sosiaalisessa osiossa kysyttiin, miten työntekijä viihtyy työssään sekä millaiseksi hän kokee työyhteisön ilmapiirin. Suurin osa (86,7 %, 13 henkilöä) kertoi viihtyvän työssään ja kolme henkilöä (20 %) ei viihtynyt. Yksi vastaajista on vastannut molemmat vastausvaihtoehdot, eli viihtyy työssään joskus. Alla oleva kuvio (kuvio 4) havainnollistaa työssä viihtyvyyden jakauman.

Viihdytkö työssäsi? Do you enjoy being at work?

15 vastausta

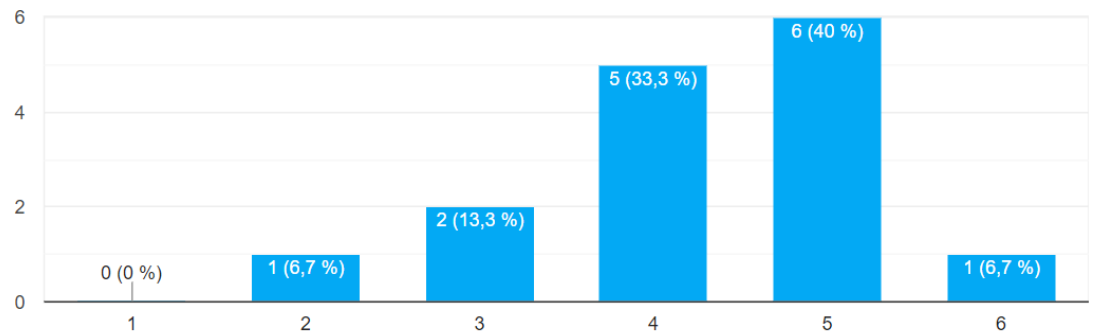


Kuvio 4. Työssä viihtyminen (n = 15)

Ilmapiiri koettiin pääsääntöisesti hyväksi, vain kolme vastaajaa koki sen kohtalaiseksi. Alla olevassa kuviossa (kuvio 5) näkyy kokemus ilmapiiristä. Asteikon vasemmalla laidalla on huono ilmapiiri ja oikealla laidalla hyvä ilmapiiri.

Millaiseksi koet ilmapiirin asteikolla? / How is the work atmosphere?

15 vastausta



Kuvio 5. Kokemus ilmapiiristä (n = 15)

#### 6.4 Muut kysymykset

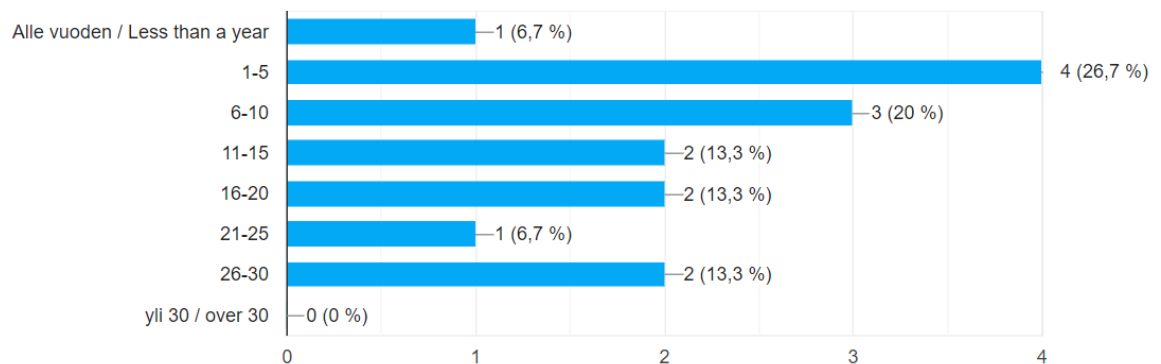
Edellä läpikäytyjen osa-alueiden lisäksi tutkimuksessa kysyttiin myös muutamia taustamuuttujia, kuten ikää, työskentelyvuosia yrityksessä sekä työskenteleekö työntekijä tuotannon parissa vai toimistossa. Lisäksi kysyttiin työajan joustavuudesta ja kuinka työntekijä itse kehittäisi omaa tai työyhteisönsä työhyvinvointia. Taustamuuttujien avulla voidaan tehdä havaintoja siitä, onko esimerkiksi toimistotyöntekijöillä erilaisia kokemuksia ilmapiiristä kuin tuotantotyöntekijöillä tai onko työntekijän iällä merkitystä hänen työhyvinvoinnissaan.

Suurin osa (40 %) kyselyyn osallistuneista on 41-50-vuotiaita, ja toiseksi suurin osa (26 %) 51-60-vuotiaita. Kaksi (13 %) vastasi olevansa 21-30-vuotias ja yhtä moni 31-40-vuotias. Yksi (7 %) vastasi olevansa 61-70-vuotias. Alle 20-vuotiaita tai yli 70-vuotiaita ei vastaajien joukosta ilmennyt.

Työskentelyvuodet Prewelissä ovat melko tasaiset. 4 vastaajaa (27 %) on työskennellyt 1-5 vuotta, 3 (20 %) 6-10 vuotta. Yksikään vastaajista ei ole työskennellyt yrityksessä yli 30 vuotta, mutta kaksi (13 %) vastasi työskennelleen 26-30 vuotta. Alla oleva kuva (kuvio 6) edustaa työskentelyvuosia yrityksessä.

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Prewelissä? / For how many years have you worked at Prewel?

15 vastausta



Kuvio 6. Työskentelyvuodet Prewelissä (n = 15)

Kun tekijä kysyi miten vastaajat edistäisivät omaa tai työyhteisönsä työhyvinvointia, toistui vastauksissa tiedonkulun ja viestinnän parantaminen, tuotantohallin tilan lisääminen, yhteen hiileen puhaltaminen, palkan korottaminen sekä avoimen ilmapiirin parantaminen ja palautteen antaminen.

## 6.5 Yhteenveto

Vastauksista ilmeni, että työhyvinvointi Prewel Oy:ssä koetaan pääsääntöisesti hyväksi, mutta kehitettävääkin löytyy.

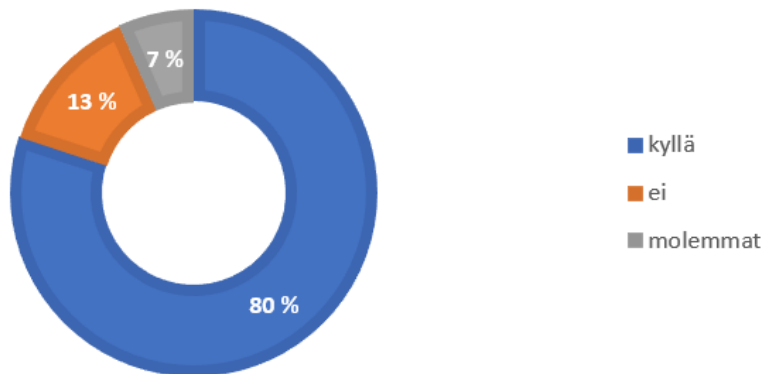
Fyysinen työhyvinvointi on hyvällä mallilla. Suurimman osan (73 %) työ on fyysistä ja yli puolet (60 %) harrastaa säännöllistä liikuntaa. Työnantaja tukee kaikkien (100 %) fyysistä työhyvinvointia erilaisin liikunnallisina etuuksina. Valtaosa (60 %) työntekijöistä syö säännöllisesti ja suurin osa (66 %) kokee olonsa levänneeksi yöunien jälkeen.

Psyykkisessä ja sosiaalisessa työhyvinvoinnissa koettiin alenemia, minkä huomaa siitä, että ilmapiiri ja työssä viihtyvyys ei ole jokaisen vastaajan mielestä hyvä, vaan menee osalla (20 %) jopa alle puolivälin. Lisäksi työhyvinvoinnin kehittämiskysymyksiä vastauksissa toistui ilmapiirin parantaminen, yhteen hiileen puhaltaminen, viestinnän selkeyttäminen ja lisääminen. Ainoastaan yksi kehitysehdotus, jossa toivottiin hierontaetua, liittyi fyysiseen työhyvinvointiin.

Taustamuuttujilla ei ollut suurta merkitystä vastauksiin, mutta toimistotyöntekijöiden ja tuotantotyöntekijöiden välillä on selkeitä eroja työssä viihtymisen kannalta. Muilla taustamuuttujilla, kuten iällä tai työskentelyvuosilla ei ollut juurikaan vaikutusta vastauksiin.

Vastauksista selvisi, että kaikki toimistotyöntekijät kokivat viihtyvänsä työssään. Tuotantotyöntekijöistä 80 % viihtyy työssään, 13 % ei viihdy ja 7 % valitsi molemmat vastausvaihtoehdot. Alla oleva kuvio (kuvio 7) kuvaa tuotantotyöntekijöiden työssä viihtymistä.

### TUOTANTOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄ VIIHTYMINEN



Kuvio 7. Tuotantotyöntekijöiden työssä viihtyminen (n = 11)

Vastauksista voisi arvioida, että tuotantotyöntekijöillä on toimistotyöntekijöitä enemmän parannettavaa työhyvinvoinnissaan viihtymisen kannalta. Kehitysehdotuksien osalta tuotantotyöntekijät toivovat toimistotyöntekijöitä enemmän kommunikaatiota ja lisätilaa työpisteelleen.

Kaikki 0-6 vuotta, sekä yli 16 vuotta yrityksessä työskennelleet kokivat viihtyvänsä työssä. Vaihtelevuutta työssä viihtymisessä esiintyy 6-16 vuotta yrityksessä työskenneiltä. Tekijä ei kuitenkaan usko, että yrityksessä työskentelyvuodet olisivat vaikuttavana tekijänä työssä viihtyvyyteen, sillä viihtyvyys vaihteli myös 6-16 vuotta työskennelleiden kesken.

## 7 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli selvittää toimeksiantajaorganisaation työntekijöiden tämänhetkinen työhyvinvointi, sekä luoda kehitysideoita tutkimustuloksien perusteella. Tässä luvussa tarkastellaan tarkemmin keskeisimpiä tutkimustuloksia, pohditaan niiden syitä ja vaikutuksia, sekä esitetään tuloksien pohjalta laadittu kehittämisehdotuksia. Näiden lisäksi lopussa käsitellään tutkimuksen luotettavuutta ja tekijän opinnäytetyöprosessia.

### 7.1 Tulosten tarkastelu omilla tulkinnoilla

Tuloksista selvisi, että ilmapiirin keskiarvo on 4,3 asteikolla 1-6. Tämä ei yllättänyt tekijää, sillä Prewelin työyhteisö on pieni, mikä usein vaikuttaa sosiaaliseen pääomaan ja siten myös ilmapiirin positiivisesti. (Manka & Manka 2016, 62.) Tämä johtunee siitä, että pienessä työyhteisössä työntekijät tuntevat usein toisensa ja ovat enemmän yhtä, kuin suuremmissa työyhteisöissä. Ilmapiiri voisi kuitenkin olla parempi, joten sitä kannattaa lähteä kehittämään, jotta työssä viihtyminen paranisi.

Tekijä koki erityisen tärkeäksi osallistaa työntekijät itse pohtimaan ja ideoimaan oman itsensä ja työympäristönsä työhyvinvoinnin kehittämistä, sillä työhyvinvointia pitäisi hänen mielestään kehittää yhdessä kohderyhmän kanssa. Vastauksista voi päätellä, että etenkin tuotantotyöntekijät toivovat parempaa ja selkeämpää viestintää yrityksen johdolta ja enemmän mukaan ottamista. Tiedonkulussa on selkeästi kehittämistä.

Vaikka ilmapiirin ja työssä viihtymisen tulokset olivat hyviä, tekijän pohtinnan mukaan ne pystyisivät olla parempiakin. Tekijä selittäisi psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin tilanteen kahdella asialla: maailmanlaajuisella pandemiatilanteella sekä toimialan luonteella.

Korona-pandemia on mahdollisesti vaikuttanut negatiivisesti Prewelin työyhteisön yhteenkuulumisen tunteeseen, sekä yhdessä olemiseen ja tekemiseen. Tekijä uskoo tämän vaikuttavan tutkimustuloksiin. Prewel on tuotantoalan yritys, jonka työntekijät koostuvat pääsääntöisesti aikuisista, keski-ikäisistä tai sen ylittäneistä, miespuolisista henkilöistä. Miehet eivät välttämättä osaa tai ymmärrä keskustella tunteistaan, vaikka se olisi tärkeää (Valto, S. 27.08.2019, 11-13 min). Tämä saattaa selittää miksi psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin ei ole välttämättä osattu kiinnittää tarpeeksi huomiota. Ellei erikseen huomioi psyykkisiä ja sosiaalisia työhyvinvoinnin osa-alueita ja ymmärrä kysyä työntekijöiden työhyvinvointia siltä osalta, ei voi osata panostaa oikealla tavalla.

Koska vain yksi työhyvinvoinnin kehitysehdotus liittyi fyysiseen työhyvinvointiin, eivätkä muut fyysisen osa-alueen tutkimustulokset herättäneet huolia, voi tekijä todeta Prewelin työntekijöiden fyysisen työhyvinvoinnin olevan hyvä ja sen eteen onkin panostettu erilaisin liikuntaeduin. Hierontaedun tuomista liikuntaedun rinnalle voi kuitenkin harkita, sillä se mahdollisesti hyödyntäisi niin toimisto- kuin tuotantotyöntekijöitäkin. työhyvinvoinnin kannalta nukkumiseen ja säännölliseen syömiseen ei työnantaja juurikaan voi vaikuttaa, vaan sen täytyisi lähteä työntekijöistä itsestään.

## **7.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset**

Tässä luvussa tuodaan esiin konkreettisia kehitysideoita työntekijöiden työhyvinvoinnin lisäämiseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen näkökulman kautta. Kehitysehdotukset on luotu tutkimustuloksista tehtyjen havaintojen perusteella. Edellä mainittujen näkökulmien lisäksi tekijä suosittelee vastuuhenkilön nimeämistä työhyvinvoinnin jatkuvaa kehitystyötä varten.

### **7.2.1 Fyysisen työhyvinvoinnin kehittäminen**

Fyysinen työhyvinvointi on kyselyn tuloksien perusteella mallillaan, eikä kehittämisen tarvetta juurikaan ole. Työnantaja voi lisätä työntekijöiden kannustamista liikkumaan enemmän esimerkiksi kilometrikilpailujen avulla. Myös lounasedun käyttöönottoa voi harkita.

### **7.2.2 Psyykkisen työhyvinvoinnin kehittäminen**

Psyykkisen työhyvinvoinnin lisääminen on tutkimustuloksien perusteella tärkeää. Palautteenanto tulee ottaa arkikäyttöön, työkuormaa tulee jakaa takaisemmin, työtavoitteiden tulee olla kaikille selkeitä, yksilön tarpeet tulee ottaa entistä paremmin huomioon sekä ilmapiiriä tulee kasvattaa. Näiden keinojen avulla voidaan parantaa kehittää työntekijäiden psyykkistä työhyvinvointia.

Suurin psyykkisen työhyvinvoinnin kuormittaja on kiire (Virolainen 2012, 31). Tutkimustuloksista selvisi, että joillakin työntekijöillä on suurempi työkuorma kuin toisilla. Työkuormasta tulisi keskustella ja jakaa tehtäviä tasaisemmin, sekä kehottaa myös kollegoita auttamaan mikäli heillä on siihen mahdollisuus.

Palautteen antamista tulee lisätä ja tehdä siitä säännöllinen asia. Sen antaminen on tärkeää, sillä se antaa työntekijälle ymmärrystä tekemästään työstä ja lisää motivaatiota. Palautteen saaminen lisää myös työn merkityksellisyyden tuntua ja voi vähentää

työuupumuksen riskiä. Positiivinen palaute lisää esimerkiksi intoa ja energisyyttä työpäivään. Kaikenlaista palautetta, niin positiivista kuin rakentavaa, tulisi antaa matalalla kynnyksellä ja jatkuvasti, eikä ainoastaan pari kertaa vuodessa henkilökohtaisen keskustelun yhteydessä. Se voi olla esimerkiksi työntekijän kiittämistä jonkin asian tuomisesta esille, palaute työnjäljestä tai positiivisesta asenteesta. Kuten Sarkkinen on artikkelinsa otsikoinut: palaute on työelämän pienin suuri asia. Pienellä teolla saa paljon aikaan. (Sarkkinen 2017.) Palautteen saaminen tukee niin psyykkistä kuin sosiaalista työhyvinvointia.

Ilmapiiriä voidaan kasvattaa keskustelemalla avoimesti ja useasti. Muille tulee olla läsnä ja kuunnella. Työntekijöiden on helpompi tuoda asioita ilmi silloin, kun ilmapiiri on hyvä ja avoin.

Työtavoitteet eivät olleet aivan kaikille kyselyyn vastanneille selkeät, joten niitä tulisi selkeyttää. Esihenkilön tulee huolehtia siitä, että jokaisella työntekijällä on tiedossa yhdessä määritetyt tavoitteet, joita kohti edetä.

### **7.2.3 Sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittäminen**

Kuten tässä opinnäytetyössä on aiemmin käsitelty; sosiaalinen pääoma on yhteisöön kuulumista, vuorovaikutusta ja kanssakäymistä muiden työntekijöiden kanssa. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa työssä viihtymiseen ja vähentää sairauspoissaoloja. (Ahonen & Ojala 2005, 30; Virolainen 2012, 24-25; Manja & Manka 2016, 73-74.) Sosiaalista pääomaa voidaan kasvattaa muun muassa lisäämällä yhteisöllisyyttä, vuorovaikutusta ja kanssakäymistä, sekä pitämällä jokainen työntekijä ajantasalla. Myös aiemmassa kappaleessa läpikäyty palautteenanto ja työtehtävien tasaisesti jakaminen vaikuttavat sosiaaliseen pääomaan positiivisesti.

Tutkimuksen vastauksista päätellen yhteisöllisyyttä toivotaan enemmän. Yhteisöllisyyttä voi kasvattaa järjestämällä viikkopalavereja koko työtiimin kesken, ottamalla päivässä aikaa myös keskusteluun esimerkiksi kahvitauoilla, osallistaa työyhteisön kaikki jäsenet mukaan ja kenties suunnittelemalla mahdollisia tulevia työkykypäiviä tai projekteja yhdessä. Mukaan ottaminen ja huomioiminen on tärkeää, sillä vaikutusmahdollisuudet ja kuulluksi tuleminen edistävät työhyvinvointia (Pakka, J. & Rätty, T. 2010, 6).

Vuorovaikutustilanteita voi myös edesauttaa esimerkiksi viihtyisällä kahvihuoneella tai avotoimistolla. Tilan voi suunnitella viihtyisäksi luoden mahdollisuuksia yhteiselle keskustelulle.

Tutkimuksen vastauksissa toistui tuotantotyöntekijöiden tilan puute. Tila vaikuttaa sekä psyykkiseen että sosiaaliseen työhyvinvointiin. Tekijä suosittelee, että mikäli on mahdollista laajentaa tai uudelleen järjestää tuotantohallin tilaa, tulisi jokaisen työntekijän mielipidettä kuulla ja suunnitella yhdessä heidän kanssaan. Jo pelkkä osallistaminen ja työntekijöiden kuuleminen edistää työhyvinvointia. Kun asia vaikuttaa johonkin henkilöön, tulisi häntä luonnollisesti kuulla, jotta parannuksia saadaan tehtyä häntä ajatellen.

#### **7.2.4 Työhyvinvoinnin vastuhenkilö**

Työhyvinvointia tulisi kehittää jatkuvasti ja pitkäjänteisesti (Työturvallisuuskeskus 2019, 3-4). Tekijä suosittelee yhden tai useamman työntekijän nimeämistä vastaamaan organisaation työntekijöiden työhyvinvoinnista sekä sen jatkuvasta kehittämisestä. Kyseisen vastuuhenkilön tehtäviin kuuluisi huolehtia ja kehittää organisaation työntekijöiden työhyvinvointia yhdessä heidän kanssaan ja tuoda johdolle esiin kehitystarpeita ja -ideoita. Työhyvinvointikyselyitä tulee järjestää säännöllisesti ja kehitystä seurata esimerkiksi kehittämisen ympyrän avulla.

### **7.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia voidaan pitää hyvänä ja tutkimusta ja sen tuloksia melko luotettavina. Tutkimuksen kohderyhmä on otettu kokonaisuudessaan mukaan kyselyn otantaan ja kyselyn vastausprosentti on kattava: siihen vastasi yhteensä 83 prosenttia kaikista kyselyn saajista. Kyselyssä on kiinnitetty huomiota selkeään ulkoasuun, kysymyksiin sekä sanavalintoihin. Kysely on suomeksi ja englanniksi, jotta työntekijöillä olisi tasavertainen mahdollisuus osallistua ja ymmärtää kysymykset oikein. (Taanila 31.03.2019a; 01.04.2019b; Heikkilä 2014b, 1.)

Näiden lisäksi kyselyä ja sen toimivuutta on testattu muutamilla ulkopuolisilla koehenkilöillä ennen sen julkaisemista oikealle kohderyhmälle. Koehenkilöiden palautteen mukaan kyselyn kokonaisuus oli selkeä, ulkoasu miellyttävä eikä väärinymmärryksiä kysymyksistä ilmennyt. Vaikka kyselyä hiottiin ja testattiin etukäteen, voi etenkin avoimista vastauskentistä päätellä, että aivan kaikki tutkimukseen kyselyyn vastanneet eivät ymmärtäneet kysymystä oikein. Kyse on kuitenkin vain pienestä prosenttiosuudesta, joten se ei juuri vaikuta tutkimuksen luotettavuuteen. Tämän lisäksi osa oli vastannut osaan kysymyksistä valitsemalla molemmat vastausvaihtoehdot, millä tarkoitanevat kokevan kyseistä asiaa vaihtelevasti. Tämä kuitenkin toi hieman haasteita tutkimustuloksien tulkintaan. Jälkikäteen ajateltuna olisi ollut hyvä lisätä tämänkaltaisiin kysymyksiin kolmaskin vastausvaihtoehto. (Taanila 31.03.2019a; 01.04.2019b; Heikkilä 2014b, 1.)

## 7.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Tässä opinnäytetyön viimeisessä osiossa opiskelija tarkastelee opinnäytetyöprosessia kokonaisuudessaan, sekä omaa oppimista sen aikana. Luvussa pohditaan opinnäytetyön aikana tulleita ajatuksia ja tuntemuksia.

Tekijä tiesi heti aloittaessa, että tiukka aikataulu saattaa aiheuttaa väsymystä ja haasteita, mutta tunsi itsensä ja tiesi toimivansa hyvin paineen alaisena. Muutamia haasteita ilmenikin toisinaan ja vaikka opinnäytetyö valmistui hyvin alkuperäisen aikataulusuunnitelman sisällä, pohti tekijä toisinaan ennättääkö saada työtään ajoissa valmiiksi. Tekijä on välillä törmännyt keskittymisvaikeuksiin ja on hyppelehtinyt kirjoittamaan useampaa kappaletta samanaikaisesti. Myös väsymys on ollut läsnä, sillä tekijä on kirjoittanut opinnäytetyötä työpäivien päätteeksi.

Opinnäytetyöprosessi tuntui etenkin alussa todella pitkältä ja raskaalta. Tekijän oli haastavaa löytää aihe, jonka parissa viihtyisi muutaman kuukauden. Kun mieluisa aihe vihdoin löytyi ja tekijä pääsi luomaan aikataulusuunnitelman, alkoi kokonaisuus selkeytyä ja tekeminen tuntua helpommalta. Välillä tekijä tunsi kuitenkin olevansa hieman hukassa, mutta opinnäytetyöohjaajan tuki ja neuvot auttoivat eteenpäin.

Vaikka opinnäytetyön aihe tuntui oikealta, koki tekijä suurimpana haasteena oman motivaation ylläpitämisen, sillä itse kirjoittamisprosessi oli pitkä ja uuvuttava. Samassa tilanteessa olevien opiskelijoiden kanssa keskusteleminen auttoi ja heiltä sai hyvin ymmärrystä sekä kannustusta. Parhaan neuvon opiskelija sai ystävältään, joka oli itse juuri saanut opinnäytetyönsä valmiiksi. Hän neuvoi tekemään heti alussa kunnolla ja merkitsemään lähteet oikein, sillä korjaaminen vie paljon aikaa ja saattaa syödä motivaatiota.

Opinnäytetyö on laajin ja opettavaisin projekti, jonka tekijä on toteuttanut koko korkeakouluaihanaan. Oppimista on tullut niin itse opinnäytetyön aiheesta, tutkimuksen toteuttamisesta, kuin myös omasta itsestään ja työskentelytavoistaan. Tekijä tiesi aiheesta jonkin verran jo ennen opinnäytetyön aloittamista ja siihen syventyminen tuntui luonnolliselta. Määrällisen tutkimuksen toteuttaminen oli tekijälle aivan uutta, mikä teki sen laatimisesta erittäin mielenkiintoista ja opettavaista. Oma oppimista ja työskentelytapojaan opiskelija on reflektoinut paljon jo ennestään, mutta näin laajan projektin tekeminen toi esiin uusia asioita, kuten palautumisen tärkeys oman jaksamisen ylläpitämiseksi. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessista jäi positiivinen mieli.

## Lähteet

Ahonen, G. & Ojala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Wsoypro. Juva.

Folkhälsan s.a. Sömnens är viktig. Luettavissa: <https://www.folkhalsan.fi/vuxna/ma-bra/somn/>. Luettu: 28.11.2021.

Hakaniemi, K. 2021. Sesonkisyöminen: Värikäs ravinto piristää. Länsiväylä Ruoka, 84, s. 26.

Haltia, J., Jalonen, H., Röymä, A. & Tuominen, S. 2017. Arvonluonnin pelikirja : urheilun ja liiketoiminnan rajapintaan. Turku AMK. Turku. E-kirja. Luettu: 29.11.2021.

Harvard T.H. Chan School of public Health, 2021. The nutrition source: Sleep. Luettavissa: <https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/sleep/>. Luettu: 28.11.2021.

Heikkilä, T. 2014a. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. E-kirja. Luettu: 01.02.2022.

Heikkilä, T. 2014b. Tutkimuksen luotettavuus. Tutkimusraportti. Edita Publishing Oy.

Luettavissa:

<http://www.tilastollinentutkimus.fi/7.RAPORTTOINTI/TutkimuksenLuotettavuus.pdf>. Luettu: 06.02.2022.

Kilponen, A. 12.08.2019. 2. Parempi maanantai: Anna Suomi ja työn merkityksellisyys. Podcast. Kuunneltavissa: <https://open.spotify.com/episode/2maN0uE1wnjVTW1Xl5IAph>. Kuunneltu: 03.11.2021

Luomala, A. & Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2008. Työhyvinvoinnin johtamisen ja muutoksenhallinnan tutkimus- ja kehittämishanke. Tutkimusraportti työhyvinvoinnin tilasta ja muutokseen suhtautumisesta seudullisen muutoshankkeen käynnistämävaiheessa. Synergos. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Luettu 13.11.2021. Luettavissa: <https://docplayer.fi/3757118-Tyohyvinvoinnin-johtamisen-ja-muutoksenhallinnan-tutkimus-ja-kehittamishanke.html>

Manka, M. & Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 26.10.2021.

Manka, M-L. 2012. Työnilo. Alma Talent. E-kirja. Luettu: 21.11.2021

Mieli Suomen mielenterveys ry. 2021. Millainen ruoka on hyväksi? Luettavissa: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/millainen-ruoka-on-hyvaksi/>. Luettu 14.11.2021.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. Luettavissa: [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf). Luettu: 06.12.2021

Palmgren, H. 6.3.2019. Onko pakko hankkia työterveyshuolto? Työterveyslaitoksen blogi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/blogi/onko-pakko-hankkia-tyoterveyshuolto/>. Luettu: 08.12.2021

Pelo, M. 2021. Kun työ tuntuu merkitykselliseltä, se vaikuttaa suoraan hyvinvointiin ja terveyteen – omaa työtään voi tuunata mielekkäämmäksi. Luettavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2021/03/10/kun-tyo-tuntuu-merkitykselliselta-se-vaikuttaa-suoraan-hyvinvointiin-ja>. Luettu: 28.11.2021.

Sarkkinen, M. 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Työpiste. Työterveyslaitoksen verkkolehti. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia>. Luettu: 08.02.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 27.10.2021

Sydänmaanlakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen. 3. tarkistettu painos. Alma Talent. E-kirja. Luettu: 28.11.2021.

Taanila, A. 31.03.2019a. Mittaamisen luotettavuus. Akin menetelmäblogi. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/14/mittaamisen-luotettavuus/>. Luettu: 04.02.2022.

Taanila, A. 01.04. 2019b. Muistilista kyselylomakkeen laatijalle. Akin menetelmäblogi. Luettavissa <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/22/muistilista-kyselylomakkeen-laatijalle/>. Luettu: 04.02.2022.

Toivio, T. 2021. Pingispöytä vai parempi palkka? Kauppalehti Fakta, 11, s. 28-33.

Työterveyslaitos s.a. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Luettu 14.11.2021

Työterveyslaitos s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa:  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 27.10.2021

Työturvallisuuskeskus 2019. Työhyvinvoinnin johtaminen: ohjeita yrityksen sekä työpaikan johdolle. Työturvallisuuskeskus, Kemianteollisuuden työalatoimikunta. Luettavissa:  
[https://ttk.fi/files/6658/Tyohyvinvoinnin\\_johtaminen\\_201805\\_27689\\_netti.pdf](https://ttk.fi/files/6658/Tyohyvinvoinnin_johtaminen_201805_27689_netti.pdf). Luettu: 06.12.2021

Työturvallisuuskeskus 2010. Työstä työhyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK.  
Luettavissa: [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf). Luettu: 12.02.2022.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta s.a. Ruokapyramidi. Luettavissa:  
<https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja--ja-ammattilaismateriaali/kuva-arkisto/>. Luettu: 28.11.2021.

Valto, S. 27.08.2019. Millaisten arvojen keskellä eälmmme?: Joko miehet osaavat puhua tunteistaan? Podcast. Kuunneltavissa: <https://areena.yle.fi/audio/1-3052166>. Kuunneltu: 09.02.2022.

Vilka, H. 2021. Tutki ja Kehitä. PS-Kustannus. E-kirja. Luettu: 01.02.2022.

## Liitteet

### Liite 1. Työhyvinvointikyselylomake

#### Työhyvinvointikysely / Well-being survey

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää Prewel Oy:n työntekijöiden tämänhetkistä työhyvinvointia ja tämän avulla luoda organisaatiolle ideoita kuinka työhyvinvointiin voi vaikuttaa. Kysely on täysin anonymi ja sen vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Kysely ja tutkimus tehdään osana allekirjoittaneen opinnäytetyötä, jonka aiheena on työhyvinvointi ja siihen vaikuttaminen. Kiitoksena osallistumisesta on kahvihuoneessa tarjolla herkkuja.

The purpose of this survey is to find out the current well-being at work of Prewel Oy's employees and use this to generate ideas for the organisation on how to influence well-being at work. The survey is completely anonymous and it takes about 5 minutes to complete. The questionnaire is part of my thesis on well-being at work and how to influence it. As a thank you for your participation, there will be treats available in the coffee room.

-Lotta Blomström

Onko työsi fyysistä / Is your job physical? \*

Kyllä / Yes

Ei / No

Onko sinulla asiankuuluvat turvallisuusvarusteet saatavilla työhösi? Do you have proper safety equipments for your work? \*

Kyllä / Yes

Ei tarpeen työssäni / Not needed in my work

Ei / No

Harrastatko säännöllistä liikuntaa / Do you exercise on regular basis? \*

Kyllä / Yes

Ei / No

Kuinka monena päivänä harrastat liikuntaa viikossa? On how many days do you exercise in a week? \*

- 0
- 1-2
- 3-4
- 5 tai enemmän / 5 or more

Tukeeko työnantaja sinun fyysistä kuntoasi? Esimerkiksi liikuntaetu. / Does your employer support your physical health? For example with exercise benefits. \*

- Kyllä / Yes
- Ei / No
- En tiedä / I don't know

Kuinka paljon nuket yössä? How many hours do you sleep at night? \*

Aika 

Koetko tavallisesti aamulla olosi levänneeksi? / Do you normally feel rested after the night? \*

- Kyllä / Yes
- Ei / No

Syötkö säännöllisesti noin 3 tunnin välein, 4-5 ateriaa päivässä? Do you eat regularly approximately between 3 hours, 4-5 meals per day? \*

- Kyllä / Yes
- Ei / No





Onko sinulla selkeät työtavoitteet? Do you have clear work goals? \*

Kyllä / Yes

Ei / No



Onko sinulla työstressiä? Do you have work related stress? \*

Kyllä / Yes

Ei / No



Kuinka usein koet kiirettä työssäsi? How often do you experience rush at your work? \*

En koskaan / Never

Kerran kuukaudessa / Once in a month

Muutaman kerran kuukaudessa / A few times in a month

Kerran viikossa / Once a week

Muutaman kerran viikossa / A few times in a week

Päivittäin / Daily



Onko sinun mahdollisuutta kehittää itseäsi? Do you have the possibility to develop yourself? \*

Kyllä / Yes

Hieman / A little

Ei / No



Työn vaativuustaso / Level of difficulty of the work \*

Liian helppo / Too easy

Sopiva / Suitable

Hieman haastava / Slightly challenging

Liian haastava / Too challenging

Onko työaika joustava? / Is the work time flexible? \*

- Kyllä / Yes
- Ei / No
- En tiedä / I don't know

Miten palaudut työstäsi? Esimerkiksi urheilu, harrastukset, ystävät, päiväunet. How do you recover from work? For example hobbies, friends, taking naps. \*

Lyhyt vastausteksti

---

Minkä ikäinen olet? How old are you? \*

- alle 20 / under 20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- yli 70 / over 70

Millaiseksi koet tämänhetkisen työhyvinvointisi? How is your current well being at work? \*

Huono / Bad      1      2      3      4      5      Hyvä / Good

Oletko / Are you? \*

- Toimistotyöntekijä / Working in the office
- Tuotantotyöntekijä / Working in the production

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Prewelissä? / For how many years have you worked at Prewel? \*

Alle vuoden / Less than a year

1-5

6-10

11-15

16-20

21-25

26-30

yli 30 / over 30

Miten edistäisit omaa tai oman työyhteisösi työhyvinvointia? How would you promote your own or your work community's well-being? \*

Lyhyt vastausteksti

---