



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

EMMA JALASJOKI

# **Selvitys työhyvinvoinnista Yhtiön X myymäläryhmässä Y**

KANSAINVÄLISEN KAUPAN TUTKINTO-OHJELMA  
2022

Tekijä Jalasjoki, Emma	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä heinäkuu 2022
	Sivumäärä 32	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi <b>Selvitys työhyvinvoinnista Yhtiön X myymäläryhmässä Y</b>		
Kansainvälisen kaupan tutkinto-ohjelma		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä kartoitus Yhtiön X myymäläryhmän Y sen hetkestä työhyvinvoinnin tilasta ja antaa kehityskohteita työn tulosten pohjalta.</p> <p>Tutkimus aloitettiin teoriaosalla, missä paneuduttiin työhyvinvointiin käsitteenä ja sen historiaan. Teoriaosassa myös käsiteltiin työhyvinvoinnin vaikutuksia ja mittaamista. Osuuden lopussa esiteltiin Yhtiötä X, johon tutkimus kohdistuu, ja sen rakennetta. Teoriaosuuden tarkoituksena oli kerätä mahdollisimman kattava tietopankki ennen itse tutkimusosaa.</p> <p>Työn tutkimusosa alkaa tutkimusmenelmän ja tutkimuskohteen esittelyllä. Työ toteutettiin kyselytutkimuksella, johon vastasivat myymäläryhmän työntekijät, esihenkilö ja yli kuusi kuukautta töistä pois olleet pois luettuna, kesäkuussa 2022. Kysely toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella, jonka kysymykset koskivat työhyvinvoinnin eri osa-alueita.</p> <p>Kyselystä havaittiin myymäläryhmän Y työhyvinvointintason olevan pääosin hyvällä tasolla, mutta kehityskohteitakin löydettiin muun muassa työn kuormituksen jakautumisesta, työmotivaatiosta ja palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta.</p>		
Avainsanat työhyvinvointi, työhyvinvointikysely, kyselytutkimus		

Author Jalasjoki, Emma	Type of Publication Bachelor's thesis	Date July 2022
	Number of pages 32	Language of publication: Finnish
Title of publication <b>Study of the well-being of the employees in a Company's X one specific group of stores</b>		
Program of International Business		
<p>In this thesis, the purpose was to study the current state of the well-being of the employees in a Company's X one specific group of stores.</p> <p>The study was conducted in two parts, theoretical part, and the study itself. In the theoretical part, concept and the history and the influence of the well-being of the employees was researched. The ways that one can measure the well-being of the employees was also introduced. In the end, the shared responsibility of the well-being was discussed. Also, the Company X was introduced.</p> <p>The study itself was started by introducing the research method and the target group of stores. The study was conducted as a survey, using a structured questionnaire. The questions were made about different aspects of the well-being of the employees.</p> <p>It was found from the study that the stage of well-being at work was good with some parts that need improving for example sharing the workload in between the employees, motivation and giving and receiving feedback.</p>		
Keywords well-being, work environment, survey		

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
1.1 Työn sisältö .....	5
1.2 Työn tavoitteet ja tarkoitus.....	5
1.3 Teoreettinen viitekehys .....	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1 Työhyvinvoinnin portaat.....	8
2.2 Työhyvinvoinnin tekijät .....	10
2.3 Työhyvinvoinnin vaikutukset organisaatiolle .....	12
2.4 Työhyvinvoinnin mittaaminen .....	13
3 YHTEENVETO .....	14
4 YHTIÖ X .....	15
4.1 Organisaatorakenne.....	15
4.2 Henkilöstörakenne.....	16
4.3 Työhyvinvointimalli.....	16
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	20
5.1 Aineistonkeruumenetelmä.....	20
5.2 Tutkimuskohde.....	21
5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja laatu .....	21
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	23
6.1 Analyysi .....	27
6.1.1 Kehuttavat asiat .....	28
6.1.2 Kehitettävät asiat .....	28
7 POHDINTA .....	30
LÄHTEET	
LIITTEET	

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Työn sisältö

Työ aloitetaan teoriaosalla esittelemällä työhyvinvointia käsitteenä ja sen historiaa, osa-alueita, vaikutusta ja mittaamista. Teoriaosan lopussa kerrotaan Yhtiöstä X. Tutkimusosa alkaa tutkimuksen esittelyllä. Tämän jälkeen siirrytään tutkimuskohteeseen ja aineistonkeruumenetelmiin. Tämän jälkeen tutkimustulokset analysoidaan ja lopusta löytyy vielä pohdinta tutkimustulosten perusteella ja kehityskohteita.

Teoriaosuus on rakennettu lähdekriittisyyttä eri lähteiden pohjalta. Teoriaosuuden lähteiksi on valittu mahdollisimman ajankohtaisia ja tieteellisiä painoksia ja artikkeleja, jotka takaavat tiedon paikkansapitävyyden ja ajankohtaisuuden.

Tutkimusosassa käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kyselytutkimus varmistaa tutkimuksen ajankohtaisuuden, ja oikealla kysymysten asettelulla saadut tulokset ovat selkeitä ja helposti analysoitavia. Kysely on yksinkertainen, joten työssä odotetaan suurta vastausprosenttia.

Tutkimuksen jälkeen oleva tutkimustulosten analysointi avaa tutkimustuloksia. Tutkimustulokset ovat muunnettu visuaaliseen muotoon, joten ne ovat helposti tarkasteltavissa lukijalle. Visuaalista muotoa tukee raportointi.

Lopussa esitellään vielä pohdintaa tutkimustulosten pohjalta, ja annetaan kehityskohteita työhyvinvoinnin tasoon liittyen.

## 1.2 Työn tavoitteet ja tarkoitus

Työn päätarkoitus on saada monipuolinen selvitys siitä, millainen työhyvinvoinnintila on Yhtiön X myymäläryhmässä Y kyselyn ajankohdan aikana, ja mitkä eri asiat tähän

vaikuttavat. Tulosten perusteella on tarkoitus antaa kehityskohteita ja -ehdotuksia, joilla työhyvinvointia voisi saada parannettua. Työhyvinvoinnin lisäämisen tarkoitus on saada hyvinvoivia työntekijöitä, mikä on suuri voimavara yhtiölle.

Tutkimusongelmaksi nimetään: ”Millainen on Yhtiön X myymäläryhmän Y työhyvinvointintila tutkimuksen teko hetkellä, ja miten sitä voisi parantaa?”.

### 1.3 Teoreettinen viitekehys

Kuvio 1 kuvaa teoreettisesta viitekehuksesta kertoo, miten työ on rajattu. Työssä tutkitaan laajasti työhyvinvointia käsitteenä ja sen historiaa sekä osa-alueita. Myös työhyvinvoinnin vaikutukset organisaatiolle tutkitaan. Itse Yhtiö X käydään pintapuolisesti läpi organisaatio- ja työntekijärakenteeltaan sekä Yhtiön X oma työhyvinvointisuunnitelma käydään läpi. Tutkimusosassa sen sijaan käydään tarkemmin läpi tutkimuksen kohdetta; myymäläryhmä Y:tä. Kun nämä kaikki tiedot ovat käyty läpi voidaan yhdistää kaikki tieto, ja analysoida työhyvinvointia myymäläryhmässä Y.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyössä perehdytään työhyvinvoinnin käsitteeseen pääasiassa kirjojen ”Työhyvinvointi” (Manka, M. & Manka, M. (2016). Talentum Media.) ja ”Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta” (Rauramo, P. (2012). (2. uud. p.). Edita.) pohjalta. Rauramo käsittelee työhyvinvointia porrastettuna käsitteenä ja Manka & Manka esittelee yksilökeskeisen voimavaramallin. Keskeisen sisältö on kuitenkin kummallakin sama.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi käsitteenä on jo yli 100 vuotta vanha. Ensimmäiset yksilötutkimukset sijoittuivat jo 1920-luvulle, jolloin ensin tutkittiin vain fysiologisella tasolla stressin syntymistä ja sen vaikutusta yksilön terveyteen. Stressin todettiin syntyvän fysiologisenä reaktiona kuormitukseen. Näitä kuormituksia olivat esimerkiksi kylmyys, melu, myrkylliset aineet ja fyysinen raskaus. Myöhemmin todettiin, että myös psykologiset ja käyttäytymisen vaikuttavat reaktiot aiheuttavat yhtä lailla stressiä. Tämä malli nimettiin reaktioperustaiseksi stressimalliksi. (Manka & Manka, 2016, s. 63)

Reaktioperustaisesta stressimallista siirryttiin pikkuhiljaa tasapainomalliin. Tasapainomalli erosi reaktioperustaisesta mallista siten, että se sisällytti myös ympäristön ärsykkeet mukaan teoriaan ja yksilökeskeisyydestä siirryttiinkin ympäristökeskeisyyteen. Stressi sana vaihdettiin kuormitukseen, ja näin saatiin teoria siitä, että työ on liian kuormittavaa, jos työn vaatimukset olivat liian korkealla työntekijän edellytyksiin nähden. (Manka & Manka, 2016, s. 65)

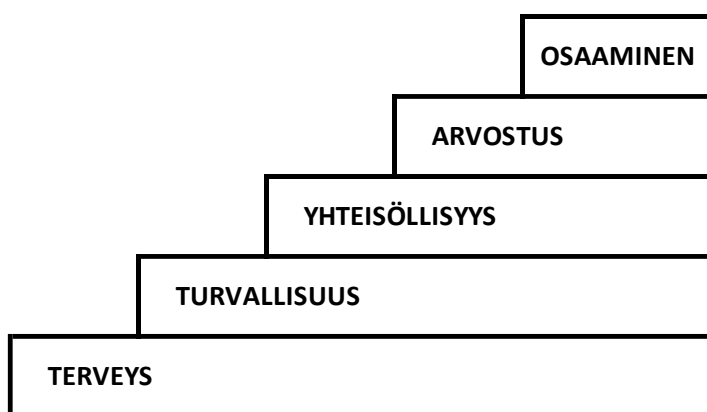
Pikkuhiljaa siirryttiin lähemmäs ja lähemmäs nykyistä käsitystä työhyvinvoinnista. Teoriaan otettiin mukaan ympäristön- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutus, mikä selitti eroja yksilöiden välillä. Näitä tekijöitä on esimerkiksi työn merkityksellisyys ja yksilön elämänhallinta. (Manka & Manka, 2016, s. 65)

Tänä päivänä työhyvinvoinnille on olemassa monta eri määritelmää. Sitä voidaan lähteä määrittelemään työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kautta, turvallisuuden ja terveyden kautta, psyykkisen rasituksen kautta tai yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnin kautta. (Kehusmaa, 2011, s. 14)

Työhyvinvoinnin tärkeydestä kertoo se, että Suomessa on käynnistynyt vuonaan 2020 Sanna Marinin hallituksen TYÖ2030-kehittämishjelma, jonka tarkoituksena on nostaa Suomi työhyvinvoinnin kärkimaaksi vuoteen 2030 mennessä. Kehittämishjelma pyrkii vaikuttamaan työllisyyteen, talouteen, kilpailukykyyn ja Suomen työelämäbrändiin ympäri maailmaa. (Työterveyslaitos, TYÖ2030)

## 2.1 Työhyvinvoinnin portaat

Kirjassaan ”Työhyvinvoinnin portaat” Päivi Rauramo on jakanut työhyvinvoinnin viiteen eri portaaseen Maslowin motivaatioteorian (1943) mukaan. Nämä ovat: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen. (Kuvio 2.) Jokainen porttas kuvaa työhyvinvoinnin tasoa niin yksilön kuin organisaationkin puolelta. Kun jokainen portaan taso on kunnossa, on kyseessä hyvinvoiva työntekijä. Portaajat eivät kuitenkaan ole kestävä, jos niitä ei ole pohjalta saakka rakennettu kunnolla. (Rauramo, 2012, s. 13–15)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo, 2012, s. 14)

Työntekijän hyvä terveys on ensimmäinen askel kohti työssä hyvinvoivaa työntekijää. Terveysten edistämisen tavoite on vahvistaa terveyttä suojaavia, sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä, muuttaa elintapoja parempaan suuntaan ja kehittää eri terveyspalveluiden tarjontaa. Konkreettisia tapoja edistää terveyttä on esimerkiksi liikunta, terveellinen ruokavalio, painonhallinta, lepo, päihteettömyys ja toimiva terveydenhuolto. Halutessaan organisaation on helppo kannustaa työntekijää terveyden edistämiseen tarjoamalla erilaisia vaihtoehtoja ja virikkeitä. Näitä voivat olla esimerkiksi liikunta- ja ateriasetelit, TYKY-päivät, työpaikkaravintola, terveyden edistämistä koskevat seminaarit/webinaarit, työpaikan yhteiset haasteet ja riittävän lepoajan varmistaminen. Työn kuormituksen tulisi myös jakaantua tasaisesti työntekijöiden välillä ja niin, että työn kuormitus, tauotus ja lepoaika ovat tasapainossa. (Rauramo, 2012, s. 26–47)



Hyvinvoiva työntekijä kokee työpaikkansa turvalliseksi. Työhyvinvoinnin kannalta turvallisuus kattaa monta eri asiaa, jotka liittyvät työsuhteeseen, työoloihin, toimintatapoihin ja tasavertaisuuteen. Työn turvallisuuden takaamiseksi on säädetty lakeja ja työpaikoilla on tämän lisäksi yleensä omat pelisäännöt, joita kaikkien tulisi seurata. Turvallisuutta on se, kun työntekijä ei kohtaa pelkoa, että hänelle sattuu jotain töissä ollessa tai jos jotain sattuu, niin siihen on varauduttu etukäteen. Tilanne ei saa myöskään jäädä käsittelemättä sen tapahduttua. Työn turvallisuus on vahvasti työntekijän ja organisaation vastuulla. Työntekijän tehtävä on puuttua epäkohtiin ja organisaation tulee ottaa epäkohdat huomioon ja muuttaa niitä. (Rauramo, 2012, s. 70–76)

Esimerkillisessä työyhteisössä jokainen yksilö ja heidän persoonallisuutensa saavat tilaa kukoistaa. Yksi ihmisen perustarpeista on tulla hyväksytyksi ja huomatuksi ja kokea itsensä tarpeelliseksi. On siis tärkeää, että työyhteisö tarjoaa työntekijälle yhteenkuuluvuudentunnetta. Työyhteisö, jossa esiintyy avointa vuorovaikutusta ja luottamusta, puhaltaa yhteen hiileen ja tuottaa parempaa tulosta. Epäkohdat työilmapiirissä pitäisi kitkeä heti. Hyvä työyhteisö tunnistaa erilaisuuden rikkaudeksi ja osaa vaalia monimuotoisuutta. (Rauramo, 2012, s. 104–113)

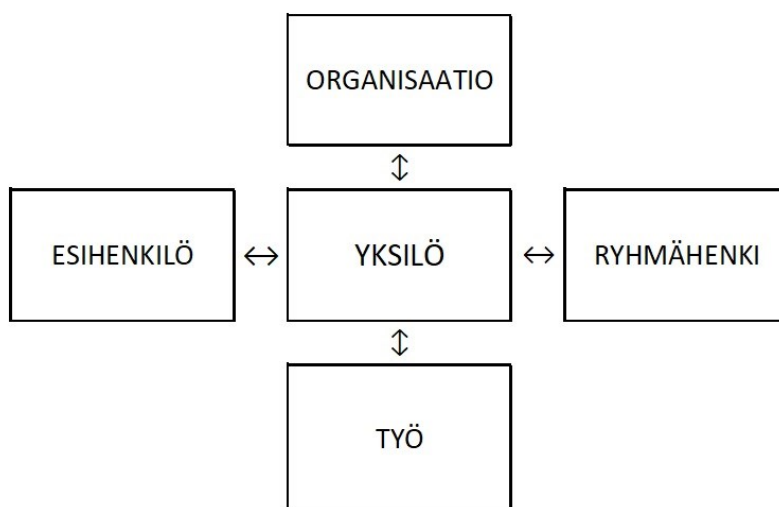
Vaikka työntekijä osaisi arvostaa omaa työtään, kaipaa hän silti arvostusta ulkopuoliselta taholta. Tämä arvostus on erittäin tärkeää saada sellaiselta henkilöltä, joka on työntekijälle tärkeä esimerkiksi esihenkilö, työkaverit tai perheenjäsen. Arvostus nostaa työntekijän itsetuntoa ja luottamusta omaan osaamiseen. Esihenkilötyöllä on suuri merkitys näin ollen siihen, kuinka mielekkäänä ja palkitsevana työntekijä pitää työtään. Palkitsevuutta voidaan myös mitata eri tavoilla; toisia kiinnostaa suuri rahapalkka, kun toisille on palkitsevaa onnistua ja saada arvostusta sosiaalisella tasolla. Arvostusta voidaan siis osoittaa monin eri keinoin: ansiomerkit, lahjat, palkka, edut, ”Vuoden työntekijä” -palkinnot, palautteenanto... (Rauramo, 2012, s. 124–143)

Viides ja viimeinen porras koskee itsensä toteuttamisen tarvetta. Itsensä toteuttamisella tarkoitetaan yksilön tarvetta hallita omaa työtään, ilmaista luovuuttaan ja muokata omasta työstä mieluisaa. Itsensä toteuttamisella voidaan kuvailla niin sanottua itsenäisyyttä ja vapautta, joka työntekijälle annetaan työpaikalla. Ihminen haluaa olla koko ajan parempi versio itsestään ja ylittää rajoja, ja näin ollen kokea täyttymyksen tunnetta. Tämän vuoksi osaamisen kehittämiseen panostaminen on organisaatiolta

hyvin tärkeää. Työntekijälle on tärkeää tuntea työnsä merkitykselliseksi, ja tämä tapahtuu yleensä silloin, kun työ tarjoaa tarpeeksi haastetta ja laittaa osaamisen töihin. Joskus työntekijän eteen voi tulla tilanne, kun työn osaamisen vaatimustaso on selkeästi alempana kuin työntekijän osaamistaso. Tällöin työ menettää merkityksellisyyden työntekijälle, koska työ ei tunnu enää kehittävältä tai mielenkiintoiselta. (Rauramo, 2021, s. 146–157)

## 2.2 Työhyvinvoinnin tekijät

Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka ovat lähteneet käsittelemään työhyvinvoinnin käsitettä hieman eri kannalta työssään ”Työhyvinvointi”. Heidän käsitteensä lähtee yksilön vuorovaikutuksesta eri vaikuttavien tekijöiden kautta. Nämä tekijät ovat: organisaatio, ryhmähenki, työ ja esihenkilö. Kuvion 3 mukaan nämä tekijät vaikuttavat yksilöön, mutta myös yksilö vaikuttaa niihin kaikkiin. Työhyvinvointi on siis kokonaisuus, jonka eteen kaikkien tulee tehdä töitä, mutta jonka hedelmistä kaikki työyhteisön jäsenet saavat nauttia. (Manka & Manka, 2016, s. 74–77)



Kuvio 3. Voimavaralähtöinen malli. (mukaiillen Manka & Manka, 2016, s. 76)

Organisaatio, ryhmähenki, työ ja esihenkilö edustavat eri asioita yksilölle ja työhyvinvoinnille.

Organisaation tarkoituksena on taata toimiva työympäristö ja joustava työrakenne. Tärkeää on, että organisaatio mahdollistaa myös jatkuvan kehittymisen, mikä kulkee

käsi kädessä työn tavoitteellisuuden kanssa. Työhyvinvointia parantaa se, että organisaatio on myös itse jatkuvassa kehityksessä, jotta epäkohtia pystytään muuttamaan. (Manka & Manka, 2016, s. 80–83)

Ryhmähengellä tarkoitetaan sitä, että työyhteisössä esiintyy avointa vuorovaikusta sekä luottamusta niin työntekijöiden kuin johdonkin välillä. Ryhmähenkeen kuuluu myös se, että työyhteisöllä on yhteiset pelisäännöt, joita kaikki seuraavat. Vuorovai-  
kutustaidot vaikuttavat paljon ryhmän toimivuuteen, millä on suora vaikutus työhyvinvointiin. (Manka & Manka, 2016, s. 132–134)

Työ edustaa sitä, kuinka paljon työntekijällä on vapautta vaikuttaa esimerkiksi aika-  
tauluihinsa tai työpaikan pelisääntöihin sekä myös työntekijälle jaettua vastuuta ja  
työstä saatua palkkiota (rahallinen korvaus, etuudet, ylenemismahdollisuudet). Kaikki  
nämä tekijät vaikuttavat joko positiivisesti tai negatiivisesti työntekijän mielikuvaan  
työstä. Parhaimmillaan työntekijä on innostunut ja viihtyy työssään ja kokee työn  
imua, pahimmillaan työntekijää ahdistaa töihin tuleminen ja työn vaatimukset. (Manka  
& Manka, 2016, s. 107–110)

Esihenkilön yksi tärkeimmistä tehtävistä on saada kaikki työntekijät tuntemaan olonsa  
hyödylliseksi, mikä lisää työn merkityksellisyyttä. Hyvä esihenkilö osaa kannustaa ja  
motivoida alaisiaan, mutta myös kuunnella. Esihenkilö rohkaisee alaisiaan kehityk-  
seen ja osallistumiseen. (Manka & Manka, 2016, s. 134–136)

Vaikka kaikki edelliset kohdat olisivat kunnossa, yksilön oma hyvinvointi voi laskea  
omaa ja muiden työhyvinvointia. Sama toimii myös toisin päin: vaikka yksilöllä olisi  
elämäntilanne, terveys ja motivaatio kunnossa, ei hän silti voi vastata koko hyvin-  
voinnista. Yksilön omaan itseensä on kuitenkin yksilön kaikista helpoin vaikuttaa.  
Stressinhallinta on yksilölle myös erittäin tärkeä voimavara. Stressi on tiettyyn pistee-  
seen asti positiivista ja puskee hyviin suorituksiin. Palautuminen on kuitenkin hyvin  
tärkeää, ettei stressi jatku pitkäkestoisena ja aiheuta ongelmia työkyvyille. (Manka &  
Manka, 2016, s. 158–169)

### 2.3 Työhyvinvoinnin vaikutukset organisaatiolle

Työhyvinvoinnin paraneminen sekä heikkeneminen näkyvät suoraan yrityksen tuloksessa. Jos halutaan estää suurien kuluerien syntyminen, on työhyvinvointiin panostettava ennaltaehkäisevästi. (Manka & Manka, 2016, s. 93) Tästä hyvänä esimerkkinä on työterveyteen ja työturvallisuuteen panostaminen. Jos työturvallisuuteen panostetaan, voidaan estää työtapaturma. Jos työtapaturma kuitenkin käy, voidaan työntekijälle tarjota nopeaa ja oikeaa hoitoa vammaansa työterveyden kautta. Näin lyhennetään sairauslomapoissaoloja tai poistetaan ne kokonaan. (Rauramo, 2012, s. 17–20) Työtapaturma kuitenkin vaikuttaa kuitenkin aina työntekijän terveyteen, ja se voi vaikuttaa negatiivisesti myös yksilön kokemukseen työpaikan turvallisuudesta. Tämä laskee työhyvinvointia useammalta osa-alueelta. (Rauramo, 2012, s. 41)

Työhyvinvoinnin edistämiseen voi kulua suuria summia, mutta se maksaa itsensä takaisin hyvin nopeasti, koska hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneempia ja innostuneempia tekemään työtä, mikä johtaa kasvaneeseen tuottavuuteen. (Tanskanen, 2020.) Positiiviset asiat ovat toinen osa hyödystä, sillä samaan aikaan kun tuottavuus nousee, niin kustannukset laskevat vähentyvien sairauspoissaolojen ja ammattitautien takia. Yhden laskukaavan mukaan yrityksen työhyvinvointiin sijoittama raha tulisi 10–20 kertaisena takaisin. Hyvällä työhyvinvoinnilla tehdään siis kestävää tuloskehitystä. (Kehusmaa, 2011, s. 82)

Niin kutsuttu ”flow-tila” (työn imu) on yksi työhyvinvoinnin merkeistä. Työn imussa oleva työntekijä lähtee iloisin mielin töihin, motivaatiota täynnä. Työ tuntuu hänen mielestään mieluisalta ja merkitykselliseltä. Tällöin myös työlle omistaudutaan ja työhön uppoaa helposti. Työn imua kokevat henkilöt ovat myös oma-aloitteisempia sekä kaipaavat kehitystä ja uudistautumista. Työn imu vaikuttaa positiivisesti siis suoraan työntekijään itseensä sekä organisaatioon. (Työn imu, Työterveyslaitos.)

Työntekijän tekemän työn on tarkoitus lisätä yrityksen arvoa, ja näin ollen työntekijät lasketaan yritykselle kustannuksena. Työntekijöille on kuitenkin vaikea laittaa hintalappua, koska ihmisen arvoa on lähes mahdotonta mitata numeroina. Työntekijä antaa yrityksen käyttöön inhimillisen pääomansa eli sitoutumisensa, kokemuksensa ja taitonsa. Nämä asiat antavat lisäarvoa yritykselle, ja nämä ovat myös asioita, joita yritys

menettää työntekijän irtisanoutuessa. Yleensä irtisanoutumisen syyt kulkevat käsikädessä työhyvinvoinnin kanssa esimerkiksi riittämätön palkka ja edut, negatiivinen työilmapiiri tai osaamaton esihenkilö. (Jabe, 2010, s. 198–200)

#### 2.4 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvointia voidaan mitata monesta eri näkökulmasta esimerkiksi sairauspoissaolojen määrällä, henkilöstön vaihtuvuudella, työtapaturmien määrällä, työtyytyväisyyskyselyillä tai työn aiheuttaman stressin määrällä. Paras tapa olisi kuitenkin yhdistellä näitä kaikkia, koska kaikkiin liittyy pientä ongelmallisuutta. (Tanskanen, 2020) Vaikka poissaolojen määrä saattaa vaikuttaa alhaiselta, ja työyhteisö on toimiva, voi pinnan alla kyteä ongelma, joka ei näy ulospäin. (Jabe, 2010, s. 201) Usein kyselytutkimuksissa, joiden tarkoitus on arvioida työhyvinvoinnin tilaa, ongelma on se, ettei työntekijä vertaa omaa stressitasoaan samalla asteikolla kuin toinen, jolloin toisen stressitaso 5 voi olla toiselle 7. Tämä johtuu siitä, ettei ole yhtä oikeaa ”normaali”-tasoa. Samoin kyselyyn vastaamisen ajankohta saattaa vaikuttaa suuresti vastauksiin. (Tanskanen, 2020)

Jokaisen yrityksen tulisi silti olla perillä edes jollain tasolla siitä, mikä on henkilöstön hyvinvoinnin tila. Itse mittaus ei ole kuitenkaan päätavoite. Mittauksella kerätään tunnuslukuja työhyvinvoinnista, ja itse päätavoite on kehittää työhyvinvointia näiden tunnuslukujen pohjalta. Tunnuslukujen kerääminen ja korjaustoimien tekeminen on pitkä prosessi, mutta johtaa kilpailuvalttiin. (Jabe, 2020, s. 201–202) Yrityksen on kuitenkin tärkeää käyttää tunnuslukuja, jotka auttavat seuraamaan työhyvinvointia ennaltaehkäisevästi, eikä vasta sitten, kun on liian myöhäistä. (Manka & Manka, 2016, s. 92)

Suomessa työhyvinvointia seurataan Ministeriön vuosittain toteuttamalla Työolobarometrillä. Työolobarometri sisältää kysymyksiä monesta eri työoloihin liittyvästä asiasta kuten työaika- ja palkkausjärjestelmästä, jatkuvasta osaamisen kehittämisestä, tasa-arvosta työpaikalla, työkyvystä ja -terveydestä sekä työmarkkinanäkymistä. (Lyly-Yrjänäinen, 2022)

### 3 YHTEENVETO

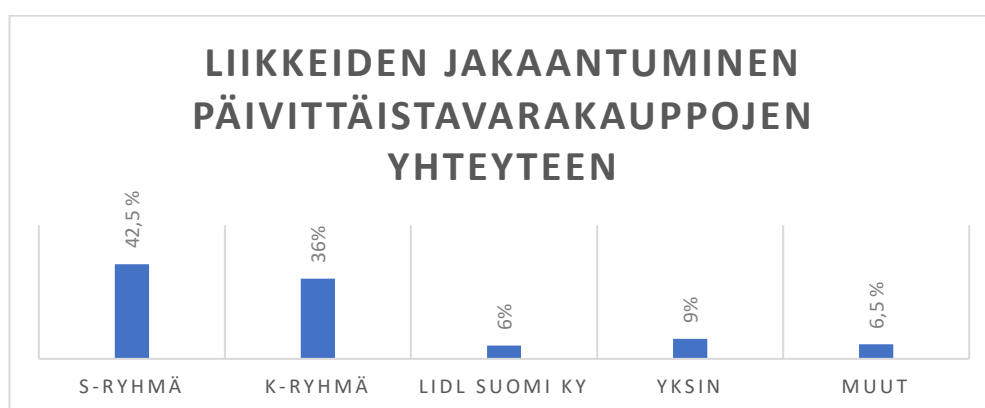
Työhyvinvointi on hyvin laaja-alainen käsite, mikä rakentuu erilaisista tekijöistä. Käsite on rakentunut vuosien varrella siihen, mikä se on nyt. Vaikka työhyvinvointia voidaan kuvata eri tavoilla, voidaan sitä kuvata yleisesti niin, että se rakentuu yksilöstä ja yksilön vuorovaikutuksesta eri tekijöiden kanssa, eikä se ole täysin onnistunut ennen kuin kaikki osat ovat kunnossa. Työhyvinvoinnin voidaan sanoa olevan monen eri tahon vastuulla, mutta pääkomponentit ovat yksilö ja organisaatio, jossa yksilö työskentelee.

Työhyvinvointiin panostamisella on kauas kantoisia positiivisia seurauksia, jotka näkyvät suoraan yrityksen tuloksessa. Vaikka työhyvinvointiin panostamiseen menisi huomattavia summia, maksaa se silti itsensä siis takaisin. Hyvinvoivat työntekijät ovat yritykselle voimavara, sen sijaan pahoinvoivat kuluerä.

Työhyvinvoinnin mittaaminen on tärkeää, ja sitä voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Itse mittaaminen ei ole kuitenkaan sellaisenaan hyödyllistä vaan se, että mittauksista saatuja tuloksia voidaan analysoida. Analysoinnin pohjalta on tärkeää tunnistaa kehityskohteet ja tehdä jotain konkreettista niiden korjaamiseksi.

## 4 YHTIÖ X

Yhtiö X toimii kaupanalalla, ja se on tunnettu ympäri Suomen. Yhtiö X on perustettu 1930-luvulla, ja tähän päivään mennessä liikkeitä Yhtiöltä X löytyy yhteensä vajaa 400 kappaletta, ja ne ovat pääasiassa toisen kaupan yhteydessä (Kuvio 4). Yhtiö on tunnettu sen panostuksesta asiakaspalveluun, ja asiakaspalvelu onkin hyvin merkittävässä roolissa Yhtiön X missiota. Yhtiön X liikevoitto vuonna 2021 mitataan useissa kymmenissä miljoonissa. (Yhtiö X, Vuosikertomus, 2021)



Kuvio 4. Yhtiön X liikkeiden jakaantuminen päivittäistavara kauppojen yhteyteen.

### 4.1 Organisaatorakenne

Yhtiön X johtoryhmään kuuluu toimitusjohtajan lisäksi viisi muuta henkilöä. Yhdessä heidän tehtävänsä on kirjata yhtiön strategia, toimintasuunnitelma sekä budjetti. Johtoryhmä myös seuraa liiketoimintaa ja tuloskehitystä. Johtoryhmän, toimitusjohtaja mukaan lukien, valitsee yhtiön hallitus. (Yhtiö X, nettisivut)

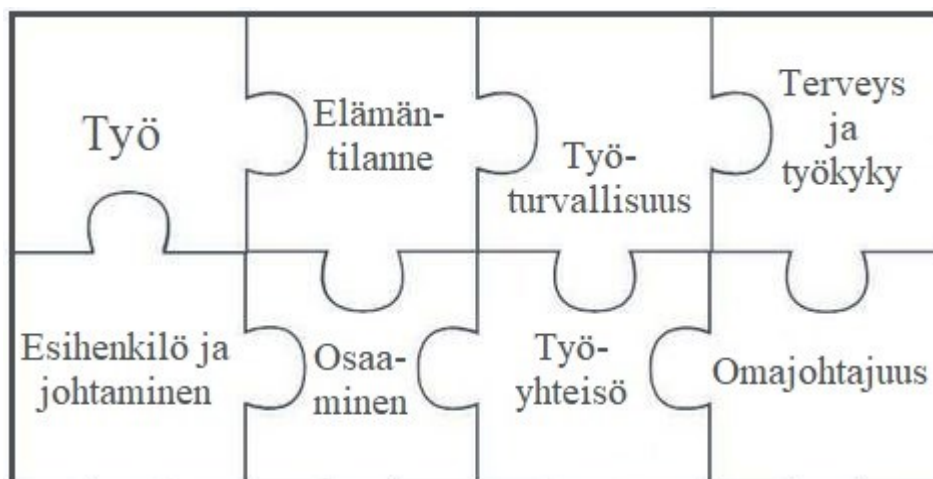
Yhtiön X hallitus jakaantuu kolmeen valiokuntaan: tarkastus- ja henkilöstövaliokuntaan sekä vastuullisuusvaliokuntaan. Hallituksen tehtäviin kuuluu pitää huolta yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallituksen pitää seurata, että edellä mainittu tehtävä toteutuu lain, yhtiöjärjestyksen, yhtiökokousten päätösten ja hallintoneuvoston antamien ohjeiden mukaisesti. Hallitukseen kuuluu puheenjohtaja, varapuheenjohtaja sekä viisi muuta jäsentä. Tämä päätettiin yhtiökokouksessa 2022. (Yhtiö X, nettisivut)

## 4.2 Henkilöstörakenne

Henkilöstörakenteeltaan Yhtiö X on jaettu kuuteen eri alueeseen, joita johtaa palvelujohtajat. Nämä alueet ovat Pääkaupunkiseutu, Etelä-Suomi, Lounais-Suomi, Länsi-Suomi, Itä-Suomi sekä Pohjois-Suomi. (Yhtiö X, nettisivut) Jokaisen palvelujohtajan alue on jaettu vielä erikseen myymäläryhmiin, joissa on jokaisessa oma palvelupäällikkö. (Yhtiö X, Uutishuone). Yhtiössä X työskentelevän keski-ikä on 39,8 vuotta ja työvuosia on takana keskimäärin 9,5. (Yhtiö X, Vuosikertomus, 2021)

## 4.3 Työhyvinvointimalli

Yhtiöltä X löytyy oma työhyvinvointimalli (Kuvio 5), mikä koostuu 8 eri segmentistä, mitkä ovat työ, elämäntilanne, työturvallisuus, terveys ja työkyky, esihenkilö ja johtaminen, osaaminen, työyhteisö ja omajohtajuus. Itse visuaalinen malli on palapelin mallinen, mikä kuvastaa sitä, että segmentit toimivat yhdessä, ja palapeli eli työhyvinvointi ei ole valmis kokonaisuus ennen kuin kaikki palaset ovat kasassa. Eri segmentit on käyty pala palalta läpi ja selitetty, mitä ne tarkoittavat niin työntekijälle kuin esihenkilölle. (Yhtiö X, Sharepoint) Työhyvinvointimallille ei ole esitetty lähteitä, mutta se seuraa vahvasti Rauramon työhyvinvoinnin portaita sekä Manka & Mankan voimavara- ja lähtöistä mallia.



Kuvio 5. Yhtiön X työhyvinvointimalli (mukaillen Yhtiö X, Sharepoint)



Yhtiön X työhyvinvointimallin mukaan työ on suuressa keskiössä ihmisen elämää, ja on tärkeää, että se koetaan merkitykselliseksi. Työhyvinvointia parantaa se, että työn perustehtävä ja tavoitteet ovat työntekijälle selviä, työ on tarpeeksi haasteellista sisällöltään ja työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja kehittää sitä. Vastuu ”työ”-osuudesta on jokaisella yksilöllä itsellään. (Yhtiö X, Sharepoint)

Jokaiseen ihmiseen vaikuttaa työn lisäksi moni muu asia kuten perhe- ja parisuhteet sekä vapaa-aika. On tärkeää osata tiedostaa, millaisessa elämäntilanteessa on, ja miten se vaikuttaa työhön ja työhyvinvointiin. Elämäntilanne on jatkuvassa muutoksessa. Työvuosienkin määrä voi vaikuttaa suuresti omaan suhtautumiseen työhön. Yhtiössä X tämä tarkoittaa sitä, että se tukee työntekijöitä erilaisissa elämäntilanteissa. Esimerkiksi työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kannustetaan aktiivisesti. Esihenkilön vastuu on tunnistaa tiimiläistensä eri elämäntilanteet ja ottaa rohkeasti esille eri vaihtoehtoja, jotka sopisivat kyseisen työntekijän tilanteeseen. On tärkeää, että esihenkilö rakentaa siltaa avoimelle vuorovaikutukselle ja keskusteluyhteydelle. Työntekijän vastuulla on osata seurata omaa elämäntilannettaan, ja tunnistaa tilanteet, joihin hän tarvitsee ulkopuolista apua. Tällöin on työntekijän vastuulla kertoa esihenkilölle avoimesti tilanteesta, ja osata pyytää apua. Työnantaja voi kuitenkin auttaa vain työhön liittyvissä pulmissa, ja tarjota apua työnäkökulmasta, joten on yksilön vastuulla hallita elämäntilannetta vapaa-ajalla. (Yhtiö X, Sharepoint)

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä työssä. Työturvallisuus onkin yksi työhyvinvoinnin kulmakivistä. Turvallinen työpaikka on sellainen, jossa työntekijät voivat hyvin, ja voivat työskennellä ilman pelkoa tapaturmista tai muista häiriöistä. Yhtiö X pyrkii pitämään työturvallisuuden mahdollisimman korkealla. Se onnistuu esimerkiksi nykyaikaisilla työvälineillä ja tekniikoilla. Esihenkilön vastuu on seurata työpaikkansa/paikkojensa turvallisuutta. Jos esihenkilö ei pysty puuttumaan turvallisuusongelmaan itse, on hänen otettava yhteyttä turvallisuuspäällikköön. Työntekijän vastuulla on noudattaa työyhteisölle suunnattuja turvallisuusohjeita ja -säädöksiä. Myös työntekijä on velvoitettu ilmoittamaan mahdollisista turvallisuusongelmista eteenpäin eli esihenkilölleen. (Yhtiö X, Sharepoint)

Jokainen yksilö on vastuulla omasta terveydestään, johon vaikuttavat niin fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Myös työssä ollessa yksilö voi vaikuttaa suuresti terveyteensä, esimerkiksi seuraamalla ergonomiaohteistusta. Yhtiö X tukee työntekijän terveyttä useilla eri tavoilla kuten tarjoamalla työterveyspalvelut. Esihenkilön vastuulla on perehdyttää työntekijä niin, että hän tietää, miten hän pystyy töissä pitämään huolta terveydestään. Esihenkilön tulee myös seurata tiimiläistensä hyvinvoinnintasoa, ja reagoida pienellä kynnyksellä. Työntekijän vastuulla on pitää huolta terveydestään niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Jos työntekijä huomaa töissä asian, mikä vaikuttaa negatiivisesti terveyteen voidaan siihen puuttua. Vapaa-ajan terveys on työntekijän omalla vastuulla. (Yhtiö X, Sharepoint)

Esihenkilön tehtävä johtajana on huolehtia siitä, että tiimiläiset tietävät toimenkuvansa ja tehtävänsä tarkoituksen sekä sen, mitä heiltä odotetaan. Esihenkilö varmistaa, että tiimiläisillä on tarvittavat työvälineet ja taidot työn tekemiseen sekä tunnistaa eri työntekijöiden vahvuudet. Esihenkilön täytyy osata myös puuttua epäkohtiin työpaikalla. Yhtiössä X esihenkilötyötä kehitetään jatkuvasti, ja näin ollen varmistetaan, että esihenkilöillä on parhaat mahdolliset valmiudet tehtävänsä suorittamiseen. Työntekijän vastuu on antaa avointa ja rakentavaa palautetta esihenkilölle, mutta osata myös vastaanottaa sitä. (Yhtiö X, Sharepoint)

Työhön nähden riittävä osaaminen on hyvin tärkeää työhyvinvoinnille. Ihmisellä on jatkuva tarve itsensä kehittämiseen ja arvostuksen hakemiseen. Tämä on hyvä, koska työ alkaa käydä nopeasti stressaavaksi ja kuormittavaksi, jos työtä tehdään puutteellisella osaamisella. Yhtiössä X uskotaan osaamisen kehittämisen olevat hyvin tärkeää, ja siksi työntekijöille tarjotaan useita eri vaihtoehtoja kehittymiselle esimerkiksi verkko- ja luokkahuonekoulutukset. Koulutustarjonta kehittyy jatkuvasti, jotta kehityskin voisi olla jatkuvaa. Esihenkilön vastuu on seurata tiimiänsä ja yksittäisten työntekijöiden osaamisen kehitystä. Esihenkilön tulisi myös ohjata tiimiänsä siihen, että jokainen oppii myös työssä uusia asioita, missä on tärkeää tiimin tuki. Työntekijän vastuulla on huolehtia siitä, että hänen oma osaamisensa on ajankohtaisella tasolla työtehtävänsä nähden. (Yhtiö X, Sharepoint)

Toimiva työyhteisö on osoitettu useassa tutkimuksessa hyvin tärkeäksi, jos ei tärkeimmäksi osaksi työhyvinvointia. Tämä saattaa johtua siitä, että työhyvinvointia lähdetään

edistämään työyhteisönä niin, että kaikilla on vastuu omasta, mutta myös työyhteisön hyvinvoinnista. Hyvä ja toimiva työyhteisö toimii tuloksettaasti. Sen voi huomata asiakastyytyväisyydestä ja siitä, että tavoitteet saavutetaan myös helpommin. Esihenkilön vastuu on luoda työyhteisölle avoin keskusteluilmapiiri, jossa kaikki työyhteisön jäsenet uskaltavat jakaa ajatuksiaan. Esihenkilö näyttää itse mallia, jota työyhteisön jäsenet seuraavat. Työntekijän vastuu on olla osana rakentamassa hyvää ja toimivaa työyhteisöä. Työyhteisö koostuu jokaisen työntekijän näköisestä osasta, joten toimiva työyhteisö ei synny ilman kaikkien panostusta. (Yhtiö X, Sharepoint)

Omajohtajuudella tarkoitetaan sitä, että loppu viimeksi on työntekijän vastuulla, millaista elämää hän haluaa elää, ja millaisia valintoja hän tekee. Tämä voi vaikuttaa työntekoon niin positiivisella kuin negatiivisellakin tavalla. Omajohtajuus perustuu siihen, että jokainen työntekijä tuntee itse itsensä parhaiten, ja tietää näin itse, mistä muodostuu hänen oma hyvinvointinsa; niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Omajohtajuudella tähdätään siihen, että jokainen yksilö löytäisi omat tavoitteensa ja motivaationsa, omia voimavarojaan hyödyntäen. Esihenkilön vastuulla on tukea ja kannustaa työntekijöitä omajohtajuuteen. Tarvittaessa esihenkilö voi osoittaa oikeaa suuntaa, antaen kuitenkin tiimin hoitaa asioita itsenäisesti. Työntekijän vastuulla on informoida esihenkilöä omaan työhön liittyvistä toiveista. Työntekijän on myös tärkeää tiedostaa, että jokainen yksilö vie tiimiä joko lähemmän tai kauemmas tavoitetta oman työnsä ohjauksella. Siksi on tärkeää, että tiimissä säilyy hyvä keskusteluyhteys ja luottamus. (Yhtiö X, Sharepoint)

Työhyvinvointimallin lisäksi Yhtiö X toteuttaa vuosittain Pulssi-kyselyn, mikä mittaa pitkän tähtäimen tavoitteiden saavuttamista. Vuosittaisessa kyselyssä on kysymyksiä kulttuuritavoitteista, johtamisesta sekä hyvinvoinnista. Vuonna 2021 Yhtiö X päätti ottaa vuosittaisen Pulssi-kyselyn rinnalle toisen Pulssi-kyselyn, johon vastataan lyhyemmällä aikavälillä: vuonna 2021 kaikki työntekijät vastasivat kuukausittain, ja vuonna 2022 myymälätyöntekijät kuukausittain ja pääkonttorin sekä aluetoimiston työntekijät kvartaaleittain. Tällä lyhyen välin Pulssi-kyselyllä Yhtiö X toivoo saavansa enemmän ajankohtaista dataa työntekijöiden hyvinvoinnista. Näiden molempien Pulssi-kyselyjen tuloksia käyvät läpi johto ja esihenkilöt, mutta niitä käsitellään myös tiimi-palavereissa. (Yhtiö X, Vuosikertomus, 2021)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus aloitettiin keräämällä aineistoa Yhtiön X myymäläryhmän Y työntekijöiden työhyvinvoinnintasosta kesäkuussa 2022. Koska tutkimusongelma on selvittää työhyvinvoinnintilaa tutkimuksen teko hetkellä, niin tutkimusta kutsutaan poikittaistutkimukseksi. (Valli & Aarnos, 2018, Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomaketutkimuksessa.) Aineistonkerääminen toteutettiin vastaajan henkilökohtaiseen työ sähköpostiin lähetetyllä kutsulla kyselyyn (Liite 1). Kutsun yhteyteen oli liitetty linkki, josta vastaaja siirtyi vastaamaan kyselyyn Microsoft Forms -palvelussa. Sähköpostin lisäksi myymäläryhmän Yammer-ryhmään julkaistiin informoivampi viesti kyselyn tarkoituksesta, toteutuksesta ja kyselyn perusjoukosta (Liite 2).

### 5.1 Aineistonkeruumenetelmä

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui sähköinen kyselylomake, koska sillä saa kerättyä ajankohtaista tietoa nopeasti niin aineistonkerääjän kuin vastaajankin näkökulmasta. Aineistonkerääjä saa lisäksi vastaukset sähköisessä muodossa, joten tiedon käsittelyyn kuluva aika pienenee huomattavasti. Kysymysten asettelussa täytyy olla tarkkana, jotta mahdollisilta väärinymmärryksiltä vältytään. On myös tärkeää, että kysymykset ovat miellyttävästi muotoiltu, eivätkä johdattelevia, ja kyselyn ulkoasu on siisti, jotta vastaajan mielenkiinto sekä reliabiliteetti säilyy. Esimerkiksi sanamuodoilla on suuri vaikutus siihen, tuntee ko vastaaja kyselyn olevan häntä varten eli onko hänen vastauksellaan väliä vrt. ikä – ikäsi. (Valli & Aarnos, 2018, Aineistonkeruu kyselylomakkeella)

Kysely alkaa peruskysymyksillä, joihin vastaajan on helppo vastata (ikä, sukupuoli, työskentelyvuodet Yhtiössä X). Nämä kysymykset nappaavat vastaajan mukaan kyselyyn, koska niihin vastaaminen ei vaadi sen suurempaa pohtimista. (Valli & Aarnos, 2018, Aineistonkeruu kyselylomakkeella) Tämän jälkeen kyselylomakkeessa kysytään kattavasti erityyppisiä kysymyksiä yksilön kokemuksesta omasta työhyvinvoinnintasosta. Kyselylomakkeella on erilaisia mittareita käytössä kysymyksen mukaan, esimerkiksi monivalintaa, Likertin asteikkoa ja intensiivisyysasteikkoa, mikä vastaa siitä, että aineisto saadaan analysoitavaksi sellaisessa muodossa, kun kysyjä sen

haluaa. Sähköisen kyselyn huono puoli on se, että jos se on liian pitkä niin vastaajan huomio yleensä herpaantuu. Tällöin vastausten todenmukaisuus ei välttämättä ole enää kohdallaan tai vastaaja päättää lopettaa kyselyn kesken. Tämän tilanteen välttämiseksi tutkimuksen kyselylomakkeessa on vain 20 kysymystä (Liite 3). (Valli & Aarnos, 2018, Aineistonkeruu kyselylomakkeella)

## 5.2 Tutkimuskohde

Tutkimuskohde on Yhtiön X myymäläryhmä Y, joka sijoittuu Lounais-Suomen alueelle. Kyselyn perusjoukko määriteltiin niin, että siihen kuuluvat mukaan kaikki myymäläryhmän Y työntekijät pois lukien esihenkilö sekä yli kuusi kuukautta töistä pois olleet. Esihenkilö on tärkeä osa tiimiläistensä työhyvinvointia, sekä hänellä on esimerkiksi eri esihenkilö eli hän ei vastaisi kysymyksiin samalta pohjalta kuin muut työntekijät. Yli kuusi kuukautta töistä pois olleet eivät sen sijaan pysty kertomaan myymäläryhmän Y tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta. Otantaan kuuluvat kaikki kyselyyn vastanneet, jotta selvitys olisi mahdollisimman todenmukainen.

Tällä hetkellä myymäläryhmään kuuluu 24 työntekijää, joista 20 työskentelee aktiivisesti kyseisessä myymäläryhmässä. Perusjoukoksi saadaan 18, kun vähennetään esihenkilö ja työn kirjoittaja pois laskusta. Tutkimukseen vastasi 14/18 työntekijää eli vastausprosentti on lähes 80%, mikä on erinomainen.

## 5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja laatu

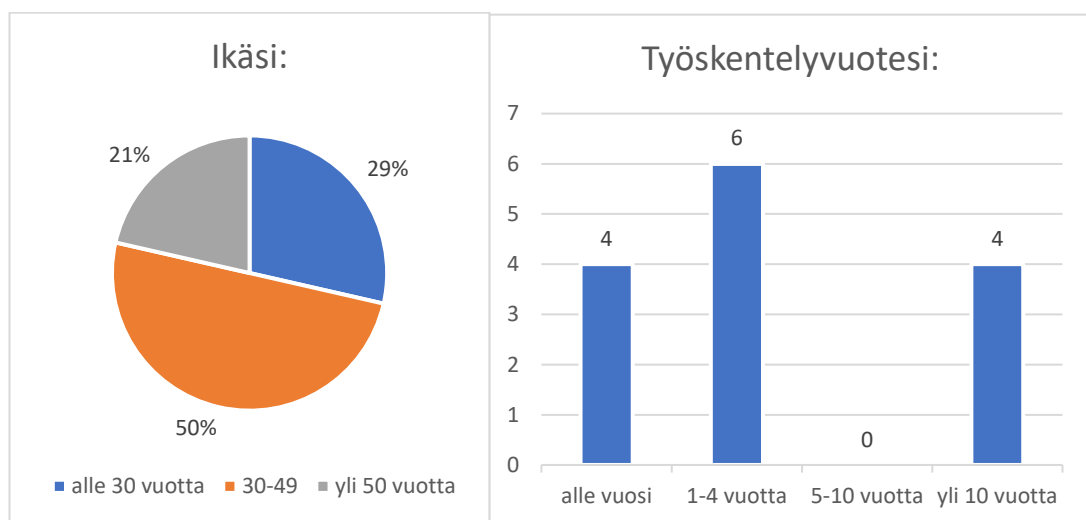
Tutkimuksen luotettavuutta kasvatti se, että aineisto kerättiin sähköisessä muodossa, joten mahdollisia litterointivirheitä ei voinut syntyä. Aineiston keräämiseen laadittu sähköinen kyselylomake pohjautui työhyvinvoinnin ajankohtaiseen käsitykseen. Tämä varmistettiin tutkimalla ja vertailemalla eri lähteitä aihepiiriin liittyen. Kysymykset oli mietitty niin, että niillä saatiin moniulotteinen kuva työhyvinvoinnintasosta, jotta tutkimusongelmaan saatiin vastattua kunnolla kerätyn aineistoin pohjalta. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikutti kuitenkin se, että ymmärsivätkö vastaajat kysymykset laatijan haluamalla tavalla. Väärinymmärrys saattoi muuttaa tutkimustulosta jollain

tasolla. Tutkimuksen luotettavuutta tosin kasvatti se, että kyselyn vastausprosentiksi saatiin lähes 80%.

Tutkimuksen laatuun vaikutettiin siten, että tietoa analysoitiin objektiivisesti ja kriittisesti. Tutkimusta suunniteltaessa otettiin huomioon mahdolliset riskit, joita aineistonkeruumenetelmä toi mukanaan. Tutkimukselle asetettiin tietty tavoite ja tarkoitus, ja tutkimus rakennettiin niiden ympärille. Raportoinnissa keskityttiin tulosten esittelyn selkeyteen niin tekstin kuin kuvioiden avulla.

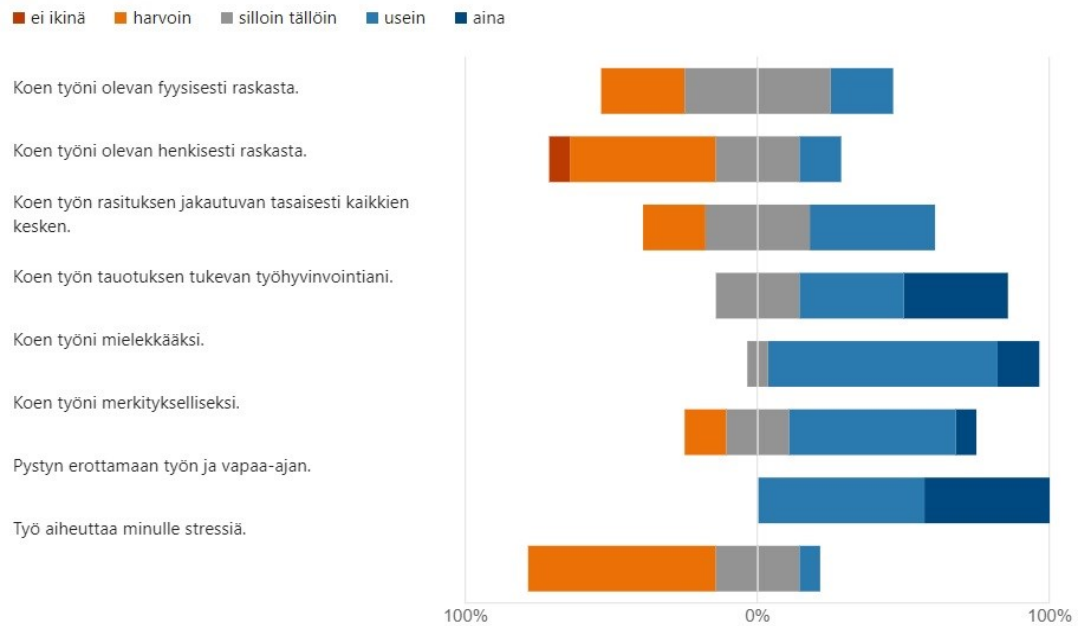
## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Peruskysymyksistä 1–3 selvisi, millaiset ihmiset kyselyyn olivat vastanneet. Kaikki vastaajat olivat naisia eli vertailua ei pysty toteuttamaan sukupuolen perusteella. Iältään vastaajista 50% eli 7 olivat 30–49-vuotiaita, 29% eli 4 olivat alle 30-vuotiaita ja 21% eli 3 olivat yli 50-vuotiaita. (Kuvio 6) Työskentelyvuosia oli neljällä alle vuosi, kuudella 1–4 vuotta, ei kenelläkään 5–10 vuotta ja yli 10 vuotta neljällä. (Kuvio 7) Vastauksista ei löytynyt selviä eroja eri ikäluokkien tai työskentelyvuosien välillä eli kokemus työhyvinvoinnista tässä tutkimuksessa ei ole niistä riippuvainen.



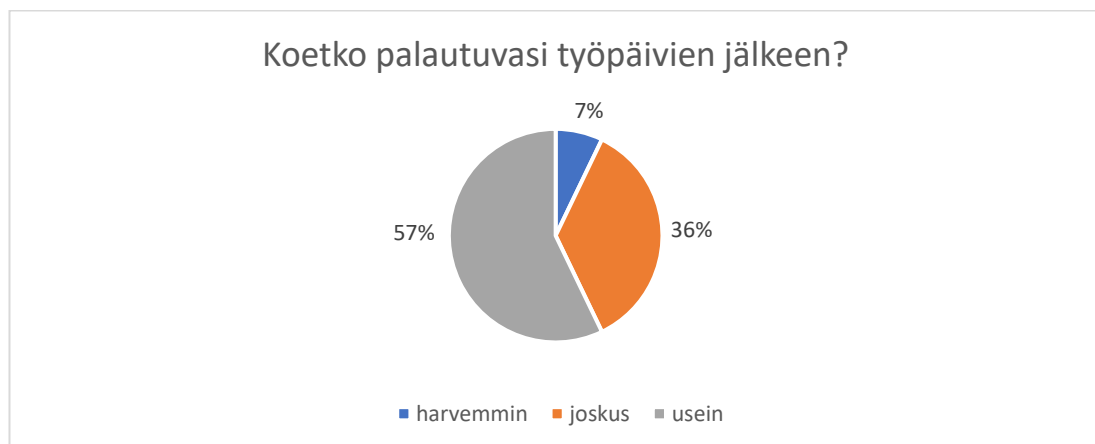
Kuvio 6 ja 7. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma ja työskentelyvuodet.

Kysymyksessä 4 käsiteltiin erilaisia väittämiä, mitkä vastaaja sai arvioida asteikoilla ei ikinä – harvoin – silloin tällöin – usein – aina. Kysymyksen vastausten jakaantumisen voi huomata kuviosta 8. Yhdestäkään väittämästä ei löydy molempia ääripäitä, ja muutenkin vastakset ovat jakaantuneet suhteellisen tasaisesti. Suurin osa vastaajista pitää työstä fyysisesti raskaana silloin tällöin, henkisesti raskaana harvoin, ja rasituksen jakautuvan tasaisesti usein. Työn tauotuksen todettiin tukevan työhyvinvointia tasaisesti silloin tällöin, usein ja aina. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi usein. Kaikki vastaajat kertoivat osaavansa erottaa työn ja vapaa-ajan joko usein tai aina. Työtä pidettiin myös harvoin stressaavana.



Kuvio 8. Kysymyksen 4 vastausten jakaantuminen.

Kysymyksessä 5 kysyttiin palautumisesta työpäivien jälkeen. Suurin osa (57%) koki palautuvansa usein, 36% joskus ja 7% eli yksi henkilö vain harvemmin. (Kuvio 9.)

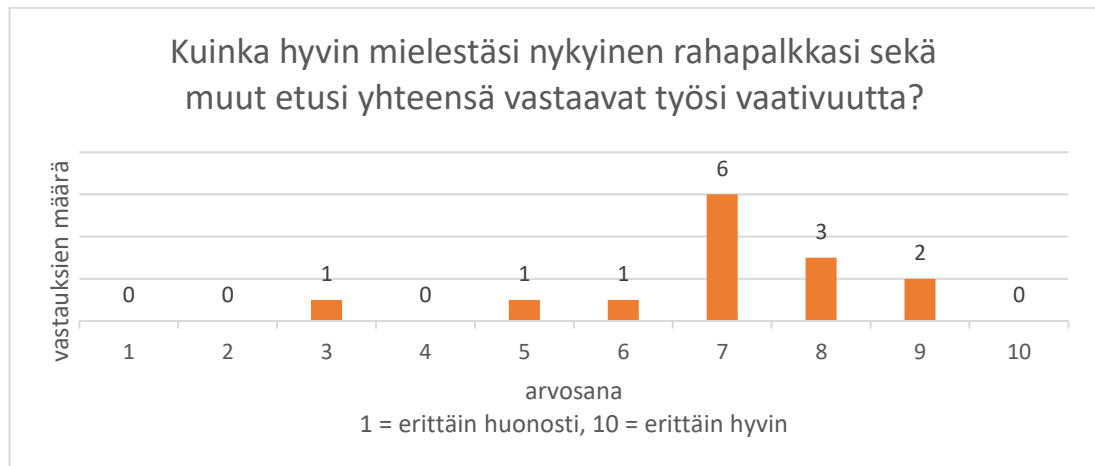


Kuvio 9. Palautuminen työpäivien jälkeen.

Kysymykset 6–11 kartoittavat erilaisia etuja. Yhtiö X tarjoaa työntekijöille rahallisen korvauksen jokaiselta työpäivältä, johon sisältyy ruokatauko. Korvaus on noin 8,50€. Jokainen kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että ateriaetu vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Yhtiö X tarjoaa myös liikuntaetua, mutta ateriaetuu verrattuna vain 80% vastaajista pitää sitä hyödyllisenä. Muista mahdollisista eduista nousi esiin, että Yhtiö X tarjoaa myös hierontaetua, jonka kerrotaan olevan myös hyvin olennainen osa työhyvinvoinnista. Kysymyksessä 14 sivutaan myös etuja. Vastaajia pyydetään



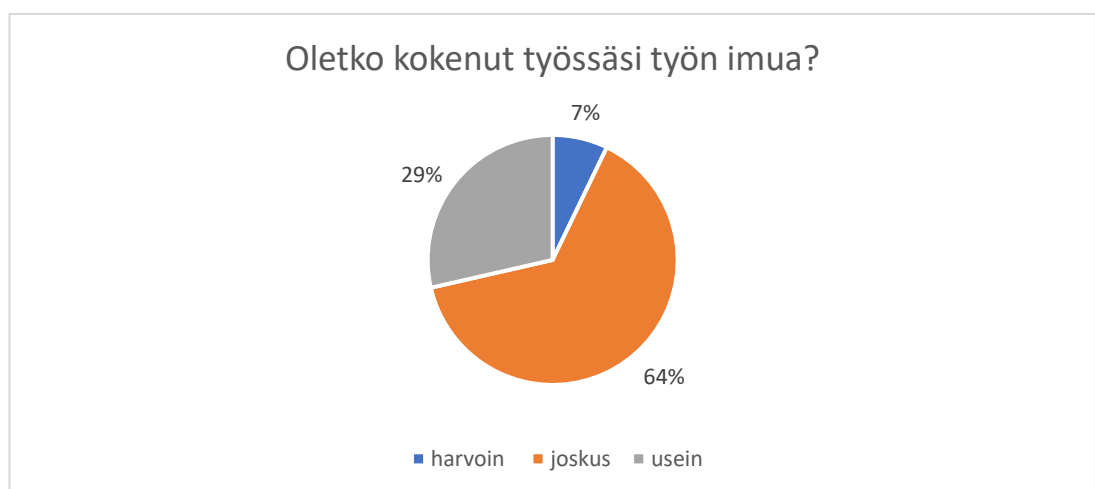
arvioimaan, kuinka hyvin palkka ja muut edut vastaavat työn vaativuutta (kuvio 10). Vastausten keskiarvoksi tuli 7,00/10,00.



Kuvio 10. Rahapalkan ja etujen välinen suhde työn vaativuuden kanssa.

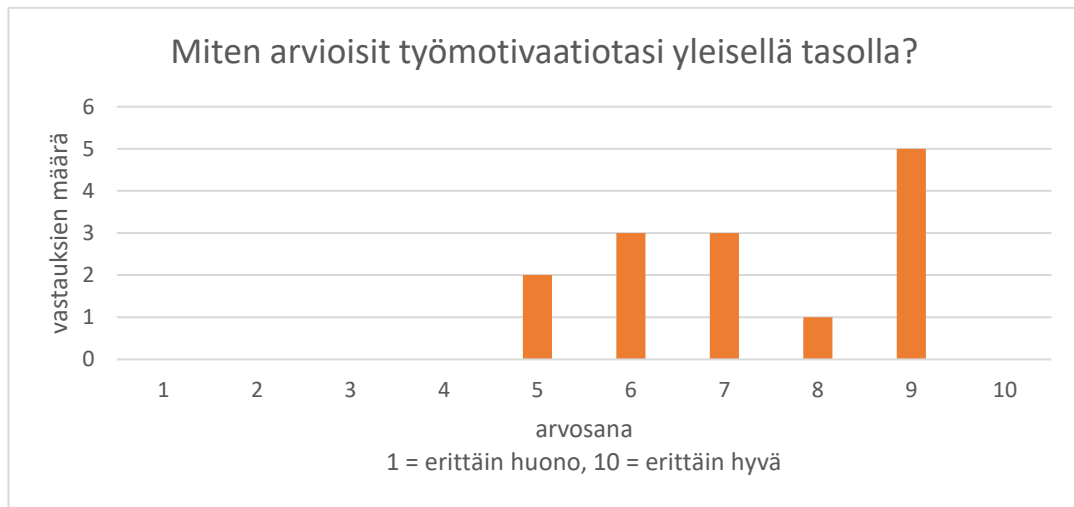
Kysymyksissä 12–13 kysytään osaamisen kehittamisestä. Kaikki kyselyyn vastanneista olivat sitä mieltä, että Yhtiö X tarjoaa mahdollisuuden osaamisen kehittämiseen. Kuitenkin 85% on sitä mieltä, että työntekijä kannustaa käyttämään näitä mahdollisuuksia ja 15% ei.

Kysymyksestä 15 selviää, että kaikki vastanneista ovat kokeneet työn imua ollessaan töissä. 28% kertoo kokevansa sitä usein, suurin osa eli 64% joskus ja 7% eli 1 henkilö vain harvoin (Kuvio 11).



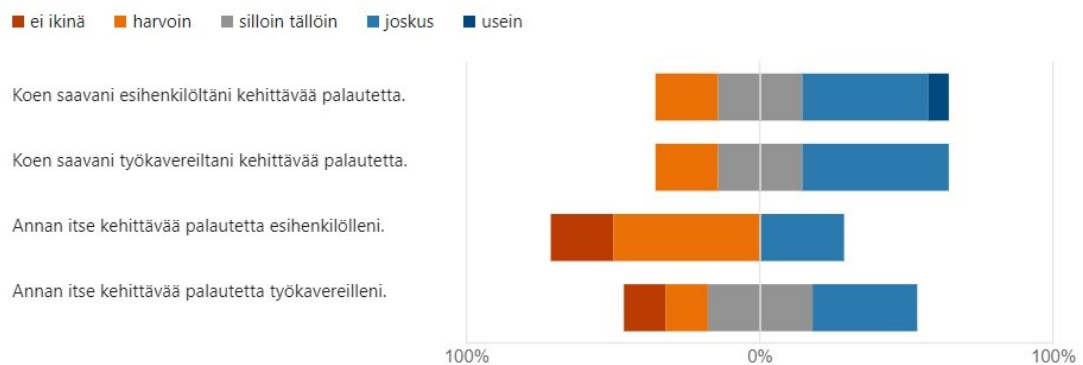
Kuvio 11. Kokemus työn imusta töissä.

Kysymys 16 käsittelee työmotivaatiota. Yhteenlaskettu keskiarvo on 7,29/10,00. Vastaukset vaihtelivat viiden ja yhdeksän välillä (kuvio 12).



Kuvio 12. Työmotivaatio.

Kysymys 17 on jaettu neljään eri osaan, millä kartoitetaan palautteen antamista ja vastaanottamista niin työntekijöiden kuin työntekijöiden ja esihenkilön välillä. Kuten kuvio 13 voidaan huomata, vastaukset ovat levittyneet hyvin laajasti eli palautteen antamisen ja vastaanottamisen kokemus on hyvin erilainen suurimalle osalle.



Kuvio 13. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen.

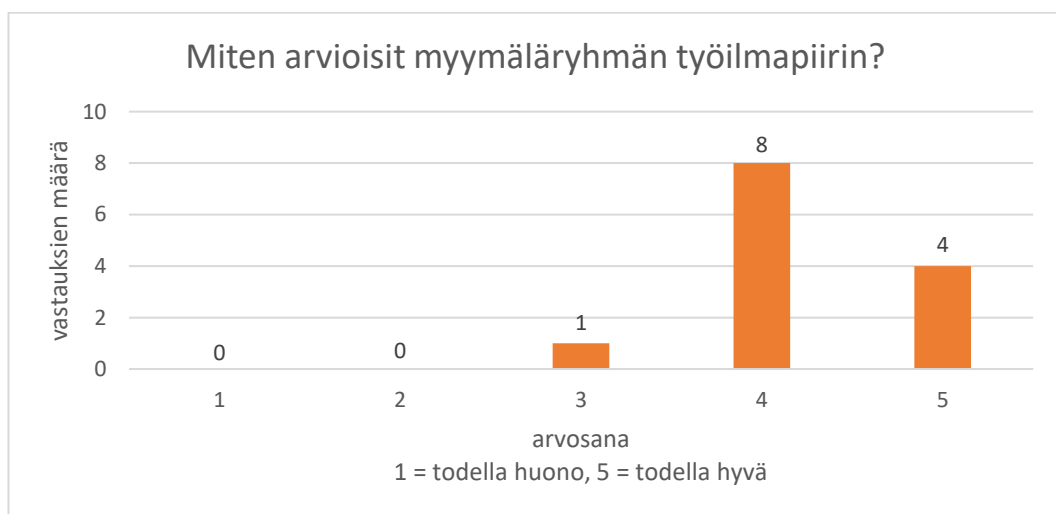
Kysymyksessä 18 kysyttiin avoimesti palautteen tärkeydestä, ja kysymykseen vastanneet kertoivat kaikki, että he pitivät palautteen antoa tärkeänä, kuten kuvio 14 voidaan huomata. Kolme erottuvinta sanaa ovat palaute, todella ja tärkeää. Kaksi asiaa, jotka nousivat tämän lisäksi esille, olivat:

1. Palautetta ei voi antaa milloin tahansa, missä tahansa.
2. Tapa, jolla palautetta annetaan ja vastaanotetaan, on tärkeää.



Kuvio 14. Sanapilvi avoimista vastauksista palautteeseen liittyen.

Kysymyksessä 19 kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että myymäläryhmällä on omat yhteiset pelisäännöt, ja lopussa, kysymyksessä 20 lopulliseksi arvosanaksi myymäläryhmän ilmapiiristä tuli 4,21/5,00. Vastaajista 92% eli kaikki muut paitsi yksi antoivat arvosanaksi 4–5. (Kuvio 15)



Kuvio 15. Myymäläryhmän työilmapiiri.

## 6.1 Analyysi

Sähköisen kyselylomakkeen tarkoituksena ei ollut mennä yksityiskohtiin kaikesta työhyvinvointiin liittyvästä, jotta saataisiin kuva vain yleisestä työhyvinvoinnin tasosta myymäläryhmässä Y. Kerätyn aineiston pohjalta voidaan todeta kaiken olevan pääosin hyvin, mutta kehityskohteitakin löytyy.

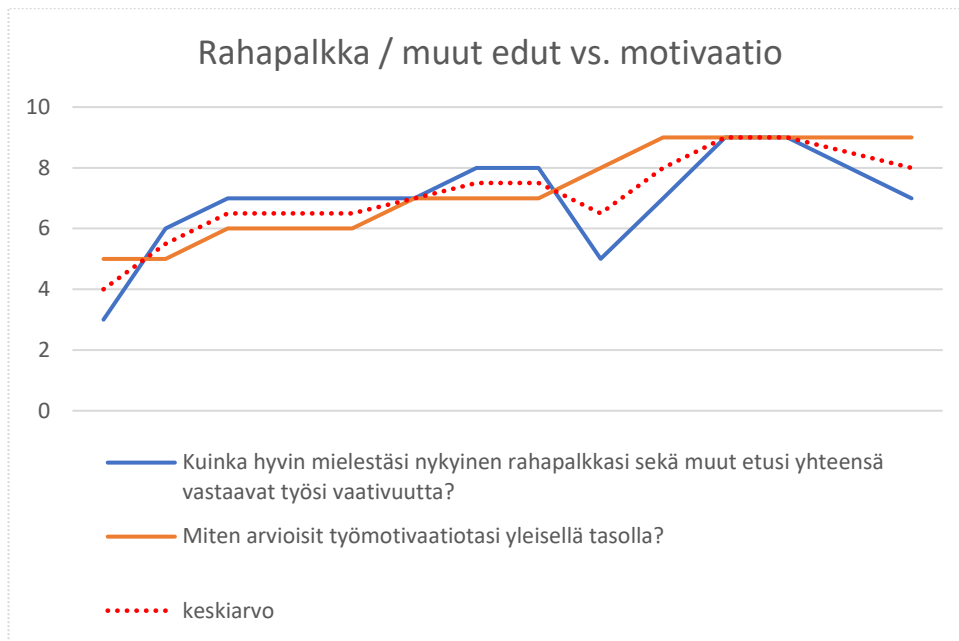
### 6.1.1 Kehuttavat asiat

Kyselystä nousi vahvasti esiin se, että kaikki pitävät työtään mielekkäänä ja merkityksellisenä, mikä näkyy siinä, että lähes kaikki kertovat kokevansa työn imua joko usein tai joskus. Työntekijät osaavat myös erotella työn ja vapaa-ajan, eikä useimmalle työ aiheuta stressiä. Työnantajan tarjoamat edut ja mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen koetaan myös työhyvinvointia nostattavana asiana. Myymäläryhmän työilmapiiri sai lopulliseksi arvosanaksi 4,21/5,00 eli yhteishenki on kunnossa. Hyvästä yhteishengestä kertoo myös se, että kaikki työntekijät tunnustivat heillä olevan yhteiset pelisäännöt työpaikalla.

### 6.1.2 Kehitettävät asiat

Kysyttäessä työn raskaudesta henkisesti ja fyysisesti voidaan huomata, että vastaukset ovat jakaantuneet laajasti skaalalla harvoin – silloin tällöin – usein. Samaa jaottuneisuutta voidaan huomata kysymyksessä ”Koen työn rasituksen jakautuvan tasaisesti kaikkien kesken”. Aineistosta selviääkin, että suurin osa niistä, joiden mielestä työ on fyysisesti ja/tai henkisesti raskasta, on sitä mieltä, ettei työn rasitus jakaudu tasaisesti työntekijöiden kesken. Työn rasitus heijastuu myös motiiviin: ne, joiden mielestä työ on fyysisesti ja/tai henkisesti raskasta usein tai silloin tällöin arvioivat myös työmotivaationsa keskiarvollisesti alhaisemmaksi kuin ne, jotka vastasivat harvoin tai ei koskaan. Työn kuormituksen jakautumiseen tulisi siis kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Työmotivaatio on lähes kohdillaan sen ollessa 7,29/10,00, mutta siihen vaikuttaa myös työn kuormituksen lisäksi eri asiat, joita voidaan lähteä kehittävään. Aineistosta selviää esimerkiksi, että jos työntekijä ei koe rahapalkkansa ja muiden etujensa vastaavan työn vaativuutta niin hän myös arvioi oman työmotivaationsa alhaisemmaksi. (Kuvio 16.) Työmotivaatio oli ikäluokissa parhain yli 50-vuotiailla ja huonoin alle 30-vuotiailla. Myös ne, jotka kertoivat palautuvansa vain joskus tai harvoin, kertoivat työmotivaationsa olevan alempana kuin niillä, jotka kertovat palautuvansa usein.



Kuvio 16. Rahapalkan ja etujen suhde motivaatioon.

Kysymys 17 paljastaa kuitenkin kaikista suurimman kehityskohteen eli palautteen antamisen ja saamisen epätasa-arvoisuuden. Vastauksen olivat hyvin jakautuneita jokaisessa neljässä kysymyksessä eli kokemus palautteen antamisesta ja saamisesta ovat monella erilaiset. Suurin osa kertoi saavansa esihenkilöltään kehittävää palautetta silloin tällöin, joskus tai usein, mutta osa kokee saavansa sitä vain harvoin. Sama pätee myös työkaverilta saatuun palautteeseen. Sen sijaan, kun puhutaan palautteen antamisesta, niin tilanne on toinen. Vain muutama kertoo antavansa esihenkilölleen joskus kehittävää palautetta, mutta suurin osa harvoin tai ei ikinä. Työkavereille annettavassa palautteessa ollaan hieman aktiivisempia: sitä annetaan joskus, mutta useimmat vain silloin tällöin, harvoin tai ei ikinä. Vastaukset ovat hieman ristiriidassa avoimeen kysymykseen tulleista vastauksista palautteen merkityksestä, koska siihen vastanneet kertoivat palautteen olevan hyvin tärkeää. Myös teoriaosassa käytetyt lähteet kertovat palautteen antamisen ja saamisen tärkeydestä työhyvinvoinnille.

## 7 POHDINTA

Kirjoittajalle opinnäytetyön kirjoittamisprosessi oli hyvin mielenkiintoinen. Työn aloittaminen ja aiheen valinta olivat ehdottomasti työn vaikein osuus. Kun mieluinen aihe löytyi, oli itse kirjoitusprosessi sen jälkeen mukaansa tempaava ja palkitseva. Opinnäytetyön kirjoittaminen antoi paljon uutta kokemusta tutkimuksesta sekä syvensi omaa osaamista aiheesta. Kirjoittaja tiesi etukäteen omista työtavoistaan sen, että hän toimii parhaiten tiukassa aikataulussa ja paineen alla. Näin ollen hyvän suunnitelman valmistelu oli erittäin tärkeää.

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, millainen on työhyvinvoinnintaso Yhtiön X myymäläryhmässä Y tutkimuksen ajankohtana, analysoida saatua dataa, ja antaa kehitysehdotuksia, jolla työhyvinvointia voisi kehittää. Pääosin työhyvinvoinnin tason todettiin olevan hyvä, mutta myös kehityskohteita löydettiin. Kehuttavaa oli se, että työntekijät pitivät työtä mielekkäänä ja merkityksellisenä, tunsivat työn imua ja tunsivat työskentelyilmapiirin olevan miellyttävä. Työntekijät kertoivat myös osaavansa erottaa työn ja vapaa-ajan, eikä työ niinkään aiheuttanut stressiä. Kehityskohteiksi paljastui työn kuormituksen jakautuminen tasaisesti kaikkien työntekijöiden kesken, työmotivaatio sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen.

Työn kuormituksen parempi jakautuminen työntekijöiden kesken nostattaa varmasti kokemusta työhyvinvoinnista. Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että työmotivaatiokin saattaa kasvaa, kun kuormitusta jaetaan paremmin. Syitä sille, miksi palautteen antaminen ja vastaanottaminen on erilainen kokemus kaikille, oli mahdotonta selvittää tässä tutkimuksessa kerätyn aineiston avulla. Myymälän työskentelyilmapiiri on todettu hyväksi eli palautetta ei ainakaan tulisi pelätä antaa. Ongelma voi johtua esimerkiksi myös siitä, ettei työpaikalla ole kunnollista ”palautekulttuuria”. Palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta voidaan tehdä jatkotutkimus, jos syitä halutaan selvittää syvemmillä.

Tutkimusosan pääpaino oli sähköisellä kyselylomakkeella, johon odotettiin mahdollisimman suurta vastausprosenttia kyselyn todenmukaisuuden varmistamiseksi. Myös otantaan otettiin kaikki vastaukset mukaan samasta syystä. Lopulliseksi

vastausprosentiksi tuli noin 80%, jota voidaan pitää hyvänä. Kysymysten asettelu tehtiin mahdollisimman yksinkertaiseksi, jotta vääränkäsityksiltä vältyttäisiin. Myös ohjelma, jolla kysely suoritettiin, oli yksinkertainen ja helppokäyttöinen. Näin ollen tutkimusosan aineistonkeruun voidaan sanoa onnistuneen.

Täytyy muistaa, että sähköisellä kyselylomakkeella hyötynsä, mutta myös haittansa. Koska vastausten todenmukaisuus saattaa heiketä, jos kysely on liian pitkä ja vastaaja pitkästyy, oli kysely jätettävä hieman suppeaksi. Työhyvinvoinnin ollessa hyvin laaja käsite, osa aihealueista sivuttiin vain nopeasti eikä syvällisemmin. On myös hyvä muistaa, etteivät vastaukset ole aina yksiselitteisiä, ja on jätettävä tilaa myös virhemarginaalille. Kyselyn vastausajaksi annettiin yksi viikko (maanantaista sunnuntaihin), mutta se olisi saanut olla hieman pidempi, koska osalla pieni tuntisista ei välttämättä ole töitä niin lyhyellä ajalla, ja osa työntekijöistä oli lomalla juuri kyseisen viikon.

Tutkimus antaa kuitenkin hyvin kuvan työhyvinvoinnista yleisesti tutkimuksentekohetkellä, ja jos työhyvinvointitutkimusta halutaan jatkaa, niin kaikki aiemmin kerätty data on hyödyllistä, jotta tuloksia voidaan verrata. Tutkimus antoi myös hyvin osviittaa yleisellä tasolla, mihin eri asioihin myymäläryhmän Y työhyvinvoinnissa tulisi keskittyä. Jos työhyvinvointia halutaan lähteä kehittämään, tutkimuksen tarjoamaa materiaalia voidaan käyttää pohjana kehitykselle.

## LÄHTEET

Manka, M & Manka, M. 2016 *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 06/2022. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/GAHBJXC-TEB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/GAHBJXC-TEB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b0)

Kehusmaa, K. 2011. *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Kauppakamari.

Työterveyslaitos. <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tietoa-ohjelmasta> viitattu 16.06.2022

Rauramo, P. 2012. *Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta* (2. uud. p.). Edita.

Tanskanen, M. 2020. *Työhyvinvointia ja stressiä voidaan mitata nykyään monin eri keinoin*. XAMK Next. Viitattu 15.06.2022. <https://next.xamk.fi/ammattitaidolla/tyo-ohyvinvointia-ja-stressia-voidaan-mitata-nykyaan-monin-eri-keinoin/>

Jabe, M. 2010. *Voitko hyvin työssäsi?: Opas alaiselle ja esimiehelle*. Yrityskirjat.

Lyly-Yrjänäinen, M. 24.03.2022. Työolobarometri - Työ- ja elinkeinoministeriön. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 16.06.2022. <https://tem.fi/tyoolobarometri>

Yhtiö X. Nettisivut. Viitattu 12.06.2022

Yhtiö X. Vuosikertomus. 2021. Viitattu 12.06.2022.

Yhtiö X, Uutishuone. Viitattu 12.06.2022.

Yhtiö X. Sharepoint. Viitattu 15.05.2022.

Valli, R. & Aarnos, E. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5., uudistettu painos.). PS-kustannus. Viitattu 20.06.2022. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524515160>



## LIITE 1

Hei!

Tässä on linkki kyselyyn, jolla selvitän myymäläryhmän työhyvinvointia opinnäyte-työtäni varten. Kyselyyn saa vastata työajalla, ja vastaamiseen menee noin 3–5 min.

**Vastausaika päättyy sunnuntaina 19.06.2022.**

Kysely on henkilökohtainen, ja siihen vastataan vain kerran. Vastaa kysymyksiin omasta perspektiivistäsi. Kysely ei ole päiväkohtainen, vaan koita miettiä tuntemuk-siasi yleisellä tasolla.

Lisätietoa kyselystä löytyy Yammerista, myymäläryhmän ryhmästä. Vastaa myös mielelläni kysymyksiinne koskien kyselyä.

Ystävällisin terveisin,

Emma Jalasjoki

## LIITE 2

Hei!

Olen tradenomiopiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulusta, ja teen opinnäytetyötä työhyvinvoinnista. Työn tutkimusosaa varten tarvitsen ajan tasalla olevaa tietoa myymäläryhmän työhyvinvoinnista. Tiedon kerääminen toteutetaan kyselyllä, jonka perusjoukkoon kuuluvat myymäläryhmän työntekijät (pois lukien esihenkilö ja yli 6kk työstä pois olleet). Olen lähettänyt kyselyn henkilökohtaiseen työ sähköpostiin niille, joita kysely koskee.

Kyselystä kerätyn tiedon perusteella kartoitetaan myymäläryhmän työhyvinvointiin liittyvät mahdolliset positiiviset kuin negatiivisetkin asiat. Tämän kartoituksen pohjalta voidaan antaa kehityskohteita ja -ideoita. On siis tärkeää, että vastaukset ovat todenmukaisia.

Kyselyyn vastaaminen on täysin anonyymiä, ja kaikki henkilökohtainen data poistetaan lopullisesta työstä.

Kyselyyn vastaamiseen menee noin **3-5min** ja siihen **voi vastata työajalla**. Vastausaika loppuu **sunnuntaina 19.06.2022**, ja toivoisin, että jokainen olisi vastannut kyselyyn siihen mennessä. Tämä takaa tutkimuksen luotettavuuden.

Mukavaa kesää,  
Emma Jalasjoki

## LIITE 3

## Työhyvinvointiselvitys myymäläryhmässä

Tällä kyselylomakkeella kerätään tietoa myymäläryhmän työhyvinvoinnin nykyisestä tilasta. Kerätty data tulee osaksi opinnäytetyötäni, jossa arvioin työhyvinvoinnin nykyistä tilaa. Kysely on täysin anonyymi, ja kaikki tunnistettava data poistetaan. Kysymyksiä on 20, ja vastaamiseen menee aikaa noin 3–5 minuuttia.

## 1. Ikäsi: \*

- alle 30 vuotta
- 30-49
- yli 50 vuotta

## 2. Sukupuolesi: \*

- nainen
- mies
- muu
- en halua kertoa

## 3. Työskentelyvuodet yhtiössä: \*

- alle vuosi
- 1-4 vuotta
- 5-10 vuotta
- yli 10 vuotta

4. Valitse itseäsi ajatellen osuvin vaihtoehto. \* 

	ei ikinä	harvoin	silloin tällöin	usein	aina
Koen työni olevan fyysisesti raskasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni olevan henkisesti raskasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työn rasituksen jakautuvan tasaisesti kaikkien kesken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työn tauotuksen tukevan työhyvinvointiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni mielekkääksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni merkitykselliseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn erottamaan työn ja vapaa-ajan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ aiheuttaa minulle stressiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 5. Koetko palautuvasi työpäivien jälkeen? \*

Palautuminen tarkoittaa sitä, että työpäivän kuormitus pystytään purkamaan. Palautumiseen vaikuttaa moni asia, esimerkiksi uni, ruokavalio, liikunta sekä jo töissä ollessa työn tauotus. Rasituksesta palautunut työntekijä on tuottelias ja virkeä. Palautuminen näkyy myös vapaa-ajalla esimerkiksi uuden oppimisena ja asioihin tarttumisena.

- harvemmin
- joskus
- usein

## 6. Tarjoaako työnantajasi ateriaetua? \*

- kyllä
- ei

## 7. Koetko ateriaedulla olevan positiivista vaikutusta työhyvinvointiisi? \*

- kyllä
- ei



## 15. Oletko kokenut työssäsi työn imua? \*

Työn imua kokiessaan työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja motivoivaksi. Työn imussa oleva työntekijä on energinen, omistautuu työlle tai tuntee jopa uppoutuvansa siihen. (Työterveyslaitos. Työn imu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>)

- usein
- joskus
- harvoin
- en koskaan

## 16. Miten arvioisit työmotivaatiosi yleisellä tasolla? \*

1 = todella huono, 10 = todella hyvä

- 1    2    3    4    5    6    7    8    9    10
- 

## 17. Palautteen antaminen \*

	ei ikinä	harvoin	silloin tällöin	joskus	usein
Koen saavani esihenkilöltäni kehittävää palautetta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani työkavereiltani kehittävää palautetta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan itse kehittävää palautetta esihenkilölleni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan itse kehittävää palautetta työkavereilleni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 18. Avoin: Kuinka tärkeänä pidät kehittävän palautteen antamista ja vastaanottamista?

Kirjoita vastaus

## 19. Onko myymäläryhmällänne yhteisiä pelisääntöjä? \*

- kyllä
- ei

## 20. Miten arvioisit myymäläryhmän työilmapiirin? \*

1 = todella huono, 5 = todella hyvä

- 1    2    3    4    5
-