

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Case: Yritys X

Lumpus Laura

Opinnäytetyö
Kauppa ja hallinto
Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

2019

Kauppa ja hallinto
Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

Tekijä	Laura Lumpus	Vuosi	2019
Ohjaaja(t)	Katja Kankaanpää		
Työn nimi	Työhyvinvoinnin kehittäminen Case: Yritys X		
Sivu- ja liitesivumäärä	30 + 8		

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kaupan alalla toimivan toimeksiantajayrityksen työhyvinvoinnin tilaa työhyvinvointikyselyn avulla. Tavoitteena oli selvittää, millainen on työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila ja antaa kehittämissuhteita mahdollisten ongelmakohtien parantamiseksi.

Tutkimus toteutettiin käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Työhyvinvointikysely laadittiin paperiversiona ja vastausprosentiksi saatiin 51 Tutkimuksesta saatuja tuloksia analysoitiin tilasto-ohjelman avulla.

Tuloksien perusteella työhyvinvoinnin taso on kohtuullisen hyvä, mutta kehittämiskohteitakin löytyi. Merkittävimmiä kehittämisen kohteiksi esille nousivat tiedonkulku sekä työn kuormittavuuteen ja jaksamiseen liittyvät asiat. Esimiestyön osalta palautteenantoa tarvittaisiin enemmän. Pienillä muutoksilla on mahdollista vaikuttaa näihin kehittämiskohteisiin.

Avainsanat

työhyvinvointi, työyhteisö, viestintä, esimiestyö

Degree Programme in Business
Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Laura Lumpus	Year	2019
Supervisor	Katja Kankaanpää		
Subject of thesis	Developing Wellbeing at Work Case: Company X		
Number of pages	30 + 8		

The aim of this thesis was to clarify wellbeing at work among workers of Company X by using a questionnaire. The purpose of this study was to examine how the employees experience their wellbeing at work and to find out how to develop it.

A quantitative survey among the personnel was conducted. Its response rate was 51 per cent.

The results showed that in general work wellbeing is reasonably good inside the company. However, areas for improvement were discovered. The most important of them were communication and coping with the workload. The workers also need more feedback from the superior. Small changes can be made to improve the wellbeing.

Key words wellbeing at work, work community, communication,
managerial work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Tutkimuksen lähtökohdat ja rajaaminen.....	5
1.2	Tutkimusmenetelmät.....	6
1.3	Toimeksiantajan kuvaus	7
2	TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ	8
2.1	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	10
2.2	Viestintä	11
2.3	Työyhteisö	12
2.4	Esimiestyö ja johtaminen	14
3	TYÖHYVINVOINTI KAUPAN ALALLA.....	15
4	TUTKIMUSTULOKSET TYÖHYVINVOINNISTA.....	17
4.3	Viestintä	20
4.4	Työyhteisö	21
4.5	Esimiestyö	22
4.6	Avoimet kysymykset	23
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEAT	25
7	POHDINTA	28
	LÄHTEET	29
	LIITTEET	31

1 JOHDANTO

Yrityksen tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta organisaation kilpailukykyyn, innovatiivisuuteen sekä houkuttelevuuteen työnantajana. Kun työntekijät voivat hyvin, he ovat myös tuottavampia ja motivoituneempia. (Virtanen & Sinokki 2014, 30–31.)

Sosiaali- ja terveysministeriön raportin mukaan työhyvinvoinnin laiminlyöntien seurauksena tekemättä jäävän työn kustannuksiksi on arvioitu vähintään 24 miljardia euroa vuodessa. Arvioon sisältyy esimerkiksi ammattitaudit, sairauspoissaolot, ennenaikainen eläköityminen, sairaana työssä olemisen kustannukset ja terveydenhoitokulut. (Manka & Manka 2016, 7.)

Työssä resursseja hukataan sekä kehnolla johtamisella että huonoilla työyhteisötaidoilla. Työpaikkakiusaaminen sekä esimiehen ja työkavereiden välinen tuen puute aiheuttavat usein stressiä epävarmuuden lisäksi. (Manka & Manka 2016, 7.)

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja rajaaminen

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Yritys X:n työhyvinvointia ja selvittää työntekijöiden työhyvinvoinnin tila kyselytutkimuksen avulla (liite 2). Hyvinvoinnin tilan selvittämisen jälkeen tavoitteena on esittää tulosten perusteella kehittämissuhteita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Aihe valikoitui tutkimuksen tekijän oma-kohtaisista huomioista päivittäisessä työssä. Tutkija on itse työskennellyt myyjänä kyseisessä yrityksessä vuodesta 2014 asti.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta ja tutkimuksellisesta osasta. Teoriaosuuksessa käsitellään työhyvinvointia yleisesti sekä kaupan alan näkökulmasta. Työhyvinvoinnin käsite on laaja, joten tässä opinnäytetyössä se on rajattu koskemaan neljää eri työhyvinvoinnin osa-aluetta: työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, viestintä, työyhteisö ja esimiestyö. Teoreettinen osuus toimii pohjana opinnäytetyön tutkimukselliselle osalle. Päättökysymyksenä on: Miten työhyvinvointia voidaan kehittää kaupan alalla?

1.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tutkimusosa toteutettiin käyttämällä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Työhyvinvointikysely sisälsi 17 monivalintakysymystä ja 3 avointa kysymystä. Aineisto, joka kerätään kyselytutkimuksena, käsitellään yleensä määrällisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 188–189.)

Määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentteihin liittyviä kysymyksiä. Tutkimuksen on mitattava niitä asioita, joita on tavoitteenakin mitata. Silloin tutkimuksen validiteetti eli vastaavuus on hyvä. Mittarit ja menetelmät eivät välttämättä vastaa sitä, mitä tutkija kuvittelee tutkivansa. Vastajat ovat saattaneet esimerkiksi tulkita kysymykset ihan eri tavalla kuin tutkija oli tarkoittanut. (Holopainen & Pulkkinen 2001, 12.) Tämän takia on tärkeää testauttaa lomake ennen varsinaisen tutkimuksen tekemistä. Testauksen jälkeen tehdään mahdolliset korjaukset kysymyksiin.

Tutkijan on oltava hyvin selvillä tutkimuksen tavoitteesta, ennen kuin voi aloittaa kyselyn tekemisen. Suunnittelu vaatii tutkimusongelman pohtimista, kirjallisuuden lukemista, käsitteiden selventämistä sekä tutkimusasetelman valintaa. (Heikkilä 2014, 58). Reliabiliteetti on hyvä, kun tulokset eivät johdu sattumasta, vaan pysyvät ainakin lähes samoina toista otosta käyttäen. (Holopainen & Pulkkinen 2001, 12).

Monivalintakysymykset oli jaettu neljään eri työhyvinvointia käsittelevään teemaan, jotka olivat työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, viestintä, työyhteisö ja esimiestyö. Kaikissa teemoissa vastausvaihtoehtoina käytettiin Likertin 5-portaista asteikkoa, jossa toisena ääripäänä on täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä (Heikkilä 2008, 53). Teemojen lisäksi kysely sisälsi kolme avointa kysymystä, joiden avulla haluttiin antaa työntekijöille parempi mahdollisuus kertoa omia mielipiteitään työhyvinvoinnista ja antaa ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Taustatietoina kysyttiin ikää, sukupuolta, työsuhteen laa-
tua ja työskentelyvuosia.

Päätin toteuttaa kyselyn paperilomakkeena, sillä uskoin sen lisäävän vastausprosenttia. Kaikilla työyhteisön jäsenillä ei ollut esim. sähköpostia, että mahdollinen

kyselyn nettilinkki olisi voitu jakaa kaikille. Jokaisella oli kuitenkin mahdollisuus vastata paperilomakkeeseen.

Tutkimus toteutettiin maaliskuussa 2019. Vastausaikaa oli 2 viikkoa. Vein kyselylomakkeet työpaikan taukokuoneeseen, ja ne palautettiin taukokuoneessa olevaan postilaatikkoon

1.3 Toimeksiantajan kuvaus

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Pohjois-Suomessa sijaitseva kaupan alan yritys. Yrityksellä on Suomessa 65 toimipaikkaa ja nettikauppa. Suomen lisäksi toimipisteitä löytyy myös ulkomailta. Valikoimiin kuuluu laajasti erilaisia päivittäis-tavara- ja käyttötavaratuotteita.

Yrityksen juuret ulottuvat 1970-luvulle ja Yritys X on aloittanut toimintansa 2000-luvun puolella. Yritys X:n palveluksessa työskentelee 68 työntekijää huhtikuussa 2019.

2 TYÖHYVINVOINTI KÄSITTEENÄ

Työhyvinvoinnin käsite on todella laaja. Työterveyslaitos määrittelee sen seuraavasti: ”työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Kehusmaa 2011, 14.)

Työhyvinvoinnin tärkeimpänä tavoitteena on luoda työyhteisöön laadukasta, tehokasta ja tuottavaa toimintaa. Kun työhyvinvointi on kunnossa, sairaspotilaat vähenevät ja kuormittavat työnantajaa vähemmän sekä taloudellisesti että työpanoksenkin osalta. (Manka 2016, 64–66.)

Jokainen kokee työhyvinvoinnin eri tavalla. Vaikka työskenneltäisiin samassa työyhteisössä, tulkinnat työhyvinvoinnista voivat vaihdella suuresti. Yksi kokee työn iloa samaan aikaan kun toinen kamppailee jaksamisen kanssa. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu jokaiselle, sillä kaikki voivat itse vaikuttaa jaksamiseensa pitämällä omista voimavaroista huolta. Terveellisistä elämäntavoista huolehtiminen ja positiivinen asenne auttavat jaksamaan työssä. (Manka 2006,18.)

Harri Hirvihuhdan (2006, 132–135) tulkinta vahvistaa Mankan (2006) mielipidettä siitä, että työhyvinvointia tulee jatkuvasti ylläpitää ja kehittää sekä vastuu työhyvinvoinnista on työnantajan lisäksi myös työntekijöillä itsellään. Tätä helpottamaan on kannattavaa rajata työtehtävät: mitkä ovat oman työn ja jaksamisen rajat, kuinka pitkälle on valmis menemään ja milloin täytyy sanoa ei. Jos ei tiedosta omia rajojaan, se saattaa lisätä työuupumusta ja voi johtaa loppuun palamiseen.

Työhyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation piirteet, johtaminen, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne sekä myös työntekijän näkemys työyhteisöstään. Kuviossa 1 on esitetty Mankan ym. (2007) näkemys työhyvinvoinnin tekijöistä.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, Kaikkonen, Nuutinen 2007, 7)

Erilaiset henkilöstöedut ovat hyvä keino lisätä työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Etuja voivat olla esimerkiksi autoetu, työpaikkaruokailu, virkistystapahtumat ja ergonomiset ratkaisut. Pienilläkin eduilla on huomattava vaikutus työhyvinvointiin, mikä taas vaikuttaa positiivisesti työpanokseen. (Suonsivu 2011, 68.)

2.1 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Jos työntekijällä on hyvä työn ja vapaa-ajan tasapaino, hän on tyytyväisempi ja sitoutuneempi työhönsä. Vapaa-ajan viettämisellä on aivan yhtä suuri rooli työhyvinvointiin kuin esimerkiksi työtehtävillä ja työyhteisöllä. Mikäli valvoo jatkuvasti myöhään, syö huonosti ja epäsäännöllisesti sekä välttelee ulkoilmaa, niin todennäköisesti ei jaksakaan tehdä töitäkään kunnolla, vaikka työtehtävät olisivatkin mielekkäitä. (Stockell 2018.)

Stockell (2018) kirjoittaa blogitekstissään, että vapaa-ajalla saaduilla voimavaroilla tai menetetyllä energialla on suuri vaikutus siihen, miten ihminen kokonaisvaltaisesti jaksaa myös työssään. Jos työssä viihtyminen on heikkoa, yleensä päädytään pohtimaan mahdollisia ongelmia työpaikalla. Tämän lisäksi tulisi kuitenkin huomioida myös oma vapaa-aika ja mitä silloin tekee.

On tärkeää pitää työ ja vapaa-aika erillään. Palautuminen alkaa vasta, kun työt lopettaa päivältä kokonaan. Tämän takia työt tulisi jättää työpaikalle, mikäli se on vain mahdollista. Vapaa-ajalla ei pitäisi miettiä työasioita, vaan käyttää aika muihin elämään rikastuttaviin aktiviteetteihin. (Hirvihuhta 2006, 132–135.)

Jos työpäivän ajan on sisällä ja esimerkiksi tietokoneen ääressä, on tärkeää ulkoilla vapaa-ajalla. Luonnossa oleminen elvyttää ja helpottaa palautumaan stressistä. Olisi hyvä miettiä myös sitä, kuinka paljon vapaa-ajalla käyttää puhelinta, tietokonetta ja muita laitteita. Hälyn määrää olisi hyvä vähentää ja vaihtaa puhelin illalla esimerkiksi kirjaan tai jutella kasvotusten perheenjäsenten ja ystävien kanssa. Näin saadaan vastapainoa työpäivän tuomalle infoähkylle ja unen laatu paranee, kun illalla ei käytä viimeisenä puhelinta. (Stockell 2018.)

Kaikilla meistä on vuorokaudessa yhtä paljon tunteja ja voimme omilla päätöksillä vaikuttaa siihen, miten käytämme ajan. Varmasti jokainen tuntee joskus, että vapaa-aikaa on liian vähän. Jatkuva kiireen tunne ei edistä hyvinvointia ja pitäisikin pohtia, mitä itse oikeasti pitää tärkeänä ja priorisoida ajankäyttö sen mukaan. Vapaa-ajalla tulisi olla myös sellaista aikaa, jota ei ole määrätty harrastuksille ja kotitöille, vaan pelkästään olemiselle. Kun välillä on tekemättä mitään, pystyy paremmin rentoutumaan ja se lisää hyvinvointia. (Stockell 2018.)

Työnantajälähtöiset työaikajoustot, esimerkiksi ylityö, epäsosiaaliset työajat ja vuorotyö esiintyvät useissa tutkimuksissa riskeinä työntekijöiden hyvinvoinnille. Varsinkin työskentely iltaisin, öisin ja viikonloppuisin rasittaa työntekijää sekä vaikuttaa kielteisesti sosiaalisiin suhteisiin, erityisesti perhesuhteisiin. (Nätti & Anttila 2012, 161.)

2.2 Viestintä

Åberg (1996, 9, 14) kirjoitti jo vuonna 1996 viestinnän olevan yrityksen voimavara eli resurssi. Hän kertoi organisaation viestinnän olevan yhtä tärkeää kuin organisaation henkilöstö, koneet, laitteet tai raha.

Toimiva viestintä on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin kannalta. Viestinnän kautta henkilöstö pidetään ajan tasalla työpaikan asioista. Omalle henkilöstölle kerrotaan yrityksen oleellisista tapahtumista ensin. Huonoimmassa tapauksessa omaa työtään koskevista asioista saattaa kuulla ulkopuolisilta henkilöiltä, kuten asiakkailta. Sujuva viestintä on varsinkin palveluyrityksissä menestyksekkään liiketoiminnan voima. (Kauhanen 2006, 168.)

Viestinnän tarkoituksena on myös pitää henkilöstö tietoisena omasta työnkuvasta ja asemasta sekä yrityksen visiosta, arvoista ja liiketoiminnan strategista. Tämän lisäksi yrityksen tuotteet ja palvelut on oltava henkilöstön tiedossa. (Kauhanen 2006, 170.)

Työyhteisöissä liikkuu usein huhuja, joita voidaan välttää tiedottamalla asioista avoimesti. Österberg (2009, 178) toteaa, että luottamus viestintään katoaa, mikäli tiedotus on puutteellista tai vain esimies on ollut tietoinen tapahtuneesta. Tällainen toiminta voi synnyttää hankaluuksia työhyvinvointiin ja töiden tekemiseen. On kuitenkin huomioitava, että viestintä on myös jokaisen työntekijän vastuulla.

Viestintään liittyvät myös palaverissa käydyt keskustelut. Palaverit ovat tärkeitä, sillä niissä tehdään yhteisiä päätöksiä, pohditaan uusia ideoita ja ne lisäävät myös työyhteisön yhteenkuuluvuutta. Parhaimmassa tapauksessa palaverit ovat yhteistä kehittämistyötä, jossa otetaan huomioon kaikkien näkemykset. Sen

kautta eri näkemykset jalostuvat uudeksi yhteiseksi tiedoksi ja näkemykseksi. Palaverilla voi olla useita tarkoituksia, mutta tarkoituksen hahmottaminen on palaverin onnistumisen lähtökohta. (Surakka 2006, 18,83).

Palaverin onnistumiseen vaikuttaa osallistujien keskinäinen vuorovaikutus. Jos vuorovaikutus on sujuvaa ja toiminnan suunnitteluun tähtäävää, se muodostuu työyhteisön voimavaraksi. Tärkeää on olla halua osallistua vuorovaikutukseen, vaikuttaa yhteiseen toimintaan ja oppia muilta. (Surakka 2006, 79).

2.3 Työyhteisö

Kun työyhteisö voi hyvin, se lisää työntekijöiden motivaatiota, työhön sitoutumista, luottamuksen syntymistä, terveyden ja stressin hallintaa sekä työtyytyväisyyttä. Työyhteisön hyvinvointia kuvataan toiminnan sujumisella ja työryhmän me-hengellä. Tällöin tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat sujuvasti ja mahdollisista ongelmista uskalletaan keskustella. (Suonsivu 2011, 58.)

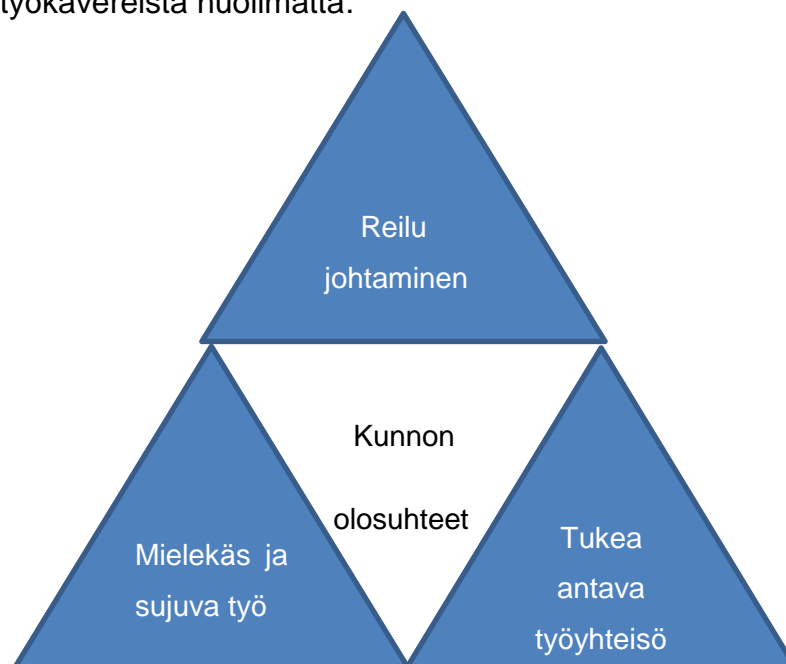
Avoin vuorovaikutuskulttuuri ei kuitenkaan synny itsestään, vaan työyhteisössä täytyy tehdä töitä sen eteen. Esimiehen tehtäviin kuuluu luoda puitteet, joiden avulla saadaan avointa keskustelua työstä ja keskinäisistä suhteista. Edellytyksenä on kuitenkin myös, että työntekijät ovat halukkaita keskusteluun ja vaikuttamaan avoimen vuorovaikutuskulttuurin syntymiseen omalta osaltaan. Työyhteisössä uuden vuorovaikutus- ja työskulttuurin kehittäminen vaatii vanhoista toimintamalleista luopumista sekä uusia asenteita sekä ajattelumalleja, joihin kaikki sitoutuvat ja osallistuvat. (Manka 2011, 121–122.)

Toimiva työyhteisö auttaa jokaista työntekijää toteuttamaan omaa yksilöllisyytään ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön sitä energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta. (Manka 2011, 115.)

Työkavereiden kanssa vietetään yleensä suurin osa työpäivästä, joten kaikkien kanssa on hyvä tulla toimeen. Mukavat työkaverit vaikuttavat monien suomalaisten mielestä keskeisesti haluan jatkaa työelämässä, vaikka eläkeikä lähestyisi ja kunto ei olisi enää niin hyvä. (Moilanen 2011.)

Hyvä työkaveruus ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys, vaan on valitettavan yleistä, että työyhteisössä esiintyy työpaikkakiusaamista ja henkistä väkivaltaa. Mankan ja Mankan (2016, 149) mukaan henkisellä väkivallalla tarkoitetaan eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista ja selän takana puhumista. Selitykseksi tälle on todettu kiire, työpaineet ja muutostilanteet. Myös puhumisen vaikeus on yleistä, sillä vaikeita asioita ei oteta puheeksi vaan ne saattavat jäädä vaivaamaan jopa vuosiksi. Tämän takia henkiseen väkivaltaan pitäisi tarttua heti kun sitä havaitaan. Avointa kiusaamista, kuten moittimista, ilmehdintää ja tiedonkulun ulkopuolelle jättämistä, on helpompi tunnistaa kuin piilevää. Kiusatun kannalta kaikista vaikein tilanne on epäsuora häirintä, joka ilmenee puhumattomuutena ja selän takana puhumisena. Tämän kaltaiseen piilossa olevaan häirintään on hankalampaa tarttua. Kiusaamistilanteessa tulisi ottaa puheeksi kiusaajan kanssa ja kertoa hänelle, ettei hänen toimintansa ole hyväksyttävää. Jos kiusaaminen jatkuu, siitä kannattaa kertoa heti esimiehelle. Yhteyttä voi ottaa myös työterveys- huoltoon ja luottamushenkilöihin.

Kehusmaa (2011, 112) on luonut yksinkertaisen kolmiomallin siitä, mitkä ovat hyvän työyhteisön taustalla olevat tekijät (Kuvio 2). Koko mallin toimimiseksi kaikkien siinä olevien kolmioiden osa-alueiden täytyy toimia. Jos esimerkiksi työvälineet eivät ole kunnossa, on hankalaa nauttia työnteosta hyvästä johtamisesta ja mukavista työkavereista huolimatta.



Kuvio 2. Hyvinvoivan työyhteisön muodostuminen (Kehusmaa, 2011, 112)

2.4 Esimiestyö ja johtaminen

Johtajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on saada työntekijä kokemaan itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi. Olennaista on avoin tiedonkulku ja kuunteleminen. Johtaminen on vuorovaikutusta, jossa sekä esimiehellä että työntekijällä on oma roolinsa ja vaikutus toisiinsa. Onnistunut johtaminen luo hyviä työyhteisötaitoja ja työntekijöiden hyvät työyhteisötaidot ovat tärkeitä hyvän johtajuuden muodostumiselle. (Manka 2016, 135–136.)

Manka (2011, 95–96) kertoo työhyvinvointia tukevan esimiestyön olevan osallistavaa ja kannustavaa. Hyvään esimiestoimintaan on vanhastaan liitetty kaksi ulottuvuutta: suoritusten johtaminen ja ihmisten johtaminen. Ihmisten johtamiseen sisältyy alaisten kuunteleminen, oikeudenmukainen kohtelu ja luottamuksen rakentaminen. Suoristusten johtamiseen kuuluu taas tavoitteiden asettaminen, ohjaaminen, palautteen antaminen ja neuvonta. Näiden kahden yhdistelmä eli moderni johtaminen on tilannejohtamista ja vuorovaikutusta, jossa sekä ihmisten että suoritusten johtaminen otetaan huomioon.

Hyvä johtajuus kasvattaa työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Esimies pitää huolta työntekijöiden psyykkisestä ja fyysisestä kuormituksesta. Hän toimii myös esimerkkinä alaisilleen. (Manka, Bordi & Heikkilä-Tammi 2013, 26–27.)

Tutkimuksissa on havaittu, että työntekijät listaavat esimiehen tärkeimmiksi ominaisuuksiksi johtamistyössä hyvin toimivan työyhteisön ja oikeudenmukaisuuden. Esimiehen tulisi kunnioittaa ja arvostaa kaikkien työntekijöiden työtä tasavertaisesti. Esimiehen negatiivisiksi puoliksi työntekijät kokevat esimiehen passiivisuuden sekä negatiivisen kontrollin. Esimies saattaa tarkastella liiaksi vain ajankäyttöä ja työsuorituksia. Hän haluaa usein sanoa aina viimeisen sanan ja on mielestään aina oikeassa. Tällaisissa tilanteissa keskusteluyhteys on puutteellinen ja työn tulokset sekä työntekijöiden motivaatio laskevat. (Virtanen & Sinokki 2014, 147.)

3 TYÖHYVINVOINTI KAUPAN ALALLA

Työllisten määrällä mitattuna Suomen suurin toimiala on kauppa. Kaupan alalla työskentelee noin 300 000 henkilöä. Alle 25-vuotiaista joka viides työskentelee kaupassa. Kaupan alalla toimii useita yrityksiä: vähittäis- ja tukkukauppoja, liikenneasemia, hankinta-, logistiikka- ja maahantuontiyrityksiä sekä teknisen kaupan ja palvelujen yrityksiä. (Kaupan liitto 2016; Kaupan vuosi 2015.)

Etelä-Suomen aluehallintoviraston tekemien työsuojelutarkastusten perusteella kaupan alalla on nykypäivänä paljon terveyttä vaarantavaa psykososiaalista kuormitusta. Työnantajat kuitenkin tunnistavat kuormituksen huonosti. Psykososiaalisen kuormituksen aiheuttajia kaupan alalla ovat väkivallan uhka, yksin työskenteleminen, huono perehdyttäminen, aukioloaikojen pidentyminen, asiakaspalvelun vaatimukset ja jatkuva muutos. Myyjien tehtäväkuva on laajentunut ja, heidän täytyy osata entistä enemmän palvelutehtäviä. (Turvallisuus uutiset 2015.)

Teknologinen innovaatio on viime vuosina johtanut henkilöstön vähentämiseen, sillä teknologia on mahdollistanut itsepalvelukassat, joilla asiakkaat voivat itse skannata ja maksaa tuotteensa. Yksi työntekijä voi tarkkailla useaa kassaa yhtä aikaa, joten henkilökuntaa ei tarvita niin paljon. Vastakohtana työntekijöiden vähennykset heikentävät kuitenkin niiden työntekijöiden hyvinvointia, jotka saavat pitää työpaikkansa. Heidän työmääränsä kasvaa ja uusiin työtehtäviin sopeutuminen kuormittaa entistä enemmän. (Vanhala, 2013.)

Fyysistä väkivaltaa ilmenee harvoin, mutta asiakkaan asiattoman kielenkäytön, kuten loukkaamisen, pilkkaamisen, nimittelyn tai arvostelun, kohteena on ollut enemmän kuin joka toinen kaupan alan työntekijä (Kandolin, Lindström, Nykyri, Tilev & Vartia 2009, 25–29).

Kaupan alalla tehdään paljon vuorotyötä. Vuorotyö vaikuttaa työntekijän terveyteen sekä ohimenevinä että pysyvämpinä muutoksina. On todettu, että epäsäännöllistä työaikaa tekevällä henkilöllä ilmenee enemmän stressiä, kroonista väsymystä ja hermostuneisuutta kuin säännöllistä työaikaa tekevällä. (Työterveyslaitos 2017.)

Vuorotöissä jaksamiseen voidaan vaikuttaa järkevällä työvuorosuunnittelulla. Työvuoroja suunniteltaessa tulee kiinnittää huomiota vuorojen väliseen lepoaikaan ja vapaajaksojen yhtenäisyyteen. On tärkeää, että työntekijät voivat myös itse vaikuttaa työaikoihin. (Työterveyslaitos 2017.)

Kaupan alalla työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, joten työntekijöiden sitouttamiseen tulisi kiinnittää huomiota. Tutkimuksen mukaan työtyytyväisyydellä sekä psykologisella hyvinvoinnilla on merkitystä yrityksen liikevaihtoa ennustettaessa. Työntekijöistä syntyvillä kuluilla saattaa olla huomattava vaikutus yrityksen tulokseen, kun huomioidaan irtisanoutumiskustannukset, korvaajan hankkimisen kulut ja harjoittelun aikaiset kulut. (Wright & Bonnet, 2007.)

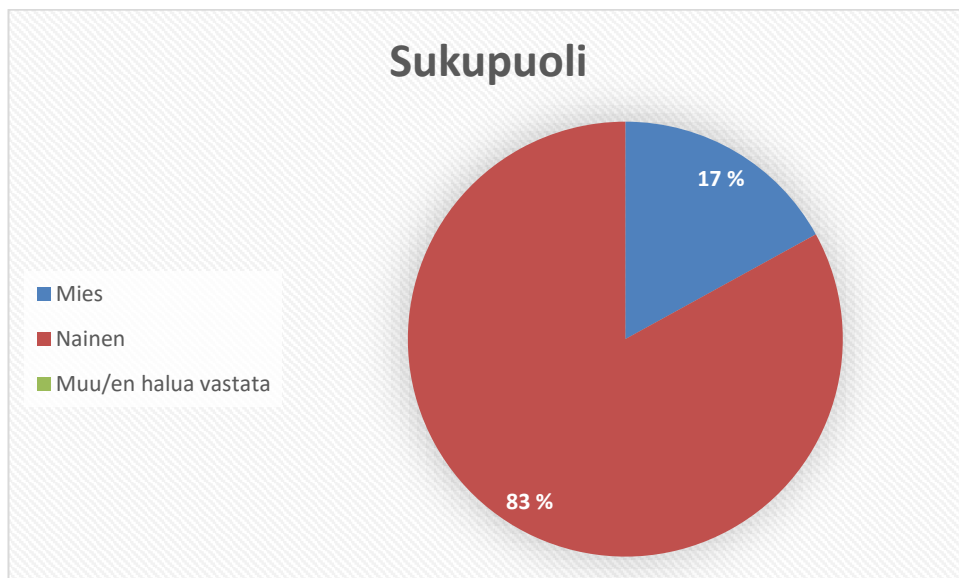
4 TUTKIMUSTULOKSET TYÖHYVINVOINNISTA

Työhyvointikyselyyn vastasi 35 työntekijää. Kyselyn teettämishetkellä työpäikällä työskenteli 68 työntekijää, joten vastausprosentiksi muodostui 51.

Siirsin kyselyn vastaukset paperiversiolta Webropol-kyselyohjelmistoon, jotta sain vastaukset sähköiseen muotoon. Webropolista vein tiedot Excel-taulukko-ohjelmaan, jonka avulla tein vastauksista erilaisia taulukoita ja kaavioita.

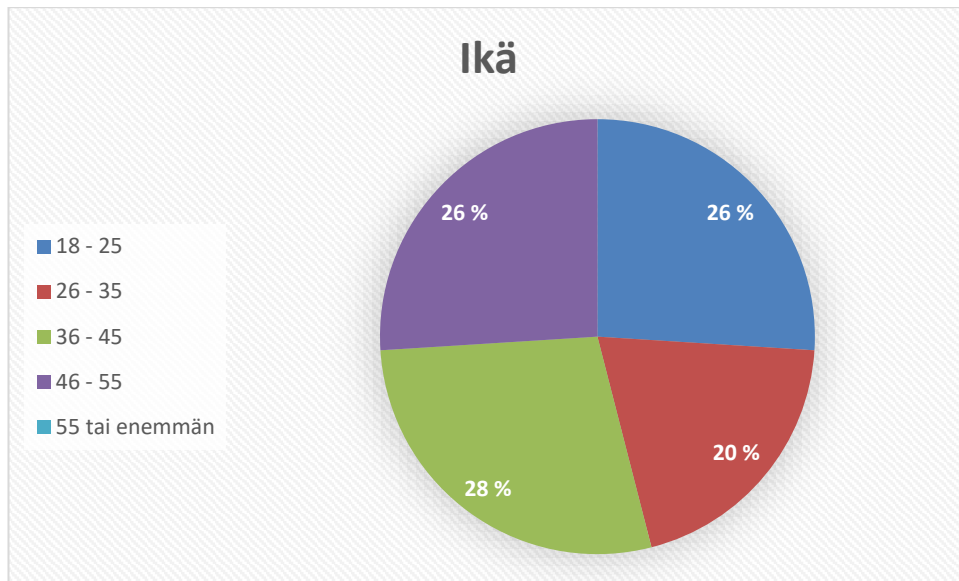
5.1. Vastaajien taustatiedot

Kuviosta 3 nähdään vastaajien jakauma sukupuolten välillä. Vastaajista naisia oli 29 ja miehiä 6. Suurin osa vastaajista oli naisia, joiden osuus oli 83 prosenttia. Miesten osuus oli 17 prosenttia. Yritys X:n palveluksessa suurin osa on naisia, joka selittää eron miesten ja naisten vastausten välillä.



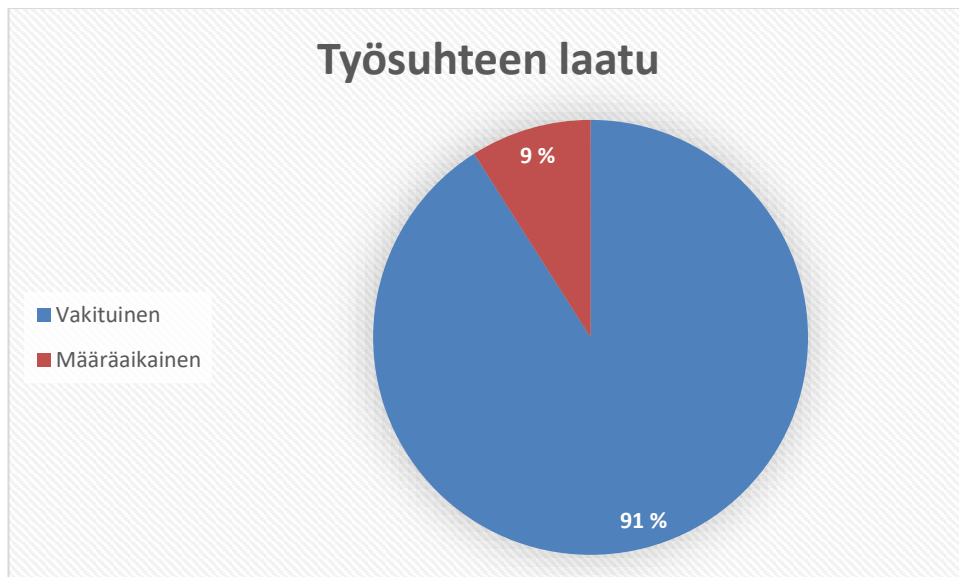
Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma

Kuvio 4 esittää vastaajien ikäjakauman. 55-vuotiaita tai sitä vanhempia vastaajia ei ollut ollenkaan, mutta muuten ikäjakauma oli suhteellisen tasainen. 18–25-vuotiaita sekä 46–55-vuotiaita oli molempia 9 henkilöä, eli 26 prosenttia. 26–35-vuotiaita hiukan vähemmän, 7 henkilöä eli 20 prosenttia. Eniten oli 36–45-vuotiaita, joita oli 10 henkilöä. Tämä teki 28 prosenttia.



Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

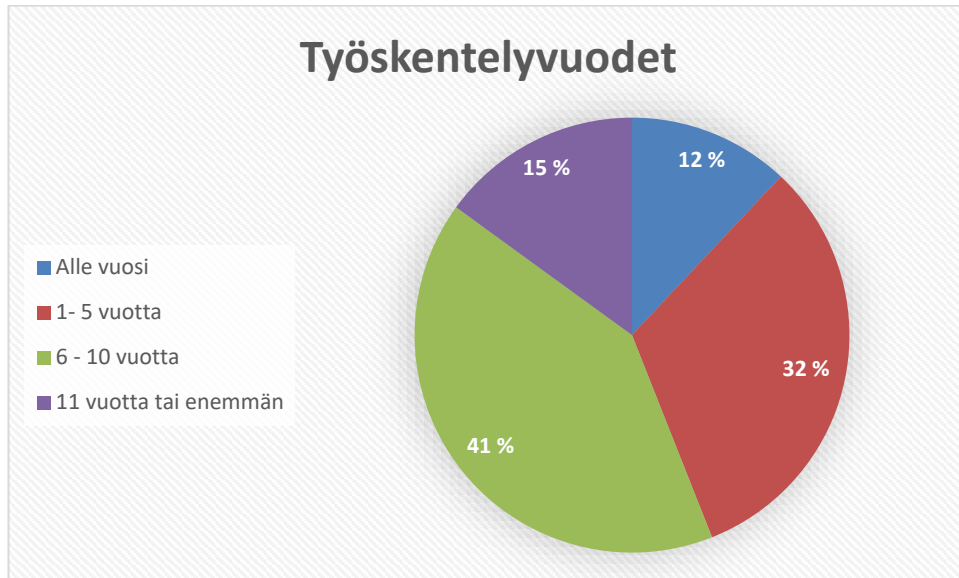
Kuvio 5 kuvaa vastaajien työsuhteen laatua. Valtaosa, 32 henkilöä vastanneista työskentelee yrityksessä vakituisesti. Vastaajista kolmella henkilöllä oli määräaikainen työsopimus.



Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden työsuhteen laatu

Kuviossa 6 on kuvattuna vastaajien työskentelyvuodet Yritys X:ssä. Vähiten vastaajista oli alle vuoden ja 11 vuotta tai enemmän työskennelleitä. Alle vuoden työskennelleitä vastaajia oli 4 henkilöä eli 12 prosenttia ja 11 vuotta tai enemmän työskennelleitä 5 henkilöä eli 15 prosenttia. Reilusti enemmän oli näiden kahden

väliltä. 1–5 vuotta työskennelleitä oli 11 henkilöä, joka teki 32 prosenttia, ja kaikista eniten 6–10 vuotta yrityksen palveluksessa olleita. Heitä oli 14 henkilöä, eli 41 prosenttia vastaajista



Kuvio 6. Kyselyyn vastanneiden työskentelyvuodet Yritys X:ssä

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Ensimmäisessä osiossa vastaajilta kysyttiin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta (taulukko 1). Ensimmäinen kysymys oli, pitääkö työntekijä riittävästi huolta terveydestään esim. riittävän unen, ruokavalion ja liikunnan avulla. Suurin osa oli vastannut joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, ja keskiarvo oli 4,29. Vain yksi vastaaja oli jokseenkin eri mieltä, joten yleisesti ottaen kaikki pitivät terveydestään huolta.

Toisena kysyttiin, ovatko työ ja vapaa-aika tasapainossa. Vain yksi vastaajista koki olevansa täysin samaa mieltä. 21 vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä. 6 ei ollut samaa eikä eri mieltä, sekä 7 vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. Vastausten keskiarvoksi muodostui 3,46.

Seuraavana tiedusteltiin, ehtiikö työpäivistä palautua tarpeeksi. 3 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 18 jokseenkin samaa mieltä. 3 henkilöä vastasi neutraalisti, eli eivät olleet samaa eikä eri mieltä. 8 vastaajista koki olevansa jokseenkin eri mieltä. Keskiarvo oli 3,47.

Taulukko 1. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo
1. Pidän huolta terveydestäni (riittävä uni, ruokavalio, liikunta jne.)	0	1	3	16	15	4,29
2. Työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa	0	7	6	21	1	3,46
3. Ehdin palautua työpäivistä tarpeeksi	0	8	5	18	3	3,47
4. Vapaatoiveet/muut työvuorotoiveet otetaan hyvin huomioon	0	2	6	20	7	3,91
5. Olen tyytyväinen virkistystoimintaan sekä kulttuuri- ja liikuntaetuihin	0	1	9	15	10	3,97

Seuraavaksi kysyttiin, otetaanko vapaatoiveet/muut työvuorotoiveet hyvin huomioon. 5 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 20 jokseenkin samaa mieltä. 6 ei ollut samaa eikä eri mieltä, ja 2 vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. Keskiarvoksi saatiin 3,91. Tämän osion viimeinen kysymys oli, että ollaanko virkistystoimintaan sekä kulttuuri- ja liikuntaetuihin tyytyväisiä. 10 vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja 15 jokseenkin samaa mieltä. 9 vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vain yksi oli jokseenkin eri mieltä. Keskiarvoksi tuli 3,97.

4.3 Viestintä

Toisessa teemassa käsiteltiin viestintää (taulukko 2). Ensimmäisenä kysyttiin, saadaanko tarpeeksi tietoa siitä, mitä työpaikalla tapahtuu. 2 vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 16 jokseenkin samaa mieltä. 10 ei ollut samaa eikä eri mieltä, ja 7 vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. Keskiarvo oli näin ollen 3,37.

Seuraavana kysyttiin, saadaanko ajoissa tietoa työmenetelmien muuttuessa. 3 vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja 6 jokseenkin samaa mieltä. 16 vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. 10 oli jokseenkin eri mieltä. Näiden vastausten keskiarvo oli 3,05.

Taulukko 2. Viestintä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo
6. Saan tarpeeksi tietoa siitä, mitä työpaikalla tapahtuu	0	7	10	16	2	3,37
7. Saan ajoissa tietoa työmenetelmien muuttuessa	0	10	16	6	3	3,05
8. Löydän ilmoitustaululta helposti ajankohtaisen tiedon	0	4	7	17	7	3,77
9. Saan työhön tarvittavan tiedon työkavereilta	0	0	0	29	6	4,15
10. Saan työhön tarvittavan tiedon esimieheltä	1	1	13	17	3	3,57
11. Palavereita on tarpeeksi usein	4	11	11	6	3	2,8

Tämän jälkeen kysymyksenä oli, löydetäänkö ilmoitustaululta helposti ajankohtainen tieto. 7 oli täysin samaa mieltä ja 17 jokseenkin samaa mieltä. 7 ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 4 jokseenkin eri mieltä. Keskiarvoksi tuli 3,77.

Kaikista yhdenmukaisimmin vastattiin kysymykseen, saadaanko työkavereilta työhön tarvittava tieto. 6 oli täysin samaa mieltä ja 29 jokseenkin samaa mieltä. Tähän koettiin siis olevan tyytyväisiä, sillä keskiarvo oli 4,15. Vastaavaan kysymykseen esimiehestä vastaukset jakaantuivat hiukan enemmän. 3 oli täysin samaa mieltä ja 17 jokseenkin samaa mieltä. 13 ei ollut samaa eikä eri mieltä. 1 oli jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Näiden vastausten keskiarvo oli 3,57.

Kun kysyttiin, onko palavereita tarpeeksi usein, vastauksissa oli jonkin verran vaihtelevuutta. 3 oli täysin samaa mieltä ja 6 jokseenkin samaa mieltä. 11 ei ollut samaa eikä eri mieltä. 11 oli jokseenkin eri mieltä ja 4 täysin eri mieltä palavereiden riittävydestä. Tämän kysymyksen keskiarvo oli kaikista huonoin, 2,8.

4.4 Työyhteisö

Kolmas teema koski työyhteisöä (taulukko 3). 6 oli täysin samaa mieltä ja 21 jokseenkin samaa mieltä siitä, että työpaikan ilmapiiri on hyvä. 3 ei ollut samaa eikä

eri mieltä, ja 5 vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. Työpaikan ilmapiirin keskiarvo oli 3,8.

Kaikki vastaajat kokivat saavansa apua ja tukea työkavereilta. 10 oli täysin samaa mieltä ja 25 jokseenkin samaa mieltä. Keskiarvo oli 4,29.

Työyhteisön viimeisenä kysymyksenä oli, esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista. Tähän vastaukseen tietysti toivottiinkin pientä keskiarvoa, ja suhteellisen pieneksi se jäi, 1,76. 15 oli täysin eri mieltä ja 14 jokseenkin eri mieltä siitä, että työpaikkakiusaamista esiintyy. 3 ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 2 oli jokseenkin samaa mieltä. Yksi henkilö ei vastannut tähän kysymykseen

Taulukko 3. Työyhteisö

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo
12. Työpaikan ilmapiiri on hyvä	0	5	3	21	6	3,8
13. Saan apua ja tukea työkavereilta	0	0	0	25	10	4,29
14. Työpaikalla esiintyy työpaikkakiusaamista	15	14	3	2	0	1,76

4.5 Esimiestyö

Viimeisenä teemana oli esimiestyö (taulukko 4). 2 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 17 jokseenkin samaa mieltä siitä, että on tyytyväinen esimiestyöhön. 7 ei ollut samaa eikä eri mieltä. 6 oli jokseenkin eri mieltä ja 3 täysin eri mieltä. Keskiarvoksi tuli 3,26.

Taulukko 4. Esimiestyö

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo
15. Olen tyytyväinen esimiestyöhön	3	6	7	17	2	3,26
16. Saan apua ja tukea esimieheltä	1	7	4	20	3	3,49
17. Saan työstä riittävästi palautetta esimieheltä	3	16	7	8	1	2,66

3 oli täysin samaa mieltä, että saa apua ja tukea esimieheltä. 20 vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 4 ei ollut samaa eikä eri mieltä. 7 oli jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Keskiarvoksi muodostui 3,49.

Vastaajat eivät kokeneet saavansa tarpeeksi palautetta esimieheltä, sillä tässä kysymyksessä oli matalin keskiarvo sen ollessa 2,66. Vain yksi oli täysin samaa mieltä siitä, että saa tarpeeksi palautetta. 16 henkilöä vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä asiasta.

4.6 Avoimet kysymykset

Kyselyn lopussa oli kolme avointa kysymystä, joista vähintään yhteen vastasi 18 henkilöä. Esittelen seuraavaksi saaduista vastauksista keskeiset asiat. Kokonaisuudessaan kaikki vastaukset löytyvät liitteestä 3.

Ensimmäinen kysymys oli: ”Koetko että jotkin asiat erityisesti kuormittavat työssäsi?” Kysymykseen vastanneet 18 henkilöä kokivat työtä kuormittaviksi asioiksi huonon tiedonkulun, liian vähäiset työntekijämäärät ja huonosti suunnitellut työvuorot. Useat yhden päivän vapaat työpäivien välissä eivät mahdollista riittävää palautumista. Monet vastaajat kokivat jatkuvaa kiireen tuntua. Koettiin, että työtehtäviä on liikaa suhteutettuna päivän työtunteihin, ja myös työntekijöiden vähyys aiheuttaa kiirettä.

Seuraavana kysyttiin: ”Miten jaksaisit työssäsi paremmin?” Tähän vastasi 16 henkilöä. Vastauksissa tuli ilmi työvuorosuunnittelun kehittäminen ja työtehtävien vaihtelevuus sekä työtuntien tasaisuus. Toivottiin, että työtunnit jakautuisivat tasaisemmin, eikä välillä 4 tunnin ja välillä 9 tunnin työpäiviä. Useat vastaajista halusivat, että ei olisi pitkiä 9 tunnin päiviä pelkkää kassaa, vaan olisi vaihtelevuutta ja osastoa osa päivästä. Vastauksissa tuli ilmi myös, että epäkohtiin pitäisi puuttua oikeasti ja ottaa kehitysehdotukset huomioon. Yksi vastaaja koki, että hän ei tunne työtään arvostettavan, sillä toiveita ei oteta huomioon.

Viimeisenä oli vapaa sana, johon sai halutessaan kommentoida vapaasti / antaa ehdotuksia, mitä mieleen tulee koskien työhyvinvointia. Tähän vastasi 9 henkilöä. Toivottiin, että uusilla kassoilla opastettaisiin ergonomiassa, miten toimia ja mitkä

liikkeet kuormittavat. Aiemmin vastaava on tehty, mutta uusien kassojen myötä toiminta on kuitenkin erilaista. Ergonomiaopastusta kaivattiin myös osastolle. Useassa vastauksessa toivottiin tyky-päivää, lisää Smartumeita ja enemmän yhteistä tekemistä työporukalla myös vapaa-ajalla.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEAT

Kysely toteutettiin anonyymina, jolla pyrittiin saamaan vastauksiin luotettavuutta. Myöskään paperisessa kyselylomakkeessa haastattelijan läsnäolo ei vaikuttanut vastauksiin. Näin ollen voidaan olettaa, että kysymyksiin on vastattu rehellisesti.

Kaikki vastaukset oli selkeästi merkitty, joten vastauksien tulkinta oli helppoa. Kyselylomaketta testattiin etukäteen ulkopuolisilla henkilöillä, ja tämän avulla saatiin selville, että kysymykset ovat helposti ymmärrettävissä.

Korkea vastausprosentti lisää tutkimuksen luotettavuutta, mutta on kuitenkin harvinaista, että vastausprosentti olisi 100. Vastausprosentin lisäämiseen voidaan vaikuttaa saatekirjeellä ja helpolla kyselyn palauttamistavalla. (Heikkilä 2014, 41–42.)

Kyselyyn vastasi 35 työntekijää, ja vastausprosentiksi muodostui 51. Tutkimuksessa oli katoa, mutta kuitenkin vähän yli puolet vastasi kyselyyn. Näin ollen tutkimuksen katsotaan vastaavan kohtalaisen hyvää perusjoukkoa. Lisäksi taustatiedoista voidaan päätellä, että esimerkiksi tutkimuksen ikäjakauma ja työkokemus vastaavat henkilöstön hajontaa hyvin. Saatekirjeellä (liite 1) ja muistutuksella saatiin nostettua vastausprosenttia.

Edellä mainituin perustein voidaan katsoa tutkimuksen olevan luotettava. Tutkimus mittasi sitä, mitä tavoiteltiin. Lisäksi itse tutkimuksen tekijä oli tarkka ja kriittinen tutkimuksen aikana.

Tutkimustulosten (taulukko 5) perusteella työyhteisössä voidaan pääsääntöisesti hyvin. Vastauksissa tuli kuitenkin esille jonkin verran samoja kehitysideoita. Tärkeimpiä kehityskohteita ovat tiedonkulku sekä työn kuormittavuuteen ja jaksamiseen liittyvät asiat. Esimiestyön osalta palautteen antoa tarvittaisiin enemmän.

Taulukko 5. Kehitysehdotukset

Kehittämiskohde	Kehitysehdotukset
Työn kuormitus	<ul style="list-style-type: none"> - Työergonomiasta huolehtiminen ja esim. ergonomiakoulutuksen järjestäminen
Työssä jaksaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Työhyvinvointipäivien järjestäminen - Tasaisemmat työtunnit ja työtehtävien vaihtelevuus
Esimiestyöskentely	<ul style="list-style-type: none"> - Palautteen antaminen jokapäiväisessä työssä
Tiedonkulku	<ul style="list-style-type: none"> - Workplace käyttöön kaikille - Normaaleiden palavereiden lisäksi esim. lyhyemmät viikko/kuukausipalaverit osastoittain

Avoimissa kysymyksissä toivottiin jonkinlaista ergonomiakoulutusta, joten sellaista voisi järjestää sekä kassalle että osastolle. Ergonomia on myös tärkeä osa työhyvinvointia ja on kiinnitettävä huomiota työskentelyasentoihin. Esimerkiksi kassalla täytyy huomioida kehon oikeanlainen kiertäminen. Kassapöydät ovat standardoituja, joten niiden muokkaaminen kaikille työntekijöille sopivaksi ei ole mahdollista. Työntekijät voivat kuitenkin vaikuttaa ryhdin ja työasentojen hallintaan sekä vapaa-ajanliikkumiseen.

Vastaajat ehdottivat myös työhyvinvointipäivää. Yhdessä tekeminen parantaa yhteisöllisyyttä ja auttaa jaksamaan arjessa, joten työhyvinvointipäivä olisi hyvä pitää, sillä niitä ei ole juurikaan järjestetty. Kaikkia on tietenkin mahdotonta

saada kerralla yhteen, mutta niitä voisi pitää vuoroissa, jotta mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan. Työhyvinvointipäivän ohjelmaa voisi suunnitella yhdessä työntekijöiden kanssa ja kuunnella heidän toiveitaan.

Epäsäännölliset työajat vaikuttavat työssä suoriutumiseen, joten työvuorosuunnittelussa tulisi huomioida paremmin tasaisemmat työtunnit. Myös työtehtävien vaihtelevuutta voisi lisätä, sillä varsinkin pidempinä työpäivinä vastaajat kokivat raskaaksi olla pelkästään 9 tuntia kassalla. Työvuorosuunnittelun optimoinnilla voidaan vaikuttaa myös kiireen tunteeseen.

Palautteen antamisen tulisi olla arkipäiväistä, sillä palautteella on suuri vaikutus työssä viihtymiseen ja motivaatioon. Kehityskeskustelut ovat hyvä hetki antaa palautetta, mutta jokapäiväisessä työssä riittää lyhyt ja yksinkertainen palaute. Se auttaa ymmärtämään, miten työssä on onnistunut, mitä pidetään tärkeänä ja miten omaa työtä voisi kehittää.

Osalla henkilöstöstä on käytössä sisäisen tiedonkulun työkalu Workplace, joka helpottaa huomattavasti tiedonkulkua. Sovellusta kohtaan on myös ennakkoluuloja, jonka takia kaikki eivät käytä sitä. Todennäköisesti jokaiselta löytyy joko älypuhelin tai tietokone, joten tiedonkulun nopeuttamiseksi henkilöstöä tulisi kannustaa liittymään Workplaceen. Tiedotettavien asioiden lisäksi siellä voisi enemmän kehua työkavereita ja antaa palautetta, joka sitouttaisi työntekijöitä ja lisäisi vuorovaikutusta.

Palaverit toivottiin useammin, joten niitä voisi pyrkiä järjestämään vielä säännöllisemmin osastoittain. Ajankohtaisista asioista olisi tärkeää keskustella, että kaikki tietävät mitä työpaikalla tapahtuu. Workplacella voidaan osittain korvata palaverit, mutta kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta ei tule unohtaa.

7 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Yritys X:n työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila ja antaa kehittämissuhteita mahdollisten ongelmakohtien parantamiseksi. Kyselyn perusteella sain vastauksia opinnäytetyön tutkimusongelmiin. Vastauksista selvisi työhyvinvoinnin nykytila ja esille nousi myös kehitettäviä osia-alueita. Näiden perusteella kokosin konkreettisia ehdotuksia, miten voitaisiin parantaa työhyvinvointia. Tuloksista selviää, että vastaajat ovat kohtuullisen tyytyväisiä työhyvinvointiin. Aina löytyy kuitenkin kehittämisen aihetta ja jotain mitä voisi tehdä paremmin. Näihin voidaan kuitenkin vaikuttaa jo pienillä muutoksilla.

Tavoitteena oli tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkittavasta aiheesta. Tutustuin lähdeaineistoon tarkasti ja valitsin käytettävät lähteet kriittisesti. Olen soveltanut lukemaani tietoa ja saanut itselleni hyvän kokonaiskuvan aiheen teoriapohjasta. Työhyvinvointi on jo aiemmin kiinnostanut minua, mutta olen oppinut siitä vielä lisää tutkimuksen aikana. Työhyvinvointi ja sen tärkeys hahmottui minulle entistä laajemmin. Haasteena oli työn rajaaminen, koska aihe on niin laaja. Mielestäni onnistuin kuitenkin hyvin, eikä aihe paisunut liian suureksi. Taitoni kehittivät myös tieteellisen tekstin kirjoittamisessa ja kyselyn laatimisessa.

LÄHTEET

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Tammi.

Hirvihuhta, H. 2006. Coaching: valmenna ja sparraa menestykseen. Helsinki: Tammi.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2001. Tilastolliset menetelmät. Vantaa: Dark Oy

Kandolin, I., Lindström, K., Nykyri, E., Tilev, K. & Vartia, M. 2009. Työhyvinvoinnilla tulosta kaupassa. Helsinki: Työterveyslaitos, Palvelualojen ammattiliitto & Kaupan liitto.

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 9. painos. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Kaupan liitto. 2016. Kaupan vuosi 2015. Viitattu 2.3.2019
<https://kaupanvuosi.fi/2015/>.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Manka, M. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M., Bordi, L., & Heikkilä-Tammi, K. 2013. Perusasioista pieniin ihmeisiin – Kuntajohtamisen kuva. Viitattu 28.3.2019
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Polemia%2088.pdf>.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media Oy.

Manka, M., Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön: Eväitä kehittämistyön avuksi. Viitattu 15.5.2019
<https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>.

Moilanen, M. 2011. Työkaverit luovat hyvän työpaikan. Viitattu 2.3.2019
<https://www.yrittajat.fi/fi-FI/uutisarkisto/a/ta/tyokaverit-luovat-hyvan-tyopaikan>.

Nätti, J. & Anttila, T. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Stockell, H 2018. Työhyvinvointi: Tasapainoa työn ja hyvinvoinnin kesken. Call Waves 22.1.2018. Viitattu 22.5.2019
<http://www.callwaves.fi/blogi/tyohyvinvointi-tasapainoa-tyon-ja-vapaa-ajankesken/>.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNI-press.

Surakka T. 2006. Työyhteisön palaverit- yhdessä tavoiteisiin. Helsinki: Edita Prima Oy.

Turvallisuus uutiset 2015. Kaupan alalla on paljon haitallista psykososiaalista kuormitusta, joka jää tunnistamatta. Viitattu 2.3.2019
<https://www.turvallisuus uutiset.fi/sitenews/view/-/nid/7672/ngid/2>.

Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi. Viitattu 2.3.2019.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Vanhala, S. 2013. Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, Helsinki. Viitattu 1.6.2019
<https://wiki.aalto.fi/display/hyoty/Julkaisut>.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Helsinki: Tietosanomat Oy.

Wright, T. A., & Bonett, D. G. 2007. Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. Journal of management. Viitattu 15.5.2019
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206306297582>.

Åberg, L. 1996. Viestintä - tuloksen tekijä. Helsinki: Inforviestintä.

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3. painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari/ Helsingin Kamari Oy.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Avoimien kysymysten vastaukset

Liite 1. Saatekirje

Hei!

Opiskelen Lapin ammattikorkeakoulussa viimeistä vuotta liiketaloutta ja teen opinnäytetyötä kaupan alan työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kyselyn avulla sitä, minkälaisena Yritys X:n työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tilan tällä hetkellä ja miten sitä voidaan kehittää.

Toivoisin, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn ja antaisi myös kehitysehdotuksia. Vastaamiseen menee aikaa noin 5 minuuttia. Kyselyyn vastataan anonymisti ja kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Kyselylomakkeet löytyvät kahvihuoneen sivupöydältä ja ne palautetaan vieressä olevaan postilaatikkoon. Kyselyyn voi vastata 7.4.2019 asti.

Terveisin

Laura Lumpus

Liite 2 1(3). Kyselylomake

Työhyvinvointikysely**Ikä**

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

Sukupuoli

- mies
 nainen
 muu/en halua vastata

Työsuhteen laatu

- vakituinen
 määräaikainen

Työskentelyvuodet tässä työpaikassa

- alle vuosi
 1-5 vuotta
 6-10 vuotta
 11 vuotta tai enemmän

Ympyröi sinua parhaiten kuvaava vaihtoehto asteikolla 1-5.

- 1 = täysin eri mieltä
2 = jokseenkin eri mieltä
3 = ei samaa eikä eri mieltä
4 = jokseenkin samaa mieltä
5 = täysin samaa mieltä

Liite 2 2(3). Kyselylomake

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

1. Pidän huolta terveydestäni (riittävä uni, ruokavalio, liikunta jne.) 1 2 3 4 5
2. Työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa 1 2 3 4 5
3. Ehdin palautua työpäivistä tarpeeksi 1 2 3 4 5
4. Vapaatoiveet/muut työvuorotoiveet otetaan hyvin huomioon 1 2 3 4 5
5. Olen tyytyväinen virkistystoimintaan, kulttuuri- ja liikuntaetuihin 1 2 3 4 5

Viestintä

6. Saan tarpeeksi tietoa siitä, mitä työpaikalla tapahtuu 1 2 3 4 5
7. Saan ajoissa tietoa työmenetelmien muuttuessa 1 2 3 4 5
8. Löydän ilmoitustaululta helposti ajankohtaisen tiedon 1 2 3 4 5
9. Saan työhön tarvittavan tiedon työkavereilta 1 2 3 4 5
10. Saan työhön tarvittavan tiedon esimieheltä 1 2 3 4 5
11. Palavereita on tarpeeksi usein 1 2 3 4 5

Työyhteisö

12. Työpaikan ilmapiiri on hyvä 1 2 3 4 5
13. Saan apua ja tukea työkavereilta 1 2 3 4 5
14. Työpaikalla esiintyy työpaikkakiusaamista 1 2 3 4 5

Esimiestyö

15. Olen tyytyväinen esimiestyöhön 1 2 3 4 5
16. Saan apua ja tukea esimieheltä 1 2 3 4 5
17. Saan työstä riittävästi palautetta esimieheltä 1 2 3 4 5

Liite 2 3(3). Kyselylomake

Koetko, että jotkin asiat erityisesti kuormittavat työssäsi?

Miten jaksaisit työssäsi paremmin?

Vapaa sana

Halutessasi voit kommentoida vapaasti/antaa ehdotuksia mitä mieleesi tulee koskien työhyvinvointia.

Kiitos vastauksista!

Liite 3. 1(3). Avoimien kysymysten vastaukset

Tässä liitteessä on koottuna kaikki avoimien kysymysten vastaukset muokkamattona.

Koetko, että jotkin asiat erityisesti kuormittavat työssäsi?

Jatkuva kiire ja työntekijöiden vähyys.

Huonosti suunnitellut työvuorot. (Yksi vapaapäivä työpäivien välissä).

Esimiehen välinpitämättömyys ja hänen epäoikeudenmukainen käytös.

Tietyt kyllä.

Epätasa-arvo osastojen välillä

Jos 9h päivä ja pelkkää kassaa, ei hyvä. Mieluummin osastoa osittain ja kassaa myös.

Liikaa työtehtäviä suhteutettuna päivän työtunteihin

Tiedonkulku joskus tökkii niin ei tiedä toimintatapoja mikäli ne muuttuu.

Asiakasvirta eri päivinä. Erityisesti viikonloppu ja perjantai ovat raskaimpia päiviä.

Vuorotyö sekoittaa unirytmiiä. Monta yhden päivän vapaata työpäivien välissä kuormittaa, ei ehdi palautua.

Yksitoikkoiset liikkeet.

En.

En koe. Pystyn juttelemaan esimieheni kanssa minua painavista asioista.

Kiire.

Osastolla ei aina ole tarpeeksi aikaa tehdä kaikkia työtehtäviä. Tiedonkulku ei ole sujuvaa.

Usein työntekijöitä liian vähän.

Aina ei ehdi palautua työpäivistä tarpeeksi.

Kiireen tuntu.

Liite 3 2(3). Avoimien kysymysten vastaukset

Miten jaksaisit työssäsi paremmin?

Enemmän työhyvinvointiin tähtäävää toimintaa, tykypäiviä yms. Työvuorosuunnittelu olisi erilaista, esim. vapaapäivien paikkaa voisi muuttaa, ettei ole 2 vapaa 1 työ 1 vapaa 8 työ 1 vapaa 8 työ...

Olisi enemmän vaihtelevuutta, eikä pitkiä pätkiä teollista parilla ihmisellä putkeen.

Avoimemmalla työilmapiirillä. Epäkohtiin puututtaisiin oikeasti.

Tasaisemmin työtunteja, kun tällä hetkellä ovat 4-9h. Jos olisi sekä että eli osastolla ja kassalla 50/50. Toki jotkut eivät tykkää olla osastolla, mutta silloin suu auki.

Jos työ motivoisi ja otettaisiin toiveet ja kehitysehdotukset huomioon. Ei tunnu että työtäni arvostetaan.

Vähemmän vaihtelevuutta. Paljon osastoja missä käy niin ei pysy varsinkaan osastoilla tiedot/taidot yllä.

Raskas työ vaatii raskaat hovit. Mitä enemmän työssäni raskaita, sitä rankemmin huolehdin palautumisesta harrastusten, liikunnan, aktiviteettien ja levon avulla.

Kassa - osasto vaihdot auttaisivat jaksamaan paremmin.

Ei illasta aamuun vuoroja ja vapaapäivät peräkkäin.

Kun olisi täysin säännölliset työajat.

Työvuorosuunnittelussa voisi huomioida vapaapäiville jäänti, toiveet on kyllä huomioitu hyvin.

Työtunnit jakautuisivat tasaisemmin eikä välillä 4h ja välillä 9h.

Yhden päivän vapaat ei olisi niin että alkaisi iltavuorosta ja vapaan jälkeen aamuvuoro.

Ei pitkiä päiviä pelkkää kassaa, esim välillä on 9h. voisi olla vaihtelevuutta ja osastoa osa päivästä.

Työvuorosuunnittelua pitäisi kehittää niin että yhden päivän vapaita olisi vähemmän.

Jos olisi vaihtelevuutta enemmän. Joillakin on kyllä sekä osastoa että kassaa mutta kaikilla ei vaikka haluaisivat.

Liite 3 3(3). Avoimien kysymysten vastaukset

Vapaa sana

Halutessasi voit kommentoida vapaasti/antaa ehdotuksia mitä mieleesi tulee koskien työhyvinvointia

Esimies koulutukseen!

Työporukan yhteinen harrastus (salibandy) esim.

Smartumeita lisää.

Toivoisin että remontin jälkeen, ergonomia uusilla kassoilla toimimisessa, liikkeet opastettaisiin miten toimia mitkä kuormittavat. Joskus aiemmin vastaava tehty Mehiläisen toimesta. Uusien kassojen myötä toiminta erilaista.

Voisi järjestää jonkin työhyvinvointipäivän.

Enemmän voisi järjestää yhteistä tekemistä työporukalla myös vapaa-ajalla.

Tykypäivä.

Esim. ergonomiakoulutusta ja liikuntapäivä.