



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sini Rajaniemi

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTIIN ENITEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Case Tiimi X

Liiketalous
2019

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Sini Rajaniemi
Opinnäytetyön nimi	Henkilöstön työhyvinvointiin eniten vaikuttavat tekijät
Vuosi	2019
Kieli	suomi
Sivumäärä	61 + 2 liitettä
Ohjaaja	Margit Mannila

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mitkä tekijät vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin ja millä tekijöillä on suurin vaikutus. Lisäksi selvitetään onko henkilöstöllä keinoja joilla työhyvinvointia voidaan parantaa. Tutkimus tehtiin finanssialan yrityksessä kymmenen hengen tiimille, jossa oli havaittu yrityksen oman työtyytyväisyyskyselyn mukaan tyytymättömyyttä. Tutkimus tehdään ainoastaan tiimin työntekijöille.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitellään yleisesti työhyvinvointia, työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä työhyvinvoinnin mittaamista ja arviointia. Tutkimus on toteutettu käyttäen kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimus on tehty käyttäen sähköistä kyselylomaketta, jossa on sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä laajempien vastausten saamiseksi. Kyselylomake oli vastaa- mista varten auki reilun viikon ajan, että mahdollisimman moni ehti vastata kyse- lyyn. Sähköiseen kyselylomakkeeseen kävi vastaamassa kahdeksan tiimin jäsentä.

Tutkimuksessa selvisi, että tiimin jäsenet pitivät työhyvinvoinnin kannalta tärkeimpinä tekijöinä hyvää yhteishenkeä sekä esimiehen toimintaa. Yhteishenkeä oli lähdetty jo kehittämään entisestään tiimin yhteisillä hetkillä ja ne koettiin erit- täin tärkeiksi. Tiimin jäsenet toivoivat avoimempaa viestintää ja vuorovaikutusta johdon suunnalta. Avoimemman vuorovaikutuksen koettiin parantavan työhyvin- vointia. Organisaatiossa tehdään neljä kertaa vuodessa työtyytyväisyyskysely, jonka avulla työhyvinvoinnin kehittymistä voidaan jatkossa seurata.

ABSTRACT

Author	Sini Rajaniemi
Title	The Most Influencing Factors on the well-being of Employees
Year	2019
Language	Finnish
Pages	61 + 2 appendices
Name of Supervisor	Margit Mannila

The objective of this research was to find out which factors influence the well-being of employees and which factors have the greatest impact. In addition, it whether there are ways for employees to improve well-being at work was examined. The research was conducted in a finance company among a team of ten people, who found dissatisfaction according to the company's own job satisfaction survey. The survey was only for the team members.

The theoretical study of the research deals generally with well-being at work, factors influencing well-being at work, and measuring and assessing well-being at work. The research was carried out using a qualitative research method. The survey was conducted using an electronic questionnaire containing multiple-choice and open-ended questions for broader answers. The questionnaire was open for more than a week so that as many people as possible could respond. Eight team members responded to the online questionnaire.

The research found that team members considered good team spirit and the performance of the manager as the most important factors for well-being at work. The team spirit had already begun to be further developed in the team's shared moments and such moments were considered very important. Team members wanted more open communication and interaction from the management. More open interaction was viewed as improving well-being at work.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
	1.1 Tutkimuksen kohdeyritys.....	8
	1.2 Tutkimuskysymys ja tavoite	8
	1.3 Tutkimuksen rakenne	9
2	TYÖHYVINVOINTI	11
	2.1 Työhyvinvointi käsitteenä.....	12
	2.2 Työhyvinvoinnin tekijät.....	16
	2.3 Työhyvinvoinnin arviointi ja mittaaminen	20
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	24
	3.1 Tutkimusmenetelmä.....	24
	3.2 Tutkimuksen toteutus.....	26
	3.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi.....	29
4	TUTKIMUSTULOKSET	33
	4.1 Työhyvinvoinnin nykytila.....	33
	4.2 Työhyvinvointikyselyn tulokset.....	34
	4.2.1 Työhyvinvoinnin kehittyminen.....	35
	4.2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	36
	4.2.3 Työhyvinvointia alentavat tekijät.....	45
	4.2.4 Työhyvinvoinnin parantaminen	47
	4.3 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	48
5	POHDINTA.....	52
	5.1 Kriittinen pohdinta	52
	5.2 Tutkimuksen eettisyys	54
	5.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	55
	5.4 Jatkotutkimusaiheet.....	56
	LÄHTEET.....	58

LIITTEET

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka ym. 2007).....	17
Kuvio 2. Oman työhyvinvoinnin tikkataulu (Manka ym. 2016)	18
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008)	21
Kuvio 4. Työhyvinvointiin eniten vaikuttavat tekijät.....	39
Kuvio 5. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	40
Kuvio 6. Työhyvinvoinnin tekijät - oma terveys ja hyvinvointi	41
Kuvio 7. Työhyvinvoinnin tekijät - työn hallinta	42
Kuvio 8. Työhyvinvoinnin tekijät - työyhteisö	42
Kuvio 9. Työhyvinvoinnin tekijät - osaaminen	43
Kuvio 10. Työhyvinvoinnin tekijät - itseluottamus ja motivaatio.....	44
Kuvio 11. Työhyvinvoinnin tekijät - elämän tasapaino.....	44
Kuvio 12. Työhyvinvoinnin tekijät - esimiehen tuki.....	45

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Saatekirje**LIITE 2.** Kyselylomake

1 JOHDANTO

Ihmiset haluavat olla onnellisia myös työelämässä, joten työhyvinvointi on jokaisesta töissä käyvää ihmistä koskettava asia. Työhyvinvointiin on alettu kiinnittää huomiota viime vuosina enemmän ja työnantajat sekä työntekijät itse haluavat nykyään panostaa siihen. Etenkin nuoremmat työntekijät haluavat viihtyä työssään ja kehittää itseään eikä heitä motivoi työn teossa pelkästään raha. (Virolainen 2012, 9.) Jokaisen työntekijän perusoikeuksiin pitäisi nykyään kuulua terveellinen ja turvallinen työympäristö (Kauhanen 2016, 21).

Työhyvinvointi koostuu useista eri asioita, kuten toimintatavat ja prosessit, työjärjestelyt, yhteistyön, viestinnän, osaamisen sekä johtamisen. Työhyvinvointia ei saavuteta kursseja käymällä, vaan se on pitkäjänteistä työtä, johon koko työyhteisö osallistuu. Jokainen työyhteisön jäsen voi kuitenkin vaikuttaa yrityksen työilmapiiriin ja sitä kautta työhyvinvointiin. (Jabe 2012, 9–10; Jabe 2010, 194–210.) Positiivisen työilmapiirin on havaittu lisäävän työntekijöiden työtyytyväisyyttä (Ahmad, Jasimuddin & Kee 2018). Työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi työhyvinvoinnin ollessa kunnossa ja toteuttaa omalla työpanoksellaan yrityksen strategiaa (Kehusmaa 2011, 225).

Työhyvinvointia voidaan lähteä kehittämään ihmisystävällisyydestä. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan myös pienentää henkilöstökustannuksia työtapa-
turmien ja sairauspoissaolojen sekä ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisten vähentämisessä. (Kauhanen 2016, 63.) Työhyvinvointiin panostaminen voi tuoda tuottavuutta lisää, koska työntekijät ovat silloin usein motivoituneempia sekä sitoutuneempia työhönsä, eikä työaika kulu ongelmien pohtimiseen (Manka 2011). Työhyvinvointia tulisi miettiä yrityksessä jo strategiaa suunnitellessa sekä miettiessä päivittäistä toimintaa, koska henkilöstö on yrityksen tärkeimmistä resursseista. Työhyvinvointia tulisi tarkastella osana kokonaisuutta, ei irrallisena osana muuta toimintaa. Hyvinvoiva henkilöstö tuo yritykselle enemmän tuottoja kuin huonosti voiva henkilöstö. (Pietilä, Lahdensaari-Nätt & Tuure 2011; Kauhanen 2016, 27.)

1.1 Tutkimuksen kohdeyritys

Tutkimus suoritetaan Suomessa toimivassa finanssialan yrityksessä, pankissa, jolla on toimipisteitä ympäri Suomen. Yrityksellä on useita erilaisia tiimejä, jotka jokainen työskentelevät hieman erilaisissa tilanteissa ja olosuhteissa. Tutkimus toteutetaan yhdellä paikkakunnalla yhdelle tiimille, joilla on kaikilla sama lähiesimies. Tiimiin kuuluu kymmenen toimihenkilöä, jotka työskentelevät viidellä eri paikkakunnalla. Kahden toimihenkilön toimiessa vuoropäivin kahdella eri paikkakunnalla. Tiimi koostuu eri-ikäisistä naisista. Suurin osa tiimin jäsenistä on työskennellyt finanssialalla useamman vuosikymmenen. Tiimiin kuuluu myös jäseniä, jotka ovat työskennelleet finanssialalla alle vuoden.

1.2 Tutkimuskysymys ja tavoite

Työtyytyväisyyttä on aiemminkin tutkittu useista eri näkökulmista ja nykyään työntekijöiden työtyytyväisyyteen halutaan yrityksissä panostaa. Aiemmin aihetta on tutkittu paljon, etenkin viime vuosina työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset ovat lisääntyneet. Tutkimuksia on tehty muun muassa digitaalisen viestinnän vaikutuksesta työhyvinvointiin (Bordi, Okkonen, Mäkinen & Heikkilä-Tammi 2018) sekä työn ja hyvinvoinnin vaikutuksesta toisiinsa (Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel 2013). Muita näkökulmia työhyvinvoinnista aiemmin tehtyjen tutkimusten perusteella on organisaation ilmapiirin ja työhyvinvoinnin yhteyden tutkiminen (Viitala, Tanskanen & Säntti 2015) sekä Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (2005) tekemä tutkimus työhyvinvoinnista terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta.

Tutkimus tehdään toimeksiantajalle, koska yrityksessä on mitattu äskettäin yrityksen omalla henkilöstökyselyllä muun muassa työtyytyväisyyteen liittyviä asioita ja tulokset ovat olleet tutkimuksen kohteena olevan tiimin osalta keskivertoa heikommat. Henkilöstökyselyssä on käynyt ilmi, ettei kyseisen tiimin henkilöstö ole tyytyväinen työhönsä. Aiemmin henkilöstölle järjestetyssä kyselyssä ei ole tullut esille mitkä asiat vaikuttavat tyytymättömyyteen työtä kohtaan.

Tämän tutkimuksen avulla on tarkoitus selvittää tarkemmin mistä johtuu henkilöstön tyytymättömyys työtä kohtaan sekä arvostuksen puute, jota työntekijät kokevat yrityksen suunnalta. Tutkimuksen kautta saadaan henkilöstön näkökulmasta nostettua tärkeimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät esille. Työhyvinvointia on tutkittu jo aiemmin samasta näkökulmasta, mutta toimeksiantajayritys ja tiiminvetäjä saavat tästä tutkimuksesta tärkeää tietoa kyseisen tiimin työhyvinvoinnista. Saadaan tietoa siitä, millaisiin seikkoihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota, että työhyvinvointia voidaan lähteä parantamaan tiimissä. Tutkimuksessa keskitytään pelkästään tähän yhteeseen tiimiin, jotta voidaan keskittyä tarkastelemaan pelkästään yhden tiimin ongelmakohtia. Ongelmakohdat voivat vaihdella eri tiimien välillä johtuen eri olosuhteista, tästä johtuen tutkimuksessa halutaan keskittyä vain yhteeseen tiimiin.

Tutkimuskysymyksiä tässä tutkimuksessa ovat:

- Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin?
- Millä tekijällä on suurin vaikutus työntekijän työhyvinvoinnin kannalta?
- Miten henkilöstön työhyvinvointia voidaan parantaa?

Yritys haluaa panostaa henkilöstön työtyytyväisyyteen entisestään, siksi tutkimuksen kautta saadut tulokset ovat yritykselle tärkeitä. Tutkimuksen tulosten perusteella on mahdollisuus lähteä etsimään ratkaisuja työtyytyväisyyden lisäämiseen. Aiemmin tehdyt tutkimukset eivät kerro tarkasti tutkimuksen kohteena olevan tiimin ongelmakohtia, jotka liittyvät työtyytyväisyyteen. Aiemmat tutkimukset kertovat ainoastaan, että henkilöstö on suurelta osin tyytymätön työhönsä, eivätkä pääsääntöisesti nauti työstään. Tutkimukset eivät kuitenkaan pureudu ongelmiin syvemmälle, joten ongelmiin ei päästä näiden tutkimusten perusteella paneutumaan tarkemmin eikä syitä tyytymättömyyteen voida löytää.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus koostuu johdannosta, teoriasta, empiriasta sekä johtopäätöksistä ja pohdinnasta. Johdannossa kerrotaan tutkimuksen lähtökohdat, esitellään toimeksiantaja lyhyesti sekä kerrotaan tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoitteet. Teo-

riaosuudessa käydään läpi työhyvinvointiin ja työn arvostuksen tunteeseen liittyvää teoriaa kirjallisuuden sekä muun materiaalin pohjalta. Empirian osuus pitää sisällään tutkimuksen eri vaiheet, menetelmät sekä toteutustavan. Lisäksi avataan tutkimuksella saavutetut tulokset ja havainnot. Lopuksi tehdään yhteenveto tutkimustuloksista ja johtopäätökset tutkimuksen perusteella sekä pohditaan työn luottavuutta ja mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnista on alettu puhua laajemmin tyhy -toiminnasta puhumisen myötä 2000-luvulla (Kauhanen 2016, 25). Ennen tätä työhyvinvoinnista puhuttiin lähinnä kielteisessä mielessä, kuten stressin ja uupumuksen muodossa. Myöhemmin työhyvinvointia on alettu käsittelemään positiivisemmassa valossa ja puhutaan jopa työn imusta, jota työhyvinvointi parhaimmillaan on. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 103.) Työn imu on henkilöstön omistautumista sekä uppoutumista työhönsä (Manka & Manka 2016, 41).

Tutkimukset sekä kirjallisuus työntekijöiden työhyvinvoinnista ovat lisääntyneet onnellisuuden, optimismin sekä positiivisten luonteenpiirteiden näkökulmasta (Chen & Cooper 2014, 113–114). Eniten työhyvinvointiin positiivisessa mielessä liitetty termi työtyytyväisyys on yksi vanhimmista ja eniten tutkituista positiivisista asioista (Feldt, Kinnunen & Mauno 2005, 59–61). Työhyvinvointia tutkitaan koko ajan enemmän, mutta käsitteenä sen tarkka määrittely voi edelleen olla hankalaa. (Dodge, Daly, Huyton & Sanders 2012).

Työhyvinvointia voi olla työyhteisössä vaikea kehittää, sillä jokaisella voi olla erilainen käsitys työhyvinvoinnista (Baguley 2007; Laine & Rinne 2015). Työhyvinvointia tulee miettiä yrityksessä jo siinä vaiheessa, kun yritys suunnittelee strategiaa. Työhyvinvoinnin miettiminen strategian yhteydessä on tärkeää, koska työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan vaatii jatkuvaa järjestelmällistä johtamista. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007; Manka 2011, 80; Pietilä ym. 2011). Kuten Kauhanen (2016) toteaa teoksessaan Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä, työhyvinvointi ei synny koskaan sattumalta, vaan sen on oltava yrityksessä aina osana strategiaa sekä johtamista. (Kauhanen 2016, 122.)

Työhyvinvoinnin ollessa osa strategiaa ja johtamista voidaan katsoa, että työhyvinvoinnin todellinen merkitys liiketoiminnan kannalta on ymmärretty organisaatiossa (Kehusmaa 2011, 133–134). Työhyvinvointia tulisi johtaa määrätietoisesti ja järjestelmällisesti kaikilla organisaation tasoilla, että työhyvinvointi voidaan saavuttaa työyhteisössä ja sitä voidaan kehittää entisestään (Tarkkonen 2013, 23; Manka ym. 2016, 80–84).

Strategiassa yrityksen on mietittävä, kuinka henkilöstön voimavaroja voidaan lisätä ja työhyvinvoinnin toteutumista täytyy arvioida jatkuvasti sille etukäteen asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Ei kuitenkaan riitä, että pelkästään työnantaja on kiinnostunut henkilöstön työhyvinvoinnista, myös työntekijöiden tulee olla itse kiinnostuneita omasta ja työkavereiden työhyvinvoinnista. (Manka ym. 2007.) Nykyään yrityksissä jo tiedetään mitä pitäisi tehdä työhyvinvoinnin edistämiseksi, koska sitä on tutkittu paljon muun muassa Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen toimesta. Toinen asia on, haluaako yritys tehdä mitään työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Kauhanen 2016, 123).

Työntekijöiden voidessa vaikuttaa omaan työhön sekä säädellä omaa työskentelyään työyhteisössä edesauttaa työhyvinvointia. Tällöin työyhteisö todennäköisemmin kestää työn aiheuttamaa kuormitusta paremmin kuin hyvin tarkkaan säädelyssä työyhteisössä. Työstä tulee työntekijälle mielekkäämpää hänen voidessaan vaikuttaa omaan tapaansa tehdä työtä ja sitä kautta myös työhyvinvointi lisääntyy. (Kaivola & Launila 2007, 127–137; Manka ym. 2016, 27–29.) Erimielisyyksiä, ongelmia ja ristiriitoja on jokaisessa työyhteisössä, jopa niissä yrityksissä joiden työhyvinvointi on korkealla. Työyhteisössä tulisi kuitenkin pystyä tunnistamaan tällaiset tilanteet sekä puuttua ja käsitellä niitä. Hyvinvoivassa työyhteisössä ongelma-kohtiin sekä ristiriitoihin puututaan heti ja ne halutaan ratkaista mahdollisimman pian eikä lakaista maton alle. (Kaivola & Launila 2007, 127–137; Jabe 2012, 56–57.)

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Yksilön oma terveydentila tai elämäntilanne voivat vaikuttaa työhyvinvointiin, sillä työhyvinvointi käsittää niin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen kuin henkisen hyvinvoinnin. Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja. Eri osa-alueilla on usein vaikutus toiseen osa-alueeseen, tästä syystä niitä tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti eikä pelkästään yksittäisinä tekijöinä. (Virolainen 2012, 11–12; Mitchell 2014.) Työhyvinvointia voidaan katsoa olevan myös ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, joka työyhteisön on järjestettävä työntekijöilleen. Työhyvinvointia voi-

daan pyrkiä lisäämään erilaisilla harrastus-, virkistys- ja kulttuuritapahtumilla sekä tarjoamalla henkilöstölle koulutusta. (Kauhanen 2016, 35.)

Fyysinen hyvinvointi pitää sisällään fyysisen kunnon sekä sairauksien ja fyysisten oireiden puuttumisen (Rauramo 2008, 11). Fyysinen hyvä kunto sekä terveelliset elämäntavat ovat yhteydessä työhyvinvointiin, sillä palautuminen, rentoutuminen uni ja hauskan pito auttavat jaksamaan arjessa. On tärkeää varata itselle vapaa-aikaa töiltä, että jää aikaa muullekin toiminnalle kuin pelkästään työlle. (Tolppanen 2015.) Työntekijän työhyvinvointi pitää sisällään niin tyytyväisyyden työ- ja vapaa-ajan tasapainon löytämisestä kuin työtyytyväisyyden ja sitoutumisen (Renee Baptiste 2008).

Työntekijöiden fyysisen kunnon on huomattu heikentyneen, mikä entisestään on lisännyt työhyvinvoinnista puhumista (Renee Baptiste 2008). Nykyään esimerkiksi työsähköpostia luetaan helposti omalla vapaa-ajalla. Sähköpostien lukeminen työajan ulkopuolella vaikuttaa negatiivisesti työstä palautumiseen sekä saattaa vaikuttaa myös yksityiselämään. (Bordi ym. 2018). Fyysisen kunnon lisäksi työergonomiaan, niin työvälineisiin kuin tauottamiseenkin täytyy työpaikoilla kiinnittää huomiota. Työympäristön ja työvälineiden avulla työn tekemisestä on pyrittävä tekemään mahdollisimman turvallista ja ei-kuormittavaa. Hyvällä työergonomialla voidaan ennaltaehkäistä tapaturmia, työn kuormittavuutta sekä vähentää sairaslomia. (Tolppanen 2015.)

Psyykkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan paitsi yleistä tyytyväisyyttä elämää ja työtä kohtaan myös onnellisuutta ja myönteistä elämänasennetta. Näin piirteiden lisäksi psyykinen hyvinvointi on myös kykyä sietää erilaisia ristiriitoja sekä epävarmuutta. (Rauramo 2008, 11.) Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös oman yksityiselämän tärkeät peruspilarit, kuten perhe, työ, terveys sekä ystävät. Etenkin suurten muutosten keskellä ihminen kestää muutokset paremmin, kun hän voi tukeutua oman elämänsä peruspilareihin. Peruspilarit voivat työntekijöillä olla erilaiset, mutta niiden olemassa oleminen on kaikille tärkeää. (Jabe 2012, 26–27.) Työntekijällä tulee työssään olla mahdollisuus tulla kuulluksi työyhteisössä sekä vaikuttaa yhdessä tehtäviin päätöksiin. Työntekijälle täytyisi työssä antaa itsenäi-

syyttä sekä vastuuta tekemästään työstä. Usein tehokkuutta ja työn laatua saadaan parannettua positiivisten asioiden kautta. (Tolppanen 2015.)

Sosiaalinen työhyvinvointi voi tarkoittaa työyhteisössä esimerkiksi esimiehen tukea alaisilleen tai hyvää, jatkuvaa viestintää alaisten suuntaan. Työntekijöiden tulee pystyä luottamana työyhteisössä puhuttuihin asioihin sekä asioiden tulee olla työyhteisössä oikeudenmukaisia. Näiden asioiden kautta saadaan rakennettua työyhteisössä luottamusta, joka on hyvän vuorovaikutuksen lisäksi tärkeä asia etenkin muutostilanteissa. Työntekijöiden täytyy pystyä turvautumaan tarvittaessa esimieheen ja luottamaan, että hänen sanansa pitää. (Jabe 2012, 18–31; Suosivu 2015, 106–110.)

Vaikka esimiehen tuki alaisille ja alaisten kohtelu yhdenvertaisesti sekä oikeudenmukaisesti on tärkeää, ei voida pois sulkea työntekijöiden välisen luottamuksen tärkeyttä toisiansa kohtaan. (Suosivu 2015, 108; Tolppanen 2015.) Työntekijän oman vapaa-ajan sosiaalinen verkoston huono kunto voi heijastua myös työyhteisöön (Tolppanen 2015). Yhdessä työkavereiden kesken vietetyt tilaisuudet niin työajalla kuin vapaa-aikana ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta, sillä tällaiset tapahtumat lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työhyvinvoinnin kannalta on erittäin tärkeää tulla erilaisten ihmisten kanssa toimeen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 22.)

Suomen mielenterveysseuran (2006) oppaan mukaan henkisen työhyvinvoinnin kannalta kaikkein tärkeimmät tekijät ovat ammattitaito sekä tunne, että työstä pystyy selviytymään. Työssä saa olla sopivasti haastetta, mutta ei liikaa, koska työntekijän täytyy saada työn tekemistä onnistumisen kokemuksia. (Suomen mielenterveysseura 2006) Henkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan myös työntekijän arvostusta ja oikeudenmukaisuutta. Työyhteisöissä on yleensä tietyt tavoitteet ja arvot, joita jokaisen tulisi noudattaa ja pystyä sitoutumaan niihin. Työyhteisössä toisten ihmisten kohteleminen hyvin on erittäin tärkeää, koska se osaltaan vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin. (Jabe 2012, 18–31; Tarkkonen 2013, 32–38.)

Henkisesti hyvinvoiva työntekijä viihtyy työssään ja lähtee mielellään töihin ja hän saa tehdä kiinnostavaa ja arvostettua työtä omien taitojensa mukaan kannus-

tavassa ilmapiirissä. Työyhteisössä on osattu myös mitoittaa resurssit oikeanlaisiksi, työtä on sopiva määrä tehtäväksi ja koko työyhteisö pyrkii kohti yhteistä tavoitetta. Voidaankin todeta henkisen hyvinvoinnin olevan monen tekijän summa, ei vain yksittäisen asian. (Suomen mielenterveysseura 2006.) Työyhteisössä ilmeneviin ongelmiin tulisi pystyä kiinnittämään riittävän varhaisessa vaiheessa huomiota ja puuttumaan niihin. Usein ongelmat liittyvät työilmapiiriin tai henkilöiden väliseen kemiaan. (Rauramo 2008, 147–148.)

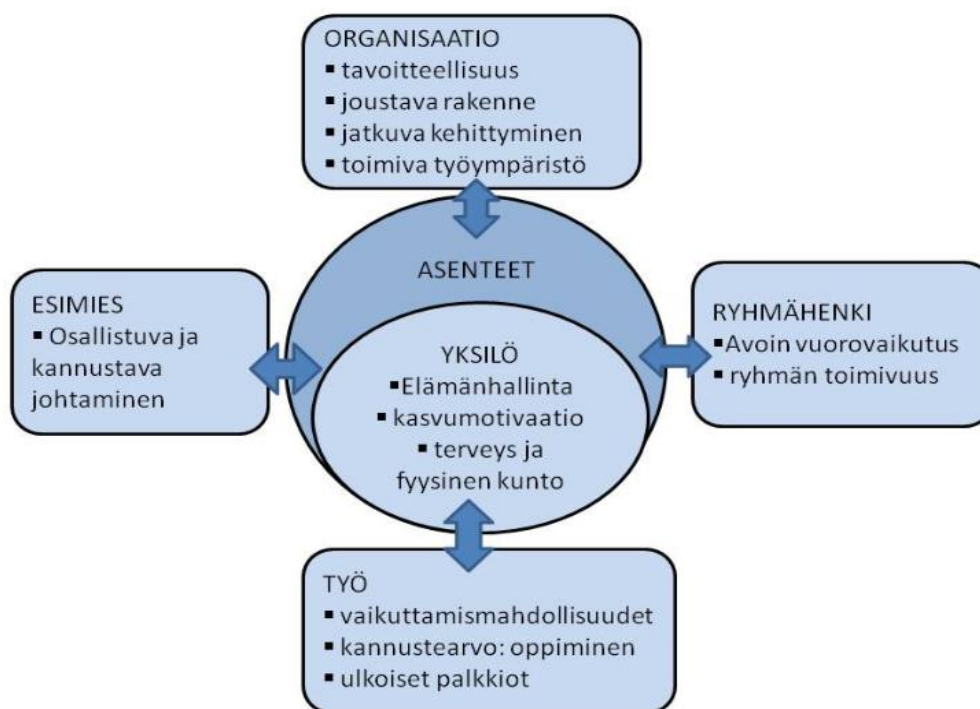
Työelämän muuttuessa työyhteisön työntekijöitä tulisi kannustaa ylläpitämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan sekä kehittämään uusia taitoja. Vastaavasti työntekijän tulisi olla avoin uusille asioille sekä uuden opettelemiselle. (Suomen mielenterveysseura 2006.) Yrityksen ja sen työntekijöiden halutessa paitsi kehittää ammattitaitoaan ja oppia uutta voidakseen parantaa henkistä työhyvinvointia, voidaan säilyttää yritys kilpailukykyisenä. Koulutuksen lisäksi vaaditaan myös pidempää ammatinharjoittamista, että työssä voidaan tulla osaajaksi. Työntekijän tulisi oppia itse suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään, työympäristöään sekä työtapaansa. (Rauramo 2008, 160–169.)

Tunneperäinen työhyvinvointi voi parhaimmillaan johtaa työn imuun, jolloin työntekijä on innostunut työstään. Pahimmillaan työhyvinvointi voi olla työntekijälle työuupumusta pitkittyneen stressin seurauksena eikä työntekijä koe saavansa työstään lainkaan mielihyvää ja masentuu työstään. Tunneperäinen työhyvinvointi voi olla myös työssä tylsistymistä, työholismia tai työtyytyväisyyttä. Työssä tylsistyminen on työuupumuksen kaltainen tunnetila, mutta lievempää ja usein kestoltaan lyhyempää. Yksitoikkoinen työ voi altistaa työntekijän työssä tylsistymiselle. Työholismista kärsivän työntekijän voi olla hankala irrottautua työstään vapaa-ajalla. Usein työholismista kärsivä työntekijä on suorituskeskeinen ja tavoittelee työssään täydellisyyttä. Työtyytyväisyys on työntekijän kokemaa tyytyväisyyttä työtään kohti. Työtyytyväisyyden määritelmä on kuitenkin vuosien saatossa elänyt, joten sitä on vaikea määritellä tarkasti. (Mäkikangas ym, 2017, 103–121; Manka ym. 2016, 108–110; Hakanen 2011, 21–24; Warr 1999.)

2.2 Työhyvinvoinnin tekijät

Työyhteisön jokainen jäsen voi olla tekemässä työpaikastaan paremman ja hyvinvoimemman riippumatta jäsenen asemasta hierarkiassa. Usein vaikuttajat eivät ole hierarkian korkeimmalla tasolla, vaan muun tason vaikuttajia. Yrityksessä jäsenistä viiden prosentin voidaan ajatella olevan kolmenlaisia tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa tiedon kulkuun. Ne jäsenet, jotka jakavat ja saavat usein epävirallista tietoa, koska heihin luotetaan. Näiden jäsenten lisäksi on henkilöitä, jotka tunnustelevat ilmapiiriä nähdäkseen mitä on tapahtumassa. Kolmas tekijäryhmä on ne henkilöt, jotka ovat tehneet itsestään lähes korvaamattomia. Valitettavan usein tieto jää heille, eikä kulkeudu heiltä eteenpäin edistäen yhteistä hyvää työyhteisössä. (Jabe 2010, 210–211.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset tekijät voidaan jakaa yksilöön ja olosuhteisiin liittyvään ryhmään sekä organisaatioon liittyvään ryhmään. Yksilöön liittyviä tekijöitä on geeniperimä, kasvu- ja työolosuhteet, asenteet, arvot, osaaminen, terveys sekä motivaatio. Osaan näistä tekijöistä työntekijä voi itse vaikuttaa, mutta osaan tekijöistä työntekijä ei voi vaikuttaa itse lainkaan. Organisaatioon liittyviä tekijöitä on paljon enemmän, kuin yksilöön liittyviä tekijöitä. Tällaisia tekijöitä voivat olla muun muassa työn sisältö, työympäristö ja -olosuhteet, työaika, sisäinen viestintä, palkitseminen, kehittymismahdollisuudet, työyhteisön toimivuus tai työn hallinnan tunne. (Kauhanen 2016, 28–29.)

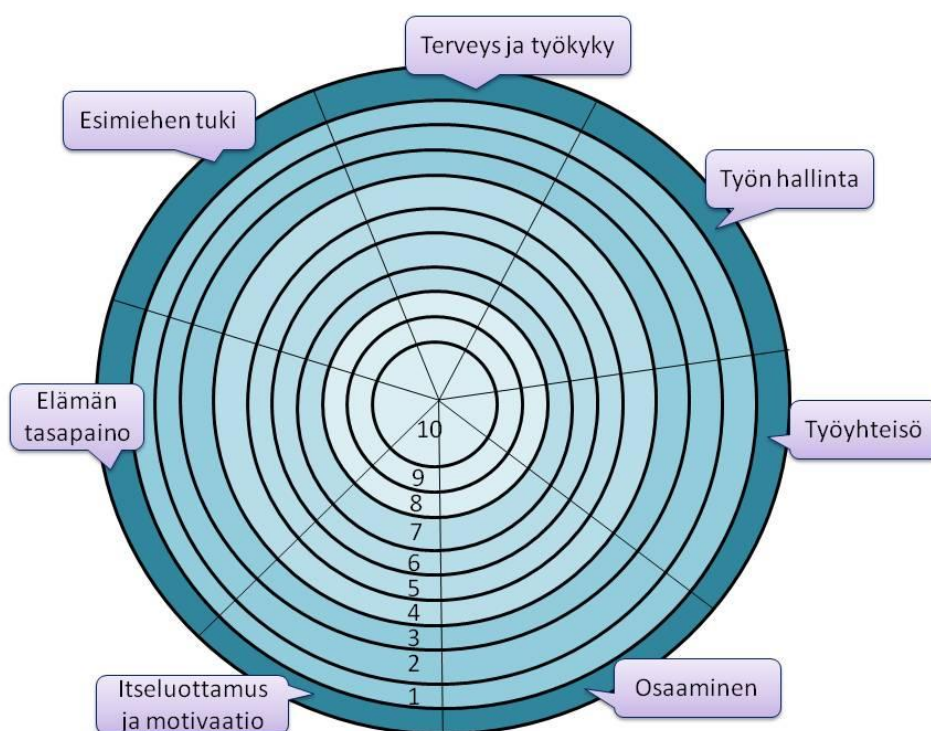


Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka ym. 2007)

Työntekijät kokevat työhyvinvoinnin usein hyvin eri tavoin. Jopa samassa työpaikassa olevat samaa työtä tekevät työntekijät voivat olla työhyvinvoinnista hyvin eri mieltä. Työntekijän oma asenne työtä kohtaan, hänen elämäntilansa, voimavarat sekä työn vaatimukset vaikuttavat persoonallisten ominaisuuksien lisäksi koettuun työhyvinvointiin. Työntekijän itsensä tulisi oppia tuntemaan omat heikkoudet ja vahvuudet, jolloin itselle mielekkään työskentelytavan löytäminen on helpompaa ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen helpottuu. (Mäkikangas ym, 2017, 169–188; Feldt ym. 2005, 75–116.)

Omaan työhyvinvointiin voi jokainen vaikuttaa perimän lisäksi psykologisella pääomalla sekä jokainen voi itse tarkastella omaa työhyvinvointiaan. Psykologisen pääoman avulla jokainen voi ottaa ohjaket omiin käsiinsä. Jokainen voi omalta osaltaan kasvattaa psykologista pääomaa, joka muodostuu toiveikkuudesta, itseluottamuksesta, sitkeydestä sekä optimismista. Näitä ominaisuuksia on mahdollisuus kehittää havainnoimalla ja tarkastelemalla itseään ja omia kokemuksiaan. Havainnointi ja tarkastelu tapahtuu toisen henkilön asemasta, silloin ihmisen on helpompi tarkastella omaa toimintaa. Oman työhyvinvoinnin tarkasteluun

on luotu erilaisia työkaluja, joiden avulla tarkasteleminen on helpompaa ja asioita on helpompi hahmottaa. Työkaluja on erilaisista kysymyksistä koostuvia pienempiä kokonaisuuksia aina laajempiin työkaluihin. Yksi oman työhyvinvoinnin arviointiin käytettävä työkalu on oman työhyvinvoinnin tikkataulu. Tikkataulun avulla voidaan laatia suunnitelma omasta työhyvinvoinnista sekä asettaa kehittämistavoitteet. Näin oma työhyvinvoinnin tarkastelu saa konkreettisemmän näkemyksen asiaan, kun työhyvinvointia arvioidaan seitsemän eri vaikuttavan osa-alueen kautta. (Manka ym. 2016, 158–203.)



Kuvio 2. Oman työhyvinvoinnin tikkataulu (Manka ym. 2016)

Organisaatiokulttuuri sekä esimiesten valinnat ovat työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Esimiehen valinta on yksi organisaation tärkeimmistä valinnoista puhuttaessa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, sillä esimies vaikuttaa omalla käyttäytymisellään myös organisaatiokulttuuriin ja on keskeisessä osassa puhuttaessa työhyvinvoinnin luomisesta organisaatiossa. Etenkin valitun esimiehen omassa narsistisissa piirteissä, voi hänen toiminnallaan olla useita haitallisia tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. (Tarkkonen 2013, 72–108.) Esimiehen tulisi omalla

käytöksellään johtaa työyhteisöä haluttuun suuntaan, kannustaen ja kunnioittaen työntekijöitä. Asioita ei voi ajatella työyhteisössä liian mustavalkoisesti, sillä työntekijät ovat kaikki erilaisia ja heidän johtaminen voi vaatia hyvinkin erilaisia tapoja toimia. (Jabe 2012, 40–63.)

Organisaatiokulttuurin yhteyttä työhyvinvointiin on tutkittu vielä vähän vaikka yhteyden selvittäminen on tärkeää, sillä hyvinvoiva henkilöstö auttaa organisaatiota saavuttamaan taloudelliset tavoitteet (Feldt ym. 2005, 155–158). Harter, Schmidt ja Hayes (2002) ovat tutkineet organisaation taloudellisen tuloksen ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä ja löytäneet niiden väliltä positiivisen yhteyden. Etenkin tyytyväisyys esimieheen ja työhön parantavat työtyytyväisyyttä ja sitä kautta organisaation taloudellista tulosta.

Esimiehen tulisi luoda työntekijöiden keskuuteen yhteinen näkemys tulevasta sekä organisaation arvoista, toimintavoista ja tavoitteista. Työyhteisössä tärkeässä asemassa ovat hyvät vuorovaikutustaidot, niin kyky kuunnella kuin vastaanottaa vastaväitteitä, sillä henkilöstölle täytyy antaa mahdollisuus olla mukana päätöksen teossa ja näin vaikuttamassa omaan työhön. Ryhmähengen kannalta on tärkeää saavuttaa tuloksia yhdessä ja saavutuksista tulisi muistaa nauttia yhdessä. Saavutettu tulos voi olla pienikin, mutta siitä palkitseminen voi tuntua henkilöstöstä paremmalta kuin suuremmasta saavutuksesta, sillä he eivät osaa tuolloin odottaa palkitsemista. Esimiehelle henkilöstön työhyvinvoinnin tulee olla yksi tärkeimmistä asioista. (Jabe 2012, 40–163.) Työntekijän kokemat asiat, asenne ja osaaminen muodostavat yhdessä yhteisön toimivuuden ja organisaation järjestelmien sekä kulttuurin kanssa työhyvinvointipääoman. Työhyvinvointipääoma on organisaatiossa tärkeä etenkin pitkällä tähtäimellä kilpailukyvyn kannalta. (Manka ym. 2016, 52–56.)

Yksilön ja organisaation lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä voi olla yhteiskunta. Yhteiskunnan merkitys työhyvinvoinnissa näkyy esimerkiksi koulutusmahdollisuuksien tarjoamisena, hyvän terveydenhoidon sekä työtulovero-, sosiaaliturva- ja eläkejärjestelminä. (Kauhanen 2016, 94.) Teoriassa on mahdollista,

että työntekijä on tyytyväinen itse työhön jota tekee, mutta ei organisaatioon, jolle tekee työtä (Fagarher, Cass & Cooper 2005).

2.3 Työhyvinvoinnin arviointi ja mittaaminen

Useat sairauspoissaolot voivat kertoa siitä, ettei työyhteisössä ole kaikki hyvin. Työntekijöiden työhyvinvoinnista kertoo paljon myös se, suosittelevatko he omaa työpakkaansa omalle kaverilleen tai haluaisivatko he oman lapsensa työskentelevän yrityksessä. Näillä kysymyksillä saadaan jo paljon selville työhyvinvoinnista, sillä aina kaikki ei ole niin hyvin kuin ulospäin näyttää. Täytyy muistaa, ettei millään työpaikalla ole aina kaikki hyvin, aina löytyy kehitettäviä kohteita, mutta niistä on uskallettava puhua avoimesti. Työhyvinvointia mittaamalla voidaan löytää kehitettävät kohdat työyhteisöstä. (Jabe 2010, 201–203.)

Työhyvinvoinnin kehitettävien kohteiden ratkaisemiseen on käytettävissä enemmän keinoja sekä kustannukset jäävät pienemmiksi, mitä aikaisemmassa vaiheessa kehitettävät tarpeet havaitaan (Manka ym. 2016, 91–92). Valitettavan usein yrityksen henkilöstölleen järjestämät työhyvinvointikyselyt eivät kerää suurta vastausmäärää henkilöstön koettua ne hyödyttömiksi, koska ne eivät usein johda mihinkään toimenpiteisiin yrityksessä. Henkilöstöä voidaan ottaa mukaan miettimään ja keskustelemaan, miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa työyhteisössä (Manka 2011, 82–89).

Ennen kuin työhyvinvointia voidaan lähteä mittaamaan ja kehittämään, täytyy selvittää työyhteisön sen hetkisen työhyvinvoinnin tila. Usein etenkin isommissa yrityksissä nykytilaa arvioidaan kyselytutkimusten mukaan. Valitettavan usein vastausten perusteella ei kuitenkaan lähdetä tekemään mitään toimenpiteitä. Henkilöstön suuri vaihtuvuus on eräs asia, jota kannattaa yrityksessä miettiä. Miksi työntekijät hakeutuvat toisiin tehtäviin tai toiseen yritykseen töihin? Vasta nykytilanteen ollessa selvillä voidaan lähteä miettimään työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaa ja edelleen toteuttamaan suunnitelmaa. (Kauhanen 2016.) Arviointimenetelmien avulla voi arvioida omaa sekä organisaation toimintaa, jolloin vahvuudet ja heikkoudet huomataan organisaatiossa paremmin (Kehusmaa 2011, 18).

Rauramo (2008) on teoksessaan Työhyvinvoinnin portaat kuvannut työhyvinvointia ja sen toimivuuden arviointia työhyvinvoinnin portaiden avulla. Portaikko on luotu TYKY- ja työhyvinvointimalleja yhdistelemällä, käyttäen teoreetikko Abraham Maslowin vuoden 1943 motivaatioteoriaa pohjana. Teorian mukaan ihminen haluaa toteuttaa omia kykyjä sekä mahdollisuuksia. Maslow'n teoria perustuu ihmisen viiteen toisistaan riippuvaiseen perustarpeeseen: fysiologisiin tarpeisiin, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. (Rauramo 2008.) Portaikon avulla voidaan paremmin huomata erilaiset työhyvinvoinnin menetelmät ja mallit, joita voi käyttää jokaisella portaalla. (Kehusmaa 2011, 17).

5. ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE: Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus. Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito. Arviointi: Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset.	Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset.
4. ARVOSTUKSEN TARVE: Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut. Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset.	Eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen.
3. LIITTYMISEN TARVE: Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot. Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutos. Arviointi: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt.	Yhteishenkeä tukevat toimet, tulokset ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.
2. TURVALLISUUDEN TARVE: Organisaatio: Työsuhde, työolot. Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat. Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys.	Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.
1. PSYKO-FYSIOLOGISET PERUSTARPEET: Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto. Työntekijä: Terveelliset elintavat. Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset.	Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito.

Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008)

Portaikko ensimmäisellä askelmalla otetaan huomioon fysiologiset perustarpeet, jotka ovat perusta muille tarpeille. Organisaatiossa työkuormituksen tulisi vastata työntekijän ominaisuuksia mahdollisimman hyvin, työkuormitus voi olla niin fyysistä, psykososiaalista kuin kognitiivista kuormitusta. Psykososiaalista kuormitus-

ta voi vähentää esimerkiksi työn hallinnalla, vaikutusmahdollisuuksilla sekä vahvistamalla hyvää työilmapiiriä. Kognitiivista kuormitusta on etenkin tietotyötä tekevilla, koska he ovat usein erittäin sitoutuneita työhönsä, jolloin työn ja vapaa-ajan raja sekoittuu. Näitä kaikkia voidaan arvioida erilaisin kyselyillä, mittauksilla sekä keskusteluilla. (Rauramo 2008, 34–83.)

Toisella portaalla pyritään tyydyttämään turvallisuuden tunne, niin työympäristön, toimintatapojen, toimeentulon ja oikeudenmukaisuuden toimesta. Esimerkiksi huoli toimeentulosta voi vähentää hyvinvointia. Työympäristön täytyy olla turvallinen ja oikeudenmukainen. Turvallisuuden tunnetta voidaan arvioida erilaisin tilastoin ja työpaikkaselvityksin. Kolmannella portaalla keskitytään luomaan yhteishenkeä työyhteisössä ja sitä kautta liittymisen tarve. Keskeisinä tekijöinä työyhteisössä ovat avoimuus, suvaitsevaisuus, luottamus ja vuorovaikutusmahdollisuudet. Luottamuksen rakentaminen on työyhteisössä kaikkien vastuulla, sitä voidaan rakentaa muun muassa luomalla yhteiset pelisäännöt ja pitämällä niistä kiinni. Luottamuksen kautta työhön sitoudutaan paremmin ja omaa työtä lähdetään kehittämään herkemmin, mikä lisää työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 85–142.)

Arvostuksen tunne, niin toisilta saatu arvostus kuin itsearvostus, on neljännen portaan keskeinen tekijä. Työyhteisössä hyvinvoinnin kannalta johtamisella ja esimiehellä on tärkeä rooli. Esimiehen tulisi olla kiinnostunut henkilöstön hyvinvoinnista, omasta kehittämisestään sekä työyhteisön toiminnan kehittämisestä. Viimeisellä eli viidennellä portaalla keskitytään tukemaan yhteisön sekä yksilön oppimista ja kehittämistä tulevaisuutta silmällä pitäen. (Rauramo 2008, 143–180.)

Työhyvinvointia ja sen kasvattamisesta on hyvä tehdä suunnitelma aina vuodeksi kerrallaan. Suunnitelman tulisi pitää sisällään ainakin kuvaus kehittämiskohteista, kehittämisen sisällöstä, tehtävistä toimenpiteistä sekä vastuista. On hyvä laatia suunnitelmaan myös aikataulu, millä kehittämistä lähdetään tekemään sekä suunnitelma kuinka etenemistä seurataan. (Manka 2011, 86–90.) Työhyvinvointia tulisi kehittää kokonaisuutena ottaen huomioon organisaation rakenteen, prosessit ja keskeisimmät ominaisuudet toiminnasta, ei pelkästään yksittäisiä ajankohtaisia ongelmia (Tarkkonen 2013, 86–87).

Yrityksen on tärkeä mitata henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa, jotta päätöksentekoprosessissa voidaan vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin liittyviin asioihin. Yrityksessä voidaan mitata esimerkiksi, vähenevätkö sairauspoissaolot tai palataanko sairauslomalta nopeammin töihin kuin ennen. (Jabe 2012, 122–167.) Mikä tahansa työhyvinvoinnin mittaamisen välineeksi valitaan työyhteisössä, täytyy mittauksen vaiheista ja tuloksista kertoa myös henkilöstölle. Väliaikatulosten kerrominen ja seuraaminen on tärkeää, että niin johtajat kuin henkilöstö tietävät onko tuloksia saatu aikaiseksi. (Kauhanen 2016, 111; Manka 2011, 92.) Terve, sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö myös pysyy paremmin työyhteisön jäsenenä sekä suosittelee yritystä muille työnantajana (Brownnett 2015).

Työhyvinvointia kehittämällä voidaan saavuttaa työyhteisöön monia hyviä asioita, kuten parempi työilmapiiri sekä pienempi henkilöstön vaihtuvuus ja työpaikan suurempi vetovoimaisuus. Henkilöstön parempi työhyvinvointi vaikuttaa paitsi heidän tyytyväisyyteen, motivaatioon työtä kohtaan ja poissaolojen vähentymiseen, mutta todennäköisesti myös asiakkaat ovat tyytyväisempiä. (Jabe 2010, 242–243; Manka ym. 2016, 56–63.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutetaan kohdeyrityksessä tietyille tiimille, tarkempien vastausten saamiseksi tiimin huonoon työtyytyväisyyteen. Tarkoitus on saada esille henkilöstön näkökulma työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Tässä luvussa kerrotaan, kuinka tutkimus toteutetaan sekä miten tutkimusaineistoa kerätään ja analysoidaan. Henkilöstö on aiemmin kohdeyrityksen omassa työtyytyväisyyskyselyssä osoittanut olevansa tyytymättömiä tämän hetkiseen tilanteeseen työyhteisössä.

Tutkimuksen avulla on tarkoitus saada kohdeyrityksen sekä tiiminvetäjän tietoon asiat, joihin henkilöstö kokee eniten olevansa tyytymätön ja mitkä tekijät vaikuttavat eniten heidän työhyvinvointiin. Tiimin jäseniltä pyritään saamaan myös tietoon, millä tekijöillä heidän mielestään voidaan parantaa työhyvinvointia. Näiden tietojen avulla kohdeyrityksessä voidaan lähteä paremmin miettimään keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

3.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä kvalitatiivinen tutkimus on laadullinen, jossa aineisto on koottu luonnollisissa tilanteissa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja ihmiset ovat olennainen osa tiedon keräämisessä. Usein voidaan ajatella kvalitatiivisen tutkimuksen vaativan läheisen kontaktin tutkittavaan asiaan, näin ei kuitenkaan välttämättä ole. Kohdetta tutkitaan kokonaisvaltaisesti kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyrkien löytämään todellisia asioita, tarkoituksena ei ole saada todennettua jo aiemmin todettuja asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160–194.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ympäristöä ja ihmisiä tutkitaan kokonaisvaltaisesti, ei pelkästään tietyn tyyppisinä muuttujina. Laadullisessa tutkimuksessa halutaan oppia ihmisten käyttäytymisestä sekä ajattelutavasta. (Taylor, Bogdan & DeVault 2016, 18–20.) Kvalitatiivista tutkimusta käytetään, kun halutaan tietoa jostakin uudesta asiasta, josta ei ole vielä tarpeeksi tietoa kvantitatiivisen tutkimuksen toteuttamiseen. Kvalitatiivista tutkimusta käytetään myös silloin, kun halutaan tutkia asiaa tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin. (Hunt 2011.)

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on määrällinen ja tuloksia käsitellään numeerisesti. Usein kvantitatiivisella tutkimuksella on suuri määrä vastaajia ja se pyrkii löytämään vastauksista säännönmukaisuuksia. (Vilkkä 2014, 13–26.) Jos aineistoa on tarpeeksi paljon, voidaan myös kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksia analysoidessa käyttää prosenttiosuuksia sekä tilastollisia yhteyksiä (Alasuutari 1999, 203). Keskeinen asia kvantitatiiviselle tutkimukselle on käsitteiden määrittely, jos käsitettä ei pystytä määrittelemään on hyvä jättää se käyttämättä. Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii tekemään johtopäätöksiä aiempien tutkimusten ja teorioiden pohjalta. Vastaavasti kvalitatiivinen tutkimus pyrkii löytämään jotakin uutta, eikä vain todentamaan jo ennestään tiedettyjä asioita. (Hirsjärvi ym. 2009, 139–159.) Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän voi myös yhdistää, jolloin puhutaan yhdistelmämenetelmätutkimuksesta. Yhdistelmämenetelmätutkimuksessa yhdistetään molempien tutkimustyyppien tiedonkeruu- sekä analysointimenetelmiä. (Saldaña & Leavy 2011, 10–11.)

Usein kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineiston keräämiseen käytetään kyselytutkimusta, jolla voidaan kysyä useita asioita niin avoimin kuin monivalintakysymyksiin. Hyvän lomakkeen laadinta ei käy hetkessä ja se vaatii tietoa sekä taitoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–204.) Vaikka kyselytutkimuksena toteutetut tutkimukset ovat yleensä kvantitatiivisia, omaa tämä tutkimus enemmän kvalitatiivisen kuin kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä. Tässä tutkimuksessa on käytetty enemmän kvalitatiivisen kuin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän piirteitä, koska silloin saadaan kyselyyn vastaajilta tutkimuskysymyksiin laajemmin kerättyä aineistoa avointen kysymysten avulla. Kuten Alasaari (1999, 53) toteaa voi kvalitatiivinen tutkimus sisältää kvantitatiivisia piirteitä, mutta tulkintojen tekeminen on kuitenkin kvalitatiivisen tutkimuksen tärkein asia.

Avoimilla kysymyksillä saadaan vastaajilta tietoa tekstimuodossa. Näin vastauksista saadaan sisällöltään laajempia kuin pelkillä monivalintakysymyksillä. Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttämällä yhdessä kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän kanssa pystytään saamaan parhaiten vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin sekä analysoimaan saatuja vastauksia.

3.2 Tutkimuksen toteutus

Tiimille toteutettava tutkimus omaa niin kvalitatiivisen kuin kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä, vaikka tutkimus toteutetaan pääosin kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksesta saadaan enemmän tietoa organisaatiolle, kun kysely toteutetaan laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksessa tiedon keräämiseen käytetään kyselyä, joka on toteutettu käyttäen Googlen ilmaista Forms -lomakepohjaa. Kyselyn kysymykset on johdateltu teorian pohjalta, etenkin Mankan ja Mankan (2016) työhyvinvoinnin tikkataulua on käytetty hyödyksi kyselylomakkeen kysymysten luomisessa.

Otoskoko tutkimuksella on kymmenen henkilöä, jotka ovat organisaatiossa työntekijöinä. Kymmenen henkilön otokseen ei kuulu tiimin vetäjä, ainoastaan tiimin jäsenet. Otoskoko valikoitui kymmeneen henkilöön, koska tarkoitus on tutkia organisaatiossa vain tietyn kymmenen hengen tiimin työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimus toteutetaan tapaustutkimuksena, käyttäen osin lomakehaastattelua ja osin kyselyä. Avointen kysymysten voidaan katsoa olevan pikemminkin haastattelumuotoisia ja monivalintakysymysten aineistonkeruu metoodiltaan kyselymuotoisia.

Otoskoko voi olla hankala päättää aineiston keräämistä varten, eikä otoskoon suuruus takaa sitä minkä verran aineistoa saadaan kerättyä tutkimusta varten. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa voidaan kerätä ilman ennalta määrättyä otoskokoja aina saturaation eli kylläntymispisteeseen asti. Aineistoa kerätään niin kauan, kun saadaan uutta tietoa tutkimusongelman kannalta. Ongelmaksi tässä voi nousta uuden tiedon saaminen koko ajan, koska useimmiten jokainen tapaus on omanlaisensa. (Hirsjärvi ym. 2009, 181–182.)

Tapaustutkimuksen piirteitä ovat sen yksityiskohtaisuus. Tyypillisesti tutkitaan yksittäistä tilannetta tai tapausta, jonka kohteena on joko yksi tai useampi henkilö luonnollisessa tilanteessa. Tapaustutkimuksessa vastaajilta voidaan kerätä aineistoa usein eri keinoin. Yksi tapaustutkimuksen aineiston keräämismetodeista on haastattelu. (Hirsjärvi ym. 2009 134–135.) Tässä tutkimuksessa aineistoa kerätään strukturoidussa muodossa olevalla sähköisellä kyselyllä ja lomakehaastattelulla.

Kysely ja lomakehaastattelu on tässä tutkimuksessa yhdistetty yhdeksi sähköiseksi lomakkeeksi.

Strukturoidussa tutkimuksessa kaikilta vastaajilta kysytään asiat täysin samalla tavalla ennalta määritellyssä järjestyksessä. Kyselylomaketta tehdessä tulee kiinnittää huomiota lomakkeen selkeyteen. Selkeämpi lomake tuottaa parempia tuloksia kuin epämääräinen lomake, jossa vastaaja joutuu miettimään kysymysten merkitystä. Kysymysten pituuteen on myös hyvä kiinnittää huomiota sillä pitkät kysymykset voivat olla vaikeammin ymmärrettävissä kuin lyhyet kysymykset. Kyselylomakkeella kysymysten asetteluun ja kysymysten järjestykseen tulee kiinnittää huomiota, yksilöidymmät kysymykset tulee sijoittaa kyselyn loppupuolelle. Kysymysten asettelussa tulee olla tarkkana, ettei kysymys johdata vastaamaan tietyn tavalla tai siihen on vaikea vastata yhdellä vastauksella. (Hirsjärvi ym. 2009 134–212.)

Kyselytutkimus tehdään tiimin henkilöstölle sähköisellä kyselylomakkeella, jossa on sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä on vastausvaihtoehtoja valmiina sekä osassa avoin kohta kommenttia varten. Monivalintakysymyksissä on hyödynnetty Mankan ja Mankan (2016, 200–202) oman työhyvinvoinnin tikkataulun osa-alueita ja niihin liittyviä väittämiä. Avoimissa kysymyksissä on ainoastaan kenttä vapaata kommentointia varten. Kyselylomake on pyritty rakentamaan niin, että se etenee loogisessa järjestyksessä. Lomakkeen kysymykset sekä valmiit vastausvaihtoehdot on myös pyritty pitämään lyhyinä ja selkeinä, ettei ainakaan kysymysten asettelun vuoksi synny väärin ymmärryksiä.

Suurin osa lomakkeen kysymyksistä on pakollisia vastattavia, eikä kyselyä pääse jatkamaan eteenpäin ilman niihin vastaamista. Kysymyksistä on tehty pakollisia, jotta niihin saadaan vastaus. Ilman kysymyksen pakollisuutta kysymykseen jätetään helpommin vastaamatta, jos kysymys tuntuu hankalalta. Avoimilla kysymyksillä on tarkoitus saada tiimin jäsenet miettimään tarkemmin omaa työhyvinvointiaan ja siihen liittyviä tekijöitä. Avointen vastausten kautta voidaan saada tietoon myös muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuin valmiiksi annetut tekijät.

Työhyvinvointi voi koostua monista tekijöistä, eivätkä kaikki tekijät vaikuta kaikkiin työntekijöihin samalla tavalla. Tästä syystä tutkimusta tehdessä ei haluta enakkoon luoda mielikuvaa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin, vaan tiimin jäsenille halutaan antaa mahdollisuus kertoa vaikuttavista tekijöistä omin sanoin.

Kyselyyn ei ole otettu mukaan lainkaan taustakysymyksiä, kuten ikää tai työsuhteen kestoa, koska se voisi paljastaa vastaajan pienen otoskoon vuoksi. Vastaajille halutaan antaa mahdollisuus vastata kyselyyn nimettömänä, koska vastaukset ovat silloin usein totuudenmukaisempia. Työntekijät voivat usein jättää kertomatta mieltä painavia asioita peläten siitä syntyviä seurauksia, tästä syystä halutaan taata vastaaminen nimettömänä.

Kyselylomake on tiimin jäsenille avoinna vastaamista varten 7.–17.10.2019, jonka jälkeen kysely suljetaan ja vastaukset otetaan käsittelyyn sekä analysoitavaksi ja tulkittavaksi. Tiimiin kuuluu yhteensä kymmenen henkilöä, joilta kaikilta toivotaan vastausta kyselyyn. Tiiminvetäjälle kyselylomaketta ei lähetetä, koska tutkimuksella kartoitetaan pelkästään henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Tiiminvetäjälle laitetaan kuitenkin tieto kyselylomakkeen lähettämisestä tiimin jäsenille, että hän tietää varata tiimin jäsenten kalenterista aikaa vastausten antamiseen. Vastausajan varaamisella tavoitellaan suurempaa vastaajamäärää, koska vastaamista varten on varattu oma aikansa työpäivästä.

Tutkimus tehdään kyselylomaketta käyttäen, koska tiimin jäsenet ovat sijoittuneet eri paikkakunnille. Osassa toimipisteitä henkilöstö työskentelee yksin ottaen asiakkaita vastaan ilman ajanvarausta, joten aika haastattelulle on haastava sopia etukäteen. Vastausten antamista varten halutaan mahdollistaa kaikille tiimin jäsenille samanlainen tapa tuoda oma näkemys ilmi. Tiedon keräämistä varten haastattelu olisi parempi, koska silloin todennäköisesti saataisiin henkilöstöltä enemmän tietoa heidän työtyytymättömyydestä syistä. Tutkimusta ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä haastattelujen avulla ajan käytön vuoksi.

Kyselylomakkeeseen (LIITE 2.) laitetaan kaikille tiimin kymmenelle jäsenelle sähköpostitse linkki vastaamista varten. Sähköpostin saatteessa (LIITE 1.) kerro-

taan, että kyselyyn vastaamiseen on aikaa reilu viikko ja annetut vastaukset käsitellään nimettöminä. Reilussa viikossa kaikkien tulisi ehtiä vastaamaan kyselyyn, jolloin tutkimusaineistoa saadaan laajemmin käyttöön. Viikon kuluttua kutsusta vastata sähköiseen kyselyyn, lähetetään tiimin henkilöille muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta. Nimettömänä vastausten antaminen antaa totuuden mukaisemmat vastaukset, koska vastausta ja vastaajaa ei pystytä yhdistämään toisiinsa. Kyselyyn vastaamiseen aikaa kuluu noin 15 minuuttia, joten tiimiläiset ehtivät vastata kyselyyn työpäivän aikana. Kyselystä ei ole haluttu tehdä liian aikaa vievää, koska pitkä kyselylomake vähentäisi vastaajien määrää.

3.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Tutkimus voidaan jakaa aineiston keräämiseen, käsittelyyn sekä analysointiin ja tulkintaan. Saatua aineistoa voidaan alkaa käsitellä, kun aineiston keräämiseen annettu määräaika on umpeutunut. Mikäli aineiston joukossa havaitaan heti epäasiallisesti tai puutteellisesti annettuja tietoja, voidaan nämä tiedot poistaa ilman käsittelyä. Esimerkiksi kyselyyn vastaamisesta tulee lähettää muistutusviesti, jolla voidaan vähentää katoa vastaajien määrässä. (Vilka 2014, 106–113.)

Kvalitatiivisessa ja kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa käsitellään eri tavoin. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto käsitellään muodostaen niistä muuttujia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa voidaan kerätä useissa eri vaiheissa ja erilaisin menetelmin. Tästä johtuen kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa käsitellään ja analysoidaan tutkimuksen aikana, ei vain aineiston keräämisen jälkeen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston käsittely ja analysointi tehdään puolestaan heti aineiston keräämisen jälkeen tai ainakin niin pian kuin mahdollista. Strukturoidulla lomakkeella kerätty tieto analysoidaan tyypillisesti vasta aineiston keräämisen jälkeen, vaikka kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoa analysoidaankin jo aineiston keräämisen aikana. (Hirsjärvi ym. 2009, 221–224.) Kvantitatiivista analyysia ei voida toteuttaa, jos saatu aineisto jää kovin pieneksi (Alasuutari 1999, 203).

Kvantitatiivinen tutkimukselle ominaista on tilastollinen analysoitavuus, kun kvalitatiivisessa tutkimuksessa analysointi on yleensä tekstipohjaista. Molempia tut-

kimusmenetelmiä käytettäessä tutkimuksessa yhdistetään kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen elementtejä. (Boeren 2018.) Kvantitatiivisesta tutkimuksesta tilastollisesti tehtävällä analyysillä pyritään selittämään eri tutkimusyksiköiden välisiä eroja muilla muuttujilla, jotka ovat toisistaan erottelukykyisiä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei niinkään pyritä selittämään eroja, vaan käsittelemään aineistoa kokonaisuutena eikä tuloksia voida selittää tilastoilla vaan tuloksia pyritään tulkitsemaan. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoa käsitellään aina jostakin tietystä näkökulmasta. (Alasuutari 1999, 37–44.)

Analysointivaiheessa voidaan vielä havaita ristiriitoja kyselyn vastausten kesken, joten tiedot on aina hyvä tarkistaa. Avoimissa kysymyksissä voi tulla eteen ongelma, ettei niihin ole vastattu kunnolla tai vastaus on asian vierestä. Niissä voi kuitenkin tulla esille sellaista tietoa, jota ei ole vielä määritelty. Analysointivaihe on sitä helpompi toteuttaa mitä paremmin suunnitteluvaihe on toteutettu. (Vilka 2014, 113–117.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen analyysitapa on haastavampi määrittellä kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Kerättyä aineistoa voidaan jopa joutua jättämään analysoimatta, jos sitä on kertynyt paljon. Analysointitavan tulee olla sellainen, jonka avulla saadaan parhaiten vastaus tutkimusongelmaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 224–225.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pelkästään yhden havainnon perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä, vaan havainnon tulee päteä koko tutkimusaineistoon (Alasuutari 1999, 191).

Kvalitatiivisen aineiston käsittely ei vaadi erillistä ohjelmaa analysointia varten, vaan analysointi voidaan tehdä esimerkiksi tavallisella tekstinkäsittelyohjelmalla. Aineiston analysointi kvalitatiivisessa tutkimuksessa on aina tutkijan tehtävä, ei minkään ohjelman. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistosta voidaan tästä johtuen tehdä erilaisia tulkintoja, riippuen mistä näkökulmasta aineistoa käsitellään. (Kananen 2015, 166–170.)

Kyselyn toteutus Googlen Forms -palvelun avulla auttaa vastausten keräämisessä sekä vastaus määrien seuraamisessa. Palvelu kerää kunkin kysymyksen vastaukset selkeästi valmiiksi tekstimuotoon ja ne on helposti poimittavissa analysointia var-

ten kysymys kerrallaan. Google Forms -palvelun kautta saa näkyviin kunkin vastaajan omat vastaukset sekä kaikkien vastaajien vastaukset samalla kertaa. Tämä helpottaa kyselystä saatujen vastausten analysointia, koska vastaukset on valmiiksi yhdistetty eikä siihen tarvitse analysointivaiheessa käyttää aikaa. Avoimia vastauksia läpikäydessä voidaan myös havaita mikäli vastaukset eivät vastaa asetettuun kysymykseen ja ne voidaan heti sulkea pois. Vastausmääriä on helppo seurata palvelun kautta ja näin esimerkiksi muistutusviestin ajankohdan määrittelemisen vastaamisesta on helpompaa.

Monivalintakysymyksistä vastaukset poimitaan talteen ja tilastoidaan vastausten perusteella. Näistä voidaan tilastoinnin jälkeen havaita, ovatko vastaukset yhden suuntaiset vai onko niissä paljon hajontaa. Avointen kysymysten vastaukset käydään läpi kysymys kerrallaan, jolloin on helpompi havaita toistuuko jokin teema annetuissa vastauksissa. Avointen kysymysten avulla saadaan vastaajat miettimään omaa työhyvinvointiaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä syvällisemmin kuin monivalintakysymysten avulla. Monivalintakysymyksiin vastatessa vastaaja ei välttämättä jaksa miettiä asiaa kunnolla ja valitsee vaihtoehdoista vain jonkun päästäkseen jatkamaan kyselyyn vastaamista. Monivalintakysymysten ja avointen kysymysten läpikäynnin jälkeen saatuja tuloksia voidaan vertailla toisiinsa ja analysoida ovatko saadut vastaukset linjassa toisiinsa. Tutkimusten läpikäynnin ja analysoinnin jälkeen, kun tutkimustulokset on saatu tulkittua, voidaan lähteä tarkastelemaan myös tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kaikissa tehdyissä tutkimuksissa jollakin tavalla. Luotettavuuden arviointia voidaan mitata mittareilla reliabelius ja validius. Reliaabelina tutkimustuloksena voidaan pitää tutkimusta, josta kaksi arvioijaa saa samanlaisen tuloksen eli tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Validius kertoo mittaako mittari tai tutkimusmenetelmä sitä, mitä on tarkoitus mitata tai onko kuvaus ja liitetyt selitykset sekä tulkinnat keskenään yhteensopivia. Aina näin ei välttämättä ole, esimerkiksi kyselylomakkeen asiat vastaaja voi ymmärtää toisella tavalla kuin tutkija on tarkoittanut. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233.)

Tutkimuksen luotettavuutta pyritään lisäämään poistamalla virheet tarkastelemalla validiteettia ja reliabiliteettia. Virheiden esiintyminen voi johtua tutkijasta tai tutkittavasta aineistosta. Tutkimuksesta kannattaa pyrkiä poistamaan virheet jo heti tutkimuksen alkuvaiheessa, eikä vasta tutkimuksen loppuvaiheessa. Virheitä tutkimuksessa voivat olla tutkijan tekemät valinnat, osallistuminen itse toimintaan tai tulkintavirhe. (Kananen 2015, 337–344.)

4 TUTKIMUSTULOKSET

Tämän tutkimuksen kohteena olevan tiimin työtyytyväisyyden nykytila on voitu todentaa organisaation aiemmin kuluvana vuonna teettämän työtyytyväisyyskyselyn pohjalta sekä tiimissä tehtyjen havaintojen pohjalta. Koko organisaatiossa toteutetaan työtyytyväisyyskysely neljä kertaa vuoden aikana, josta poimitaan erikseen organisaation jokaisen tiimin vastaukset omiksi tutkimustuloksiksi.

4.1 Työhyvinvoinnin nykytila

Organisaatiossa aiemmin kuluvana vuonna tehdyn työtyytyväisyyskyselyn sekä tiimissä tehtyjen havaintojen pohjalta voidaan todeta tiimin työtyytyväisyyden olevan suhteellisen alhainen. Havaittavissa on ollut tyytymättömyyttä työtä, organisaatiota sekä luottamusta organisaatiota ja omaa työpaikkaa kohtaan. Finanssialalla käynnissä olevan suuren murroksen vuoksi luottamus omaa työpaikkaa ja organisaatiota kohtaan kärsii muutosten keskellä. Finanssialalla suuret muutokset johtuvat suurelta osin koko yhteiskuntaan vaikuttavasta digitalisaation lisääntymisestä asioiden hoitamisessa. Digitalisaation lisääntymisen myötä aiemmat työtehtävät muuttuvat tai häviävät kokonaan ja tilalle tulee uudenlaisia työtehtäviä. Muutos kuitenkin aiheuttaa työntekijöissä epävarmuutta, mikä varmasti heijastuu työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Myös puutteet tiedottamisessa ja vuorovaikutuksessa johtoportaan ja työntekijöiden välillä lisäävät tyytymättömyyttä työtä kohtaan.

Aiemmin tehdyn työtyytyväisyystutkimuksen jälkeen tyytymättömyyteen vaikuttavista tekijöistä on puhuttu tiimin kesken ilman tiiminvetäjää pyrkien löytämään syytä tyytymättömyyteen. Vaikuttavia tekijöitä pyrittiin kirjaamaan ylös ja esittämään etenkin eniten vaikuttavat asiat tiiminvetäjälle. Tiimissä ei ole aiemmin kehitetty vastaavaa menetelmää työtyytyväisyyden parantamiseen, eikä työtyytyväisyyteen ole aiemmin organisaatiossa juuri näkyvästi panostettu. Ainakaan työtyytyväisyyden parantamisen eteen käytettyjä keinoja ei ole aiemmin tuotu työntekijöiden tietoon. Tästä johtuen työntekijöillä ei ole suuri luottamus siihen, että asioihin halutaan oikeasti panostaa ja näin ollen parantaa työtyytyväisyyttä.

Kyselylomakkeen vastausajan päätyttyä linkki kyselylomakkeeseen suljettiin estäen uusien vastauksien saapuminen annetun vastausajan jälkeen. Kyselylomakkeella saatuja vastauksia ei käsitellä yksittäisinä vastauksina vaan ne käsitellään kokonaisuutena. Näin varmistetaan vastaajien yksityisyyden säilyminen. Vastauksia käsitellessä ei oteta huomioon myöskään eri paikkakunnilla työskentelevien vastauksia erikseen.

4.2 Työhyvinvointikyselyn tulokset

Linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen lähetettiin saatekirjeen kanssa sähköpostilla kohdeyrityksessä kaikille kymmenen hengen tiimin jäsenelle. Tiimin jäsenet saivat kutsun kyselyyn työsähköpostiinsa tarkoituksena, että he voivat vastata työhyvinvointia koskevaan kyselyyn työaikana. Tiiminvetäjän kanssa sovittiin, että hän varaa kullekin tiimin jäsenelle heidän kalentereistaan ajan kyselyyn vastaamista varten. Näin pyrittiin varmistamaan kyselylle mahdollisimman suuri vastausprosentti ja sen myötä luotettavampi tulos.

Vastauksia työhyvinvointikyselyyn tiimin jäseniltä tuli yhteensä kahdeksan, joten kyselyn vastausprosentiksi tuli 80. Työhyvinvointikyselyn korkean vastausprosentin perusteella tulosta voidaan pitää luotettavana. Kyselyn määräajan umpeuduttua tuli tietoon, etteivät tiimin jäsenet olleet pystyneet vastata kyselyyn organisaation tietokoneilta tietoturvaeston vuoksi. Myös tämän asian huomioiden vastausprosenttia voidaan pitää korkeana, sillä tiimin jäsenet olivat joutuneet käyttämään omaa vapaa-aikaansa kyselyyn vastaamiseen, toisin kuin oli alunperin tarkoitettu.

Kohdeyrityksen aiemmin teettämän oman työtyytyväisyyskyselyn jälkeen pyrittiin lisäämään keskustelua kuinka työtyytyväisyyttä tiimissä voitaisiin kehittää, koska työtyytyväisyys tiimissä oli koko organisaation työtyytyväisyyttä keskiarvoa huonompi. Tähän annettiin tiimin jäsenille iltapäivä aikaa miettiä keinoja sekä asioita jotka vaikuttavat tyytymättömyyteen. Esille nousseet asiat esiteltiin seuraavalla viikolla tiimin vetäjälle. Eniten esille nousseita asioita olivat huomioimisen puute sekä tiedottaminen tiimiä koskevissa asioissa tiimin jäsenille.

Esille nousseiden tekijöiden seuraaminen on tärkeää, kun halutaan saada tuloksia aikaan. Tästä johtuen haluttiin ensimmäisenä selvittää tiimin jäseniltä kokivatko he, että esille nousseisiin tekijöihin oli tullut muutosta aiemmin järjestetyn kyselyn sekä tiimin yhteisen iltapäivän jälkeen. Työhyvinvointikyselyn ensimmäinen kysymys koski tätä olivatko esille nousseet tekijät tiimin jäsenten mielestä muuttuneet aiemman työhyvinvointikyselyn jälkeen.

4.2.1 Työhyvinvoinnin kehittyminen

Suurin osa vastaajista koki, etteivät asiat olleet parantuneet aiemman kyselyn jälkeen. Kahdeksasta kyselyyn vastaajasta kuusi koki, etteivät asiat olleet parantuneet. Vastaavasti vastaajasta kaksi oli sitä mieltä, että asiat olivat parantuneet organisaation aiemmin teettämän työtyytyväisyyskyselyn jälkeen. Parannusta oli tapahtunut heidän mielestään lisäämällä yhteisiä palavereita niin oman tiimin kesken kuin myös muiden tiimien kesken. Vastauksissa nousivat esille myös yhteiset tiimipäivät tiimin kesken sekä onnistumisista palkitseminen. Näiden esille nousseiden kolmen asian koettiin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin.

Yhteinen tekeminen oman tiimin sekä muiden samalla paikkakunnalla työskentelevien tiimien kesken nousi esille myös tiimin aiemman iltapäivän keskustelun yhteydessä. Aiemmassa keskustelussa nousi esille myös palkitseminen ja sen reiluus verrattuna muihin tiimeihin. Palkitsemisen koettiin parantuneen edellisen työtyytyväisyyskyselyn sekä iltapäivän keskusteluhetken jälkeen. Pienempi osa vastaajista koki näiden asioiden jo parantaneen työhyvinvointia. Suurin osa kuitenkin koki, ettei näillä asioilla ollut heidän työhyvinvointiin merkittävää parannusta.

Vaikka kaksi vastaajista koki työhyvinvoinnin parantuneen verrattuna edelliseen työhyvinvointikyselyyn, silti 87,5 % vastaajista eli 7 tiimin jäsentä koki että työhyvinvointia oltiin haluttu parantaa ja siihen oli panostettu. Vain yksi vastaajista oli sitä mieltä, ettei työhyvinvoinnin parantamiseen oltu haluttu panostaa. Voidaan ajatella, että työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin on haluttu tiimissä selkeästi panostaa ja työhyvinvoinnin parantamista pidetään tärkeänä. Tiimin iltapäivän keskusteluhetken voidaan katsoa olleen tärkeä työhyvinvoinnin parantamisen

kannalta ja sieltä nousseen esille asioita, joilla tiimin jäsenten työhyvinvointia voidaan selkeästi parantaa. Aiemmin vastaavia keskustelu- ja pohdintahetkiä ei ole järjestetty, eikä näin ollen tiimin työhyvinvoinnin tila ole aiemmin parantunut kuten keskusteluhetken jälkeen.

Tiimin jäsenet kokivat avoimien kommenttien perusteella hyvin vahvasti, että työhyvinvointiin oltiin haluttu panostaa nimenomaan yhteisellä tekemisellä ja tapahtumilla. Myös työaikana järjestetty yhteinen tekeminen koettiin tiimin jäsenten keskuudessa tärkeäksi. Näitä asioita oli aiemman iltapäivän keskusteluhetken jälkeen toivottu paljon. Tiimin jäsenten toiveet oli otettu hyvin huomioon ja toiveet näistä oli selkeästi haluttu ottaa heti käytäntöön sekä panostaa niihin.

Avoimissa kommentteissa tuli esille myös iltapäivän keskusteluhetken tärkeys tiimin jäsenille. Samoin tiimin yhteisen tekemisen tärkeys tulee esille kyselyn avoimissa kommentteissa.

"Annettiin tiimin yhteistä aikaa pohtia millä työtyytyväisyyttä voisi parantaa. Nyt tuleva tiimireissu kohottaa varmasti yhteishenkeä entisestään."

Tiimin jäsenillä on jo aiemmin ollut hyvä yhteishenki ja siitä on ollut useamman kerran tiimissä puhetta. Useammat tiimin jäsenet ovat nostaneet nimenomaan tiimin yhteishengen tärkeäksi voimavaraksi työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille.

4.2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Kyselylomakkeella pyydettiin tiimin jäseniä kommentoimaan avoimesti, mitkä tekijät vaikuttavat eniten heidän työhyvinvointiin niin negatiivisessa kuin positiivisessa mielessä. Näillä kahdella erillisellä kysymyksellä toivottiin nousevan esille mahdollisesti sellaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita ei monivalintakysymysten perusteella tule ilmi. Avointen kysymysten tarkoitus oli myös herättellä vastaajia miettimään, mitkä asiat oikeasti vaikuttavat eniten heidän omaan työhyvinvointiin. Avoimet kysymykset herättävät miettimään aihetta enemmän kuin monivalintakysymykset, joihin helposti tulee valittua vain jokin vaihtoehtoista.

Työhyvinvointikyselyssä tiimin jäsenet saivat valita kyllä tai ei -väittämistä, vaikuttaako heidän omaan työhyvinvointiinsa organisaation ja lähiesimiehen kiinnostus heidän työhyvinvoinnista. Kahdeksasta vastaajasta kuusi oli sitä mieltä, että organisaation kiinnostus työntekijän työhyvinvoinnista vaikuttaa heidän omaan työhyvinvointiin. Esimiehen kiinnostuksen työntekijän työhyvinvoinnista katsoi vaikuttavan työhyvinvointiin kaikki kahdeksan vastaajaa. Esimiehen kiinnostus työhyvinvoinnista koettiin tärkeämmäksi kuin isomman organisaation kiinnostus työntekijöiden työhyvinvoinnista. Isossa organisaatiossa organisaatio itsessään jää helpommin etäiseksi kuin lähiesimies. Tästä johtuen varmasti organisaation kiinnostusta enemmän koettiin olevan merkitystä lähiesimiehen kiinnostuksella työhyvinvoinnista.

Kaikki kahdeksan vastannutta tiimin jäsentä kokivat tiimihengen olevan tärkeä tekijä oman työhyvinvoinnin kannalta. Vaikutusmahdollisuus omaan työhön sekä avoin viestintä tiimissä koettiin kaikkien vastaajien kesken tärkeiksi tekijöiksi. Kaikki vastaajat olivat edellä mainituista tekijöistä työhyvinvoinnin kannalta hyvin yksimielisiä.

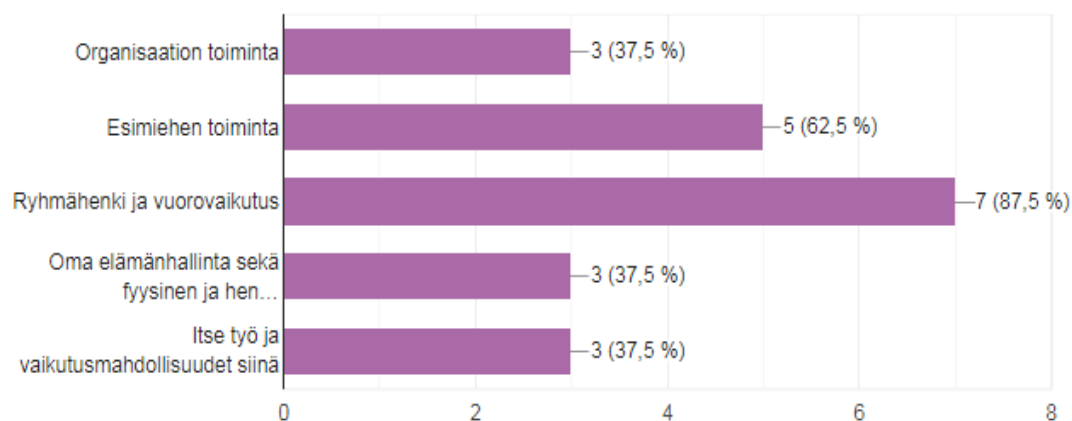
Avoimissa kysymyksissä työhyvinvointia edistävien tekijöiden kanssa tiimin jäsenet olivat aika yksimielisiä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat eniten heidän työhyvinvointiinsa. Kahdeksasta vastaajasta kuusi oli sitä mieltä, että työhyvinvointia edistävä tekijä on työyhteisön hyvä ilmapiiri ja mukavat työkaverit. Tästä vastausmäärästä voidaan päätellä, että hyvä yhteishenki sekä tiimin kanssa yhdessä tekeminen on todella tärkeä tiimin jäsenille. Tiimin jäsenet ovat aiemmin kertoneet heillä olevan hyvä yhteishenki ja vastausten perusteella pystyy huomaamaan kuinka tärkeä tekijä hyvä yhteishenki tiimin jäsenille on.

Muita työhyvinvointia edistäviä tekijöitä vastauksissa kerrottiin olevan esimiehen arvostus ja oikeudenmukaisuus, loma-ajat, työn mielekkyys, selkeät toimintatavat sekä työn hallinnan tunne. Työn hallinnan tunne muodostuu siitä, ettei ole liian kiire ja työtehtävät sekä toimintatavat ovat selkeästi tiedossa. Näistä tekijöistä muodostuu myös tunne työn mielekkyydestä. Työ ei tunnu mielekkäältä mikäli työtehtävät sekä toimintatavat ovat epäselvät ja työtehtävien toteuttamista joutuu

liiaksi miettimään. Mikäli toimintatavat muuttuvat jonkin työtehtävän osalta, täytyy muutos käydä kaikkien tiimin jäsenten kanssa selkeästi läpi, mikä muuttuu ja kuinka jatkossa toimitaan asian kanssa. Tällöin kaikilla tiimin jäsenillä on sama tieto työtehtävän hoitamisesta, eikä asiasta tule tiimin jäsenten kesken turhaa hämmennystä.

Esimiehen rooli työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä tulee esille myös työhyvinvointia edistäviä tekijöitä kysyessä. Koettiin tärkeänä esimiehen tuki sekä halu puuttua työyhteisön epäkohtiin. Myös kuulluksi tuleminen koettiin tärkeänä tekijänä esimies-alaisuudessa. On tärkeää pystyä puhumaan esimiehelle mieltä painavista asioista liittyen työympäristöön tai toimintatapoihin. On myös tärkeää, että esimies on aidosti kiinnostunut asioista ja hän haluaa kuunnella alaisiaan sekä ottaa mahdolliset kehitysideat vastaan. Esimiehellä tulee olla halua kehittää työympäristöä parempaan suuntaan.

Monivalintakysymyksissä pyydettiin tiimin jäseniä valitsemaan kahdesta kolmeen valmiiksi annetuista vaihtoehtoista, jotka heidän mielestään vaikuttavat eniten omaan työhyvinvointiin. Samat tekijät nousivat monivalintakysymyksen perusteella tärkeimmiksi työhyvinvoinnin kannalta. Selkeästi tärkeimpänä tekijänä ryhmähenki ja vuorovaikutus sekä esimiehen toiminta. Kahdeksasta vastaajasta seitsemän eli 87,5 % vastaajista oli valinnut vaihtoehdon ryhmähenki ja vuorovaikutus. Toiseksi eniten oli valittu kohta esimiehen toiminta, joka tuli esille myös avoimissa vastauksissa. Esimiehen toimintaa piti oman työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä 62,5 % vastaajista eli viisi tiimin jäsentä kahdeksasta. Muut monivalintakysymyksen kohdat; organisaation toiminta, itse työ ja vaikutusmahdollisuudet siinä kuin myös oma elämänhallinta sekä fyysinen ja henkinen kunto keräsivät jokainen kolme vastaajaa. Valmiiden vaihtoehtojen lisäksi avoimessa kohdassa mainittiin hyvä terveys ja kunnossa olevat työpaikan ulkoiset olosuhteet.



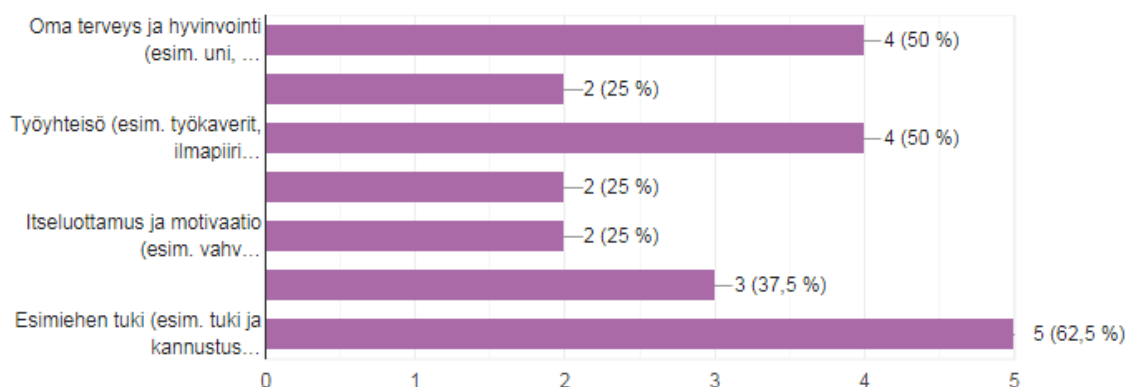
Kuvio 4. Työhyvinvointiin eniten vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kysyttiin sähköisellä lomakkeella myös hieman eri termein ja jaoteltuna useampaan eri ryhmään kuin yllä olevat vaihtoehdot. Tämän monivalintakysymyksen vaihtoehdot oli laadittu Mankan ja Mankan (2016) työhyvinvoinnin tikkataulun pohjalta. Vaihtoehdoiksi oli poimittu tikkataulun eri osa-alueet muutaman esimerkin kanssa:

- oma terveys ja hyvinvointi (esim. uni, kunnosta huolehtiminen, terveys)
- työn hallinnan tunne (esim. vapaus, odotukset, pärjäämisen tunne, tuki)
- työyhteisö (esim. työkaverit, ilmapiiri työpaikalla, työkaverin auttaminen)
- osaaminen (esim. riittävä osaaminen, uudet tehtävät)
- itseluottamus ja motivaatio (esim. vahvuuksien tunnistaminen, oman mielipiteen ilmaisu)
- elämän tasapaino (esim. työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen, irrottautuminen työstä vapaa-ajalla)
- esimiehen tuki (esim. tuki ja kannustus, lähestyttävyyys, tavoitettavuus, oikeudenmukaisuus).

Vaihtoehdoista tiimin jäsenille annettiin vastattavaksi enintään kolme tekijää, jotka näistä yllä luetelluista tekijöistä vaikuttavat eniten omaan työhyvinvointiin.

Vastauksista voidaan havaita, että samat tekijät toistuvat tiimin jäsenillä kysymyksen muotoilusta riippumatta. Tässäkin monivalintakysymyksessä samat teemat toistuivat kuin muissakin kysymyksissä. Tiimin kahdeksasta vastanneesta jäsenestä viisi vastasi "esimiehen tuki". Seuraavaksi eniten saivat ääniä työyhteisö sekä oma terveys ja hyvinvointi, jotka molemmat saivat neljä ääntä. Kolme vastaajaa koki tärkeäksi työelämän ja vapaa-ajan tasapainon. Työn hallinnan tunnetta, osaamista sekä itseluottamusta ja motivaatiotakin pidettiin tärkeinä, mutta ei niin tärkeinä kuin aiemmin mainittuja enemmän ääniä saaneita tekijöitä. Nämä kolme vaihtoehtoa kukin keräsivät tiimin jäseniltä vain kaksi ääntä.

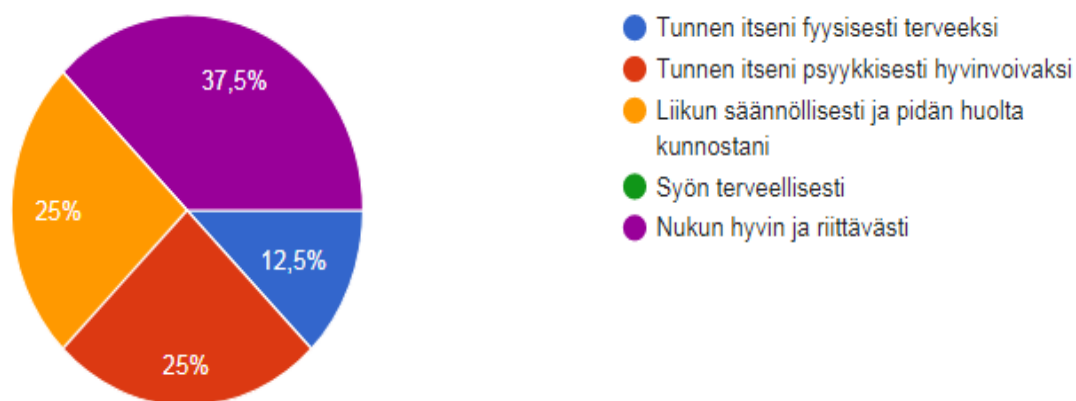


Kuvio 5. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Muissa monivalinta- ja avoimissa kysymyksissä selkeästi suosituin työhyvinvoinnin tekijä on ollut hyvä ilmapiiri ja yhteishenki työympäristössä. Toiseksi tärkein tekijä on ollut esimiehen toimintaan liittyvät asiat. Tässä yllä kuvatussa kysymyksessä yllättäen esimiehen tuki kuitenkin sai eniten kannatusta, kun valittiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

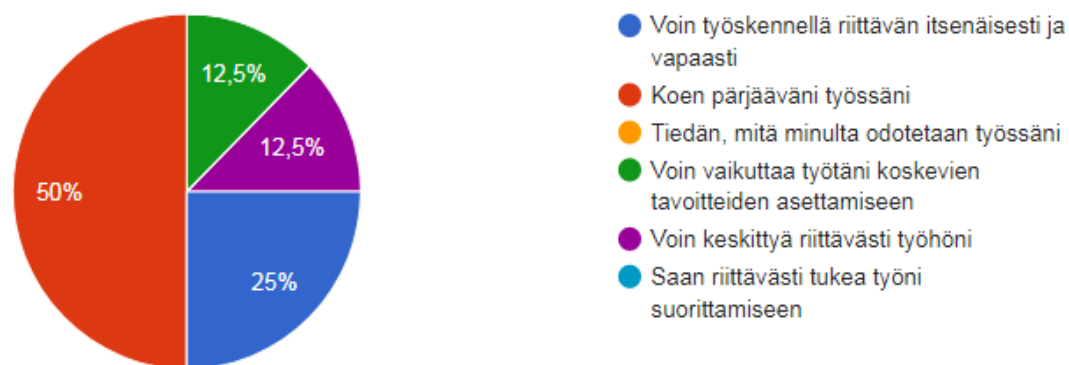
Edellä kuvatuista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä haluttiin vielä jokaisesta vaihtoehdosta tietää tarkemmin, mikä tekijä kyseisessä vaihtoehdossa oli tiimin jäsenille tärkein työhyvinvoinnin tekijä. Näin voitiin saada vielä lisää tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tiimin jäsenet pystyivät valitsemaan jokaisesta tekijästä ainoastaan yhden, jonka he kokivat itselleen tärkeimmäksi työhyvinvoinnin kannalta.

Työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ensimmäisenä kyselylomakkeella oli valittavana tärkein tekijä kategoriasta oma terveys ja hyvinvointi. Tiimin jäsenistä kolme piti tärkeimpänä riittäviä ja hyviä yöunia. Psykykkistä hyvinvointia sekä säännöllistä liikkumista ja omasta kunnosta huolehtimista piti tärkeimpänä kaksi tiimin jäsentä kumpaakin vaihtoehtoa kohden. Yksi tiimin jäsenistä koki tärkeimmäksi fyysisen terveyden. Terveellisesti syömistä ei pidetty niin tärkeänä kuin muita tekijöitä, sillä se ei saanut yhtään ääntä.



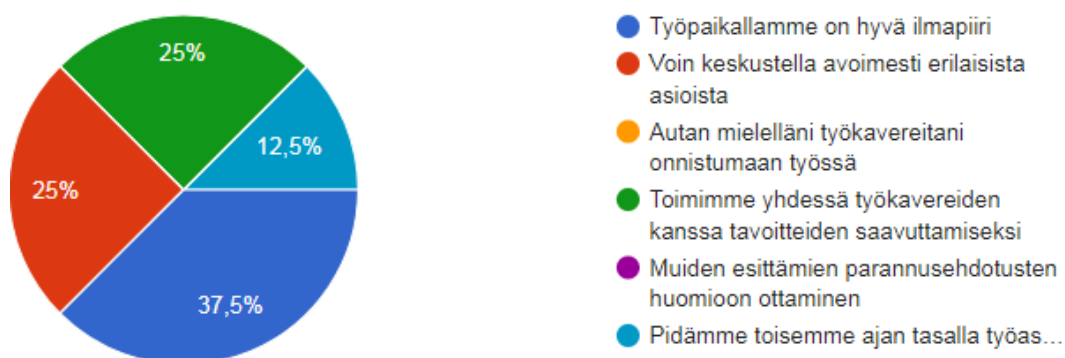
Kuvio 6. Työhyvinvoinnin tekijät - oma terveys ja hyvinvointi

Työhyvinvoinnin tekijöistä työn hallinta jakoi tiimin jäsenet myös hieman eri näkökulmiin siitä, minkä he kokivat tärkeimmäksi tekijäksi työn hallinnan kannalta. Tiimin kahdeksasta vastanneesta jäsenestä puolet piti tärkeimpänä, että he voivat kokea pärjäävänsä työssä. Työssä pärjäämisen tunne ei välttämättä toteudu, jos työ muuttuu jatkuvasti eikä muutoksissa saada tarpeeksi tukea. Kahdelle tärkeintä oli, että pystyvät työskentelemään riittävän itsenäisesti ja vapaasti. Yhdelle tärkeintä oli vaikutusmahdollisuus työn tavoitteiden asettamiseen ja yhdelle riittävä keskittyminen työntekoon. Kovinkaan tärkeinä tiimin jäsenet eivät pitäneet riittävää tuen saamista työn suorittamiseen tai tunnetta siitä, että tietää mitä työntekijältä odotetaan. Nämä tekijät eivät saaneet tiimin jäseniltä ollenkaan vastauksia, vaan muut asiat koettiin tärkeämpinä.



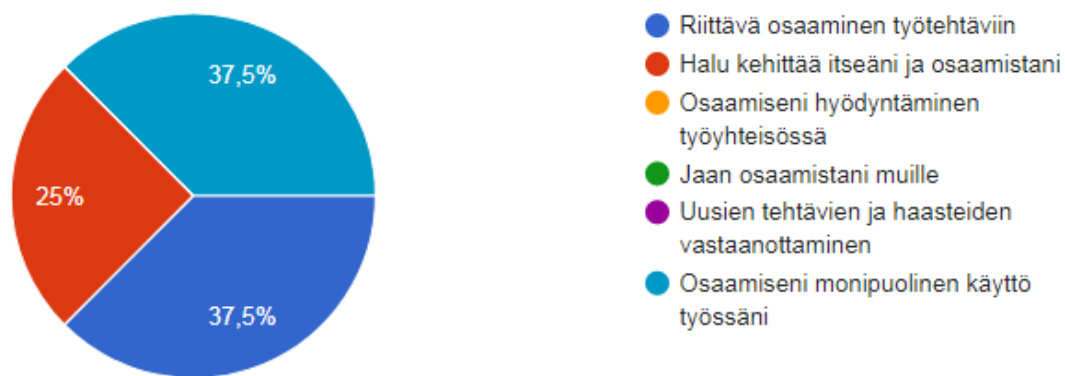
Kuvio 7. Työhyvinvoinnin tekijät - työn hallinta

Työyhteisö -kategoriasta eniten vastauksia, kolmella vastauksella sai työyhteisön hyvä ilmapiiri. Tämä tekijä on hyvin linjassa kyselyn muiden vastausten kanssa. Muista kyselyn vastauksissa on käynyt useampaan otteeseen jo aiemmin selville, että hyvä ilmapiiri on tärkeä tekijä tiimin työhyvinvoinnin kannalta. Toiseksi ja kolmanneksi tärkeimmät tekijät työyhteisö -kategoriassa olivat avoin keskustelu erilaisista asioista sekä yhdessä toimiminen tavoitteiden saavuttamisen eteen. Nämä työhyvinvoinnin tekijät olivat molemmat saaneet kaksi ääntä tiimin jäseniltä. Yksi tiimin jäsenistä koki työyhteisön tärkeimmäksi tekijäksi, että työkaverit pitävät toinen toisensa työasioista ajan tasalla. Parannusehdotusten huomioon ottamista tai työkaverin auttamista hänen työssään ei koettu niin tärkeäksi kuin muita tekijöitä, sillä ne eivät saaneet yhtään vastausta tärkeimpänä tekijänä työhyvinvoinnin kannalta.



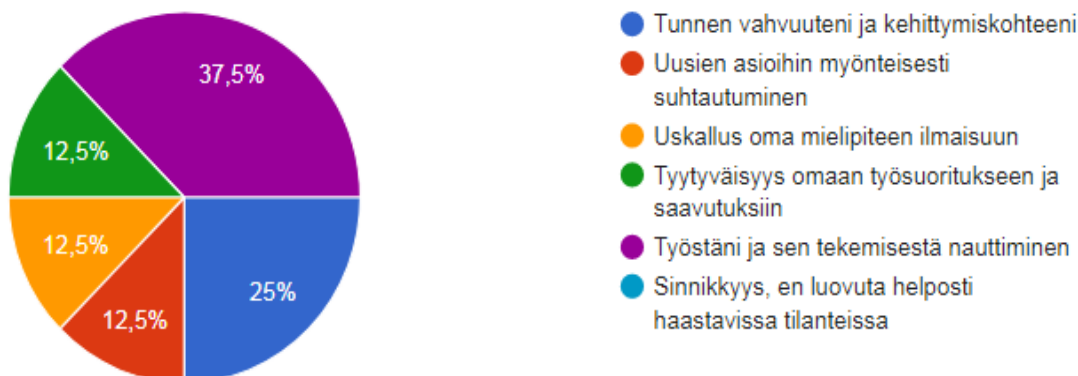
Kuvio 8. Työhyvinvoinnin tekijät - työyhteisö

Osaamiseen liittyvistä tekijöistä tiimin jäsenet olivat suhteellisen yksimielisiä, sillä puolet monivalintakysymyksen vaihtoehdoista sai vastauksia ja puolet vaihtoehdoista jäi valitsematta. Vaihtoehdoista vähemmän tärkeinä koettiin osaamisen hyödyntäminen työyhteisössä, osaamisen jakaminen muille sekä uusien tehtävien ja haasteiden vastaanottaminen. Näitä kolmea vaihtoehtoa ei valinnut kukaan tiimin jäsenistä. Vastaavasti kolme tiimin jäsentä piti tärkeimpänä riittävää osaamista työtehtävien hoitamiseen kuin myös osaamisen monipuolista käyttöä työtehtävissä. Kaksi tiimin jäsentä koki tärkeimmäksi halun kehittää itseään ja osaamistaan.



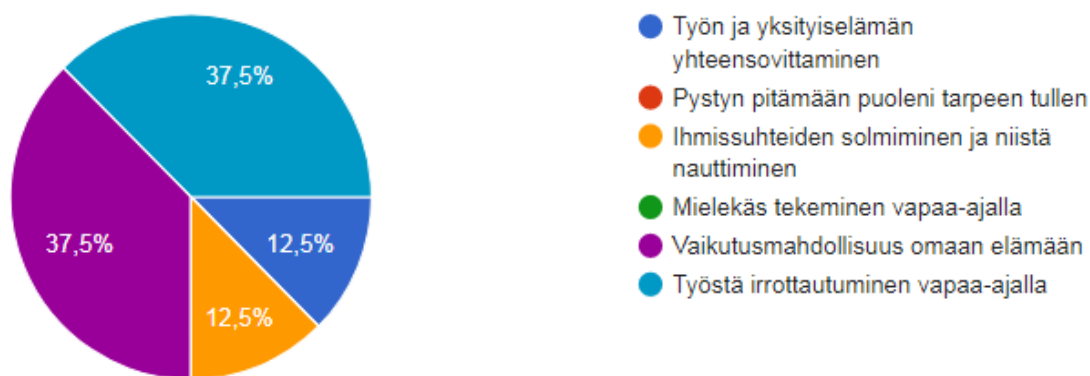
Kuvio 9. Työhyvinvoinnin tekijät - osaaminen

Työhyvinvointikyselyssä olleista työhyvinvoinnin tikkataulun osa-alueista itsetuottamus ja motivaatio jakoi tiimin jäseniä eniten siinä, minkä he kokivat itselleen tärkeimmäksi työhyvinvoinnin tekijäksi. Kuudesta eri vaihtoehdosta viisi tuli valituksi ja vain yksi vaihtoehto, sinnikkyys jäi valitsematta. Vaihtoehdoista yhden tiimin jäsenen äänen keräsi kolme eri vaihtoehtoa. Yhden äänen keräsi tyytyväisyys omaan työsuoritukseen ja saavutuksiin, uskallus oman mielipiteen ilmaisuun sekä myönteinen suhtautuminen uusiin asioihin. Kaksi tiimin jäsentä piti tärkeimpänä tuntea omat vahvuudet ja kehittymiskohteet. Eniten kannatusta vaihtoehdoista sai työstä ja sen tekemisestä nauttiminen, joka keräsi kolmen tiimin jäsenen kannatuksen tärkeimpänä tekijänä työhyvinvoinnin kannalta.



Kuvio 10. Työhyvinvoinnin tekijät - itseluottamus ja motivaatio

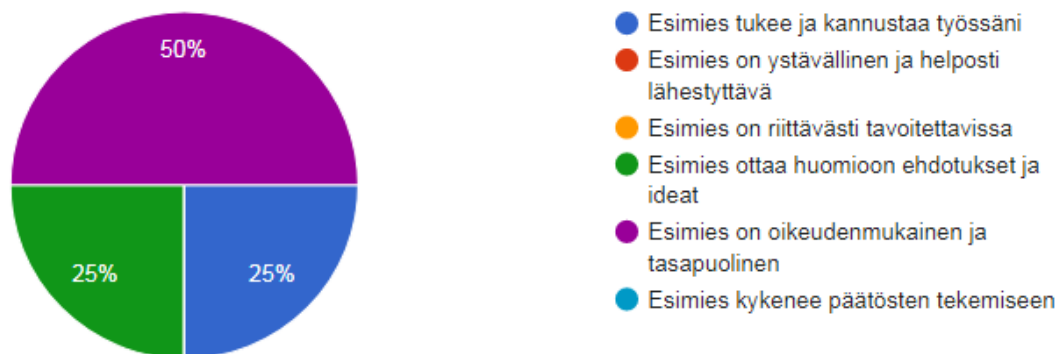
Osa-alueista "elämän tasapaino" tiimin jäsenet vastasivat kahteen eri vaihtoehtoon enemmän kuin muihin vaihtoehtoihin. Kaksi vaihtoehtoa sai kumpikin kolme ääntä, vaikutusmahdollisuus omaan elämään sekä irrottautuminen työstä vapaa-ajalla. Vaihtoehtoista yhden äänen sai ihmissuhteiden solmiminen ja niistä nauttiminen sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Omien puolien pitäminen tarpeen tullen sekä mielekäs tekeminen vapaa-ajalla eivät keränneet tiimin jäseniltä yhtään ääntä.



Kuvio 11. Työhyvinvoinnin tekijät - elämän tasapaino

Tiimin jäsenet olivat osa-alueista esimiehen tuki, kaikista eniten samaa mieltä siinä, minkä he kokivat tärkeimmäksi tekijäksi. Kyselyyn vastanneista tiimin jäsenistä 50 % eli neljä piti kaikista tärkeimpänä, että esimies on oikeudenmukainen ja tasapuolinen työntekijöitä kohtaan. Kaksi tiimin jäsentä valitsi tärkeimmäksi tekijäksi esimiehen toiminnassa, että hän ottaa huomioon ehdotukset ja ideat. Sekä kaksi tiimin jäsentä piti tärkeimpänä tekijänä esimiehen tukea ja kannustusta työn-

tekijän työtä kohtaan. Esimiehen ystävällisyyttä ja helposti lähestyttävyyttä, kykyä tehdä päätöksiä tai riittävää tavoitettavuutta ei pidetty niinkään tärkeinä tekijöinä, sillä ne eivät keränneet tiimin jäseniltä yhtään ääntä.



Kuvio 12. Työhyvinvoinnin tekijät - esimiehen tuki

Lopuksi kyselylomakkeella pyydettiin avoimella kysymyksellä tiimin jäseniä kommentoimaan, jos heillä oli kyselyn aikana noussut mieleen joitakin muita tekijöitä työhyvinvointiin liittyen. Tähän kysymykseen tiimin jäsenet eivät kuitenkaan olleet löytäneet muita tekijöitä kuin kyselyssä aiemmin mainitut. Tiimin jäsenet eivät olleet tähän kysymykseen löytäneet enää mitään kommentoitavaa työhyvinvointiin liittyen.

4.2.3 Työhyvinvointia alentavat tekijät

Tiimin jäseniä pyydettiin kertomaan, mitkä tekijät vaikuttavat alentavasti heidän omaan työhyvinvointiin. Hajontaa vastauksissa oli enemmän kuin työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavien tekijöiden vastauksissa. Negatiivisia työhyvinvointiin alentavasti vaikuttavia asioita olivat henkilöstön vähyys ja siitä johtuva kiire työssä, huono ilmapiiri, riittämätön koulutus työtehtävien hoitamiseen sekä viestinnän riittämättömyys. Työhyvinvointia alentavissa asioissa tiimin jäsenten välillä oli enemmän hajontaa kuin työhyvinvointia edistävissä asioissa. Vastauksissa toistui kuitenkin selkeät teemat, joiden koettiin alentavan työhyvinvointia. Useimmissa vastauksissa nousi esille negatiivisena henkilökunnan vähyys työtehtävien hoitamista varten sekä henkilökunnan puutteesta johtuva kiire työssä. Hen-

kilökunnan puutteen vuoksi asiakkailta tulee myös herkemmin negatiivista palautetta, mikä vaikuttaa negatiivisesti asiakaspalvelijan työhyvinvointiin.

Digitalisaation myötä pankkiala on murroksessa ja tiimin tehtävät ovat muuttuneet viime vuosina. Tiimin jäsenten on täytynyt opetella nopealla aikataululla paljon uusia toimintatapoja. Kyselyn vastauksien perusteella juuri puutteellinen perehdytys uusiin toimintatapoihin alentaa työhyvinvointia. Pahimmassa tapauksessa juuri opeteltu asia on saattanut muuttua pian toimintatavaltaan toisenlaiseksi. Vastauksien perusteella uusia toimintatapoja ei itsessään pidetty huonona eikä niitä vastusteta, mutta uusiin toimintatapoihin saadun perehdytyksen koettiin olevan puutteellista. Uusien toimintatapojen toimintaohjeet koettiin välillä epäselviksi. Toimintaohjeet jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä voi olla haasteellista pitää ajan tasalla. Tästä johtuen koettiin, ettei nykyisiä työtehtäviä ei osattu hoitaa kunnolla.

Työntekijälle osaamattomuuden tunne sekä jatkuva muutos voi olla usein hyvin stressaava. Myös pelko työpaikan menettämisestä voi usein käydä mielessä jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä eikä työntekijä silloin välttämättä työpäivän jälkeen palaudu työpäivästä tarpeeksi. Varsinkin pidemmällä aikavälillä jatkuva stressi voi olla hyvin puuduttavaa ja alentaa huomattavasti työhyvinvointia. Stressi voi aiheuttaa myös tiimin jäsenten kesken huonoa ilmapiiriä, koska stressaantuneena ihmisen on helposti kireämpi eikä välttämättä jaksa olla toisia kohtaan ystävällinen. Pitkään jatkunut stressitila voi aiheuttaa sairauspoissaoloja ja sitä kautta aiheuttaa organisaatiolle taloudellista tappiota.

Työhyvinvointia alentava tekijä kyselyn vastausten perusteella on myös kunnollisen vuorovaikutuksen puute esimiesten ja alaisten välillä sekä ylipäätään tiedonkulun puutteen koettiin laskevan työhyvinvointia. Työhyvinvointia alentavina tekijöinä koettiin, ettei asioista joko tiedotettu kunnolla, asioita ei perusteltu kunnolla tai tiimiä koskevista asioista kuultiin toisilta tiimeiltä. Yleisesti siis viestintä ja vuorovaikutus koettiin tärkeiksi tekijöiksi työhyvinvoinnin kannalta, niiden puuttuminen tai puutteellisuus koettiin alentavana tekijänä.

4.2.4 Työhyvinvoinnin parantaminen

Usein työhyvinvoinnin parantaminen ei vaadi isoja investointeja tai isoja tekoja. Pienilläkin parannuksilla voidaan saada aikaa suurta parannusta työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Kyselylomakkeella pyydettiin tiimin jäseniä avoimesti kertomaan omia kehitysideoita sekä parannusehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseen. Vastauksissa esille tulleet tekijät eivät ole isoja eivätkä kaikki tekijät vaadi isoja investointeja.

Vastauksissa eniten toivottu parannuskohde liittyy viestintään ja vuorovaikutukseen. Tiimin jäsenet toivoivat esimiehen ja muun johdon taholta avoimempaa tiedonkulkua ja viestintää sekä henkilökunnan aitoa kuuntelemista. Ennen kaikkea avoimempaa viestintää toivottiin omaa tiimiä koskevissa asioissa, mutta myös samalla paikkakunnalla tapahtuvan toimipaikan asioiden suhteen, vaikka asia ei suoraan omaa tiimiä koskettaisi.

"Viestintää johdon ja alaisten välillä voisi tehostaa. Eli kunnollista keskustelua, jossa molemmat osapuolet kuuntelevat toisiaan ja jossa esitetyt asiat perustellaan kunnolla."

Avoimempi tiedonkulku etenkin muutostilanteissa, jossa tiimin jäsenet ovat pitkään jo olleet digitalisaation murroksen vuoksi, lisäisi varmuutta omaa työtä ja sen säilymistä kohtaan. Tiimin jäsenien vastauksista tuli ilmi heidän kokevan, ettei heitä kuunnella aidosti muuttuvassa työympäristössä.

Tiimin huomioimista toivottiin myös tiimin antamissa vastauksissa. Huomioimisen ei tarvitse olla iso, mutta tiimi tulisi huomioida onnistumisista. Myös muilla paikkakunnilla olevat tiimin jäsenet tulisi muistaa huomioida. Heidät unohdetaan helposti huomioimisista, koska he työskentelevät eri paikkakunnalla eivätkä ole päivittäin muiden tiimiläisten kanssa tekemisissä. Esimies sekä muu johto unohtaa helposti huomioida heidän tekemisensä, jos kaikki sujuu hyvin eikä eri paikkakuntien toimipisteestä kuulu mitään.

Tiimin jäsenten kesken vallitsee hyvä yhteishenki ja ilmapiiri. Sen ylläpitämiseksi toivottiin jatkossa säännöllisiä tiimipäiviä, että aikaa voitaisiin viettää yhdessä ja

vahvistaa yhteishenkeä entisestään. Tiimipäiviä toivottiin vuoden aikana järjestettävän neljästä viiteen päivää. Toisilla paikkakunnilla työskentelevät tiimin jäsenet varsinkin jäävät helposti huomiotta, eivätkä pääse osallistumaan muiden kanssa yhdessä tekemiseen työpäivien aikana ollessaan eri toimipisteissä yksin. Eri paikkakuntien toimipisteissä työskentelevät jäävät todella helposti myös ilman muun tiimin tukea. Tästä voi tulla työntekijälle tunne, ettei hän kuulu tiimiin ja tämä voi heijastua työntekijän työhyvinvointiin.

Suurten ja jatkuvien muutosten vallitessa tällä hetkellä tiimin työssä, toivottiin myös enemmän tukea uusien asioiden oppimiseen ja sitä kautta varmuuden lisäämiseen uusia asioita kohtaan. Tiimin jäsenet toivoivat kokeiltavan esimerkiksi parityöskentelyä uusien asioiden oppimisessa. Asiakkaita aiemmin pelkästään kasvokkain kohdanneet tiimin jäsenet toivoivat tukea erityisesti niihin tilanteisiin, joissa heidän tulee kohdata asiakas puhelimitse. Kehitysideana tähän mainittiin parityöskentely, toinen palvelisi asiakkaan puhelimitse ja toinen auttaisi löytämään oikean toimintaohjeen siihen, kuinka asia puhelimesta voidaan hoitaa tai voidaanko asiaa ylipäätään hoitaa puhelimitse.

Parannusehdotuksissa toivottiin lisää työntekijöitä helpottamaan kiirettä ja sitä kautta parantamaan työhyvinvointia. Etenkin loma-ajat voivat olla todella kiireisiä yhden tiimin jäsenen ollessa lomalla tai sairauslomalla. Tällainen tilanne voi kestää muutamasta päivästä jopa useaan viikkoon. Pahimmassa tapauksessa tiimin jäsenistä on kerrallaan useampi pois, mikä lisää työtaakkaa muille tiimin jäsenille. Todella kiireiset ajanjaksot koetaan usein hyvin stressaavina, mistä on vaarana pitkittynyt stressi tai pahimmassa tapauksessa työuupumus. Työuupumuksesta voi seurata pitkäänkin sairausloma, jos tilanne on päässyt kehittymään pahaksi. Sairauslomat tuovat organisaatiolla taloudellista tappiota ja niitä tulisi pystyä kaikin mahdollisin keinoin välttämään. Työhyvinvoinnin lisääminen eri tavoin on tähän kaikista paras keino.

4.3 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää finanssialalla toimivan organisaation tietyn tiimin työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja mitkä tekijöistä vaikuttavat

eniten. Tämän lisäksi oli tarkoitus selvittää miten aiemmin tiimissä heikoksi mitattua työhyvinvointia voidaan lähteä parantamaan. Tutkimus rajattiin koskemaan pelkästään tiimin jäseniä ja tutkimuksesta suljettiin pois tiimin vetäjä.

Tämän hetken työtyytyväisyyden tila on saatu todennettua organisaation tekemällä työtyytyväisyyskyselyllä. Kyselyn tulosten valmistuttua voitiin havaita, etteivät tiimin jäsenet ole tyytyväisiä tämän hetken tilanteeseen työyhteisössä. Tiimin jäsenille on organisaation työtyytyväisyystulosten selvittyä annettu yksi iltapäivä aikaa miettiä, miten heidän työtyytyväisyyttään voitaisiin edistää. Iltapäivän mietinnän jälkeen tiimin miettimät ja kirjaamat asiat on esitetty tiimin vetäjälle.

Työhyvinvointi vaikuttaa moneen eri asiaan, kuten organisaation kilpailukykyyn, asiakastyytyväisyyteen ja sairauspoissaoloihin. Jos organisaation investoinnit työhyvinvointiin onnistuvat hyvin, voivat ne parhaimmillaan maksaa investoinnin moninkertaisesti takaisin. (Työterveyslaitos.) Organisaatiossa ollaan kiinnostuneita parantamaan työntekijöiden työhyvinvointia, mutta ennen kuin asioita voidaan muuttaa on ensin selvitettävä mitkä tekijät vaikuttavat tiimin työhyvinvointiin ja millä tekijöillä on suurin vaikutus. Työhyvinvointia lähdetään tulosten selvittyä kehittämään niistä tekijöistä, joilla on tiimin jäsenten työhyvinvoinnin kannalta eniten merkitystä. Täytyy kuitenkin muistaa, että jokaisella työntekijällä on aina vastuu omasta työhyvinvoinnista (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010).

Tutkimuksessa selvisi, että tiimin jäsenille selkeästi tärkein tekijä työhyvinvoinnin kannalta on tiimin yhteishenki ja mukavat työkaverit sekä yhdessä tekeminen tiimin kanssa. Muita työhyvinvointia edistäviä tekijöitä tiimin mukaan on esimieheltä saatu arvostus ja tuki, ylipäättään esimiehen kiinnostus tiimin jäsenistä. Näiden lisäksi myös selkeät toimintatavat töiden ja työtehtävien kanssa auttavat kokemaan parempaa työhyvinvointia.

Eniten tiimin jäsenten työhyvinvointia alentavat henkilökunnan vähyys, joka aiheuttaa työpäiviin välillä kovankin kiireen. Tämän lisäksi myös koulutuksen puute uusien ja muuttuvien asioiden kanssa sekä viestinnän ja vuorovaikutuksen puutteellisuus koettiin tiimissä työhyvinvointia alentavana tekijänä. Etenkin digitalisaation lisääntyessä koko ajan, finanssialalla muutokset ovat jatkuvia ja työtehtä-

vät ja toimintatavat muuttuvat. Muutosten keskellä on tärkeä muistaa työntekijät sekä viestintä muutostilanteissa. Työntekijät tulisi muistaa ottaa mukaan muutosprosessiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, että heillä on aikaa sisäistää muutos ja sitoutua siihen. (Manka ym. 2010.)

Tutkimuksessa selvitettiin työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden lisäksi keinoja, joilla tiimin jäsenet parantaisivat työhyvinvointia. Eniten esille noussut asia oli viestinnän ja vuorovaikutuksen parantaminen tiimin jäsenten sekä johdon välillä. Tiimin jäsenet toivoivat avoimempaa viestintää johdon suunnalta sekä aitoa vuorovaikutusta ja kuuntelemista. Tällä hetkellä tiimin jäsenillä oli tunne, ettei johto kuuntele heitä aidosti, etenkin muutostilanteissa. Johdolta toivottiin avoimemman vuorovaikutuksen lisäksi myös asioiden parempaa perustelua tiimin jäsenille.

Tiimin jäseniä on useammalla paikkakunnalla ja muilla paikkakunnilla työskentelevät tiimin jäsenet ovat yksin ja jäävät todella helposti ilman työyhteisön tukea. He kokevat helposti olevansa yksin, tukea työhön ei ole saatavilla samalla tavalla kuin isommalla paikkakunnalla, jossa tiimin jäseniä on useampia. Muilla paikkakunnilla työskentelevät jäävät myös helposti ilman tiimin yhteisiä asioita ja tietoa muutoksista. Tiimin jäsenet toivoivat jatkossa järjestettävän erillisiä tiimipäiviä, esimerkiksi neljä kertaa vuodessa.

Organisaatiossa tehdään neljä kertaa vuodessa työtyytyväisyyskysely, joten niiden perusteella voidaan jatkossa seurata työhyvinvoinnin kehittymistä tiimissä. Mikäli muutosta ei ole tapahtunut parempaan suuntaan, tulee miettiä onko mitään toimenpiteitä tehty tai voitaisiinko asioita tehdä vielä jotenkin muuten. On tärkeää seurata työhyvinvoinnin kehittymistä, silloin voidaan aikaisemmassa vaiheessa puuttua asioihin mikäli muutosta ei tapahdu. Työntekijän kannalta on myös tärkeää seurata kehittymistä. Silloin työntekijät voivat huomata, että heistä välitetään ja heidän jaksaminen on työnantajalle tärkeää. Kehityksen ei tarvitse olla välttämättä isoja tekoja, vaan pienetkin teot voivat jo auttaa. (Manka ym. 2010.) Työntekijä huomaa myös, että asioihin halutaan oikeasti panostaa ja epäkohtia muuttaa.

Tarvittaessa asioita on hyvä miettiä jatkossakin tiimin kesken yhteisen palaverin muodossa. Palavereita on hyvä pitää myös ilman tiimin vetäjää, koska silloin tii-

min jäsenet voivat keskustella vapaammin ja tyytymättömyyteen johtavat asiat nostetaan herkemmin esille. Palaverissa esille tulleet asiat esitellään tiimin vetäjälle seuraavassa yhteisessä palaverissa tiimin jäsenten toimesta. Näin tiimin jäsenet voivat keskustella työhyvinvointiin liittyvistä asioista rauhassa ja nostaa mieltä painavia asioita esille nimettömästi. Parannettavat asiat tulevat näin tiimin vetäjän tietoisuuteen ja tiimin jäsenet voivat näin halutessaan antaa parannusehdotukset nimettömästi.

5 POHDINTA

Tutkimus toteutettiin kohdeorganisaation tietylle tiimille, jossa oli aiemmin kuluvana vuonna mitattu alhainen työtyytyväisyys organisaation omassa työtyytyväisyyskyselyssä. Tutkimuksella kohdeorganisaatiossa haluttiin selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat tiimin jäsenten työhyvinvointiin ja millä tekijöillä on suurin vaikutus. Tämän lisäksi tutkimuksen avulla oli tarkoitus selvittää, millä tekijöillä tiimin jäsenten työhyvinvointia voidaan parantaa.

Tutkimusaiheena työhyvinvointi on erittäin ajankohtainen, sillä työhyvinvointiin halutaan nykyään useilla työpaikoilla panostaa. Monilla aloilla on havaittu työhyvinvoinnin positiivinen merkitys myös taloudellisessa mielessä ja siksi siihen halutaan panostaa. Työhyvinvointia on myös tutkittu viime aikoina paljon useista eri näkökulmista. Kohdeorganisaatiolle aihe on ajankohtainen, koska hiljattain tehty organisaation oma työtyytyväisyyskysely on antanut heikot arvosanat ja niitä halutaan lähteä parantamaan.

5.1 Kriittinen pohdinta

Tutkimuksen olisi voinut tehdä myös laajempaan tutkimukseen, kuten kaikille samalla paikkakunnalla työskenteleville tiimeille. Tutkimus haluttiin rajata koskemaan yhtä tiettyä tiimiä sen vuoksi, että juuri kyseisen tiimin työtyytyväisyys oli organisaation järjestämän työtyytyväisyyskyselyn mukaan alhaisempi kuin muiden tiimien. Aihetta olisi voinut tutkia myös siitä näkökulmasta, mitä organisaatiossa on tehty työhyvinvoinnin eteen tai mitä aiotaan jatkossa tehdä työhyvinvoinnin eteen.

Tutkimus olisi ollut parempi toteuttaa haastatteluina eikä sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkimusta ei ollut tällä aikataululla mahdollista ajankäytön vuoksi toteuttaa haastatteluina. Näin asioita olisi saatu tiimin jäseniltä varmasti paremmin ja laajemmin tietoon kuin kyselylomakkeella. Haastattelussa annettua vastausta olisi voitu jatkaa mahdollisella jatkokysymyksellä tarpeen tullen tai tarkentaa saatua vastausta asian oikeellisuuden varmistamiseksi. Tämä ei ole mahdollista sähköistä kyselylomaketta käytettäessä. Jatkokysymyksillä voitaisiin saada parannusehdo-

tuksia sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä paremmin esille. Lisäksi sähköistä kyselylomaketta käytettäessä vastauksissa ei todennäköisesti saada niin paljon tietoa, koska ihmiset eivät välttämättä halua kirjoittaa pitkästi. Kyselylomaketta käytettäessä ei voida keskustella kyselyyn osallistuneiden kanssa siitä mitä he kokevat työhyvinvoinnin pitävän sisällään. Työhyvinvointi voi olla toiselle vastaajalle laajempi käsite, kun toiselle se tarkoittaa suppeampaa käsitettä.

Tutkimuksen avulla saatiin selvitettyä, mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti ja negatiivisesti tiimin jäsenten työhyvinvointiin. Johto ja tiimin vetäjä tietävät panostaa näihin asioihin, kun miettivät keinoja työhyvinvoinnin parantamiseen. Tutkimuksen avulla saatiin kuuluville tiimin jäsenten ääni siitä, millaisilla asioilla he kokevat, että heidän työhyvinvointiaan voidaan parantaa. Näitä tekijöitä organisaatiossa pystytään jo pitkälti hyödyntämään miettiessä työhyvinvointia ja sen parannuskeinoja.

Työhyvinvointikyselyn tulokset voivat poiketa organisaation oman työhyvinvointikyselyn tuloksista ajankohdan vuoksi eivätkä tulokset välttämättä kerro koko totuutta tiimin työhyvinvoinnista. Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden ollessa kunnossa juuri kyselyyn vastaamisen hetkellä, ei työhyvinvointia alentavat tekijät välttämättä tule mieleen eivätkä näin ollen nouse esille. Tällöin tekijät jäävät helposti vain tiimiläisten tietoisuuteen, eikä niitä saada johdon tietoisuuteen ja niihin ei päästä vaikuttamaan.

Mahdollisesti erilaisella kysymysten asettelulla olisi työhyvinvointikyselystä voitu saada erilaisia asioita selville. Niin positiivisia kuin negatiivisiakin asioita olisi voinut nousta tiimin jäsenten mieleen, jos kysymysten asettelu olisi ollut toisenlainen. Myös monivalintakysymyksiin erilaisia vaihtoehtoja lisäämällä tutkimustuloksien kautta olisi voitu saada eri asioita esille, kuin nyt kyselyssä olleilla vaihtoehdoilla saatiin. Monivalintakysymyksiä käytettäessä kyselylomakkeella ei välttämättä saada selville vastaajien todellista mielipidettä vaikka heille annetaan vaihtoehdoksi vastata kysymykseen omin sanoin. Vastaajan voi tulla helposti valittua annetuista vaihtoehdoista sopivin miettimättä sen enempää itse eri vaihtoehtoja.

5.2 Tutkimuksen eettisyys

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tehty tutkimus on eettisesti hyväksyttävä ja luotettava, jolloin tutkimuksen tulokset voivat olla uskottavia. Hyvä tieteellinen käytäntö noudattaa tiedeyhteisön toimintatapoja, kuten rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta. Tutkimuksessa tulee käyttää eettisesti kestäviä menetelmiä, niin aineiston hankinnassa, kuin tutkimuksessa sekä arvioinnissakin. Tutkimustulosten julkaisemisessa tulee olla avoin ja vastuullinen. Hyvän käytännön mukaista on myös huomioida muut tutkijat sekä kunnioittaa heidän tekemää työtä käyttäen asianmukaisia viittauksia. (Kananen 2015, 125–126; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Tässä tutkimuksessa on käytetty eri lähteitä sekä arvioitu niiden luotettavuutta ja soveltuvuutta tämän tutkimuksen tarkoituksen näkökulmasta. Lähteitä käytettäessä niihin on viitattu asianmukaisesti hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tutkimuksen tulokset on julkaistu avoimesti. Niin positiiviset kuin negatiivisetkin asiat on nostettu tutkimuksessa esille ja niistä on kerrottu avoimesti eikä mitään tutkimuksessa saatua tietoa ole jätetty kertomatta.

Hyvän tutkimuseetiikan mukaista on hankkia tutkimuslupa sekä käydä läpi kaikkien tutkimukseen osallistuvien kanssa heidän oikeudet, vastuut ja velvollisuudet. Näitä asioita voidaan tarkentaa tutkimuksen edetessä. Mahdollisista sidonnaisuuksista ja rahoituslähteistä tulee ilmoittaa tutkimukseen osallistuville sekä tuloksia julkaistaessa ne tulee myös raportoida. Tietosuojaa koskevat asiat tulee huomioida tutkimusta tehdessä. (Kananen 2015, 125–126; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Kohdeorganisaation kanssa on käyty ennen tutkimuksen aloittamista keskusteluja tutkimuksen aiheesta ja ennen tutkimuksen aloittamista on organisaation kanssa tehty kirjallinen sopimus tutkimuksen tekemisestä. Organisaation kanssa on sovittu, ettei mitään organisaatioon liittyvää salassa pidettävää aineistoa julkaista eikä organisaation nimeä mainita tutkimuksessa.

Organisaation kanssa tehdyn sopimuksen lisäksi tutkimuksen kohteena olevalle tiimille on kerrottu, että työhyvinvointiin liittyvä tutkimus on tulossa. Tiimin jäsenille on kerrottu, että he voivat vastata tutkimukseen täysin nimettömästi ja heidän nimeään ei tulla missään vaiheessa käyttämään tutkimuksen yhteydessä. Nimettömästi vastaamisesta on mainittu vielä kyselylomakkeen saatekirjeessä. Saatekirjeessä on kerrottu myös, etteivät heidän vastaukset kokonaisuutena mene kenenkään muun käyttöön, vaan vastauskokonaisuudet jäävät ainoastaan käyttööni.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tulee tarkastella ja varmistaa, että tulokset ovat totuudenmukaisia ja niihin voidaan luottaa. Totuudenmukaisuutta kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan arvioida sillä pääsevätkö muutkin kuin tutkija samaan lopputulokseen tutkimuksen tuloksissa. Kvalitatiivisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan saturaatiosta eli kylläntymispisteestä ja sen saavuttamisesta. Saturaatio on saavutettu, kun vastaukset toistavat itseään. Niin kauan kuin aineisto tuo tutkimukseen jotakin uutta tietoa, otetaan se vastaan. (Kananen 2015, 352–357.)

Tutkimuksessa voitiin havaita, että työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kysyttäessä olivat tiimin jäsenet samaa mieltä hyvän yhteishengen merkityksestä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Yhteishenkeä työhyvinvoinnin tärkeimpänä tekijänä voidaan pitää tutkittavan tiimin kohdalla luotettavana tutkimustuloksena. Yhteishenki toistui vastauksissa useaan kertaan kysymyksen asettelusta riippumatta. Toinen tärkeä tekijä oli vuorovaikutus, avoimuus ja viestintä johdon ja tiimin kesken. Tekijää voidaan pitää myös hyvin luotettavana tekijänä sen esiinnyttyä myös eri muodoissa useissa kysymyksissä.

Työhyvinvoinnin parannusehdotuksia kysyttäessä tiimin jäsenet olivat myös hyvin samoilla linjoilla toivoen vuorovaikutuksen, avoimuuden ja viestinnän lisääntymistä johdon ja työntekijöiden välillä. Toinen vastauksissa usein toistunut teema oli yhteishenki ja sen ylläpitäminen yhteisellä tekemisellä kuten tiimipäivillä. Parannusehdotusten perusteella tutkimuksen voidaan katsoa saavuttaneen luottamus, koska vastauksissa toistuivat vastaajasta riippumatta samat teemat hieman eri muotoon kirjoitettuna.

Tutkimuksen reliabiliteettia tarkastellessa tutkimustulosten voidaan katsoa olevan totuudenmukaisia sen perusteella, että muut tutkijat voivat päästä samaan lopputulokseen kyseisten tulosten osalta. Tutkimustulosta ei voida kuitenkaan yleistää koskemaan kaikkia tiimejä tai työpaikkoja, sillä aineisto oli kerätty ainoastaan yhden organisaation yhdestä tiimistä. Työhyvinvointiin tiimin jäsenten mielestä eniten niin positiivisesti kuin negatiivisestikin vaikuttavat asiat eivät todennäköisesti muutu, vaikka tutkimus uusittaisiin myöhemmin. Tutkimustuloksissa voi puolestaan nousta esiin uusia asioita, joita nyt tehdyssä tutkimuksessa ei noussut esille. Sen puolesta tutkimustulokset voivat olla erilaiset, jos tutkimus tehdään myöhemmin uudelleen. Perusajatus siitä mitkä tekijät vaikuttavat eniten tiimin jäsenten työhyvinvointiin tuskin tulee muuttumaan radikaalisti, vaikka tilanne työyhteisössä on voinut muuttua, jos työhyvinvointia on lähdetty tavoitteellisesti parantamaan.

Tutkimuksen validiutta tarkasteltaessa voidaan todeta validiteetin olevan hyvä ja mittareiden olleen oikeat. Mittareiden oikeellisuutta voidaan mitata sillä, että kyselylomakkeen avulla saatiin kerättyä vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Siltä osin tutkimusta voidaan pitää onnistuneena ja validiteetin olevan korkea, jolloin tutkimuksessa on tutkittu oikeita asioita. Teoriaosuudessa esitettyjä asioita on hyödynnetty kyselylomakkeen laadinnassa. Teoria tukee tutkimustuloksia ja niiden oikeellisuutta.

5.4 Jatkotutkimusaiheet

Organisaatiolle ja tiimille voisi tehdä myöhemmin jatkotutkimus, onko tiimin jäsenten mielestä työhyvinvointi parantunut ja onko työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tehty toisella tavalla tämän tutkimuksen tulosten jälkeen. Mikäli työhyvinvoinnin voidaan katsoa parantuneen, voidaan tutkia mitä toisin tekemällä kohonnut työhyvinvointi on saatu tiimissä aikaan. Jos työhyvinvoinnin ei voida katsoa parantuneen, vaikka työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olisi tehty toisin ja työhyvinvointiin panostettu, voidaan tutkia miksi työhyvinvointi ei ole tästä huolimatta parantunut. Onko tekijöitä, joita ei ole nostettu esille?

Jatkotutkimuksen tiimin toimintaan ja työhyvinvointiin liittyen voisi tehdä myös työhyvinvoinnin merkityksestä asiakastyytyväisyyteen. Tiimi työskentelee tiiviisti asiakkaiden parissa päivittäin, joten ensin voisi tutkia asiakastyytyväisyyttä. Uuden työhyvinvointikyselyn jälkeen, mikäli työhyvinvointi on parantunut, voidaan lähteä tutkimaan onko kohonneella työhyvinvoinnilla ollut merkitystä asiakastyytyväisyyden kannalta. Onko asiakastyytyväisyys noussut, kun työhyvinvointi on parantunut tiimin jäsenillä? Tai miten työhyvinvoinnin parantuminen on näkynyt asiakkaiden suuntaan.

LÄHTEET

- Ahmad, K. Z. B., Jasimuddin S. M. & Kee, W. L. 2018. Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? *Management Decision*. Vol.56(2), 421-440.
- Alasuutari, P. 3 uudistettu painos 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere. Vastapaino.
- Baguley, D. 2007. Wellbeing at work. *Management today*. Vol. 35, 12-16.
- Boeren, E. 2018. The Methodological Underdog: a Review of Quantitative Research in the Key Adult Education Journals. *Adult Education Quarterly*. Vol. 68(1), 63-79.
- Bordi, L., Okkonen, J., Mäkinen, J.-P. & Heikkilä-Tammi, K. 2018. Communication in the Digital Work Environment: Implications for Wellbeing at Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol. 8(S3), 29-48.
- Brownett, T. 2015. Improving wellbeing at work. *Occupational Health*. Vol. 67(4), 24-26.
- Chen, P. Y. & Cooper, C. L. 2014. *Wellbeing: a Complete Reference Guide Volume III - Work and Wellbeing*. Wiley-Blackwell.
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J. & Sanders, L. 2012. The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, Vol. 2(3), 222-235.
- Fagarher, E., Cass, M. & Cooper, C. 2005. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 62(2), 105-112. Viitattu 10.8.2019.
<https://oem.bmj.com/content/oemed/62/2/105.full.pdf>
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2005. *Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Helsinki. Työterveyslaitos. Viitattu 9.10.2019.
https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. 2002. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87(2), 268-279.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki. Tammi.
- Hunt, B. 2011. Publishing Qualitative Research in Counseling Journals. *Journal of Counseling & Development*. Vol. 89(3), 296-300.

- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki. Yrityskirjat Oy.
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja: voitko hyvin työssäsi. Helsinki. Yrityskirjat Oy.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki. Yrityskirjat.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas - Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki. Kauppakamari.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki. Kauppakamari.
- Laine, P. & Rinne, R. 2015. Developing wellbeing at work: Emerging dilemmas. International Journal Of Wellbeing. Vol. 5(2), 91-108.
- Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Viitattu 31.10.2019.
<http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Ty%C3%B6%20iloa%20ja%20imua.pdf>
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön - Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 15.7.2019.
<https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>
- Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro.
- Mitchell, L. 2014. Health and wellbeing at work: a three-step approach. Occupational Health. Vol. 66(12), 16-17.
- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä - työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki. Kirjapaja.
- Pietilä, T., Lahdensaari-Nätt, L. & Tuure, V.M. 2011. Productivity and Financial Benefit of well-being at work. Management Services. Vol. 55(3), 12-13.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita.

Renee Baptiste, N. 2008. Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. *Management Decision*. Vol. 46(2), 284-309.

Rodríguez-Muñoz, A. & Sanz-Vergel, A. 2013. Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol.29(3), 95-97.

Saldaña, J. & Leavy, P. 2011. *Fundamentals of Qualitative Research*. New York. Oxford University Press.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet - terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki. Viitattu 9.10.2019.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73001/Selv200525.pdf?sequence=1>

Suomen mielenterveysseura. 2006. Henkinen työhyvinvointi työpaikalla - yhteinen etu. Lieto. Painoprisma Oy. Viitattu 12.7.2019.
http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf

Suonsivu, K. 2015. *Kohti riittävyttä - Matkalla työhyvinvointiin*. Kuopio. UNIpress.

Tarkkonen, J. 2013. *Toimielin ja henkilöstön työhyvinvointi - päätöksentekijän haasteita ja mahdollisuuksia*. Kuopio. UNIpress.

Taylor, S. J., Bogdan, R. & De Vault, M. L. 4. painos 2016. *Introduction to Qualitative Research Methods*. New Jersey. John Wiley & Sons, Inc.

Tolppanen, O. 2015. Työhyvinvoinnin osa-alueet. Oy Speakersforum Finland Ab. Viitattu 17.7.2019. <http://puheenpalo.fi/2015/08/28/tyohyvinvoinnin-osa-alueet/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (Tenk). 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 2.11.2019.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 30.10.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Warr, P. 1999. Well-being and the workplace. *The Foundations of Hedonic Psychology*. New York. Russell Sage. 392–412. Viitattu 9.10.2019.
https://www.researchgate.net/publication/294721247_Well-being_and_the_Workplace

Viitala, R., Tanskanen, J. & Säntti, R. 2015. The connection between organizational climate and well-being at work. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol.23(4), 606-620.

Vilka, H. 2014. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. Books on Demand cop.

LIITE 1.

Hei kollegat,

Opiskelen Vaasan Ammattikorkeakoulussa ylempää tradenomin ammattikorkeakoulututkintoa. Olen tekemässä opinnäytetyötä tiimimme työhyvinvointiin liittyen, tarkoituksena tutkia mitkä tekijät vaikuttavat eniten tiimimme jäsenten työhyvinvointiin.

Yrityksessämme aiemmin järjestetyn työhyvinvointikyselyn perusteella on käynyt ilmi että, tiimimme työhyvinvoinnissa ja työtyytyväisyydessä on parannettavaa. Tästä syystä teen tutkimuksen, jonka tarkoitus on selvittää mitkä tekijät vaikuttavat eniten teidän omaan työhyvinvointiin.

Tutkimus tehdään kyselytutkimuksena, johon vastaaminen vie noin 15 minuuttia.

Lähetän linkin kyselytutkimukseen ainoastaan tiimillemme. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja kokonaisuutena jäävät vain minun käyttöni opinnäytetyötäni varten.

Vastaa tutkimukseen tämän linkin kautta: (Jos linkki ei toimi, kopioi se selaimen osoiteriville.)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfvgYFcKA9QzrsjKSwt_UAd2UHRBLA1JGAlnokc3hGmP7N3Q/viewform

Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, mutta viimeistään 17.10.2019.

Vastaamalla kyselyyn voidaan yhdessä vaikuttaa ja parantaa työhyvinvointia. ☺

Kiitos vastauksistanne jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Sini Rajaniemi

LIITE 2.

KYSELY TYÖHYVINVOINNISTA

Onko työhyvintiosi parantunut edellisen kyselyn jälkeen?

- Ei
- Kyllä

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, mitä asioita toisin tekemällä se on parantunut?

Koetko, että henkilöstön työhyvinnin parantamiseen on haluttu panostaa?

- Ei
- Kyllä

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, miten työhyvinnin parantamiseen on panostettu?

Mitkä asiat alentavat eniten työhyvintiasi?

Mitkä asiat edistävät eniten työhyvintiasi?

Mitä asioita haluaisit, että työyhteisössä tehtäisiin toisin työhyvinnin parantamiseksi? Kehitysideoita työhyvinnin parantamiseksi

Vaikuttaako työnantajan kiinnostus työhyvinvoinnista sinun omaan työhyvinvointiisi?

- Ei
- Kyllä

Vaikuttaako esimiehen kiinnostus työhyvinvoinnista sinun omaan työhyvinvointiisi?

- Ei
- Kyllä

Vaikuttaako tiimin ryhmähenki sinun omaan työhyvinvointiisi?

- Ei
- Kyllä

Onko vaikutusmahdollisuus omaan työhösi tärkeä sinulle oman työhyvinvointisi kannalta?

- Ei
- Kyllä

Koetko avoimen viestinnän tiimissä tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta?

- Ei
- Kyllä

Millä on eniten vaikutusta sinun työhyvinvointiisi? (valitse 2–3 kpl)

- Organisaation toiminta
- Esimiehen toiminta
- Ryhmähenki ja vuorovaikutus
- Oma elämänhallinta sekä fyysinen ja henkinen kunto
- Itse työ ja vaikutusmahdollisuudet siinä
- Muu

Onko edellä mainittujen asioiden lisäksi jokin muu asia, joka vaikuttaa sinun omaan työhyvinvointiisi? Mikä?

Mitkä alla olevista tekijöistä vaikuttavat eniten omaan työhyvinvointiisi? (max. 3)

- Oma terveys ja hyvinvointi (esim. uni, kunnosta huolehtiminen, terveys)
- Työn hallinnan tunne (esim. vapaus, odotukset, pärjäämisen tunne, tuki)
- Työyhteisö (esim. työkaverit, ilmapiiri työpaikalla, työkaverin auttaminen)
- Osaaminen (esim. riittävä osaaminen, uudet tehtävät)
- Itseluottamus ja motivaatio (esim. vahvuuksien tunnistaminen, oman mielipiteen ilmaisu)
- Elämän tasapaino (esim. työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen, irrottautuminen työstä vapaa-ajalla)
- Esimiehen tuki (esim. tuki ja kannustus, lähestyttävyys, tavoitettavuus, oikeudenmukaisuus)
- Muu _____

Valitse itsellesi työhyvinvoinnin kannalta tärkein asia kategoriasta Oma terveys ja hyvinvointi

- Tunnen itseni fyysisesti terveeksi
- Tunnen itseni psyykkisesti hyvinvoivaksi
- Liikun säännöllisesti ja pidän huolta kunnostani
- Syön terveellisesti
- Nukun hyvin ja riittävästi

Valitse itsellesi työhyvinvoinnin kannalta tärkein asia kategoriasta Työn hallinta

- Voin työskennellä riittävän itsenäisesti ja vapaasti
- Koen pärjääväni työssäni
- Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni
- Voin vaikuttaa työtäni koskevien tavoitteiden asettamiseen
- Voin keskittyä riittävästi työhöni
- Saan riittävästi tukea työni suorittamiseen

Valitse itsellesi työhyvinvoinnin kannalta tärkein asia kategoriasta Työyhteisö

- Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri
- Voin keskustella avoimesti erilaisista asioista
- Autan mielelläni työkavereitani onnistumaan työssä

- Toimimme yhdessä työkavereiden kanssa tavoitteiden saavuttamiseksi
- Muiden esittämien parannusehdotusten huomioon ottaminen
- Pidämme toisemme ajan tasalla työasioista

Valitse itsellesi työhyvinvoinnin kannalta tärkein asia kategoriasta Osaaminen

- Riittävä osaaminen työtehtäviin
- Halu kehittää itseäni ja osaamistani
- Osaamiseni hyödyntäminen työyhteisössä
- Jaan osaamistani muille
- Uusien tehtävien ja haasteiden vastaanottaminen
- Osaamiseni monipuolinen käyttö työssäni

Valitse itsellesi työhyvinvoinnin kannalta tärkein asia kategoriasta Itseluottamus ja motivaatio

- Tunnen vahvuuteni ja kehittymiskohteeni
- Uusiin asioihin myönteisesti suhtautuminen
- Uskallus oma mielipiteen ilmaisuun
- Tyytyväisyys omaan työsuoritukseen ja saavutuksiin
- Työstäni ja sen tekemisestä nauttiminen
- Sinnikkyys, en luovuta helposti haastavissa tilanteissa

Valitse itsellesi työhyvinvoinnin kannalta tärkein asia kategoriasta Elämän tasapaino

- Työn ja yksityiselämän yhtensovittaminen
- Pystyn pitämään puoleni tarpeen tullen
- Ihmissuhteiden solmiminen ja niistä nauttiminen
- Mielekäs tekeminen vapaa-ajalla
- Vaikutusmahdollisuus omaan elämään
- Työstä irrottautuminen vapaa-ajalla

Valitse itsellesi työhyvinvoinnin kannalta tärkein asia kategoriasta Esimiehen tuki

- Esimies tukee ja kannustaa työssäni
- Esimies on ystävällinen ja helposti lähestyttävä
- Esimies on riittävästi tavoitettavissa

- Esimies ottaa huomioon ehdotukset ja ideat
- Esimies on oikeudenmukainen ja tasapuolinen
- Esimies kykenee päätösten tekemiseen

Onko sinulle noussut mieleen muita tekijöitä kuin kyselyssä mainitut asiat, liittyen työhyvinvointiisi?
