

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

TYÖTYTYTYVÄISYYS JA SEN KEHITTÄMINEN

Case: Biketaxi Oy

TEKIJÄ Julia Perälä

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta			
Työn tekijä Julia Perälä			
Työn nimi Työtyytyväisyys ja sen kehittäminen			
Päiväys	8.5.2024	Sivumäärä/Liitteet	39/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Biketaxi Oy			
Tiivistelmä			
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajan työntekijöiden työhyvinvoinnin, erityisesti työtyytyväisyyden, tila. Työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeässä osassa organisaation menestystä ja kilpailukykyä, ja tässä opinnäytetyössä avulla pyrittiin löytämään kehityskohteita, jotka mahdollistavat työhyvinvoinnin parantamisen. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää ne tekijät, jotka vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja kehityskohteet, joilla voitiin edistää erityisesti työtyytyväisyyttä ja -ilmapiiriä. Tutkimuksen avulla varmistettiin yrityksen houkuttelevuus ja saavutettavuus tulevaisuudessakin.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, johon toimeksiantajan työntekijät vastasivat suljetun linkin kautta. Kyselylomake oli jaettu neljään osa-alueeseen, ja jokaisen osa-alueen jälkeen oli vähintään yksi avoin kysymys. Lopuksi kysyttiin kokonaistyytyväisyyttä. Kysely toteutettiin elokuussa 2023. Kyselystä muodostettiin kokonaiskäsitelmä yrityksen työhyvinvoinnin tilasta.</p> <p>Tuloksista havaittiin työhyvinvoinnin tilan olevan keskimäärin hyvällä mallilla. Kuitenkin työtyytyväisyyden tulokset olivat muita osa-alueita matalammat. Työhyvinvointia kannattaisi mitata säännöllisesti jatkossakin, jotta selvitettäisiin työhyvinvoinnin tila ajankohtaisesti. Työhyvinvoinnin säilyminen ei ole itsestäänselvyys, vaan se vaatii resursseja sekä työhyvinvoinnin tilan seuraamista että kykyä reagoida riittävän ajoissa muuttuneisiin tilanteisiin. Työhyvinvoinnin kehittämiseen tulee sitouttaa koko henkilöstö. Kehityskohteissa keskityttiin erityisesti työtyytyväisyyden kokemiseen ja parantamiseen. Kyselyn perusteella keskeisimpiä kehittämisen kohteita olivat sisäinen viestintä ja yhteisöllisyys. Molemmilla on vaikutusta työtyytyväisyyteen ja -viihtyvyyteen.</p>			
Avainsanat Työhyvinvointi, työtyytyväisyys, kesätyö, nuoriso			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business	
Author Julia Perälä	
Title of Thesis Employees' job satisfaction and its development	
Date 8 May 2024	Pages/Appendices 39/2
Client Organisation /Partners Biketaxi Oy	
<p>Abstract</p> <p>The purpose of the thesis was to investigate the state of well-being at work, especially job satisfaction, of the client's employees. The development of well-being at work plays an important role in the success and competitiveness of an organisation, thus the aim of the thesis was to identify areas for development that would enable improvements in well-being at work. The aim of this study was to identify the factors that influence employee well-being that could be used to improve especially job satisfaction and work atmosphere. The study helped to ensure the attractiveness and accessibility of the company in the future.</p> <p>The study was carried out using a quantitative research method. The data collection method was a survey, which was answered by the client's employees via a closed link. The questionnaire was divided into four sections, with at least one open-ended question after each section. Finally, a question on overall satisfaction was asked. The survey was carried out in August 2023 and provided an overall picture of the state of job satisfaction in the company.</p> <p>The results showed that the state of well-being at work is on an average level. However, the scores on job satisfaction were lower than in other areas. It would be worthwhile to continue measuring job satisfaction on a regular basis in the future to keep up on the current state of job satisfaction. Maintaining well-being at work cannot be taken for granted because it requires resources to monitor well-being at work and the ability to react in a timely manner to changing situations. The whole staff must be involved in the development of well-being at work. The areas for development focused particularly on experiencing and improving job satisfaction. The survey identified internal communication and the sense of community as the main areas for improvement, as both have an impact on job satisfaction and employee satisfaction.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Well-being at work, job satisfaction, summer job, youth</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
1.1	Tavoite ja tarkoitus	6
1.2	Toteutus ja menetelmät	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työhyvinvoinnin osa-alueet	7
2.2	Työhyvinvoinnin merkitys yritykselle.....	9
2.3	Yksilön hyvinvointi	10
2.4	Työtyytyväisyys osana työhyvinvointia.....	12
2.5	Työhyvinvoinnin mittaaminen ja kehittäminen	12
3	NUORTEN TYÖNTEKIJÖIDEN ASEMA	14
3.1	Nuorten haasteet ja huolenaiheet	14
3.2	Esihenkilön merkitys.....	15
3.3	Kesätyön pulmat.....	16
3.4	Tulevaisuuden kuva	16
4	BIKETAXI OY	18
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	19
5.2	Aineistonkeruumenetelmä	20
5.3	Analysoiminen	21
5.4	Luotettavuus ja eettisyys	22
5.4.1	Pätevyys	22
5.4.2	Luotettavuus	22
5.4.3	Eettisyys	23
6	TULOKSET	25
6.1	Analyyysi.....	25
6.1.1	Työympäristö	25
6.1.2	Työyhteisö	27
6.1.3	Esihenkilötyöskentely	29
6.1.4	Työtyytyväisyys	30
6.2	Kehityskohteet.....	34
6.2.1	Sisäinen viestintä.....	34

6.2.2	Yhteisöllisyys	34
7	POHDINTA.....	35
7.1	Yhteenveto ja johtopäätökset	35
7.2	Ammatillinen kasvu	36
	LÄHTEET	37
	LIITE 1: KYSELYLOMAKE.....	40

KUVA- JA TAULUKKOLUETTELO

KUVA 1.	Työhyvinvoinnin osa-alueet (Kauhanen 2016)	8
KUVA 2.	Työhyvinvoinnin merkitys organisaation menestykselle (Kauhanen 2016)	9
KUVA 3.	Työkykytalo (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a)	11
KUVA 4.	Tulevaisuuden muutokset ja niiden vaikutus työhyvinvointiin (Manka & Manka 2023).....	17
KUVA 5.	Tyytyväisyys palkkaukseen	26
KUVA 6.	Palaute työkavereilta	28
KUVA 7.	Työpaikan ilmapiiri	28
KUVA 8.	Työn merkityksellisyys	31
KUVA 9.	Työn mielekkyys	32
KUVA 10.	Motivaatio.....	32
KUVA 11.	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	33
TAULUKKO 1.	Työympäristön väittämät ja arvot.....	26
TAULUKKO 2.	Työyhteisön väittämät ja arvot.....	27
TAULUKKO 3.	Esihenkilötyöskentelyn väittämät ja arvot	29
TAULUKKO 4.	Työtyytyväisyyden väittämät ja arvot	30

1 JOHDANTO

Työtyytyväisyys on yksi organisaation menestyksen kulmakivistä. Se vaikuttaa suoraan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, sitoutumiseen, motivaatioon ja tuottavuuteen. Työhyvinvoinnin eri osa-alueet vaikuttavat työntekijöiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Työhyvinvointiin kuuluvat niin työntekijöiden terveys ja turvallisuus kuin myös heidän kokemansa tyytyväisyys ja viihtyvyys työpaikalla. Kilpailu osaavista työntekijöistä on kovaa, joten työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden merkitys korostuu entisestään.

Opinnäytetyössä ensin käsitellään teoriaa työhyvinvoinnista ja nuorten työntekijöiden asemasta, minkä jälkeen on toimeksiantajan esittely. Teoriassa tarkastellaan työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja nuorten kokemaa työelämää monelta kantilta. Tutkimustavan jälkeen tulevat tulokset ja kehitystoimien ehdotukset sekä lopuksi pohdinta, mikä sisältää yhteenvedon ja johtopäätökset.

1.1 Tavoite ja tarkoitus

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää toimeksiantajan työntekijöiden työhyvinvoinnin tila. Työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeä osa organisaation menestystä ja kilpailukykyä, ja tämän tutkimuksen avulla pyritään löytämään kehityskohteita, jotka mahdollistavat työhyvinvoinnin parantamisen. Tutkimuksen tarkoituksena on löytää ne tekijät, jotka vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja kehityskohteet, joilla voidaan edistää erityisesti työtyytyväisyyttä ja -ilmapiiriä. Tutkimuksen avulla vahvistetaan ja varmistetaan yrityksen houkuttelevuus ja saavutettavuus tulevaisuudessakin.

1.2 Toteutus ja menetelmät

Tutkimuskohteena ovat Biketaxi Oy:n työntekijät. Tutkimus toteutetaan kokonaistutkimuksena, mikä koskee koko perusjoukkoa. Tutkimuksella kartoitetaan yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia, mutta erityisesti työtyytyväisyyttä. Tehokas keino työhyvinvoinnin kartoittamiseen on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, jonka avulla voidaan kerätä numeraalista dataa ja tietoa työntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista. Numeerisen analyysin avulla voidaan vastata tutkimusongelmaan ”Mikä on yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila”. Aineistonkeruumenetelmänä käytetään kyseilylomaketta, joka mahdollistaa tiedonkeruun työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä suurelta joukolta eri paikassa olevilta ihmisiltä. Tämä mahdollistaa kokonaisvaltaisen kuvan työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen mahdollisista kehitystarpeista.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia voidaan kuvata monella eri tapaa. Sosiaali- ja terveysministeriö (julkaisuaika tunte-maton) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, joka koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Robertson ja Cooper (2011, 4) jakavat hyvinvoinnin fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen. Ensimmäiseen lukeutuu esimerkiksi liikunnan määrä ja nukkumistavat. Toiseen kuuluu stressin hallinta, positiivinen asenne ja tarkoituksen tunne. Viimeinen sisältää muun muassa positiivisen ja kannustavan sosiaalisen verkoston. (Robertson & Cooper 2011, 4.)

Viitalan (2021, luku 2.5) mukaan työhyvinvointi koostuu työympäristöön ja henkilöön itseensä liittyvistä tekijöistä. Työympäristöön liittyviä tekijöitä ovat ergonomia, melu ja lämpö. Näillä on myös vaikutusta työntekijän toimintakykyyn. Lisäksi toimintakykyyn vaikuttavat psyykinen ja fyysinen aktiivisuus, elämäntavat, sosiaaliset tekijät ja terveydentila. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa osaamisen kehittäminen, toimiva työympäristö, kannustava ja osallistava johtaminen, työn vaikutusmahdollisuudet, yhteistyöilmapiiri ja avoin vuorovaikutus sekä yksilölliset fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. (Manka & Manka 2023, luvut 2.3, 3.5.)

Yksilöllä on suurin vastuu hyvinvoinnistaan. Työhyvinvointi on arkisista kokemuksista syntyvä, subjektiivinen kokonaisuus (Hyppänen 2013, 165). Subjektiivinen hyvinvointi on ihmisen itsensä määrittelemää kokemusta hyvinvoinnista. Hyvinvoinnin tavoitteena voidaan myös pitää negatiivisten tilojen puuttumista – työntekijä ei ole ylikuormittunut töistä, hänellä ei ole pelkoa tulevaisuudesta, eikä hän koe kiusaamista, ahdistusta tai epätoivon tunnetta (Anand 2018, 3). Jotta työskenteleminen on tehokasta, kehittyvää ja innovatiivista, tulee henkilöstön voida hyvin. Työhyvinvoinnin vaikutukset näyttäytyvät sairauspoissaolojen, kulujen ja vaihtuvuuden vähenemisenä sekä ilmapiirin ja työn sujumisen paranemisenä. (Viitala 2021, luku 2.5.)

2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista. Fyysistä hyvinvointia tukevat muun muassa työterveyshuolto, terveystarkastukset ja ergonomia, kun taas psyykkiseen hyvinvointiin sisältyvät työn stressaavuus, työpaineet, selkeät tavoitteet, työtehtävien kiinnostavuus ja hyvä johtaminen. Työkaverit, yhteisöllisyys, yhteistyö sekä aika ja mahdollisuus keskusteluun ovat sosiaalista hyvinvointia. Esimerkiksi työn merkityksellisyys, arvomaailma sekä etiikka ja moraalitöyöpaikalla lasketaan henkiseen hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 11–27.)

Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi voidaan jakaa yksilön ja työpaikan näkökulmiin. Fyysistä hyvinvointia työpaikan näkökulmasta ovat työsuojelu, työterveys ja fyysinen turvallisuus. Sosiaalisen hyvinvoinnin mittari on esimerkiksi työpaikan ilmapiiri. Psyykkistä hyvinvointia kuvastaa esimerkiksi luottamuksen tunne ja sanalliset sopimukset työpaikalla. (Virtanen & Sinokki 2014, 29.)

Aura ja Ahonen (2016, 21) jakavat työhyvinvoinnin puolestaan neljään ilmiöön, joita ovat työpaikan tuloksellisuus, työkyky, vapaa-ajan ja työn tasapaino sekä tulevaisuusvaikutukset työhyvinvoinnissa. Tuloksellisuus sisältää kannattavuuden, tuottavuuden ja yhteiskuntavastuun. Työkykyyn kuuluu arvot, asenteet ja terveys. Tulevaisuusvaikutukset tarkoittavat terveys- ja toimeentulonäkymiä. Vapaa-ajan ja työn tasapainoon sisältyy elämänlaatu ja joustavuus. (Aura & Ahonen 2016, 21.)



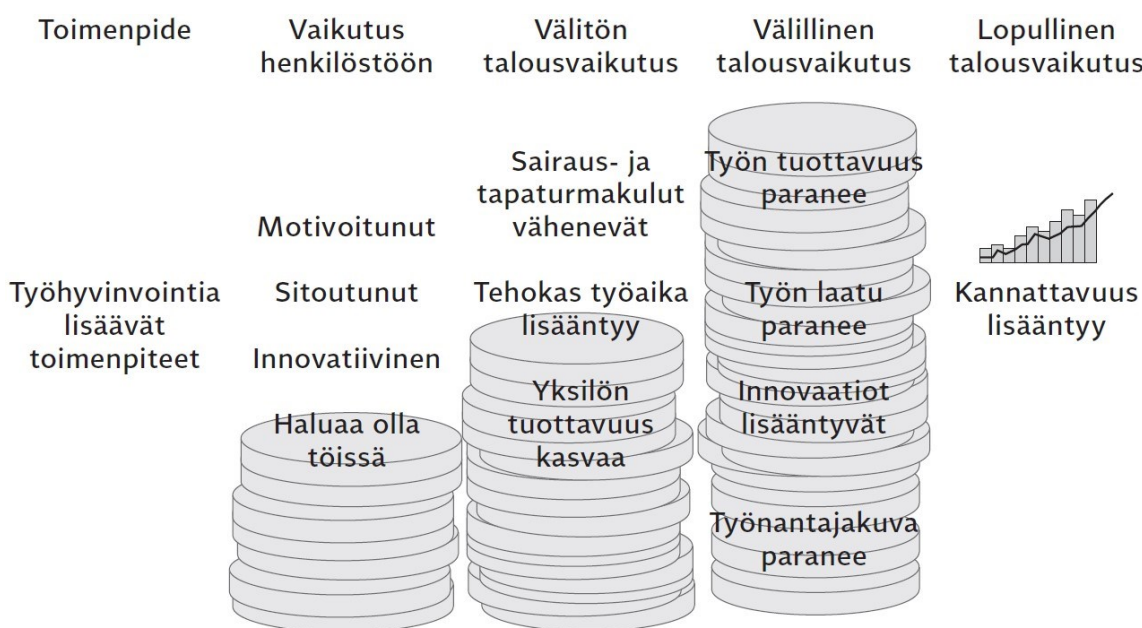
KUVA 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Kauhanen 2016)

Kauhanen (2016) jakaa työhyvinvoinnin useampaan osa-alueeseen (KUVA 1.), joilla kaikilla on vaikutusta kokonaisuuteen. Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset tekijät liittyvät yksilöön ja olosuhteisiin sekä organisaatioon. Organisaatioon liittyviä tekijöitä ovat muun muassa työympäristö, johtaminen, työn sisältö, kehittymismahdollisuudet ja työyhteisön toimivuus. Työhyvinvointia ylläpitävät organisaatiotasolla muun muassa hyvä esihenkilötyö ja mielenkiintoiset työtehtävät. Osaan työhyvinvoinnin tekijöistä yksilö ei voi itse vaikuttaa. Sen sijaan henkinen ja fyysinen suorituskyky ovat jokaisen yksilön työhyvinvoinnin lähtökohtana. (Kauhanen 2016, 28–29, 89.) Hyvinvoivaan organisaatioon vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa tiimi, tiedon vaihtamisen tasavertaisuus, muutoksen johtaminen, jatkuva kehittyminen, palautteen antaminen ja tunteiden ilmaisun mahdollisuus (Manka & Manka 2023, luku 3.5).

Hyvinvointia voidaan myös tarkastella ja edistää kolmesta näkökulmasta, joita ovat yksilö, ryhmä ja organisaatio. Työhyvinvoinnin avaintekijöiksi yksilön kohdalla voidaan mainita työtyytyväisyys, työhön sitoutuminen, mahdollisuus osallistua päätöksentekoon sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Ryhmän tasolla oleellinen hyvinvoinnin lähde on vuorovaikutussuhteet, joita tarkastelemalla voidaan arvioida työympäristön laatua. Organisaatiotasolla hyvinvointia edistävänä tekijänä on esimerkiksi se, että yrityksen johto nähdään luotettavana ja yritys menestyvänä. (Torre 2017, 48.)

2.2 Työhyvinvoinnin merkitys yritykselle

Työhyvinvointi on yksi yrityksen menestystekijöistä (Hyppänen 2013, 192). Näin ollen työntekijöiden hyvinvoinnin katsotaan vaikuttavan positiivisesti yrityksen menestykseen asiakastyytyväisyyden ja tuottavuuden lisäksi (Torre 2017, 48). Työhyvinvointiin tulee sitouttaa koko organisaatio. Päivittäiset päätökset edistävät ja ylläpitävät työhyvinvointia. Yritys menestyy tietojen ja taitojen jalostamisella ja hyödyntämisellä, kunhan samalla tuotetaan työn iloa ja voimaantumisen tunnetta. Kestävää tuloskehitystä luodaan juuri työhyvinvoinnilla. Organisaatio jaksaa, uudistuu ja edistää tuloksetekokykyä hyvinvoinnin avulla. (Kehusmaa 2011, 81, 225–227.)



KUVA 2. Työhyvinvoinnin merkitys organisaation menestykselle (Kauhanen 2016)

Organisaation kannalta henkilöstön tarpeiden huomioimisella ja työhyvinvointiin panostamisella voidaan vaikuttaa keskeisesti organisaation houkuttelevuuteen ja henkilöstön vaihtuvuuden minimoimiseen. Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan organisaation menestykseen: tuottavuuteen, kilpailukykyyn, kannattavuuteen ja esimerkiksi työnantajamaineeseen. Työhyvinvointia lisäävillä toimenpiteillä on monia positiivisia vaikutuksia (KUVA 2.) yritykselle. Työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen tulee maksamaan itsensä takaisin jopa kymmenkertaisesti. (Kauhanen 2016, 16–18.) Työhyvinvoinnin tulisi olla yrityksen näkökulmasta tärkeää, sillä se vähentää sairauslomia ja työntekijöiden vaihtuvuutta, parantaa asiakaspalvelua ja tuloksellisuutta sekä lisää henkilöstötyytyväisyyttä (Hyppänen 2013, 166).

Auran ja Ahosen (2016, 20) mukaan menestyvän yrityksen tuottavuuden johtamiseen on keskeistä liittää osaksi työhyvinvoinnin johtaminen. Työhyvinvoinnin tason ollessa hyvä yrityksen tuottavuus kasvaa ja ilmapiiri paranee. Lisäksi sairauspoissaolot vähenevät, ja vuoropuhelu henkilöstön ja johdon välillä kehittyy. Organisaation tuloksissa näkyy suoraan henkilöstön hyvinvointi. Organisaation tavoitteet saavutetaan paremmin työhyvinvointia tukemalla. (Virolainen 2012, 165.) Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimalla voidaan siis kasvattaa kokonaisuudessaan yrityksen tuloksellisuutta.

Tuloksellisuus viittaa organisaation kykyyn menestyä organisoimalla toimintaansa siten, että se saavuttaa taloudellisesti merkittävän vaikutuksen, tarjoaa laadukkaita tuotteita ja palveluita, pitää toimintaprosessit sujuvina sekä suhteuttaa henkilöstön aikaansaamisen. Psykososiaalisista tekijöistä, esimerkiksi stressistä, johtuvat ongelmat vaikuttavat merkittävästi ja negatiivisella tavalla organisaation tulokseen. Aineettomalla pääomalla, kuten työntekijöiden osaamisella, on katsottu olevan huomattava positiivinen vaikutus tulokseen. (Manka & Manka 2023, luvut 1.3, 2.1.)

Henkilöstötyytyväisyys heijastuu suoraan asiakastytyväisyyteen. Asiakaskokemuksen merkitys huononee, jos henkilöstö ei koe työtään merkitykselliseksi. Esimerkiksi aliresursointi heikentää henkilöstön voimavaroja. Myös työilmapiiri vaikuttaa asiakkaan kokemukseen palvelun laadusta. Huono palvelu aiheuttaa tyytymättömiä asiakkaita, ja negatiivinen asiakaspalaute saa aikaan lannistuneita työntekijöitä. Näin ollen henkilöstön tyytyväisyys on yhteydessä asiakastytyväisyyteen. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 282–284; Manka & Manka 2023, luku 3.2.)

2.3 Yksilön hyvinvointi

Fyysistä hyvinvointia yksilön kannalta ovat terveys, fyysinen kunto ja yleinen jaksaminen. Työkaverit, yhteisöllisyys ja tiimin toiminta ovat yksilötasolla sosiaalista hyvinvointia. Psykkistä hyvinvointia lisäävät osaamisen arvostaminen, jatkuva kehittyminen ja oman työn merkityksellisyys. Yksilö myös on vastuussa työilmapiiristä ylläpitämällä optimismia, tarjoamalla apua, ottamalla vastuuta, olemalla oma-aloitteinen ja tukemalla työkavereita. (Virtanen & Sinokki 2014, 29, 213.) Yksi työuraan liittyvä epävarmuustekijä on työsuhteen jatkuminen. Epävarmuus työn jatkumisesta heikentää yksilön fyysistä ja psyykkistä terveyttä. (Virolainen 2012, 38.)

Kauhasen (2016, 87–88) mukaan yksilötasolla on hyvä kiinnittää huomiota hyvinvoinnin kannalta muun muassa omaan asenteeseensa, työyhteisön kehittämiseen, liikuntaan, rentoutumiseen sekä terveellisiin elämäntapoihin. Yksilön hyvinvointiin liittyviä tekijöitä ovat hyvä työyhteisö, oppimisen mahdollisuus, elämänhallinta (sisältäen toimeentulon, oman luonteenpiirteen ja elämänasenteen) sekä työn hallinta (työn sisältö, kuormitus ja omat kyvyt suhteessa haasteisiin). Työyhteisöön liittyviä tekijöitä ovat ihmissuhteet, ilmapiiri ja organisaatiokulttuuri. Työhyvinvointiin myötävaikuttavat yksilön terveelliset elintavat, optimistinen suhtautuminen tulevaisuuteen ja hyvä itsetunto. Yksilön aktiivinen toiminta, kuten avun pyytäminen ja antaminen sekä asioihin tarttuminen, tukevat taitojen, tietojen ja asenteen ohella yksilön työhyvinvointia. (Manka & Manka 2023, luvut 3.3, 3.5, 4.1.)

Pitkällä aikavälillä tärkeintä on työhyvinvoinnin kannalta vahvistaa työn imua ja työn mielekkyyden kokemuksia. Työn imu on tila, jossa työntekijän vahvuudet ja työolosuhteet tekevät mahdolliseksi kehittymisen ja innostuksen kokemukset. Työntekijä suhtautuu positiivisesti työpaikkaan, sitoutuu ja kehittyy mahdollistaen paremmat tulokset. Sitoutumisella on positiivinen vaikutus työn laatuun. Työn imu motivoi antamaan parhaansa ja olemaan aktiivinen työssään. Työn imua tukevat hyvä johtaminen, vaikuttamismahdollisuudet ja arvostus, tuen saaminen sekä monipuoliset ja haastavat työtehtävät. Työn imua voi kokea riippumatta työsuhteen pituudesta. Tähän vaikuttavat oman työn tulosten näkeminen ja työkuorman sopivuus. Työn imu vahvistaa fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja. (Viitala 2021, luku 2.5; Manka & Manka 2023, luvut 1.4, 2.3, 3.3.)



KUVA 3. Työkykytalo (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a)

Yksilön työkyvystä vastuun jakavat yksilö itse, yritys ja yhteiskunta. Työkyky (KUVA 3.) koostuu yksilön henkilökohtaisista voimavaroista sekä johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Henkilökohtaiset voimavarat muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta sekä arvoista, asenteista ja motivaatiosta. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat työkyvyn perustan yhdessä terveyden kanssa. Uusia osaamisen alueita kehittyy työelämässä jatkuvasti, joten elinikäinen oppiminen sekä tietojen ja taitojen päivittäminen on tärkeää. Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen voi joko vahvistaa tai heikentää työkykyä. Työn tulisi tuntua mieluisalta ja tarpeeksi haastavalta, joten oma asenne ratkaisee paljon. Esihenkilöillä on vastuu kehittää työkykyä ylläpitäviä toimintoja työpaikalla. Tärkeää työkyvyn kannalta on löytää tasapaino työntekijän voimavaroissa ja työn yhteensopivuudessa. Myös erilaiset verkostot vaikuttavat yksilön työkykyyn. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a.)

Työturvallisuuslaki (738/2002, 1 luku 1 §) määrää, että työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Yksilön terveyttä ja työkykyä edistää työterveyshuolto yhdessä työpaikan kanssa. Työterveyshuollon tarkoituksena on varmistaa turvallinen työn tekeminen, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisy ja työyhteisön toiminnan tukeminen. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.) Työterveyshuoltolaki puolestaan määrittelee työnantajan velvollisuuden järjestää työterveyshuolto työntekijöilleen. Työterveyshuollon tulee antaa lausuntoja työpaikkaan ja työoloihin liittyvissä asioissa. Työterveyshuolto toteutetaan työpaikkakohtaisesti ja työntekijöiden tarpeet huomioiden. Toteutus sisältää muun muassa työpaikkaselvityksen, työpaikkakäynnit, työntekijöiden terveystarkastukset, sairauspoissaolojen seurannan sekä yhteistyön työnantajan ja työntekijöiden kanssa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 3 luku 12 §.) Lait yhdessä muodostavat kokonaisvaltaisen kehyksen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi työpaikoilla. Tämä puolestaan edistää työhyvinvointia ja lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä, sitoutumista ja tehokkuutta työssään. (ChatGPT 2024.)

2.4 Työtyytyväisyys osana työhyvinvointia

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan sitä, kuinka tyytyväinen henkilö on nykyiseen työhönsä. Myönteisiä tunteita lisäävät työn merkityksellisyys, työn hallinnan tunne ja oma osaaminen. (Robertson & Cooper 2011, 3.) Vuorovaikutus, tiedonkulku, esihenkilön johtaminen sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja -viihtyvyyteen (Manka & Manka 2023, luku 4.1). Tyytyväisyyttä tunteva työntekijä tekee laadukkaampaa ja tuottavampaa työtä, sitoutuu työhön sekä haluaa auttaa työkavereita (Virtanen & Sinokki 2014, 31, 212).

Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen saattavat ratkaista työpaikan valinnassa. Yksi tärkeimmistä työtyytyväisyyteen liittyvistä tekijöistä on vaikutusmahdollisuus omaan työhön, kuten työtapoihin, työaikoihin, työn sisältöön ja kuormitukseen. Näin vaikutetaan yksilön työn omistajuuden kokemuksiin positiivisesti, kuten myös työviihtyvyyteen. Työn sisältö koetaan palkkausta merkittävämmäksi tekijäksi työviihtyvyyden kannalta. Kuitenkin palkan kokeminen epäoikeudenmukaiseksi vähentää huomattavasti työssä viihtymistä. Tavallisesti tiukat aikataulut, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet sekä arvostuksen ja palautteen puute heikentävät viihtyvyyttä. Työviihtyvyyttä kasvattavat positiivisiin asioihin ja organisaation vahvuuksiin huomion kiinnittäminen. Työtyytyväisyyttä lisää myös työn mielekkyys. Mieluisat työtehtävät vähentävät stressiä ja ovat yksi voimavaroja lisäävistä tekijöistä. (Virolainen 2012, 49–52, 85, 161.)

Työtyytyväisyys on tärkeä osa subjektiivista hyvinvointia, mutta se on kuitenkin vain yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Näin ollen työtyytyväisyys on yksi hyvinvoinnin indikaattoreista. Henkilökohtaiseen aikatauluun ja ympäristöön vaikuttaminen lisäävät suoraan tyytyväisyyttä. Merkittävien työn ominaisuuksien -teorian mukaan kontrolli omista työtehtävistä kasvattaa vastuuntuntoa työn tuloksista. Kun työntekijällä on vastuu työn tuloksista, kuten tuotetun työn laadusta ja määrästä, se johtaa parempaan työtyytyväisyyteen. (Chen & Cooper 2014, 16, 95.) Työtytymättömyys on yksi työhyvinvointia uhkaavista tekijöistä. Työtytymättömyyteen vaikuttavat oma osaaminen, elämäntilanne, tarpeet, työkaverit, vuorovaikutus, yhteistyö ja tuloksellisuus. (Hyppänen 2013, 173.)

2.5 Työhyvinvoinnin mittaaminen ja kehittäminen

Työhyvinvoinnin mittaamisella selvitetään henkilöstön viihtyvyys ja yleinen hyvinvoinnin tila. Mittaamisen avulla kehitetään toimintoja ja löydetään parantamista ja huomiota vaativat asiat. Mittaamisen tulee olla säännöllistä, koska sillä nähdään hyvinvoinnin kehittymisen suunta. Mittaamisen tulokset olisi hyvä käydä henkilöstön kanssa läpi. Tuloksia vertaamalla edellisiin vuosiin voidaan löytää kehityssuuntaa. Työolojen, työntekijöiden ja ilmapiirin tulosten pohjalta voidaan toteuttaa kehitystoimenpiteet. (Virolainen 2012, 110–111, 118.) Jotta työhyvinvointia voi kehittää, täytyy työpaikalla olla käsitys hyvinvoinnin tilasta. Tämän jälkeen voidaan määrittää eri osa-alueiden tavoitteet ja mittarit sekä käynnistää kehitystoimet. Työhyvinvoinnin kehitystä ja mittareita tulee tarkkailla ja arvioida säännöllisesti tavoitteita unohtamatta. (Hyppänen 2013, 182.)

Työhyvinvointia voidaan kehittää kolmelta tasolta käsin: yksilö, organisaatio ja yhteiskunta. Yhteiskunnan tasolta voidaan varmistaa esimerkiksi koulutautumismahdollisuudet, kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen ja terveydenhuolto. (Kauhanen 2016, 87, 94.) Työhyvinvointi vaatii organisaatiolta strategista suunnittelua, henkilöstön voimavarojen lisäämisen toimenpiteitä ja jatkuvaa arviointia.

Henkilöstön olisi hyvä osallistua tavoitteiden suunnitteluun, sillä se lisää kiinnostusta tavoitteiden mukaisen toiminnan toteuttamiseen arjessa. On monia vaihtoehtoja työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden mittaamiseen. Työn vastuullisuus ja annettu palaute vaikuttavat motivaatioon työssä. Mielekäs työ vaatii työn merkityksellisyyttä, työtehtävien näkemistä osana isompaa kokonaisuutta ja oman osaamisen hyödyntämistä. Työn sisällön tulee olla monipuolista. Aineettomat palkkiot ja itsenäisyys vaikuttavat työn hallinnan tunteeseen. (Manka & Manka 2023, luvut 4.1, 4.4.)

Työhön suunnitellut muutokset voivat joko parantaa tai huonontaa työntekijöiden hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, ja siten heidän suorituskykyään. Työntekijöiden hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen mahdollistaa työn suunnitellut muutokset ja työympäristön muuttamisen. Tämä auttaa työntekijöitä saavuttamaan optimaalisen suorituskyvyn. Tällaisten tietojen avulla voidaan tunnistaa asiaankuuluvat työn ominaisuudet, jotka voidaan mukauttaa edistämään positiivista hyvinvointia ja luontaista työtyytyväisyyttä. Tämä voidaan nähdä ennaltaehkäisevänä toimintana. Itsearviointi kertoo yksilön kyvystä hallita ja vaikuttaa ympäristöönsä. Positiiviset itsearvioinnit ennustavat tavoitteiden asettamista, motivaatiota, suorituskykyä, tyytyväisyyttä työhön ja elämään. (Chen & Cooper 2014, 48–49, 131.) Työhyvinvoinnin tilaa voidaan selvittää myös työyhteisökyselyllä tai kehityskeskusteluilla (Manka & Manka 2023, luku 4.2).

Työhyvinvoinnin edistäminen on suunnitelmallista toimintaa. Edistämisen tulee olla ennaltaehkäisevää ja ennakoivaa sekä yhteistyötä henkilöstön ja johdon välillä, jolloin toimenpiteiden tulisi olla isompia kokonaisuuksia. Kehittämistoimenpiteet olisi hyvä nähdä investointina, jolla on positiiviset seuraukset pitkällä tähtäimellä. (Virolainen 2012, 134–135, 149.) Ongelmien ehkäisy ja työkykyriskin pienentäminen ovat tulosta hyvästä työyhteisön toimivuudesta. Mitä nopeammin tartutaan työhyvinvoinnin kehittämiseen, sitä pienemmäksi jäävät kokonaiskustannukset, ja työhyvinvointi kasvaa. Ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin panostaminen vähentää esimerkiksi ennen aikaisen eläköitymisen kustannuksia. Tärkeää on keskittyä yhdessä työntekijöiden kanssa mieluummin siihen, kuinka lisätä hyvinvointia, kuin siihen, mikä on huonosti. Toimenpiteitä on seurattava ja tarkkailtava tasaisin väliajoin, jotta nähdään työhyvinvoinnin kehittyminen. Työtyytyväisyys, työilmapiiri, motivaatio ja asiakaspalvelu paranevat työhyvinvoinnin kehittämisen ansiosta. Samalla se kasvattaa yrityksen tuloksellisuutta. (Manka & Manka 2023, luvut 2.3, 4.2.)

3 NUORTEN TYÖNTEKIJÖIDEN ASEMA

Sukupolvi Z on niin sanotusti nykyajan nuorisoa. Seemiller ja Grace (2019, xix) kirjoittavat, että sukupolvi Z määritelmä vaihtelee syntymävuosien osalta välillä 1995–2010 tai 1997–2012. Heitä voidaan kuvailla välittäviksi, ennakkoluulottomiksi, rehellisiksi ja sitkeiksi. He arvostavat taloudellista varmuutta, merkityksellistä työtä ja onnellisuutta. Heitä motivoi ihmissuhteet, innostaa saavutukset ja sitouttaa intohimot. Nuoret välittävät paljon terveydestä ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. (Seemiller & Grace 2019, 33, 141.)

Nuoret tarttuvat mielellään haasteisiin. Tutkimusten mukaan suurin osa nuorista pitää työn merkityksellisyyttä tärkeämpänä kuin palkkaa. Myös työn joustavuus ja työyhteisön merkitys vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja -motivaatioon. Nuorten tarpeiden kuunteleminen sitouttaa heitä työhönsä. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 209–210.) Monet nuorista ovat elinikäisiä oppijoita. Työssä kehittyminen on tärkeää, sillä moni nuori pelkää, ettei työssä voi oppia uutta tai työ ei ole merkityksellistä. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on nuorille myös tärkeää. (Seemiller & Grace 2019, 210, 218–221.)

Sekä nuoret että vanhemmat työntekijät kunnioittavat toistensa osaamista, mutta he eivät kovin helposti pyydä apua toisiltaan ilman eri järjestelyitä. Toisten kuunteleminen on tässä erityisessä asemassa, kuten myös oman osaamisen kehittäminen. Nuoret eivät pidä työn tärkeyttä elämänsisältönä ja yhteiskunnan velvoittavana asiana samalla tavalla kuin vanhemmat työntekijät. Eri ikäisten keskinäinen toimivuus työyhteisössä lisää myös työhyvinvointia. (Mannermaa 2024, 221–224.) Nuoremmat työntekijät saattavat olla vanhempia työntekijöitä alttiimpia harkitsemaan työpaikan vaihtoa, jos he kokevat nykyisen työnsä merkityksettömäksi ja johtamisen puutteelliseksi. Nuorten tulee antaa olla aktiivisia ja saada vastuuta, jotta he kokevat työn merkityksellisenä. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 65–66; Valpola 2015, 39.)

3.1 Nuorten haasteet ja huolenaiheet

Tutkimuksen mukaan nuoria huolettaa taloudellinen tilanne nykyhetkessä ja tulevaisuudessa. Monella on tällä hetkellä raha suurimpana huolenaiheena, ja se aiheuttaa eniten ahdistuneisuutta. Nuorten täytyisi pystyä elättämään sekä itsensä että perheensä. Nuoret ovat oppineet huolehtimaan rahasta jo pienestä iästä lähtien. He ovat huolissaan työn saannista, koulun ja elinkustannusten maksamisesta. Monet ovat kokeneet taloudellisia vaikeuksia. Yhteiskunnalliset asiat painavat nuorten harteita koulun ja henkilökohtaisen elämän lisäksi. Moni huolehtii koulutuksesta, tasa-arvosta, ympäristöstä ja turvallisuudesta. Näillä on vaikutusta myös mielenterveyteen. Epäonnistumisen pelko, raha ja yhteiskunnalliset ongelmat ovat tutkimuksen mukaan nuorten kolme suurinta huolenaihetta. Nuoret haluavat tehdä muutosta ja saavuttaa tavoitteensa, jotta eivät tuota muille pettymystä. He ovat huolissaan siitä, että epäonnistuvat näissä, tekevät virheitä, menettävät tilaisuuksia tai tulevat hylätyiksi. Nuorille on tärkeää, että he ovat onnellisia ja kokevat iloa työssään ja elämässään. (Seemiller & Grace 2019, 87, 146–153.)

Nuorin ikäryhmä on työolobarometrissä 18–34-vuotiaat. Uusimman työolobarometrin mukaan he kokivat ikäryhmistä eniten henkistä ja toiseksi eniten fyysistä kuormitusta. Työkyky kuitenkin koettiin

hyväksi fyysisten vaatimusten suhteen, kun taas henkisten valmiuksien suhteen työkyky oli matalampi. Nuorten työuupumus ja stressi lisääntyivät muutamalla prosentilla verrattuna edelliseen vuoteen, kun taas työn merkityksellisyyden kokeminen laski. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 62–79, 93.) Nuorisobarometrin tieteellisessä artikkelissa todetaan, että nuoret työttömät arvioivat eri elämänalueiden epävarmuudet kaikkein heikoimmin. Työelämään tai opiskeluihin pääseminen koettiin myös rasakaaksi. Opiskelijoiden tulokset olivat heikommalla verrattuna työssä olevien nuorten tuloksiin. Heidän epävarmuutensa tulevaisuuden taloudesta koettiin haastavaksi. (Määttä & Kuisma 2023, 176–177.)

3.2 Esihenkilön merkitys

Nuorelle on tärkeää, että uran ensimmäinen esihenkilö on kannustava ja arvostava, sillä nuorelle jää erittäin hyvin mieleen nämä kokemukset, ja ne vaikuttavat työuraan vielä pitkään (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 71–72). Arvostus on tehokas keino lisätä merkittävästi työhyvinvointia (Robertson & Cooper 2011). Esihenkilön tulee kohdella eri-ikäisiä työntekijöitä tasa-arvoisesti. Esihenkilön vastuuta ovat tasapuolinen kohtelu, avoin viestintä ja nopea reagointi tilanteisiin, toiminnan seuranta ja valvonta sekä epäkohtiin puuttuminen. Erityisesti palautteen antaminen vaikuttaa paljon työntekijöiden motivaatioon. (Kauhanen 2018, 46–47.)

Palaute on olennainen osa työtä ja sen merkitys ulottuu moniin eri osa-alueisiin. Hyvä palautekulttuuri edistää työntekijöiden kehittymistä ja työyhteisön hyvinvointia monin tavoin. Se vaikuttaa työtyytyväisyyteen, turvallisuuden tunteeseen, myönteiseen ajatteluun, työn sujuvuuteen, itsetunnon vahvistumiseen ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Ilman riittävää palautetta työntekijät voivat kadottaa päämäärän, ja tehokkuus voi kärsiä. Siksi on tärkeää, että organisaatioissa vallitsee avoin ja kannustava ilmapiiri palautteen antamiselle ja vastaanottamiselle. (Mannermaa 2024, 126.)

Esihenkilön osoittama arvostus koetaan erityisen merkitykselliseksi. Jokainen työntekijä toivoo kokevansa arvostusta työpaikalla. Esihenkilön tehtävänä on osoittaa arvostusta, mutta myös antaa tukea työntekijöiden onnistumiseen. Tämä kasvattaa työntekijän halua kehittää työyhteisöä. Erityisesti esihenkilön tulee olla kannustava, yhteistyökykyinen ja oikeudenmukainen, sillä se lisää työpaikan hyvinvointia. Stressi ja terveysongelmat voivat aiheutua esimerkiksi epäoikeudenmukaisuudesta. Päätöksenteon ja työntekijöiden kohtelun tulee olla oikeudenmukaista ja tasa-arvoista. Oikeudenmukainen johtaminen lisää työhyvinvointia, eikä se saa olla taustatekijöistä, kuten iästä, sukupuolesta tai koulutuksesta riippuvaista. Esihenkilön on tärkeää myös puuttua työpaikan epäkohtiin, kuten kiusaamiseen. (Virtanen & Sinokki 2014, 148–153, 159.) Positiiviset tunteet auttavat työntekijöitä avartamaan ajattelua ja luomaan ratkaisuja parempien päätösten tekemiseksi (Robertson & Cooper 2011).

Esihenkilön tulee näyttää suuntaa ja kannustaa työntekijöitä itseohjautuvuuteen. Tulevaisuuden työelämässä itseohjautuvuus on organisaatioissa entistä tärkeämpää. Itseohjautuvuus edellyttää yksilöltä vahvaa kykyä johtaa itseään. Jotta työntekijä voi johtaa itseään, hänen on oltava motivoitunut, omistaa tarvittava osaaminen ja saada itsenäistä päätäntävaltaa sekä päämäärä, mitä kohti ohjautua. Tiimitasolla itseohjautuvuus luo vahvan tunteen mahdollisuuksista vaikuttaa, mikä lisää merkityksellisyyden tunnetta. Työelämän menestystekijöistä työn merkityksellisyys tulee korostumaan tulevaisuudessa entistä enemmän. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 55–57, 251–253.)

3.3 Kesätyön pulmat

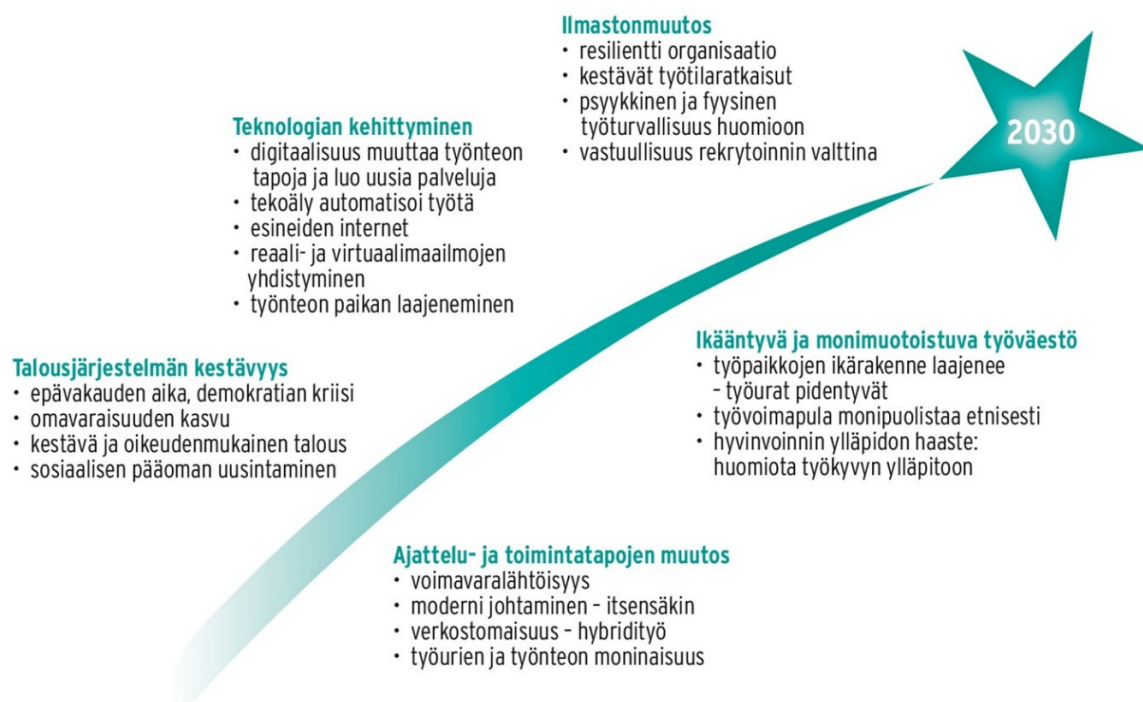
Työsuojeluvalvonta teki 450 työsuojelutarkastusta alle 30-vuotiaita työllistäviin työpaikkoihin koko Suomessa kesällä 2023. Usein kesätyöntekijältä jäi saamatta tietoja työterveyshuollosta, turvallisen työn tavoista ja työnteon ehdoista. Työnantajalta saattaa jäädä kertomatta perehdytyksessä tilanteista, joissa asiakas voi käyttäytyä uhkaavasti. Työajat tulee olla kirjallisesti esimerkiksi työsopimuksessa. Työnantaja ei voi muuttaa jo kirjattuja työvuoroja ilman yhteistä sopimista. Yleensä työvuorot on annettava viimeistään viikkoa aikaisemmin. (Loukiala 2023.)

Nuorilla ei usein ole kertynyt työkokemusta, mikä voi olla ongelma työhönottotilanteessa. Näin ollen yleensä vanhemmille tarjotaan todennäköisemmin paikkaa, vaikka osaaminen olisi nuorella yhtä hyvä. Monet tarjotut työtehtävät voivatkin olla osa- tai määräaikaisia. Nuorille tarjotaan myös työtä työaikoja ja -tehtäviä kirjallisesti sopimatta. (Koskinen & Ullakonoja 2020, 24, 113.)

Stressi ja työuupumus ovat lisääntyneet nuorten keskuudessa. Työttömäksi jäädessään yhä useampi nuori kouluttautuisi uudelleen tai hankkisi lisäkoulutusta. Nuoremmat uskovat muita ikäryhmiä enemmän, että työpaikalla voi oppia uutta, ja heistä noin joka kolmas uskoi tämän väittämän toteutuvan omalla työpaikallaan erittäin hyvin. Myös moni uskoi työpaikan tukevan yhdessä oppimista. Nuorimmat kokevat työpaikan ilmapiirin ja ammatillisen osaamisen kehittämisen sekä koulutuksen ikäryhmistä useimmin positiiviseksi. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 9, 20, 28–34.)

3.4 Tulevaisuuden kuva

Nuoret antavat nykyään enemmän arvoa viihtyvyydelle, uusille haasteille, kehittymismahdollisuuksille ja uuden oppimiselle. Työtä tekevät nuoret haluavat olla entistä enemmän pirteitä myös työpäivän jälkeen. (Virolainen 2012, 9.) Tulevaisuuden töissä tullaan yhdistelemään teknologiaa yhä enemmän. Teknologia laajenee hurjalla vauhdilla muuttaen työympäristöä ja -tehtäviä. Nuorilla on kuitenkin hyvät edellytykset teknologian käyttöön muuttuvassa maailmassa. Teknologialla ja sosiaalisella medialla on suuri vaikutus siihen, miten nuoret kommunikoivat ja työskentelevät. Maailma nettissä muokkaa käyttäytymistä, antaa perspektiivejä ja vaikuttaa henkiseen terveyteen – hyvässä ja pahassa. Sosiaalisessa mediassa voi löytää vertaistukea, mutta se voi myös luoda paineita, jotka vaikuttavat itsetuntoon. Teknologia on luonut lisää mahdollisuuksia löytää töitä, päästä töihin ja tehdä töitä. Tutkimuksen mukaan työn ilo on yksi tärkeimmistä tekijöistä tulevaisuudessa nuoren työuralla. Nuorten mielestä on tärkeä löytää työ, josta nauttii joka päivä. Nuoret kuitenkin ovat huolissaan taloudellisesta tilanteestaan. Nuoret haluavat vaikuttaa työllään positiivisesti yhteiskuntaan ja toisiin ihmisiin. He ovat kekseliäitä, lojaaleja, yrittäjähenkisiä ja omistautuneita tekemään maailmasta parempaa paikkaa. (Seemiller & Grace 2019, 49–51, 214–217, 227–228.)



KUVA 4. Tulevaisuuden muutokset ja niiden vaikutus työhyvinvointiin (Manka & Manka 2023)

Mielenterveyden häiriöt ovat suuri syy nuorten aikuisten työkyvyttömyyteen, ja niiden esiintyminen tulee lisääntymään Euroopassa (Mattila-Holappa 2018, 22). Tämän lisäksi on monia muitakin haasteita ja muutoksia (KUVA 4.), joita nuoret ja työelämä tulevat kohtaamaan. 2030-luvulla hyvä työelämä on mahdollista, vaikka maailmanlaajuiset muutosvoimat ovat suuria ja ennalta-arvaamattomia, joten niitä tulee tarkastella uusin ajattelu- ja toimintatavoin. Tämä edellyttää vanhoista työtaimista oppimista sekä osaamisen, tiedon ja luovuuden parempaa hyödyntämistä. Työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnista korostuu entisestään. Työhyvinvointia pitää tukea uusilla ratkaisuilla. Esimerkiksi työaikajoustot ovat tärkeitä nykyisen ja tulevan työvoiman tarpeiden vastaamiseen. Työelämässä keskeistä on työkyvyn ylläpitäminen, mielenterveyden huomioiminen ja osaamisen jatkuva kehittäminen. Ikääntyvän työvoiman osuuden kasvaessa on tarpeen monipuolistaa työpaikkoja. Osaamisen kehittäminen ja elinikäinen oppiminen ovat keskeisiä työelämän muutoksessa. Entistä enemmän tullaan korostamaan itsensä johtamisen ja sosiaalisten taitojen merkitystä. (Manka & Manka 2023, luku 1.1.)

Ilmastonmuutoksen vaikutukset ulottuvat laajasti työelämään, vaikuttaen työn turvallisuuteen, tuottavuuteen ja ihmisten työkykyyn. Tulevaisuuden työelämän kannalta ratkaisevaa on, kuinka nopeasti kykenemme vastaamaan kriiseihin. Organisaatioiden on ymmärrettävä, ettei pelkkä tuottavuuden ja tehokkuuden tavoittelu riitä. Tarvitaan kykyä sopeutua ja uudistua ilmastonmuutoksen muokkamaissa toimintaympäristössä. Tämä edellyttää talouden rakenteiden, organisaatioiden toimintamallien ja henkilöstöpolitiikan uudistamista sekä muutoksia liiketoimintaan, johtamiseen ja työmalleihin. Tulevaisuudessa tulee korostaa kestävää talousajattelua ja työelämän kehittämistä. (Manka & Manka 2023, luku 1.1.)

4 BIKETAXI OY

Biketaxi Oy on Kuopiossa vuonna 2016 perustettu taksialan yritys, joka pyrkii tarjoamaan asiakkailleen ekologisia taksikyytejä kaupungin sisällä. Takseina toimivat sähkökäyttöiset polkupyörät, joiden kyytiin mahtuu 2–3 ihmistä kerrallaan. Yritys toimii Kuopiossa, Joensuussa, Jyväskylässä, Savonlinnassa, Porissa, Turussa, Helsingissä, Oulussa, Tampereella, Lappeenrannassa, Mikkelissä ja Lahdessa. Kesäisin yrityksessä työskentelee yhteensä noin 140 työntekijää. Työntekijän keskimääräinen tuntiansio on 14,6 euroa. Työajat keskittyvät erityisesti viikonloppuihin ja öihin, sillä silloin taksipalveluille keskusta-alueella on eniten tarvetta. Tyypillisiä asiakkaita ovatkin viikonloppuisin erityisesti viihhteellä kävijät. Työntekijät ovat nuoria täysi-ikäisiä noin 18–30-vuotiaita, yleensä opiskelijoita, jotka työskentelevät kesälomansa aikana. Työnantaja voi perua työvuoron 24 tuntia ennen sen alkua huonojen sääolosuhteiden takia. Esimerkiksi vesisateella ei ole paljon asiakkaita liikkeellä, eikä tällöin ole järkevää olla ajossa. Työsopimukset ovat lyhyitä – päivästä neljään kuukauteen. Työsopimukset tehdään pääasiassa kevytyrittäjäsopimuksina. (Keihänen 2023.) Kevytyrittäjä on itsenäinen toimija, joka käyttää laskutuspalvelua työmarkkinoilla (Rope 2020, 42).

Yrityksen kilpailijoita ovat normaalit taksit. Pyörätaksilla ei ole käytännöllistä kulkea pitkää matkaa, mutta lyhyellä matkalla se voi olla hyödyllinen. Etuna on esimerkiksi se, että pyörätaksilla pääsee mahdollisesti lyhyempää reittiä keskustan läpi, ja että pyörätaksi voi tulla normaalia taksia lähemmäs asiakasta. Asiakkaita täytyy kuitenkin houkutella paljon. He ovat usein tottuneita käyttämään perinteisten taksirytysten palveluita, eivätkä välttämättä oma-aloitteisesti kysy kyytiä. Kyydin hinta perustuu aikaan, kuten normaaleissakin takseissa. Yrityksen liikevaihto on yli 300 000 euroa, ja liikevoitto yli 20 000 euroa (Finder julkaisuaika tuntematon). Yritys on saanut vuosien aikana paljon erilaisia tunnustuksia – viimeisimpänä jo kolmatta kertaa myönnetty Parasta palvelua -palkinto (Biketaxi Oy julkaisuaika tuntematon).

Jokaisella kaupungilla on oma yrittäjänsä, joka vastaa sekä palvelun toimivuudesta että työntekijöistä. Osa yrittäjistä on ensin itse ajanut sähköpyörää, minkä jälkeen avannut toiseen kaupunkiin pyörätaksipalvelut. Heillä ei välttämättä ole entuudestaan kokemusta esihenkilönä toimimisesta, mikä väistämättä näkyy heidän toiminnassaan. (Keihänen 2023.) Heidän tulee olla perillä muun muassa työolainsäädännöstä, sillä he ovat vastuussa työntekijöistään. Yrittäjät toimivat myös esihenkilöinä, joten on tärkeää kunnioittaa työntekijöitään, olla läsnä ja kuunnella heitä joka tilanteessa.

Yrityksen vahvuutena on sen ainutlaatuisuus. Etelän lomamatkoilla voi hypätä rixsan kyytiin, mutta Suomessa vastaavan elämyksen voi kokea ainoastaan Biketaxin avulla. Keihäsen (2023) mukaan näkyvintä toiminta on Kuopiossa, mistä yritys on saanut alkunsa. Heikkoutena on niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin vähäisyys. Uusimmissa kaupungeissa työntekijöitä on haastavaa löytää, sillä yritys on monille vielä melko tuntematon. Tämän takia pyörät eivät näy aktiivisesti kaupunkien katukuvassa, minkä seurauksena asiakkaat eivät saa tietoa toiminnasta eivätkä mahdollisesti löydä palvelua tarvittaessa. Mahdollisuutena on laajentaa toimintaa muihinkin kaupunkeihin. Yritykset voivat ostaa oman mainoksensa polkupyörän kylkeen, jolloin ne saavat itselleen näkyvyyttä katukuvassa. Uhkana on, että sponsorit eivät kiinnostu yrityksestä, jolloin yritys ei saa mainosrahaa.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen etenemistä käsitellään määrällisen tutkimuksen eri vaihein. Lisäksi tarkastellaan sitä, mitä eri osa-alueita määrälliseen tutkimusprosessiin sisältyi. Tutkimuksen eteneminen alkaa menetelmäosiolla, jossa perehdytään tarkemmin määrälliseen tutkimukseen ja sen etenemiseen. Tutkimuksen toteutuksen käsittelyssä tarkastellaan tutkijan omia valintoja aineistonkeruun ja analysoinnin menetelmistä ja niiden syistä. Määrällisen tutkimuksen jälkeen käydään läpi myös tutkimuksen eettisiä kysymyksiä ja toimintoja, joissa syvennytään perusteellisemmin tutkimuksen eettisiin näkökulmiin ja tutkimuksen luotettavuuteen.

Tutkimuksen kohteena oli kartoittaa yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia, erityisesti työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyden ollessa hyvä, työ on laadukkaampaa ja tuottavampaa sekä työntekijä viihtyy työssään, jolloin työpaikka on houkutteleva. Tulosten avulla voidaan vastata kysymykseen ”Mikä on yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila”. Vastausten perusteella etsittiin myös kehityskohteita, jolloin yritys voi hyödyntää resurssejaan tehokkaammin. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui määrällinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmäksi kyselytutkimus, sillä tutkimuskysymykset eivät vaatineet syvällistä ymmärrystä tai monimutkaisia ilmiöitä, vaan niitä voitiin selvittää tehokkaasti numeerisella tiedolla suurelta joukolta. Yritys on toteuttanut vastaavanlaisen kyselyn edellisinä vuosina. Kysely pohjautuu edellisen vuoden 2022 kysymyksiin ja opinnäytetyön teoriaan.

Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, eli kyseessä oli koko perusjoukon tutkiminen. Perusjoukko tarkoittaa tutkimuksen kohteena olevaa joukkoa, josta halutaan kerätä tietoa (Heikkilä 2014, 12). Tavoitteena oli saada mahdollisimman moni yrityksen työntekijä vastaamaan kyselyyn. Yrityksellä on toimintaa vain kesäsesongin aikaan, joten työntekijät voivat vaihtua vuosittain. Tarkoituksena oli samassa selvittää kyseisten työntekijöiden mielenkiintoa työskennellä yrityksessä myös ensi vuonna, jotta varmistetaan yrityksen houkuttelevuus. Tutkimus toteutettiin muuten täysin anonymisti, paitsi työntekijän piti ilmoittaa työskentelypaikkakuntansa.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimustavaksi valittiin määrällinen tutkimus, sillä tutkimuksella haluttiin selvittää työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä työhyvinvoinnista sekä niiden jakautumista työyhteisön keskuudessa. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa ja vertailla tässä tapauksessa työhyvinvointia, erityisesti työtyytyväisyyttä, jotta sitä voidaan kehittää. Tämä tutkimusmenetelmä on hyödyllinen silloin, kun pyritään selvittämään, kuinka suuri osuus tai kuinka usein tietty ilmiö esiintyy. Menetelmä antaa kuvauksen erilaisten ominaisuuksien suhteista ja mahdollistaa kokemusten kartoittamisen. (Vilkkä 2021a, 23.) Näin voidaan selvittää prosenttiosuuksia ja lukumääriä. Heikkilän (2014, 15) mukaan määrällisen tutkimuksen avulla voidaan usein hahmottaa nykyistä tilannetta, mutta se jää riittämättömäksi syiden selvittämiseen. Tämän takia tutkimuksessa oli myös hieman laadullista menetelmää eli avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä tavoiteltiin selittävämpää ja syvällisempää tietoa, joka tukisi vastaajien näkemyksiä ja ajatuksia. Avointen kysymysten avulla löydettiin työntekijöiden omia ratkaisuja ongelmiin.

Tutkimuskysely tehtiin yhdistäen edellisen vuoden 2022 kyselyn kysymyksiä, ja osittain käytettyä teoriaa työhyvinvoinnista ja nuorista työntekijöistä. Määrällisen tutkimuksen avulla selvitettiin tämänhetkinen hyvinvoinnin tila ja löydettiin kehittämiskohteet. Tavoitteena oli mallintaa työnantajan houkuttelevuutta, ja varmistaa työntekijöiden saatavuus ja kiinnostus työpaikkaa kohtaan tulevaisuudessa. Tutkimuksen tavoitteeseen liittyi keskeisesti, että nykyiset työntekijät viihtyivät työssään, halusivat hakea työhön myös seuraavana vuonna ja kertoisivat positiivisesti työpaikasta tutuilleen. Määrällisestä tutkimuksesta saatava numeerinen tieto teki tulosten tarkastelusta helpompaa. Lukujen vertailusta saatiin selkeämpi käsitys kehitettävistä kohteista, ja niiden avulla voitiin vertailla myös kaupunkikohtaisia vastauksia. Kaupunkikohtaiset vastaukset olivat erityisesti yrittäjille tiedoksi. Tutkimuksen tuloksia voi käyttää pohjana ensi kesän työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpidossa.

5.2 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselytutkimus. Kyselylomaketutkimus soveltuu hyvin isolle määrälle ja eri paikoissa oleville vastaajille (Vilka 2021b, 94). Kyselytutkimus valittiin aineistonkeruumenetelmäksi, koska haluttiin saada yleiskuva yrityksen työtyytyväisyydestä ja kartoittaa kaikkien työntekijöiden mielipide. Matalan kynnyksen toteutustapa lisäisi vastaajamäärää, mikä puolestaan edistäisi tutkimuksen luotettavuutta. Kyselylomakkeessa jokaisen kysymyksen tulee olla tarpeellinen, jotta niiden informaatioarvo on suuri (Heikkilä 2014, 30). Tutkimuskyselyn avulla saatiin vastaukset kerättyä vaivattomasti suurelta joukolta eri paikoissa olevia ihmisiä. Vilka (2021a, 70) kirjoittaa, että kyselyjen tavoitteena on kerätä tieto mahdollisimman tarkalla mittauksella. Henkilöstötyytyväisyyttä mitataan yleensä kyselyllä, jossa arviointiasteikko on 1–5. Tulokset voidaan ryhmitellä kokonaisuuksiksi, joiden avulla saadaan selville kehittämistä vaativat asiat. Tulokset voidaan jakaa myös kunkin väittämän keskiarvoksi. Vastausaktiivisuuden olisi hyvä olla yli 70 %, ja jos se jää alle 40 %, niin johtopäätöksiä ei voida tehdä. (Kauhanen 2016, 60.)

Työhyvinvoinnin kysely (LIITE 1) oli jaettu neljään kategoriaan: työympäristö, työyhteisö, esihenkilötyöskentely ja työtyytyväisyys. Yhteensä väittämiä oli 52. Kategorioissa oli 12–14 väittämää, joille annettiin arvosana 1–5 sen mukaan, kuinka samaa mieltä vastaaja oli väittämistä. Kyselyssä numero 5 edusti parasta arvosanaa ja täysin samaa mieltä olemista, kun taas numero 1 edusti huonointa arvosanaa ja täysin eri mieltä olemista. Väittämät perustuivat työhyvinvoinnin teoriaan ja edellisen vuoden kysymyksiin. Väittämistä laskettiin keskiarvot ja keskihajonnat. Jokaisen kategorian jälkeen oli yksi tai kaksi vapaaehtoista, avointa kysymystä sekä lopuksi kokonaistyytyväisyyden pisteytys asteikolla 1–100. Kyselyn avointen kysymysten avulla vastaajat pystyivät tarkastelemaan omaa työntekeään ja esittämään kehitysideoita työnantajalle. Heikkilän (2014, 18) mukaan avoimiin kysymyksiin jätetään helposti vastaamatta. Työhyvinvoinnin kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin vastasi noin 20–30 henkilöä 80:stä. Nämä kysymykset olivat vapaaehtoisia, jolloin vastaaja pystyi jättämään ne tyhjäksi. Vastauksia on avattu sanallisesti tulosten yhteydessä.

Kysely toteutettiin 1.-20.8.2023, eli se oli auki kaksikymmentä päivää, kuten yrityksen aiemmat kyselytkin. Yrityksen 140 työntekijöistä kyselyyn vastasi 77 ihmistä eli 55 % työntekijöistä. Yrityksen omistaja välitti kyselylomakkeen linkin yrittäjille, jotka välittivät sen edelleen omien kaupunkiensä työntekijöille. Kyselyyn vastattiin yksityisen linkin kautta, mikä ohjasi vain linkin saaneet vastaamaan

kyselyyn yrityksen nettisivuille. Tulokset kerättiin Excel-taulukkoon, johon oli koottu väittämät, arviointit kauptunkikohtaisesti ja yleisesti sekä keskiarvot ja keskihajonnat. Tarkoituksena oli saada kauptunkikohtaisia vastauksia yrittäjille, mutta myös yleiskuva yrityksen kaikkien työntekijöiden viihtyvyydestä ja tyytyväisyydestä, sillä tässä opinnäytetyössä tuloksia analysoitiin yhdessä. Tällöin varmistetaan koko yrityksen houkuttelevuus ja työntekijöiden saatavuus pitkällä aikavälillä.

5.3 Analysoiminen

Määrälliseen tutkimukseen sisältyi myös aineiston käsittely, joka tapahtui kyselylomakkeen sulkeutumisen jälkeen. Vastaukset kirjattiin yksitellen Excel-taulukkoon jokaiselta henkilöltä, jolloin pystyttiin tarkastelemaan tuloksia prosentteina ja muuttamaan ne kaavioiksi. Tutkimuksessa kyselytiedot tallennettiin ja analysoitiin, jotta niitä voitaisiin tarkemmin tarkastella myöhemmässä ajankohdassa. Aineiston käsittelyvaiheet ovat keskeisiä tutkimuksen onnistumisen kannalta, koska ne mahdollistavat aineiston järjestämisen, analysoinnin, luokittelun ja tulkitsemisen (Honkasilta julkaisuaika tuntematon). Tutkijan oli ensisijaisen tärkeää olla avoin ja puolueeton aineiston tulkinnessa, kun samalla etsii erilaisia näkökulmia. Tästä syystä tutkija voi vastata tutkimuskysymyksiin ja saavuttaa tutkimuksen tavoitteet eli selvittää työhyvinvoinnin tilan. Jotta tutkija pystyi syventymään tutkimusaiheeseen ja löytämään uusia näkökulmia ja kehitysmahdollisuuksia, täytyi aineiston käsittelyyn panostaa aikaa ja vaivaa.

Määrällisessä tutkimuksessa analyysi on perustuva lukumääriin ja kaavoihin, jotta ymmärretään muuttujien vaihtelua (Vilka 2021a, 141). Tuloksia ja niistä laskettuja keskiarvoja tarkasteltiin yhdessä toimeksiantajan kanssa syyskuussa. Samassa yhteydessä kiinnitettiin huomiota vastausten keskimääräistä pienempiin keskiarvoihin, jotta löydettiin kehittämiskohteita. Väittämien arvoille laskettiin myöhemmin myös keskihajonta, sillä se on keskeinen tunnusluku, joka kuvaa datan hajontaa ja antaa tietoa siitä, miten havaintoarvot sijoittuvat muuttujan keskiarvon ympärille (Suomen virallinen tilasto (SVT)). Excelissä muodostettiin kaaviot, jotka esitetään ja tulkitaan tämän opinnäytetyön tuloksissa. Tulokset raportoitiin neljässä kategoriassa. Kehityskohteissa nostettiin esille erityisesti työtyytyväisyyteen liittyvät asiat.

Kyselyn tietoja kuvailtiin monipuolisesti, jotta saatiin selkeä kuva työhyvinvoinnin tilasta. Kokonaisarvioissa tarkasteltiin vastaajien arvioita työhyvinvoinnin eri osa-alueista, ja niihin sisältyi esimerkiksi keskiarvoja ja prosentuaalisia jakaumia eri kysymyksistä ja osioista. Tuloksissa myös vertailtiin keskenään jonkin verran eri kaupunkeja, osa-alueita ja edellistä vuotta, jotta tunnistettiin muutoksia ja kehitystä. Tuloksista voitiin tunnistaa vahvuudet ja heikkoudet. Lisäksi avointen kysymysten vastauksia analysoitiin yhdessä väittämien tulosten kanssa. Nämä kuvausmenetelmät auttoivat organisaatiota ymmärtämään paremmin työhyvinvoinnin kyselyn tuloksia ja tekemään tietoon perustuvia päätöksiä työpaikan parantamiseksi.

Tavoitteena oli kartoittaa mielipiteiden jakaantumista perusjoukon kesken, joten erilaiset asteikot toimivat hyvin. Likertin 5-portainen asteikko on hyvä väline mitata asenteita. (Vilka 2021a, 70). Kyselyssä hyödynnettiin 5-portaista asteikkoa, jossa 5 arvosana oli paras ja vastasi täysin samaa mieltä olemista ja arvosana 1 oli huonoin ja vastasi täysin eri mieltä olemista. Arvosana 3 miellettiin tässä kyselyssä tyydyttäväksi. Kaaviot on muodostettu pylväsdiagrammeihin, minkä yhteydessä näkyvät

prosenttijakaumat. Kaavioiden avulla tulosten ymmärtäminen on helpompaa. Lisäksi on mitattu väittämien keskiarvot ja keskihajonnat. Väittämällä pyrittiin vastaamaan suoraan tutkimusongelmaan ja -kohteeseen tutkitun aineiston avulla. Avoimet kysymykset auttoivat täydentämään vastauksia kohdissa, joita ei ollut huomioitu, ja joista haluttiin enemmän tietoa. Vastauksia tarkasteltiin yksityiskohdaisesti, mutta tärkeämpää tutkimuksen kannalta oli muodostaa kokonaiskuva.

5.4 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön prosessin tulee olla kokonaisuudessaan luotettava, eikä siinä saa olla sisäisiä ristiriitoja (Vilkka 2021a, 185). Kokonaisluotettavuus varmistetaan pätevyydellä (validiteetti) ja luotettavuudella (reliabiliteetti) (Vilkka 2021b, 223). Validiteetti tarkoittaa, että tutkimuskysymysten on kaettava koko ongelma ja mitattava oikeita asioita. Korkea vastausprosentti ja perusjoukon tarkka määrittely edesauttavat tutkimuksen toteutumista. Mitattavat käsitteet ja muuttujat tulee olla tarkoin määritelty. Reliabiliteetti tarkoittaa, että tulosten on oltava tarkkoja ja toistettavissa. Ajasta, paikasta ja tekijästä johtumatta tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Otoksen tulee edustaa koko perusjoukkoa. (Heikkilä 2014, 27–28.)

Aineiston eettisyys tulee huomioida koko tutkimuksen ajan – aineiston kokoamisesta sen hävittämiseen. Tärkeää on myös informoida aineiston tarkoituksesta ja kokoamisesta läpinäkyvästi, unohtamatta lähdekriittisyyttä. Itsemääräämisoikeus tarkoittaa, että kyselyyn vastaaminen tulee olla vapaaehtoista. Vastaamisesta pystyi kieltäytymään, ja sen voi keskeyttää. Samalla varmistetaan vastaajien tietojen käsittely. Henkilötietoja on hyvä kerätä mahdollisimman vähän, jotta yksityisyyden suoja on turvattu. (Vilkka 2021a, 115–117.)

5.4.1 Pätevyys

Opinnäytetyön tutkimuksen pätevyyttä varmistettiin valitsemalla asianmukainen tutkimusmenetelmä. Aineistonkeruumenetelmä valittiin huomioiden tutkimuksen tavoitteet, jotka kartoittavat yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilan. Tutkimuksen pätevyyttä pyrittiin vahvistamaan myös valitsemalla sopiva aineistonkeruumenetelmä. Tutkimuskyselyä käytettiin valittuna menetelmänä, sillä sen avulla voitiin tavoittaa suuri joukko hajallaan olevia ihmisiä ja kartoittaa heidän tuntemuksiaan. Yritys on ennenkin toteuttanut vastaavanlaisen kyselyn, joten se oli tuttu menetelmä. Tutkimusmenetelmällä voitiin mitata oikeaa asiaa eli tutkimuskohdetta ja -ongelmaa. Tärkeää oli valita kyselyyn oikeat kysymykset. Opinnäytetyöhön muotoiltiin väittämät, jotka varmistivat, että tutkimus kohdistui täsmälleen siihen, mitä sen oli tarkoitus mitata. Avoimilla kysymyksillä saatiin suoraan näkemyksiä kehittämiskohteista. Kyselytutkimus oli suunniteltu niin, että siihen olisi erittäin nopea ja helppo vastata. Lyhyempi kyselylomake on kätevä, sillä vastaajissa tapahtuu helposti kato, mikäli kysymysten määrä on liiallinen (Heikkilä 2014, 18).

5.4.2 Luotettavuus

Kyselytutkimus ja saatekirje lähetettiin yrityksen kaikille työntekijöille sähköpostitse. On myös mahdollista, että kaikki eivät ole lukeneet tarpeeksi ajoissa sähköpostiaan, johon kyselyn linkki heille toimitettiin. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikutti myös vastausprosentti. Vastausprosentti oli 55 %. Vastausprosentin toivottiin olevan korkeampi, jotta olisi saatu vielä totuudenmukaisempaa kuvaa ja parempia johtopäätöksiä. Vaikka vastauksia olisi voinut tulla vielä enemmän, kyselyn vastaajamäärä

oli tarpeeksi suuri antamaan perustan johtopäätöksille työhyvinvoinnin tilasta. Jokaisesta kaupungista saatiin vastauksia kyselyyn. Luotettavuuden lisäämiseksi kyselytutkimuksen väittämät muotoiltiin mahdollisimman selkeinä ja helposti ymmärrettävinä pitäen tutkimuskysymykset mielessä. Kyselylomakkeessa ei käytetty esimerkiksi tieteellisiä sanoja. Väittämät muotoiltiin niin, että arvosana 5 oli paras vaihtoehto jokaisessa kohdassa. Pyrkimyksenä oli kehittää kysely, jonka vastausvaihtoehdot ovat niin selkeitä ja helppoja ymmärtää, että tutkimuksen tulokset pysyisivät vakaina toistettaessa kyselyä. Opinnäytetyöprosessin aikana kiinnitettiin erityistä huomiota työn luotettavuuteen valitsemalla huolellisesti aineisto ja toimimalla lähdekriittisesti. Työssä varmistettiin, ettei tutkimus ole ajasta, paikasta tai tekijästä riippuvaista, jolloin satunnaisuus minimoitiin.

Opinnäytetyön luotettavuutta vahvisti se, että jokainen vastaaja oli yrityksen työntekijä, sillä ainoastaan linkin saaneet pääsivät vastaamaan kyselyyn. Näin ollen tutkimus oli kokonaistutkimus ja edustaa perusjoukkoa. Tällöin tutkimus tarkasteli täsmälleen sitä kohderyhmää, jota sen oli tarkoitus. Tulosten oli tarkoitus antaa johtopäätöksiä juuri kyseisen yrityksen työntekijöistä. Tutkimuskyselyn osallistujien vastauksiin oli kuitenkin mahdollisesti voinut vaikuttaa olosuhteet ja vastaajan mieliala, sillä vastausaika ei ollut paikkaan, aikaan tai tilanteeseen sidonnainen. Tutkimustuloksiin on hyvä tämän takia suhtautua hieman kriittisemmin. Tutkimuksen luonne ja tutkimusaihe eivät ole itsessään välttämättä vaikuttaneet tutkimuksen vastauksiin.

Opinnäytetyöhön valittiin sopiva tutkimusmenetelmä vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja tavoitteisiin. Riittäväällä aineistolla saatiin jossain määrin yleistettäviä tuloksia, mutta vastausprosentin takia on hyvä suhtautua tuloksiin harkinnanvaraisesti. Kokonaistutkimus edustaa kohderyhmää mahdollisimman hyvin, joten otanta oli luotettava. Tulosten luottavuuden tarkastelussa on huomioitava, että otanta eli tässä tapauksessa työntekijät voivat vaihtua vuosittain, sillä yrityksellä toimintaa on vain kesäisin. Lisäksi hyvinvointi on subjektiivinen kokemus. Asianmukaisilla analyysimenetelmillä varmistettiin tutkimuksen toistettavuus, eli kysely on helppo toteuttaa tulevaisuudessakin. Tutkimusprosessia ja -menetelmiä pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Opinnäytetyössä esitettiin kehityskohteita, joita yritys voi hyödyntää myöhemmin.

Opinnäytetyön suunnitteleminen ja kirjoitus aloitettiin jo kesäkuussa 2023. Henkilökohtaisten syiden takia kirjoittamisessa oli taukoa syksyllä 2023, joten työ valmistui kevään 2024 aikana. Kuitenkaan vastaukset tai tulokset eivät ole aikaan sidonnaisia, sillä data on numeerista ja analyysi oli tallennettu hyvin. Tulosten vertailu kaupunkikohtaisesti oli vaikeaa, sillä eri kaupunkien vastausprosentit vaihtelivat suuresti niiden eri työntekijämäärien vuoksi.

5.4.3 Eettisyys

Opinnäytetyön eettisyys varmistettiin vapaaehtoisuudella, anonymitteilla ja tutkimuksen tarkoituksen avaamisella. Saatekirjeessä kerrottiin kyselyn tarkoitus, ja kyselyn olevan osa opinnäytetyötä, minkä toivottiin lisäävän vastausprosenttia. Näin ollen vastaajilla oli tarpeeksi tietoa tutkimuksesta, ja he pystyivät päättämään tutkimukseen osallistumisesta tai kieltäytymisestä. Kysely ei ollut pakollinen, mutta suotava, mikä näkyi myös vastaajamäärässä. Näin kuitenkin itsemääräämisoikeus täyttyi. Vastaukset käsiteltiin anonyymisti eikä vastaajaa voitu tunnistaa, sillä kyselyssä ei tarvinnut kertoa

henkilötietoja tai taustatekijöitä, paitsi työskentelypaikkakunta. Yrityksen työhyvinvoinnin kysely oli ennestään tuttu konsepti yrityksessä jo aikaisempina kesinä työskennelleille työntekijöille.

Tutkimuksen tulee olla myös objektiivinen ja avoin (Heikkilä 2014, 28–29). Tutkimus oli objektiivinen eli puolueeton, sillä tutkimuksen tulokset eivät olleet riippuvaisia opinnäytetyön tekijästä. Tekijän omat mielipiteet ja vakaumukset eivät vaikuttaneet tutkimusprosessiin. Tutkimus oli avoin, sillä vastaajille kerrottiin kyselyn tarkoitus, ja opinnäytetyössä tuotiin ilmi kaikki käytetyt menetelmät. Tulokset ja johtopäätökset raportoitiin yleisellä tasolla.

6 TULOKSET

Kysely osoitettiin Biketaxi Oy:n kaikille työntekijöille. Kyselylomakkeessa (LIITE 1) oli väittämiä, joihin vastattiin arvosanalla 1–5, jossa arvosana 5 oli paras ja tarkoitti, että oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, ja arvosana 1 oli huonoin vaihtoehto ja tarkoitti täysin eri mieltä olemista. Taustatekijöistä kysyttiin, missä kaupungissa vastaaja työskenteli. Tuloksia käsiteltiin suurimmaksi osaksi yleisellä tasolla, eikä kaupunkikohtaisia vastauksia pääasiassa eroteltu toisistaan. Kysely oli jaettu neljään osioon, ja tuloksia on tarkasteltu osioittain. Jokaisen osa-alueen lopuksi oli avoin kysymys, johon sai vapaaehtoisesti vastata. Avoimista vastauksista oli mahdollista saada tietoa, jota ei välttämättä väittämiä saatu. Väittämiä oli yhteensä 52, kun taas avoimia kysymyksiä oli viisi. Lopuksi oli kokonaistyytyväisyyden mittari.

6.1 Analyysi

Tutkimuskyselyssä kohderyhmältä kysyttiin taustatiedoksi vain työskentelykaupunki. Vastauksia tuli yhteensä 77. Suurimmat vastaajamäärät tulivat Kuopiosta ja Jyväskylästä. Vastaajista 8 % oli Oulusta, 1 % Mikkelistä, 4 % Lappeenrannasta, 4 % Lahdesta, 10 % Turusta, 12 % Helsingistä, 5 % Savonlinnasta, 8 % Tampereelta, 17 % Jyväskylästä, 6 % Joensuusta, 6 % Porista ja 18 % Kuopiosta. Yrityksen työntekijöiden hyvinvoinnin tilasta saa kohtalaisen hyvin viitteitä tulosten avulla. Lähes jokaisella kaupungilla on oma yrittäjänsä, joka toimii esihenkilöasemassa, ja vastausprosentit poikkeavat paljon toisistaan, joten yksikkökohtaisia tuloksia ei kannata laajemmin vertailla. Eri kaupunkien yrittäjät ovat saaneet omat tuloksensa, joten opinnäytetyössä kartoitetaan ja tarkastellaan Biketaxi Oy:n työhyvinvoinnin tilaa kokonaisuudessaan. Yrityksen omistaja Keihäsen (2023) mukaan kaikki kyselyyn vastaajat olivat alle 30-vuotiaita ja suurin osa toisen asteen tai korkeakoulun kesälo-malla työskenteleviä nuoria.

Tulokset on laskettu väittämien keskiarvoina ja keskihajonnalla. Keskiarvo antaa yleisen käsityksen lukujen keskimääräisestä suuruudesta. Keskihajonta mittaa arvojen hajautumista keskiarvon ympärillä. Se kertoo, miten kaukana keskimäärin havainnot ovat keskiarvosta. Mitä pienempi keskihajonta on, sitä enemmän keskittynyt on jakauma. Tulokset voivat antaa viitteitä siitä, millaisia näkemyksiä ja kokemuksia yksilöllä on omasta ja työpaikan työhyvinvoinnista. Valitut kaaviot kuvastavat joko alhaisempia arvosanoja saaneita tai muuten työn houkuttelevuuden kannalta merkittäviä väittämiä. Avointen kysymysten vastauksista on poimittu yleisimmin esiintyneitä aiheita.

Toiveena oli saada kokonaistyytyväisyydeksi vähintään 90 %. Vuonna 2022 tulos oli ollut 85,5 %. Tästä jäätiin vähän alle, sillä kokonaistyytyväisyys oli keskiarvollisesti 85,05 % vuonna 2023. Kokonaistyytyväisyyttä ei ole laskettu riippuen väittämien tuloksista, vaan jokainen vastaaja sai itse antaa arvosanan kokonaistyytyväisyydestään asteikolla 1–100. Vastaavanlainen tyytyväisyysprosentti on laskettu aikaisemminkin vuonna 2022 erillisenä osana kyselyssä. Parhaimmat kokonaistyytyväisyyden luvut olivat Kuopiosta, Lahdesta ja Mikkelistä, joiden tyytyväisyyden keskiarvot olivat kaikissa yli 95 %. Toki huomioitavaa on, että Lahdesta ja Mikkelistä tuli vähän vastauksia.

6.1.1 Työympäristö

TAULUKKO 1. Työympäristön väittämät ja arvot

	Keskiarvo	Keskihajonta
Tunnen työympäristön turvalliseksi	4,44	0,79
Työresurssit ovat hyvät (mm. työvaatteet ja -välineet asianmukaisia)	4,36	0,71
Työergonomiasta on huolehdittu riittävästi	4,16	0,87
Työtehtävät ovat mieluisia	4,44	0,77
Mielipiteitäni kuunnellaan	4,64	0,58
Saan tarpeeksi apua	4,66	0,6
En koe häirintää tai asiatonta käytöstä	4,19	1,01
Olen tyytyväinen palkkukseen	3,68	1,09
Pidän työnantajastani	4,75	0,49
Työnantajan brändi on hyvä	4,53	0,84
Tulisin mielelläni töihin ensi vuonna	3,78	1,25
Haluan työskennellä esihenkilönä ensi vuonna	2,53	1,47
Miten työympäristöä voisi parantaa?		

Työympäristöön liittyviä väittämiä (TAULUKKO 1.) oli 12 kappaletta. Keskiarvillisesti korkein arvo oli väittämällä ”Pidän työnantajastani”, ja tämän väittämän keskihajonta oli pienin, eli vastauksissa ei ollut isoja poikkeuksia. Tämä osoittaa, että työnantajaa arvostetaan. Eniten hajontaa oli väittämässä ”Haluan työskennellä esihenkilönä ensi vuonna”, jossa myös keskiarvo oli pienin. Tämä voidaan tulkita niin, että työntekijät eivät tässä työelämänsä vaiheessa halua ottaa niin suurta vastuuta, jota esihenkilönä joutuu kantamaan. Kaikki eivät halua välttämättä koskaan kantaa vastuuta esihenkilönä olemisesta. Seuraavaksi eniten hajontaa aiheutti ”Tulisin mielelläni töihin ensi vuonna”. Tästä on vaikea päätellä enempää, sillä nuorilla ei välttämättä ole vielä selkeää jatkosuunnitelmaa tulevaisuuden töiden suhteen.



KUVA 5. Tyytyväisyys palkkukseen

Palkkukseen liittyvässä väittämässä (KUVA 5.) oli toiseksi huonoin keskiarvo työympäristön väittämistä. Tässä väittämässä oli kolmanneksi eniten hajontaa. Vastaajista vain 27 % antoi parhaan

mahdollisen arvosanan, kun taas arvosanan 4 antoi 31 % ja arvosanan 3 antoi 26 %. Puolestaan 13 % antoi toiseksi huonoimman arvosanan ja 3 % antoi arvosanan 1. Tutkimusten mukaan nuoret pitävät työn sisältöä ja työn merkityksellisyyttä palkkaa tärkeämpänä. Tämän takia olisi syytä kiinnittää erityistä huomiota merkityksellisyyden tunteeseen ja siihen, mitä työ sisältää. Lisäksi työympäristöstä kysyttiin esimerkiksi turvallisuutta, työvaatetusta ja -välineistöä sekä työergonomiaa, joihin oltiin keskimäärin tyytyväisiä.

Avoimeen kysymykseen ”Miten työympäristöä voisi parantaa” tuli 34 vastausta, joista muutamassa luki ”ei kehitettävää” tai oli viiva. Moni vastaajista toivoi pohjapalkkaa, erityisesti hiljaisille arkivii-koille, mutta muutama kommentoi toivovansa lisätietoa kevytyrittäjyydestä. Avoimissa vastauksissa kävi ilmi, että kevytyrittäjyys ei ollut kaikille mieluinen työskentelymuoto.

”Palkkausta voisi kehittää.”

”Palkkauksessa olis kiva olla jonkinlainen pohjapalkka niin ettei ole ihan turhaan ajassa silloin kun asiakkaita tulee huonosti.”

Lisäksi työympäristön avoimen kysymyksen useammassa kohdassa toivottiin taukotilojen kehittämistä ja siisteyttä sekä työvarusteiden mukavuutta ja sadevarusteiden parantamista. Lisäksi mainittiin vastauksia liittyen tiimityöskentelyyn, mainontaan ja maksupäätteiden nettiytteen.

6.1.2 Työyhteisö

TAULUKKO 2. Työyhteisön väittämät ja arvot

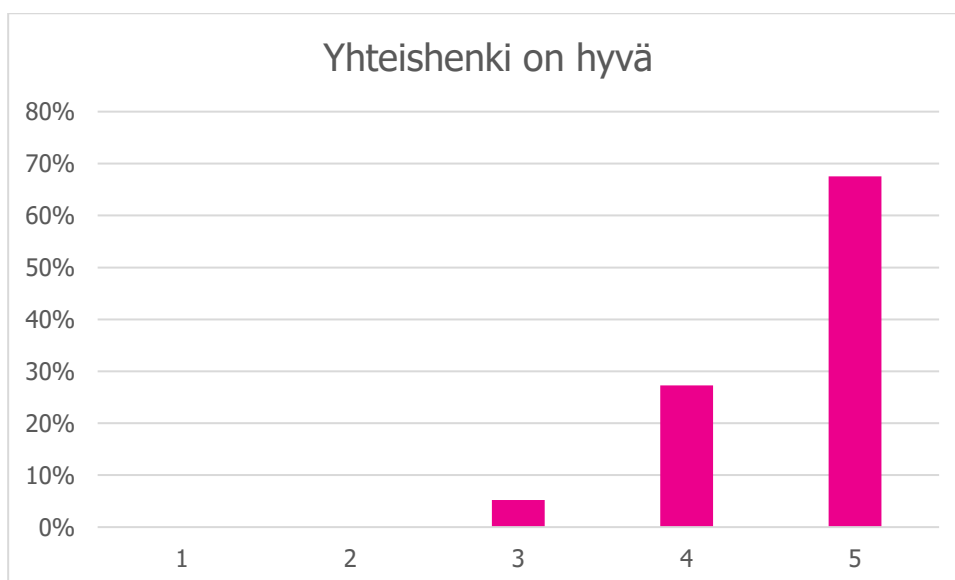
	Keskiarvo	Keskihajonta
Yhteishenki on hyvä	4,62	0,59
Tunnen kuuluvani joukkoon	4,60	0,65
Työkaverini ovat päteviä työssään	4,47	0,77
Työkaverini käyttäytyvät asiallisesti	4,68	0,59
Työkavereiden kanssa on helppo kommunikoida	4,74	0,47
Työkaverini ovat rehellisiä	4,70	0,54
Työkaverini antavat palautetta	4,12	0,96
Työt jakaantuvat tasaisesti työntekijöiden kesken	4,29	0,84
Tiimini on sopivan kokoinen	4,31	0,71
En koe kiusaamista	4,95	0,28
Työpaikan viestintä ja tiedon kulkeminen on sujuvaa	4,45	0,74
Voisin suositella työpaikkaa tutuilleni	4,32	0,99
Miten yritys voisi parantaa työpaikkaa?		

Työyhteisöstä kysyttiin 12 väittämällä (TAULUKKO 2.) ja yhdellä avoimella kysymyksellä. Kyselyn mukaan työyhteisössä ei ole suurempia ongelmia. Työkavereiden kanssa on helppo kommunikoida, sillä väittämän keskiarvo oli 4,74 ja hajonta oli toiseksi pienin. Kiusaamisella on suuri vaikutus hyvinvointiin työssä, joten yrityksellä on oltava nollatoleranssi kiusaamisen suhteen (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b). Kyselyn vastausten perusteella työyhteisöissä ei koeta juurikaan kiusaamista, sillä väittämän keskiarvo oli 4,95. Vastaavasti työyhteisön väittämistä keskihajonta oli tässä väittämässä pienin.



KUVA 6. Palaute työkavereilta

Keskiarvallisesti matalin tulos (KUVA 6.) oli työkavereiden antamalla palautteella. Vastaajista 3 % antoi arvosanan 1, kun taas arvosanan 2 antoi 1 % vastaajista. Arvosanan 3 antoi 21 % ja arvosanan 4 antoi 32 %. Kuitenkin parhaan arvosanan 5 antoi 43 % vastaajista. Työkavereilta saatu palaute on tärkeää, sillä se lisää työn merkityksen kokemista ja työstä innostumista (Ahonen & Loh-taja-Ahonen 2011, 18, 72).



KUVA 7. Työpaikan ilmapiiri

Työpaikan yhteishenki ja ilmapiiri on vastausten (KUVA 7.) perusteella hyvä. Vastaajista 68 % antoi parhaan mahdollisen arvosanan, eikä kukaan antanut huonoimpia arvosanoja 1 tai 2. Puolestaan 27 % antoi arvosanan 4 ja vain 5 % antoi arvosanan 3. Vastausten poikkeamattomuuden vuoksi myös

väittämän keskihajonta oli pieni. Positiivinen ilmapiiri on tärkeää, sillä se parantaa työpaikan hyvinvointia, mikä lisää tuottavuutta ja työssä viihtyvyyttä (Duunitori 2022). Vastauksista voidaan päätellä, että yhteishenkeä voi kuitenkin vielä kehittää esimerkiksi yhteisöllisyydellä. Yhteisöllisyys lisää yksilön sosiaalista hyvinvointia.

Avoimeen kysymykseen ”Miten yritys voisi parantaa työpaikkaa” tuli 22 vastausta ja muun muassa ehdotuksia ilmapiiriin ja yhteisöllisyyden lisäämisestä. Kauden alkuun ehdotettiin tutustumisiltaa esimerkiksi piknikin parissa. Lisäksi tuli myös ehdotuksia muun muassa perehdytyksestä ja ajokoulutuksesta, markkinoinnista, sisäisestä viestinnästä, pohjapalkasta sekä kevytyrittäjyydestä.

”Enemmän ahkeria työntekijöitä. Hauskempaa ajaa porukalla. Hyvä myös yrityksen kannalta että mahdollisimman monta liikenteessä.”

”Välillä tuntunut ettei työtä ole kaikille riksoille riittänyt.”

”Isommalla kokoonpanolla vapaiden järjestely olisi helpompaa.”

Avoimissa vastauksissa näkyi eri kaupunkien työntekijämäärien vaihtelevuus. Tulevina kesinä voisi lisätä kaikissa kaupungeissa työpaikan markkinointia ja korostaa kyselyn hyviä tuloksia, jolloin saatettaisiin saada enemmän työnhakijoita. Biketaxi Oy:n pyörien näkyminen katukuvassa viestii tietoisuutta niin asiakkaille kuin työnhakijoille yrityksen olemassaolosta. Myös hyvät tulokset työhyvinvoinnissa voivat auttaa yritystä työntekijöiden rekrytoinnissa ja lisätä yrityksen houkuttelevuutta.

6.1.3 Esihenkilötyöskentely

TAULUKKO 3. Esihenkilötyöskentelyn väittämät ja arvot

	Keskiarvo	Keskihajonta
Olen tyytyväinen esihenkilöni toimintaan	4,49	0,62
Esihenkilöni on aktiivinen ja näytti mallia työnteosta	4,47	0,88
Esihenkilö kuuntelee työntekijöiden mielipiteitä	4,66	0,6
Esihenkilö ottaa hyvin vastaan kritiikkiä	4,56	0,66
Saan tarpeeksi usein palautetta	4,19	0,9
Työlläni on selkeät esihenkilön asettamat tavoitteet	4,32	0,95
Tavoitteet ovat realistisia	4,36	0,9
Esihenkilö tekee päätökset sopivassa ajassa	4,18	0,97
Luotan esihenkilööni	4,77	0,6
Esihenkilöni käyttäytyy ammattimaisesti	4,70	0,67
Pystyn kertomaan huolistani esihenkilölleni	4,55	0,75
Esihenkilööni saa hyvin yhteyden	4,75	0,54
Saan helposti apua	4,75	0,49
Sain riittävän perehdytyksen työhön	4,65	0,7
Kuinka esihenkilö voisi parantaa toimintaansa?		

Kaupunkikohtaisissa vastauksissa oli jonkin verran eroja esihenkilön työskentelyyn liittyvissä väittämässä, joita oli yhteensä 14 kappaletta. Näistäkin yrittäjät ovat saaneet tarkasteluun omat henkilökohtaiset tuloksensa, jotta tietävät, missä kohdissa kehittää erityisesti toimintaansa. Esihenkilötyöskentely on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla. Kaikkien väittämien (TAULUKKO 3.) keskiarvot olivat

yli 4 ja keskihajonnat olivat alle 1. Luottamus esihenkilön toimintaan sai osiossa korkeimmat pisteet 4,77. Kyseisen väittämän keskihajonta oli kohtalaisen pieni. Yksittäiset arvosanat 1 ja 3 ilmenivät vastauksissa, mutta muuten suurin osa vastaajista antoi arvosanan 5. Eniten kehittämistä koettiin palautteenannossa ja päätösten tekemisessä sopivassa ajassa. Keskihajonnallisesti huomiota vaatii myös esihenkilön toiminta tavoitteiden asettamisessa, ja niiden realistisuudessa. Jonkin verran jäätettiin kaipaamaan esihenkilön aktiivisuutta ja mallia työnteossa. Kehityskohteisiin voi nostaa sisäisen viestinnän, johon kuuluu tiedonkulku ja vuorovaikuttaminen. Palautteen saamisen on tutkitusti todettu nostavan motivaatiota.

Avoimeen kysymykseen ”Kuinka esihenkilö voisi parantaa toimintaansa” tuli 23 vastausta, joissa oli kehuja omista esihenkilöistä, mutta myös huomionarvoisia ideoita. Muun muassa yhteydenpidon ajantasaisuudesta, palautteen antamisesta ja työntekijöiden suoritustarkkuudesta tuli palautetta.

”Työvuorot voisi ilmoittaa aiemmin.”

”Hieman voisi selkeämmin ilmoittaa asioista etukäteen.”

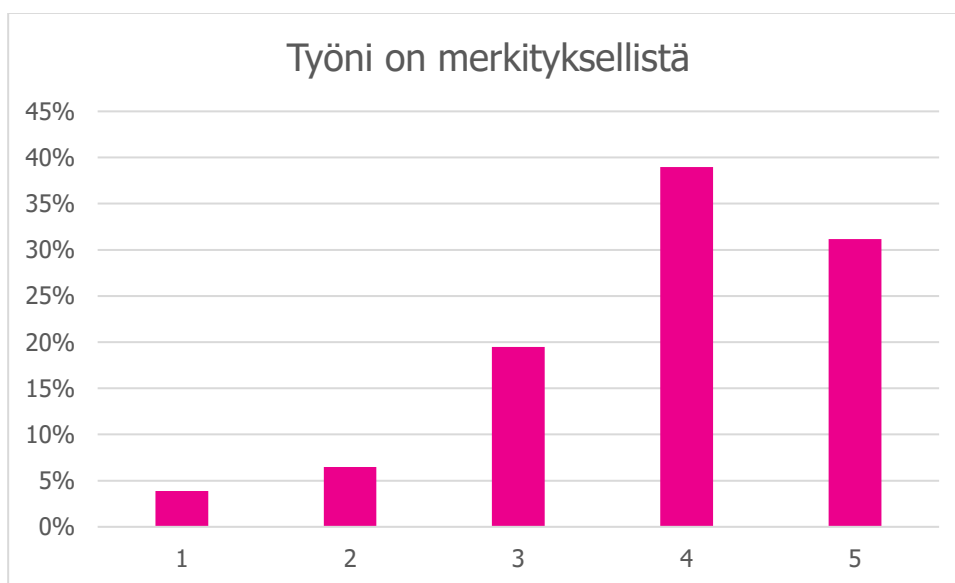
Selkeästi eniten kehittämistä on tiedottamisessa asioista tarpeeksi ajoissa. Tämä koski lähes jokaista kaupunkia. Päätösten tekemiseen, työvuoroista ja muutoksista ilmoittamiseen sekä työntekijän ajankäyttöön työssä liittyvissä asioissa toivottiin tiedottamista hyvissä ajoin. Työvuoroluettelo on laadittava vähintään viikoksi eteenpäin, mutta se tulisi tehdä mahdollisimman pitkälle tulevaisuuteen ja annettua kirjallisesti viimeistään viikkoa ennen työjakson alkua (Työsuojeluhallinto julkaisuaika tuntematon). Nuoret arvostavat vapaa-aikaansa ja sen tasapainoa työn kanssa, joten on ehdottoman tärkeää ottaa tämä huomioon työvuorojen suunnittelussa ja niiden ajoissa ilmoittamisessa.

6.1.4 Työtyytyväisyys

TAULUKKO 4. Työtyytyväisyyden väittämät ja arvot

	Keskiarvo	Keskihajonta
Työni on mielekästä	4,27	0,87
Saan tarpeeksi arvostusta työstäni	4,13	0,89
Työni on merkityksellistä	3,87	1,06
Työ ei ole henkisesti kuormittavaa	3,60	1,15
Työ ei ole fyysisesti kuormittavaa	3,52	1,12
Työni on palkitsevaa	4,01	0,94
Minulla on hyvin motivaatiota	3,90	0,98
En tunne stressiä työstäni	4,12	1,09
En koe uupumusta	3,82	1,21
Olen tyytyväinen työmäärääni	4,29	0,9
Olen hoitanut työni hyvin	4,43	0,77
Työni ei ole liian haastavaa	4,58	0,68
Taitojani hyödynnetään hyvin työssä	4,17	0,92
Sain tasapainotettua hyvin työn ja vapaa-ajan	4,26	1,04
Missä asioissa olisin voinut hoitaa työni paremmin?		
Miten olisin voinut olla tyytyväisempi työhöni?		

Työtyytyväisyyden väittämässä (TAULUKKO 4.) oli eniten hajontaa. Työtyytyväisyyden väittämiä oli 14 kappaletta, ja niihin sisältyi muun muassa työn merkityksellisyys, taitojen hyödyntäminen, oman työn hoitaminen, työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen sekä työn mielekkyys ja kuormittavuus. Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus saivat matalimmat keskiarvot. Työtä tehdään aika paljon viikonloppuisin yöaikaan, jolloin se häiritsee unirytmää. Yötyö voi johtaa uniongelmiin ja lisääntyneeseen stressiin (Partonen 2023). Pitkittänyt stressi puolestaan voi johtaa työuupumukseen (Virolainen 2012, 30). Stressin ja uupumuksen väittämässä oli molemmissa vastauksissa paljon hajontaa, mikä viittaa siihen, että niitä koetaan kohtalaisesti työssä. Stressin hallinta on tärkeää, sillä se lisää psyykkistä hyvinvointia ja ennaltaehkäisee työuupumusta.



KUVA 8. Työn merkityksellisyys

Työn merkityksellisyyden väittämän (KUVA 8.) keskiarvo oli 3,87. Vastaajista 31 % antoi parhaan mahdollisen arvosanan, 39 % antoi toiseksi parhaan arvosanan ja 19 % antoi arvosanan 3. Sen sijaan 6 % antoi arvosanan 2, ja 4 % antoi huonoimman arvosanan 1. Vastausten hajonta oli tämän takia kohtalaisen jakautunutta. Työn merkityksellisyyden kokeminen lisää työhyvinvointia. Kun työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi, se vaikuttaa positiivisesti asiakkaiden kokemaan palveluun.



KUVA 9. Työn mielekkyys

Työn mielekkyydestä (KUVA 9.) 48 % antoi arvosanan 5. Vastaajista 36 % antoi arvosanan 4 ja 12 % antoi arvosanan 3. Arvosanan 2 antoi 3 % ja arvosanan 1 antoi myös 3 %, joten hajonta verrattuna edelliseen väittämään oli pienempi. Työn mielekkyys on yksi työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä. Jotta työ koetaan mielekkäänä, sen täytyy tuntua myös merkitykselliseltä. Työn mielekkyyden vahvistaminen myös edistää työhyvinvointia pitkällä ajalla.



KUVA 10. Motivaatio

Työntekijöiden motivaatio oli vastausten (KUVA 10.) perusteella kohtalaisen hyvä. Keskiarvallisesti tulos oli 3,9. Vastaajista 31 % valitsi parhaan vaihtoehdon 5, kun taas vaihtoehdon 4 valitsi 36 % ja vaihtoehdon 3 valitsi 26 %. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 3 %, ja arvosanan 2 valitsi 4 %.

Työhyvinvoinnin kehittäminen parantaa motivaatiota. Työyhteisöllä ja esihenkilön palautteella on merkittävä vaikutus motivaatioon ja työtyytyväisyyteen, joten ne on huomioitu kehityskohteissa.



KUVA 11. Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Työn ja vapaa-ajan väittämään (KUVA 11.) suurin osa eli 58 % antoi parhaan arvosanan 5. Vastajista 18 % antoi arvosanan 4, ja 17 % antoi arvosanan 3. Täysin eri mieltä oli 3 %, kun taas arvosanan 2 antoi 4 %. Tutkimusten mukaan nuoret arvostavat vapaa-aikaansa entistä enemmän. Peiponen (2018) kirjoittaa, että haasteena on tasapainoilu muun elämän sekä motivoivan ja kiinnostavan työn välillä. Työelämän digitalisoituessa yhä enemmän myös vapaa-ajan ja työn raja hämärtyy. Myöskään perinteiset, pitkät työsuhteet samalla työnantajalla eivät enää ole yleisiä. Nuoret pohtivat paljon työpaikan ja työtehtävien vaikutusta omaan työuraan. (Peiponen 2018.)

Työtyytyväisyyden osiossa oli kaksi avointa väittämää ”Missä asioissa olisin voinut hoitaa työni paremmin” ja ”Miten olisin voinut olla tyytyväisempi työhöni”. Ensimmäisen avoimen kysymyksen avulla työntekijät pystyivät refleктоimaan omaa toimintaansa, ja vastauksia siihen tuli 27 kappaletta. Tekemisen itsearviointi mahdollistaa oman toiminnan kehittämisen työssä (Jung 2020). Ensimmäiseen kysymykseen tuli vastauksia sosiaalisen median hoitamisesta, asiakkaiden hankkimisesta ja työvuorojen lisäämisestä. Toiseen kysymykseen tuli 23 vastausta, ja niissä oli niin omaan itseensä kuin myös työpaikkaan liittyviä vastauksia.

”Jos arkivuoroissa jaksaisin kysellä enemmän porukkaa kyytiin ja porukka myös tulisi kyytiin, niin silloin olisin vielä tyytyväisempi.”

”Olisin voinut keksiä enemmän tapoja hankkia asiakkaita ja saada siten enemmän kyytejä.”

Jälkimmäisen avoimen kysymyksen vastauksissa toivottiin myös enemmän myyntiä, parempaa säätä sekä omasta jaksamisesta ja terveydestä huolehtimista. Lisäksi vastauksia tuli pohjapalkasta, työn ja

vapaa-ajan tasapainosta, koulutuksessa asetetuista odotuksista, työn kuormittavuudesta, palautumisesta ja tauoista työpäivän aikana. Näistä on tärkeää käydä ajantasaisesti avointa keskustelua esihenkilön kanssa.

6.2 Kehityskohteet

Työhyvinvoinnin kehittämisessä työntekijälle tulee selkeyttää arvot ja tavoitteet heti, kun hän aloittaa työt. Työhyvinvointia kannattaa mitata säännöllisesti, jotta tiedetään ajankohtaisesta tilanteesta. Työhyvinvoinnin säilyminen ei ole itsestäänselvyys, vaan se vaatii johtajilta ja esihenkilöiltä resursseja sekä työhyvinvoinnin tilan seuraamista ja kykyä reagoida riittävän ajoissa muuttuneisiin tilanteisiin. Työhyvinvoinnin kehittämiseen tulee sitouttaa koko henkilöstö, jotta tuloksia saadaan aikaan.

Kehityskohteissa keskitytään erityisesti työtyytyväisyyden kokemiseen ja parantamiseen. Kyselyn perusteella keskeisimpiä kehittämisen kohteita ovat sisäinen viestintä ja yhteisöllisyys. Molemmilla on vaikutusta työtyytyväisyyteen ja -viihtyvyyteen. Pienellä panostuksella ja aktiivisella seurannalla voidaan saada aikaiseksi vielä parempia tuloksia tulevaisuudessa. Muutoksilla voi joko sitouttaa työntekijöitä tai aiheuttaa heille ylimääräistä stressiä, joten huolellinen suunnittelu on tarpeen.

6.2.1 Sisäinen viestintä

Yrityksen sisäinen tiedonkulku ja vuorovaikutus ovat sisäistä viestintää (Joki 2021, 163). Siihen kuuluvat ajankohtaisista päätöksistä ja tapahtumista ilmoittaminen, muutoksista tiedottaminen, työtehtävien ohjeistaminen, avoin keskustelu, palautteen antaminen sekä työvuoroista ja palaverista tiedottaminen. Kaikista muutoksista ja työntekijää sitouttavista asioista on kerrottava mahdollisimman ajoissa. Avoin keskusteluilmapiiri ja aktiivinen viestintä rakentavat ryhmähenkeä. Nuoret arvostavat vapaa-aikaansa, joten ajoissa tiedottaminen lisää työtyytyväisyyttä ja auttaa sitoutumaan sovittuihin asioihin. Laadukas sisäinen viestintä on myös yrityksen kilpailuetu, kun työntekijät ovat perillä työpaikan asioista, ja kuulevat ne suoraan esihenkilöltä. Keskustelumahdollisuudet esihenkilön kanssa ennaltaehkäisevät ongelmien syntymistä ja vähentävät työuupumuksen riskiä. Positiivista palautetta tulee antaa usein, ja korjaava palaute mahdollisimman nopeasti. Palautteen antaminen lisää arvostusta esihenkilöä kohtaan ja viihtyvyyttä työssä.

6.2.2 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys on yksi työelämän taidoista (Kehusmaa 2023, 195). Heti kesän alussa kannattaa käydä toimintatavat ja pelisäännöt läpi, jotta ne tulevat kaikille tutuiksi. Henkilöstön osaamista hyödyntämällä työntekijät pääsevät osalliseksi vaikuttamiseen työpaikalla. Henkilöstöä voidaan osallistaa antamalla heille mahdollisuus esittää ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Näin he tuntevat paremmin kuuluvansa joukkoon.

Nuorilla uskotaan yhteisöllisyyden helpottavan työyhteisöön kiinnittymistä. Yhteisöllisyyden avulla työstä tulee mielekkäämpää. Yhteisöllisyyttä vahvistaa avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa työntekijät voivat tuntea itsensä arvostetuksi. Arvostuksen tunne lisää työntekijöiden motivaatiota, ja puolestaan yhteisöllisyys lisää työtyytyväisyyttä. Työpaikan ilmapiiri vaikuttaa suoraan asiakastytytyväisyyteen ja on toimivan työyhteisön peruspilari (Manka & Manka 2023, luvut 3.5, 5.2).

7 POHDINTA

Työhyvinvoinnin teorialla pyrittiin syventämään ymmärrystä aiheesta, sillä se muodosti tutkimuksen keskeisen osan. Kohderyhmänä oli toimeksiantajan työntekijät, jotka kaikki olivat alle 30-vuotiaita ja työskentelivät yrityksessä kesän 2023 aikana. Yrityksessä työskenteli nuoria aikuisia, joten heidän elämäntilanteisiinsa, tulevaisuudennäkymiinsä ja tilastoihinsa perehdytään toisen teorian avulla. Työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden tilaa selvitettiin kyselyllä, jonka avulla löydettiin myös kehityskohteita. Toiveena oli saada suurempi vastausprosentti, mutta vastauksia saatiin kuitenkin riittävästi tulosten tarkastelua varten. Tutkimuksen tekijällä ei ole tietoa siitä, miten eri kaupungeissa työntekijöitä motivoitiin vastaamaan kyselyyn.

7.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Työhyvinvoinnin tila on hyvällä tasolla, mutta tuloksista löytyi myös kehittämiskohteita. Esihenkilön työskentelyä ei lähdetty suuremmin analysoimaan, sillä lähes jokaisessa kaupungissa toimii eri esihenkilöt, jotka olivat saaneet oman kaupunkinsa tulokset. En myöskään kokenut kaupunkikohtaisen vertailun olevan tarpeen, sillä kyselyyn tuli eri vastaajamääriä eri kaupungeista, ja kaupungeissa työskenteli eri määrä työntekijöitä. Työtyytyväisyys on osa-alueista heikoimmalla tasolla, joten siihen olisi hyvä kiinnittää vielä enemmän huomiota. Työn mielekkyydellä ja merkityksellä on vaikutusta motivaatioon, millä puolestaan on yhteys tyytyväisyyteen. Tutkimuksen tuloksista esille nostamisen arvoisia kehityskohteita ovat sisäinen viestintä ja yhteisöllisyys. Nuoret tarvitsevat tiedon heitä sitovista työasioista ajoissa, jotta voivat suunnitella vapaa-aikaansa. Myös työyhteisöön kiinnittyminen on heille tärkeää.

Nuoret arvostavat työn merkityksellisyyttä, kuten opinnäytetyön teoriaosuudessa todettiin. Sillä voi olla joissain tapauksissa jopa enemmän merkitystä kuin palkalla. Vaikka palkalla onkin tärkeä rooli työntekijän taloudellisessa turvallisuudessa, työn merkityksellisyyden kokeminen vaikuttaa enemmän esimerkiksi motivaatioon, sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen. Kyselyn vastausten perusteella kuitenkin palkkausta voisi kehittää, joten sillä on suuri merkitys tyytyväisyyden kannalta. Rahan puute voi aiheuttaa monelle huolenaiheita, mikä voi puolestaan lisätä ylimääräistä stressiä. Nuorilla ei välttämättä ole tietoa tulevaisuudestaan, eli esimerkiksi siitä, voivatko työskennellä yrityksessä seuraavana kesänä.

Tulokset antavat tärkeää suuntaa yritykselle seuraavaan kesään. Yritys on esimerkiksi saanut hyviä tuloksia työnantajan brändistä, joten tätä kannattaa hyödyntää markkinoinnissa ja potentiaalisten työnhakijoiden houkuttelemisessa. Henkilöstötyytyväisyys on suoraan yhteydessä asiakastyytyväisyyteen, joten työntekijöiden hyvinvointiin on panostettava. Pienellä panostamisella on helppo pitää työntekijöiden motivaatiota ja viihtyvyyttä yllä koko kesän. Kyselylomake on toimiva tutkimustapa varmasti jatkossakin työhyvinvoinnin tilan selvittämiseen. Tarvittaessa tyytyväisyyttä voi selvittää ajankohtaisesti esimerkiksi pulssikyselyllä. Pulssikyselyssä on muutama väittämä ja esimerkiksi yksi avoin kysymys, joihin panostetaan ja kiinnitetään huomiota joka viikon tai kuukauden jälkeen. Pulssikysely kannattaa ottaa käyttöön mahdollisimman pian työn alkamisen jälkeen, jotta siitä tulee työntekijöille rutiinia vastata.

Opinnäytetyötä voidaan pitää eettisenä ja luotettavana koko prosessin ajalta. Eettisyys varmistettiin vapaaehtoisuudella ja anonymiteetilla. Vastajille annettiin tarpeeksi tietoa kyselystä, jotta he pystyivät tekemään osallistumispäätöksen. Kyselyn väittämät muotoiltiin selkeiksi ja ymmärrettäviksi luotettavuuden lisäämiseksi. Vastausprosentti oli 55 %, mikä tarjosi riittävästi dataa johtopäätöksille työhyvinvoinnin tilasta. Jokaisesta kaupungista saatiin vastauksia, mutta vastausprosentin olisi toivottu olevan korkeampi. Aineisto valittiin huolellisesti lähdekritiikki huomioiden. Tutkimuksen suunnittelussa ja toteutuksessa pyrittiin minimoimaan satunnaisuus, ja varmistamaan, että se oli relevantti juuri kohderyhmälleen. Vaikka kyselyn vastausaika ei ollut sidoksissa paikkaan tai tilanteeseen, vastaajan mielialalla ja olosuhteilla on voinut olla vaikutusta vastauksiin. Tämän takia tuloksiin oli hyvä suhtautua kriittisesti. Tulokset eivät olleet aikaan sidottuja, sillä ne perustuivat numeeriseen dataan ja huolelliseen analyysin tallentamiseen.

7.2 Ammatillinen kasvu

Ammatillinen kasvuni on kehittynyt opinnäytetyöprosessin aikana. Olin jo ennen opinnäytetyön tekemistä kiinnostunut aiheesta, mistä lähtikin opinnäytetyön idea. Osaamiseni työhyvinvoinnista syvenyi huomattavasti. Erityisesti innostuin työtyytyväisyydestä – toivonkin työskenteleväni sen parissa tulevaisuudessa. Pääsin toteuttamaan ensimmäistä kertaa yksin kokonaisen tutkimuksen, mistä on varmasti hyötyä tulevaisuudessa. Tutkimusta tuli tarkastella kriittisesti ja kyseenalaistaen, unohtamatta jokaisen kohdan perustelua. Havaintojeni pohjalta huomasin tarpeen suunnitella työtäni entistä systemaattisemmin. Erilaisten tutkimusten tekeminen yhtä laajassa mittakuvassa luonnistuu varmasti jatkossa paremmin.

Tulevaisuudessa yritän saada tutkimuksen tulokset analysointiin heti kyselyn sulkeutumisen jälkeen. Sitä ennen pitäisi saada teoria valmiimmaksi. Tällä kertaa aikani ei riittänyt, joten tulosten analysoiminen venyi reilun puolen vuoden päähän. Kyselytutkimuksen toteuttaminen onnistui yllättävän hyvin, vaikka olisin voinut vielä tarkemmin miettiä kyselyn osa-alueita ja väittämiä. Väittämiä oli vähemmän kuin edellisvuonna, mitä pidin tärkeänä, sillä vastaajakatoa tapahtuu helpommin, mikäli kysymysmäärä on liian suuri. Avoimet kysymykset olivat tärkeitä, sillä niiden avulla työntekijöillä oli mahdollisuus reflektoida omaa työssään suoriutumistaan.

Opinnäytetyön aikana sain arvokasta oppia minulle sopivista työnteon tavoista. Ennalta tiesin jonkin verran omista mielipiteistäni ja haasteistani erilaisten työskentelytapojen parissa. Teoriaosuuden työstäminen ja tutkimustulosten analysointi olivat minulle haastavimmat osuudet. Vaikka luulin osavani huomioida riittävästi etukäteen työhyvinvoinnin eri näkökulmat, minulle selvisi opinnäytetyön edetessä, että monet aihealueet ovat linkittyneitä toisiinsa. Erityisesti kyselyn avoimista vastauksista paljastui, että en ollutkaan huomioinut kaikkia vastausmahdollisuuksia riittävän laajasti. Monissa organisaatioissa johdon ja työntekijöiden välillä saattaa olla kuilu siinä, miten osapuolet kokevat työhyvinvointinsa. Tällöin on hyödyllistä toteuttaa kyselyitä, joissa työntekijät voivat anonyymisti ilmaista näkemyksensä. Vielä parempi organisaation kannalta on, jos työyhteisössä vallitsee avoin ja turvallinen keskusteluympäristö. Avoin kommunikaatio lisää ymmärrystä ja antaa työntekijöille enemmän vaikutusmahdollisuuksia organisaatiossa, ja on siten tärkeä osa toimivaa työyhteisöä.

LÄHTEET

Työssä on käytetty seuraavasti tekoälyä:

ChatGPT 2024. OpenAI. GPT-3.5. Käytetty ideoiden yhdistämiseen, huhtikuu 2024. <https://chat.openai.com>

Aaltonen, Tapio; Ahonen, Pirjo & Sahimaa, Jaakko 2020. Johda merkitystä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 8.3.2024.

Ahonen, Risto & Lohtaja-Ahonen, Sirke 2011. Palaute kuuluu kaikille. Helsinki: Infor.

Anand, Rajaganesan 2018. Happiness at Work: Mindfulness, Analysis and Well-Being. E-kirja. Los Angeles: SAGE. Viitattu 20.2.2024.

Aura, Ossi & Ahonen, Guy 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro.

Biketaxi Oy julkaisuaika tuntematon. Palvelut. Verkkojulkaisu. <https://www.biketaxi.fi/palvelut/>. Viitattu 27.2.2024.

Chen, Peter Y. & Cooper, Cary L. 2014. Wellbeing: a Complete Reference Guide, Work and Wellbeing. E-kirja. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons. Viitattu 20.2.2024.

Duunitori 2022. Positiivinen ilmapiiri parantaa työhyvinvointia – 5 tapaa kohentaa työpaikan henkeä. Verkkojulkaisu. Duunitori.fi työnhakukone. Päivitetty 29.6.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/hyva-ilmapiiri-toissa>. Viitattu 23.4.2024.

Finder.fi julkaisuaika tuntematon. Biketaxi Oy. Verkkojulkaisu. <https://www.finder.fi/Taksi/BikeTaxi+Oy/Kuopio/yhteystiedot/3148863>. Viitattu 27.2.2024.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Honkasilta, Juho julkaisuaika tuntematon. Tutkimusaineiston käsittely. Verkkojulkaisu. Kehittämiskeskus Opinkirjo, Tiedelukutaidon perusteet -kurssi. <https://tiedelukutaito.mooc.fi/part-4/1-tutkimusaineiston-kasittely>. Viitattu 18.4.2024.

Hyppänen, Riitta 2013. Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Joki, Maritta 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 23.4.2024.

Jung, Peter 2020. Viisi työelämän asennehäiriötä. Filosofian Akatemian blogi. 14.12.2020. <https://filosofianakademia.fi/blogi/viisi-tyoelaman-toimintahairiota/>. Viitattu 26.4.2024.

Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kehusmaa, Kirsti 2023. Merkitykselliset tavoitteet ja mittarit työyhteisön johtamiseen. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 23.4.2024.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Keihänen, Miika 2023. Omistaja. Biketaxi Oy. Haastattelu 16.6.2023.

Koskinen, Seppo & Ullakonoja, Vesa 2020. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 12.3.2024.

Loukiala, Juho 2023. Työsuojeluvalvonta: kesätyöntekijöiltä jää tärkeitä tietoja saamatta. Verkkojulkaisu. Aluehallintoviraston verkkosivut. Päivitetty 6.9.2023. <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/70009538>. Viitattu 12.3.2024.

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2023. Työolobarometri 2022. Raportit ja selvitykset. Työ- ja elinkeinoministeriö. 15.3.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>. Viitattu 14.7.2023.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 29.2.2024.

Mannermaa, Katri 2024. Työntekijätaidot - käsikirja. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 11.3.2024.

Mattila-Holappa, Pauliina 2018. Mental health and labour market participation among young adults. Helsinki: Kela.

Määttä, Mirja & Kuisma, Milla 2023. Luovimista ja tukea – Nuoret aikuiset epävarmoilla koulutus- ja työmarkkinoilla. Raportissa Antti Kivijärvi (toim.) Läpi kriisien. Nuorisobarometri 2022. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto, 167–181. Viitattu 7.3.2024.

Partonen, Timo 2023. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Verkkojulkaisu. Duodecim Terveyskirjasto. Päivitetty 2.5.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>. Viitattu 23.4.2024.

Peiponen, Piia 2018. Työura koostuu nykyisin monesta urasta – sitoutuvatko nuoret enää työnantajiinsa. Verkkojulkaisu. UKKO.fi yrittäjäpalvelut. Päivitetty 21.8.2018. <https://www.ukko.fi/yrittajyysskoulu/tyoura-koostuu-nykyisin-monesta-urasta-sitoutuvatko-nuoret-ena-tyonantajiinsa/>. Viitattu 26.4.2024.

Robertson, Ivan & Cooper, Cary 2011. Well-being: Productivity and Happiness at Work. New York: Palgrave Macmillan.

Rope, Timo 2020. Kevytyrittäjyys työelämän muutoksessa. Tampere: Tammertekniikka.

Seemiller, Corey & Grace, Meghan 2019. Generation Z: A Century in the Making. Abingdon, Oxon: Routledge.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivut. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 19.2.2024.

Suomen virallinen tilasto (SVT). Keskihajonta | Käsitteet. Tietoa tilastoista. Julkaisuaika tuntematon. Helsinki: Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/meta/kas/keskihajonta.html>. Viitattu 16.4.2024.

Torre, Teresina 2017. Innovative Approaches to Work Organizations and their Implications on Well-being. Which trends? Which opportunities? Which challenges? Teoksessa Addabbo, Tindara; Ales, Edoardo; Curzi, Ylenia & Senatori, Iacopo (toim.) Well-being at and through Work. Turin: G. Giappichelli Editore, 33–53.

Työsuojeluhallinto julkaisuaika tuntematon. Työajan suunnittelu ja seuranta. Verkkojulkaisu. Työsuojelu.fi Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/suunnittelu-ja-seuranta>. Viitattu 23.4.2024.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6ter%2A#L1>. Viitattu 18.4.2024.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a. Työkyky. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Viitattu 26.2.2024.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b. Työpaikkakiusaaminen. Verkkojulkaisu.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>. Viitattu 23.4.2024.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. Työterveysyhteistyö. Verkkojulkaisu.
<https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyo/>. Viitattu 18.4.2024.

Työturvallisuuslaki (738/2002). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>. Viitattu 18.4.2024.

Valpola, Anneli 2015. Johtajuuden salat. E-kirja. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. Viitattu 8.3.2024.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 15.2.2024.

Vilkka, Hanna 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkka, Hanna 2021b. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

LIITE 1: KYSELYLOMAKE

Työympäristö

Tunnen työympäristön turvalliseksi
 Työresurssit ovat hyvät (mm. työvaatteet ja -välineet asianmukaisia)
 Työergonomiasta on huolehdittu riittävästi
 Työtehtävät ovat mieluisia
 Mielipiteitäni kuunnellaan
 Saan tarpeeksi apua
 En koe häirintää tai asiatonta käytöstä
 Olen tyytyväinen palkkukseen
 Pidän työnantajastani
 Työnantajan brändi on hyvä
 Tulisni mielelläni töihin ensi vuonna
 Haluan työskennellä esihenkilönä ensi vuonna
 Miten työympäristöä voisi parantaa?

Työyhteisö

Yhteishenki on hyvä
 Tunnen kuuluvani joukkoon
 Työkaverini ovat päteviä työssään
 Työkaverini käyttäytyvät asiallisesti
 Työkavereiden kanssa on helppo kommunikoida
 Työkaverini ovat rehellisiä
 Työkaverini antavat palautetta
 Työt jakaantuvat tasaisesti työntekijöiden kesken
 Tiimini on sopivan kokoinen
 En koe kiusaamista
 Työpaikan viestintä ja tiedon kulkeminen on sujuvaa
 Voisin suositella työpaikkaa tutuilleni
 Miten yritys voisi parantaa työpaikkaa?

Esihenkilötyöskentely

Olen tyytyväinen esihenkilöni toimintaan
 Esihenkilöni on aktiivinen ja näytti mallia työnteosta
 Esihenkilö kuuntelee työntekijöiden mielipiteitä
 Esihenkilö ottaa hyvin vastaan kritiikkiä
 Saan tarpeeksi usein palautetta
 Työlläni on selkeät esihenkilön asettamat tavoitteet
 Tavoitteet ovat realistisia
 Esihenkilö tekee päätökset sopivassa ajassa
 Luotan esihenkilööni
 Esihenkilöni käyttäytyy ammattimaisesti
 Pystyn kertomaan huolistani esihenkilölleni
 Esihenkilööni saa hyvin yhteyden
 Saan helposti apua
 Sain riittävän perehdytyksen työhön
 Kuinka esihenkilö voisi parantaa toimintaansa?

Työtyytyväisyys

Työni on mielekästä

Saan tarpeeksi arvostusta työstäni

Työni on merkityksellistä

Työ ei ole henkisesti kuormittavaa

Työ ei ole fyysisesti kuormittavaa

Työni on palkitsevaa

Minulla on hyvin motivaatiota

En tunne stressiä työstäni

En koe uupumusta

Olen tyytyväinen työmäärääni

Olen hoitanut työni hyvin

Työni ei ole liian haastavaa

Taitojani hyödynnetään hyvin työssä

Sain tasapainotettua hyvin työn ja vapaa-ajan

Missä asioissa olisin voinut hoitaa työni paremmin?

Miten olisin voinut olla tyytyväisempi työhöni?

Kokonaistyytyväisyys