

Elisa Peuraniemi ja Annika Korva

Työhyvinvoinnin vaikutus yrityksen menestykseen: Case 20 koillismaalaisen Pk-yrityksen yrittäjien ja esimiesten kokemuksia

Tradenomi AMK

Liiketalous

Syksy 2020



**KAMK • University
of Applied Sciences**

Tiivistelmä

Tekijä(t): Peuraniemi Elisa & Korva Annika

Työn nimi: Työhyvinvoinnin vaikutus yrityksen menestykseen: Case 20 koillismaalaisen Pk-yrityksen yrittäjien ja esimiesten kokemuksia

Tutkintonimike: Tradenomi (AMK), Liiketalous

Asiasanat: työhyvinvointi, hyvinvointi, motivaatio, esimiestyö, liiketoiminta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kahdenkymmenen koillismaalaisen Pk-yrityksen yrittäjien ja esimiesasemassa toimivien henkilöiden työhyvinvointia ja heidän kokemuksiaan, miten se mahdollisesti vaikuttaa liiketoiminnan menestymiseen sekä miten he pitävät omasta työhyvinvoinnistaan huolta.

Opinnäytetyön teoreettisina lähtökohtina olivat työhyvinvointi käsitteenä, työhyvinvoinnin osa-alueet, työhyvinvointia ylläpitävä toiminta, työmotivaatio, yrittäjän ja esimiesasemassa toimivan henkilön työhyvinvointi sekä liiketoiminnassa menestyminen.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä kvantitatiivisin piirtein suorittamalla sähköinen kysely koillismaalaisille Pk-yritysten yrittäjille ja esimiesasemassa toimiville henkilöille. Kysely tehtiin Webropol-ohjelmalla heinäkuussa 2020. Kyselyssä oli monivalintakysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä. Kyselystä saatiin 20 vastausta.

Kyselytutkimuksen tuloksissa nousivat esille, että vastaajat ovat pääosin tyytyväisiä työhyvinvointinsa tilaan. Vastaajien mielestä yrityksen menestyksellä ja työhyvinvoinnilla on selvä yhteys toisiinsa. Tutkimuksen tulokset ovat hyvin yhteneväisiä verrattaessa niitä aiempiin tutkimuksiin. Kyselyn vastaajat ovat eri toimialoilta, mutta silti vastauksista voidaan todeta, että samanlaiset asiat vaikuttavat työhyvinvointiin ja yrityksen menestymiseen yrityksen toimialasta riippumatta.

Abstract

Author(s): Peuraniemi Elisa & Korva Annika

Title of the Publication: The Impact of Well-being at Work on the Success of the Company: Case 20 Experiences of Entrepreneurs and Managers from Northeastern SMEs

Degree Title: Bachelor of Business Administration

Keywords: well-being at work, well-being, motivation, management work, business

The aim of thesis was to study the occupational well-being of entrepreneurs and managers in twenty SMEs in the Northeast and their experiences how it could potentially affect successful business and how they take care of their own occupational well-being.

The theoretical starting points were well-being at work as a concept, areas of well-being at work, activities that maintain well-being at work, work motivation, well-being at work of an entrepreneur and a manager and success in business.

The thesis was implemented using a qualitative research method with quantitative features by conducting an electronic survey for entrepreneurs and managers in North-eastern SMEs. The survey was conducted with Webropol program in July 2020. In addition to multiple-choice questions, the survey included open-ended questions.

The results revealed that the respondents are mainly satisfied with their state of well-being at work. According to the respondents, the success of the company and well-being at work are clearly linked. The results of the study are very consistent when compared to previous studies. The respondents are from different industries, but it can still be stated from the answers that similar factors affect well-being at work and the success of the company, regardless of the company's industry.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	3
2.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet	3
2.3	Työhyvinvoinnin haasteet	6
2.4	Työterveys, toimintakyky ja ylläpitävä toiminta	7
2.5	Työhyvinvoinnin mittarit	9
2.6	Työhyvinvoinnin tärkeys ja työmotivaatio	10
2.7	Työhyvinvoinnin kehittäminen	12
3	Liiketoiminta, yrittäjyys, esimiestyö ja menestyminen	16
3.1	Yrittäjyys ja esimiestyö	16
3.2	Menestys ja mittarit	18
4	Aiempia tutkimuksia	20
5	Tutkimuksen aineistohankinta- ja analyysimenetelmät	22
5.1	Toteutus	23
5.2	Tutkimuksen luotettavuus	24
6	Tutkimustulokset ja johtopäätökset	26
6.1	Tutkimustulokset	26
6.2	Johtopäätökset	30
7	Pohdinta	32
	Lähteet	34
	Liitteet	

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön taustana on kiinnostus työhyvinvointiin ja siihen, onko sillä vaikutusta liiketoimintaan. Opinnäytetyön tavoite oli tutkia kahtakymmentä koillismaalaista Pk-yritystä ja niiden yrittäjien ja esimiesasemassa toimivien henkilöiden työhyvinvointia ja heidän kokemuksiansa, miten työhyvinvointi mahdollisesti voi vaikuttaa näissä yrityksissä liiketoimintaan. Opinnäytetyö tehtiin ilman toimeksiantajaa. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä kvantitatiivisin piirtein suorittamalla sähköinen kysely koillismaalaisille Pk-yritysten yrittäjille ja esimiesasemassa toimiville henkilöille. Kysely suoritettiin Webropol-ohjelmalla heinäkuussa 2020. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään koillismaalaisille yrittäjille ja esimiesasemassa toimiville henkilöille tuomalla tärkeimmät ja oleellimmat tutkimuksen tulokset yhteenvetona niille vastaajille, jotka ovat halutessaan yhteystietonsa jättäneet. Näiden tuloksien avulla vastaajat voivat kehittää sekä omaa että työyhteisön työhyvinvointia. Aiheena työhyvinvointi on hyvin laaja, joten opinnäytetyöhön haluttiin tuoda sopivasti teoriataustaa. Aiheeseen hankittiin siihen kuuluvaa tietoperustaa erilaisista lähteistä hyödyntäen kirjoja, sähköisiä lähteitä, julkaisuja ja aikaisempia tutkimuksia. Työhyvinvointi ja liiketoiminta ovat hyvin keskeisiä ja tärkeitä käsitteitä eri ammattialoissa.

Työhyvinvointi koskee kaikkia aloja ja työpaikkoja, ja se on hyvin keskeisessä asemassa työssä jaksamisen kannalta. Työhyvinvoinnin tarkoituksena on edesauttaa työssä viihtymistä ja parantaa yleistä ilmapiiriä. Kyselyllä haluttiin selvittää näiden kahdenkymmenen koillismaalaisen Pk-yrityksen ja niiden yrittäjien ja esimiesasemassa toimivien henkilöiden kokemuksia siitä, onko sillä vaikutusta heidän mielestään menestyneeseen liiketoimintaan. Työhyvinvointi on hyvin ajankohtainen aihe, joten sitä haluttiin tutkia ja tuoda esille Koillismaan alueen työhyvinvoinnin tilannetta.

2 Työhyvinvointi

Työ on hyvin oleellinen osa elämässä ja keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työstä saa toimeentulon, se tekee rytmin ja ryhdin elämään sekä tuo mukanaan myös sosiaalisia suhteita. Tavoitteena on saada työstä mielekästä tekemistä. Joskus voi olla vaikea erottaa työhyvinvointia ja muuta hyvinvointia, koska ihmisen yksityiselämä, ihmissuhteet, taloudelliset asiat sekä elämäntavat heijastuvat työhön. (Rauramo 2012, 10.)

Monet asiat vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin. Esimerkiksi tarpeet ja niiden tyydyttäminen, persoonallisuus, henkilökohtaiset arvot ja tavoitteellinen toiminta. Työelämässä olevien ihmisten hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. (Rauramo 2012, 10.) Työhyvinvointi on työnantajien ja työntekijöiden vastuulla. Työhyvinvointia ylläpidetään ja kehitetään yhdessä. Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu yhteistyönä johtajien, esimiesten ja työntekijöiden välillä. (Työterveyslaitos n.d.) Työnantajan vastuulla on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Jokainen voi vaikuttaa itse työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.)

Muita keskeisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työterveyshuolto on tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Hyvinvointia edistävä toiminta on menestyvää ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu muun muassa henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Työhyvinvointiin panostaminen voi maksaa itsensä moninkertaisena takaisin. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus yritysten tulostuloksiin kuten tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, voittoon, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan, puhalletaan yhteen hiileen, annetaan myönteistä palautetta, pidetään työmäärä kohtuullisena, uskalletaan puhua ongelmista ja pyritään säilyttämään toimintakyky muutostilanteissa. (Työterveyslaitos n.d.)

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Jokaisella on oikeus määrittellä hyvinvointi omalla tavallaan. Se on henkilökohtainen asia ja kokemus. Hyvinvoinnin saavuttamista on hyvä pohtia ja konkretisoida toimiksi, joilla hyvä elämä ja työ rakentuvat. Hyvinvointiin liittyy hyvin läheisesti onnellisuus. Onnellisuus on elämän tarkoitus ja se tuo ihmisen elämään vireyttä. Onnellisuus syntyy, kun yhteisö ja yksilö tavoittelevat keskeisiä hyveitä elämässään. Ihmisen on tunnistettava omat voimavaratekijät, jotka lisäävät onnellisuutta. Niitä ovat esimerkiksi perhe, työ, harrastukset, ystävät ja terveys. (Rauramo 2012, 10-11.)

Rauramon (2012, 12) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät sekä työyhteisöt kokevat oman työnsä mieleiseksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. Puolestaan Ojala & Ahonen (2005, 28) määrittelevät työhyvinvoinnin tarkoittavan jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta tai koko työyhteisön viretilaa. Työhyvinvointi on työyhteisön ja ihmisten jatkuvaa kehittämistä, siten että jokaisella on mahdollisuus onnistua ja kokea työn iloa. Työyhteisöön syntyy lisää energiaa positiivisuudella, sitoutumisella ja innostuksella, joka taas puolestaan luo menestystä.

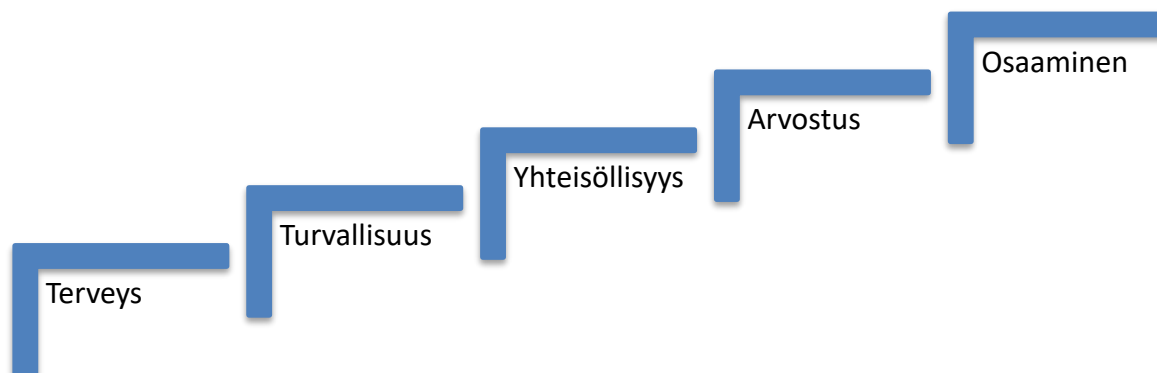
Työhyvinvointi on paikallisesti, ajallisesti ja yksilöllisesti vaihteleva ilmiö. Työ ja hyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa ja se on merkityksellistä. Parhaimmassa tapauksessa työ tuottaa ihmisille hyvinvointia, joka tekee elämästä merkityksellisen. (Virtanen & Sinokki 2014.)

2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Humanistisen psykologian suuntauksen tärkein teoreetikko Abraham Maslow korosti yksilön kokonaisvaltaista tutkimusta ja näkemystä luovasta ja henkiseen kasvuun pyrkivästä ihmisestä. Humanistinen psykologia korostaa ihmisen ainutlaatuisuutta, arvoa ja luovuutta. Ihmisen toiminnan tavoitteena on omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttaminen. Maslowilla oli motivaatioteoria (1943) ja sen mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa korkein tavoite on itsensä toteuttamisen motiivi. (Rauramo 2012, 12-13.)

Työhyvinvoinnin portaat -malli on luotu vertailemalla ja hyödyntäen jo olemassa olevia työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleja sekä määritelmiä yhdistäen niiden

sisältöjä Maslowin tarvehierarkian tavoin. Jokaiselle portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä organisaation ja yksilön näkökulmasta sekä kyseessä olevaan aihealueeseen liittyviä arviointimenetelmiä. Mallin avulla on tarkoitus kehittää yksilön omaa, organisaation ja työyhteisön hyvinvointia. Näitä portaita ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 13.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012)

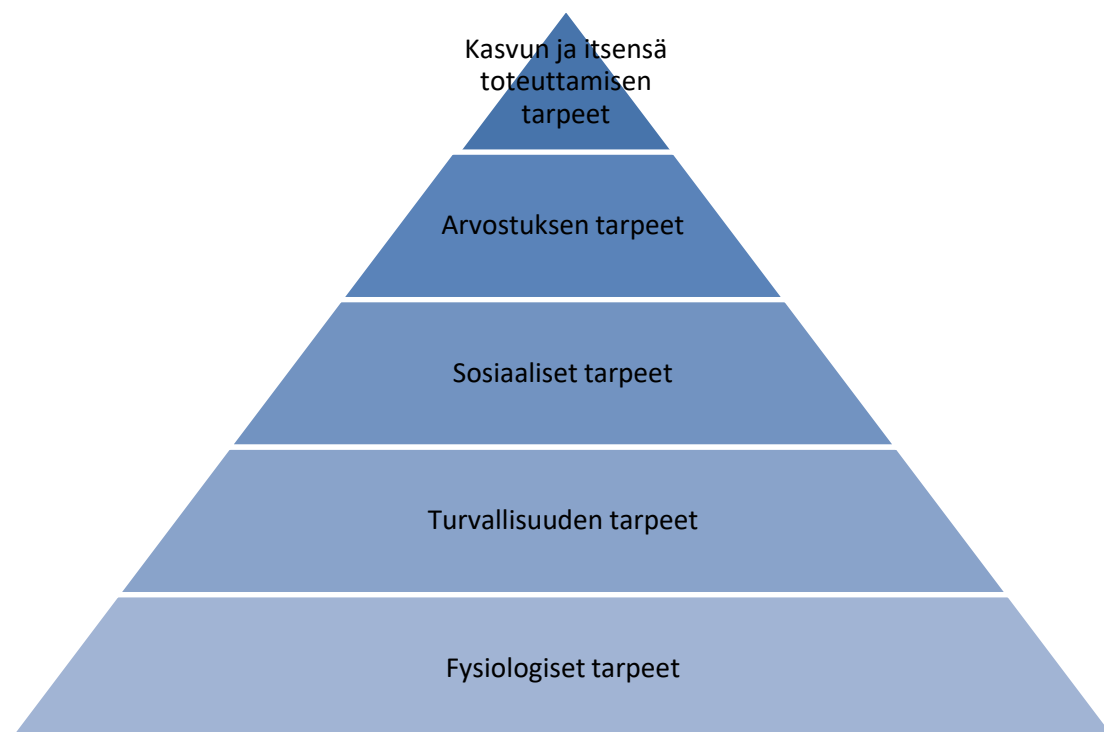
Tämän mallin kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja suunnitelmallisen ja pitkäjänteisen kehittämistoiminnan tueksi. Maslowin teorian mukaisesti työhyvinvoinnin kehittämisjärjestelmä on kuvattu systeemiseksi malliksi. Tämän kautta on ollut mahdollista löytää keskeiset prosessit, joihin pyritään vaikuttamaan, kun halutaan saada pitkäaikaisia muutoksia järjestelmään. Ymmärtämisen apuvälineenä on käytetty systeemijattelua. Tällä voidaan kuvata järjestelmien vaikuttavia osia ja näiden toiminnan yhteistulosta. Systeemijattelulla pyritään ymmärtämään eri osien vaikutusta kokonaisuuteen. (Rauramo 2012, 13-14.)

Maslowin tunnettu tarvehierarkia kuvaa työhyvinvointia vertauskuvallisesti. Alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologiset tarpeet. Tähän liittyvät ravinnon ja nesteen saanti sekä tarpeet riittävään uneen. Ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa voidaan verrata näihin perustarpeisiin eli fyysinen hyvinvointi on perusta työhyvinvoinnille. Toisella tasolla tarpeet liittyvät turvallisuuteen. Työssä tarvitaan fyysistä ja henkistä turvallisuutta. Fyysiseen turvallisuuteen kuuluvat työympäristön ja työvälineiden turvallisuus. Henkiseen turvallisuuteen kuuluvat turvallinen työilmapiiri, johon ei kuulu kiusaamista ja pelkäämistä ja siellä tiedetään, mitä pitää tehdä ja miten onnistu-

taan tekemisessä. Työn jatkuvuus ja siihen luottaminen on myös turvallisuutta. Yksilön työhyvinvoinnin toinen osa-alue fyysisen hyvinvoinnin jälkeen on psyykinen hyvinvointi. (Ojala & Ahonen 2005, 29-30.)

Kolmannen tason tarpeisiin liittyvät läheisyys ja halu kuulua johonkin yhteisöön, esimerkiksi työtai ammattiyhteisöön. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat työssä ja työn ulkopuolella olevat ihmissuhteet ja sosiaalinen hyvinvointi tukee ihmisen työssä jaksamista ja sitoutumista työhönsä. Neljännen tason tarpeet ovat arvostuksen tarpeet. Työelämässä arvostus perustuu suuremmaksi osaksi osaamiseen ja ammattitaitoon ja se luo turvallisuutta nykypäivän työelämässä. Arvostus tukee sosiaalista hyvinvointia ja osaamisen perusteella tapahtuu ihmisen valitseminen tiimeihin, työryhmiin ja työhön. Osaaminen liittyy myös tarpeisiin muilla tasoilla. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Korkeimman eli viidennen asteen tarpeet koostuvat kasvun ja itsensä toteuttamisen tarpeista. Niihin kuuluvat muun muassa luovuus, halu kehittää omaa osaamista ja itseä, halu saavuttaa elämässä päämääriä. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)



Kuva 2. Maslowin tarvehierarkia (Ojala & Ahonen 2005)

Maslowin tarvehierarkian portaiden päälle voidaan asettaa yksi ylempänä oleva porras, henkisyys ja sisäinen draivi. Siihen kuuluvat omat motiivit, oma sisäinen energia ja omat arvot. Ne ohjaavat innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Kyseessä on henkinen hyvinvointi. Loppujen lopuksi oma hyvinvointi lähtee itsestä ja omasta halusta, omista arvoista ja ihanteista. Johdon toimet eivät vaikuta, jos yksilöllä ei itsellä ole halua panostaa hyvinvointiinsa. Kaiken perustana on henkinen hyvinvointi. Jos sitä ei ole, ilmenee helposti negatiivisia puolia, joita ovat esimerkiksi terveyden pettäminen, lähipiirin ihmissuhteiden huonontuminen ja osaamisesta jälkeen jääminen. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Hyvinvoiva työntekijä on tuottava ja siksi työpaikalla on viisasta tehdä sellaisia toimenpiteitä, jotka mahdollistavat hyvinvoinnin. Hyvinvoinnin edistäminen on arvokasta ja eettistä toimintaa. Länsimaisessa yhteiskunnassa valtaosa ihmisistä on hyvinvoivia. Perustarpeiden tyydyttymisen ja perustan hyvinvoinnille on mahdollistanut elintason nousu. (Rauramo 2012, 16.)

2.3 Työhyvinvoinnin haasteet

Työhyvinvointiin liittyy myös haasteita. Näitä haasteita voivat olla terveyteen vaikuttavat haitallinen työkuormitus, univaje, epäterveellinen ravinto, liiallinen alkoholinkäyttö, tupakointi sekä liian vähäinen tai yksipuolinen liikunta. Turvallisuuden suhteen haasteita voivat olla työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä turvattomuus, muutokset, tapaturmat, uhka- ja väkivaltilanteet, ratkaisemattomat ristiriidat, epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä. Yhteisöllisyyteen liittyy myös monia haasteita, kuten työyhteisön ilmapiiri- ja johtamisongelmat, puutteet tiedonkulussa ja kokouskäytännöissä, palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät haasteet tai huono erilaisuuden sietokyky. Arvostukseen ja osaamiseen voi liittyä myös haasteita. Arvostuksen kohdalla voi olla puutteita palautekäytännöissä, palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyviä haasteita tai huono erilaisuuden sietokyky. Osaamiseen liittyviä haasteita voivat olla organisaation ja yksilön osaamisen kehittäminen, kilpailukyky ja työn tuloksellisuuteen liittyvät haasteet. (Rauramo 2012, 16.)

Hyvinvoinnin perusedellytys on työllisyys. Työttömyys voi johtaa syrjäytymiseen, konflikteihin, pahoinvointiin ja terveysongelmiin. Työpaikoilla tapahtuvaa työolojen, työn ja henkilöstön toimintaa voidaan perustella eri tavoin. Tuloksellisuus, tuottavuus ja laatu ovat tärkeitä, kun työoloja

parannetaan, mutta myös eettiset ja inhimilliset tekijät ovat hyvin tärkeä peruste. (Rauramo 2012, 17.)

Suomi on työtahdiltaan kiireinen maa. Työvoimasta yli 50 % ilmoittaa liiallisen kiireen aiheuttavan stressiä ja olevan haitaksi työnteolle. Noin 8 % on uupumisvaarassa ja 50 % kokee väsymystä. 1990-luvulla työelämässä on siirrytty vaikeasti hallittavan ja jatkuvan muutoksen ajanjaksoon ja silloin reagointi on usein hidasta. Jatkuva kiire, vaatimukset tehokkuudesta ja tuloksista kohdistuvat etenkin esimiesten rooliin nykyisessä työelämässä. Esimiesten tehtävä on selvästi monipuolistunut ja vaikeutunut aikaisemmasta. Nykyisin vaaditaan monipuolista osaamista, täytyy osata olla johtaja sekä asiantuntija, jotta voi ansaita oman asemansa. (Koivisto 2001, 18.)

Jatkuvat vaatimukset tehokkuudesta pitävät ihmiset kiireisinä. Työpaikastaan saa taistella ja ponnostusta vaaditaan muutosten hallintaan ja epävarmuuden sietoon. Työn ja elämän hallinta ovat avainasemassa. Jos menettää työn hallinnan, todennäköisesti siitä aiheutuu myös elämän hallinnan vaikeuksia. Viime aikoina työhön liittyvät tutkimukset osoittavat, että suuri osa kokee uupumusta. Työ koetaan liian kuormittavana ja normaalin työpanoksen ei koeta enää riittävän. (Koivisto 2001, 18.)

Yritysten tulisi valmistautua siihen, että työssä olisi hyvä olla, siellä olisi mukava työskennellä yhdessä ja yrityksen tulisi myös mahdollistaa kasvua. Niistä muodostuu työhyvinvointi. Työvoimaan ja työorganisaatioon kohdistuu tehokkuus- ja laatuvaatimuksia ja ne korostuvat. Toimintoja tulisi pystyä perustelemaan taloudellisesti ja sosiaalisesti kannattaviksi. Työkykyä, työn tuloksellisuutta ja ammattitaitoa tulisi tarkastella uudessa valossa. (Koivisto 2001, 21.)

2.4 Työterveys, toimintakyky ja ylläpitävä toiminta

Terveyden määrittelemiseen on monta eri tapaa. Aikanaan Maailman terveysjärjestö määritteli terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi (WHO 1946). Lääketiede on perinteisesti määritellyt terveyden pitkälti sairauksien, vammojen tai vikojen puuttumisen kautta. Yksinkertaistettuna terveys tuo mukanaan riittävää toimintakykyä hyvään elämään. (Virtanen & Sinokki 2014, 197.)

Terveys syntyy perimän, elintapojen, ympäristötekijöiden ja sattuman yhteisvaikutuksesta. Elin-tavoilla yksilö voi vaikuttaa omaan terveyteensä. Terveellisiin elintapoihin kuuluvat terveellinen ruokavalio, tupakoimattomuus, riittävä ja säännöllinen liikunta, kohtuus alkoholin käytössä sekä riittävä uni ja rentoutuminen. (Virtanen & Sinokki 2014, 198.) Jokainen voi ylläpitää ja parantaa toimintakykyään terveellisillä elämäntavoilla. Siten vaikutetaan omaan työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen.

Työntekijän ja koko organisaation terveydellä syntyy työtyytyväisyys, joka heijastuu asiakassuh-teisiin ja niiden jatkuvuuteen. Sellaiset yritykset menestyvät, jotka osaavat luoda toimintatapansa niin, että omistajien, työntekijöiden ja asiakkaiden arvomaailmat kommunikoivat tärkeillä alueilla ja mahdollistavat hyvän työelämän. Työterveyshuolto ja työterveyspalvelut ovat tärkeässä roo-lissa tuloksentekijänä tähän liittyen. (Liukkonen 2006, 41-42.)

Suomessa on otettu 1990-luvulla käyttöön eräänlainen kolmiomalli. Tässä mallissa työkykyä yllä-pitävä toiminta on tarkoittanut samanaikaisesti ja koordinoitusti työntekijän terveyden ja toimin-takyvyn kehittämistä, työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisöä. Tähän mal-liin on sisältynyt myös osaamisen kehittäminen. Kehittäminen edellyttää aktiivista sitoutumista ja osallistumista työyhteisön ja työpaikan eri osapuolien toimesta. Työterveyshuolto on tärkeässä roolissa organisaatioiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kumppanina. (Manka & Manka 2016, 66.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on laaja-alaista työn, työyhteisön, työolojen sekä yksilön hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämistä. Se on terveyden edistämistä, joka edellyttää työym-päristöön ja työyhteisöön vaikuttamista. Rauramon (2004, 29-30) mukaan näitä ovat arvojen, asenteiden, tietojen ja taitojen uudistaminen ja kehittäminen. Puolestaan Kauhasen (2016, 23) mukaan työkyky on työhyvinvoinnin keskeinen osa, joka rakentuu edellä mainittujen lisäksi ihmi-sen voimavarojen ja työnvaatimusten välisestä tasapainosta. Työkyky käsitteenä on laajentunut käsittämään lähes kaikki työn onnistumiseen vaikuttavat tekijät. Henkilöstön hyvinvoinnin on to-dettu olevan yhteydessä organisaatioiden taloudelliseen menestymiseen. (Rauramo 2004, 29-30.)

Tyky-toiminta perustuu onnistuessaan yhteistyöhön. Työnantajalla ja työntekijällä on oma roo-linsa siinä. Tarvitaan yhteistyötä organisaation sisällä sekä ulkopuolella. Työkykyä ylläpitävää toi-mintaa priorisoidaan ja suunnitellaan työpaikan omista lähtökohdista. Kohdealueet voidaan jakaa

neljään ryhmään. Ensimmäisenä työ ja työympäristö, joihin sisältyy työhygieniä, ergonomia ja työturvallisuus. Toisena kohdealueena ovat työympäristöön ja työhön kohdistuvat toimenpiteet kuten johtaminen, toimintatavat ja vuorovaikutus. Kolmantena työntekijän terveys ja voimavarat ja neljäntenä ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja edistäminen. Tavoitteena on terve ja tuotettava organisaatio työilmapiiriltään sekä toimintatavoiltaan. Ja sen tulisi pystyä tehokkaasti toimimaan muuttuvassa toimintaympäristössä. (Rauramo 2004, 29-31.)

2.5 Työhyvinvoinnin mittarit

Työhyvinvointia mittaavat menetelmät ja luvut ovat suuressa roolissa yrityksen kilpailukyvyyn taakajina. Näiden mittareiden käyttäminen vaatii jatkuvaa kehitystä ja kannustusta muuttuvan työn tahdissa. Mittarit antavat todellisuudesta vain pelkistetyn kuvan. (Liukkonen 2006, 256.)

Työhyvinvointia on mahdollista seurata monenlaisilla mittareilla. Voidaan mitata jotain tiettyä ilmiötä tai asiaa ja on olemassa myös laajoja, jopa kokonaisvaltaisia mittareita. Yrityksen johdon tulisi aktiivisesti analysoida ja tulkita henkilöstöön kuuluvaa tietoa, koska pelkkä henkilöstöä koskevan tiedon kerääminen ei ainoastaan riitä. Säännöllisyys on seuraamisessa tärkeämpää, kuin mittarin sisältö. Vain siten pystytään näkemään suunta, mihin ollaan menossa ja miten eri toimenpiteet ovat vaikuttaneet. (Ojala & Ahonen 2005, 232.)

Työpaikoilla on käytössä laajasti erilaisia mittareita ja testejä työhyvinvoinnin mittaamiseen. Lähtötilanne on pystyttävä arvioimaan, jotta työhyvinvointia voidaan kehittää. Ennen sitä on oltava tiedossa ja määritettynä organisaation tehtävä, päämäärä, arvot, tavoitteet ja keinot, joilla pyritään tavoitteisiin. (Rauramo 2004, 33.)

Työhyvinvointiin liittyvät mittaukset jaetaan yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareihin. Terveysten seuranta on tärkeää. Organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen jaetaan yksilön terveyttä, kuntoa ja voimavaroja tukevaan, työyhteisön ja organisaation toimivuutta parantavaan, työympäristöä ja työtä kehittävään sekä ammatillista osaamista edistävään toimintaan. (Rauramo 2004, 33.)

Työhyvinvoinnin seurantaan liittyviä mittareita ovat muun muassa SWOT-analyysi, työhygieeniset mittaukset, fyysisen kuormituksen ja työasentojen analyysi, riskien arviointi, työilmapiirikysely,

työtyytyväisyyskysely, työyhteisön toimivuus -kysely, terveydentilakysely, terveystarkastukset, liikuntaharrastuskysely, työstressikysely ja esimieshaastattelut. (Rauramo 2004, 34.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteistyötä organisaation sisäisten ja ulkoisten toimijoiden kesken. Sisäisiin toimijoihin kuuluvat yritysjohto, esimiehet, henkilöstöhallinto, yhteistoiminta organisaatio, työsuojelutoimikunta, työterveyshuolto ja työyhteisöt sekä niiden yksittäiset työntekijät. Mittaamisen ja kehittämisen tukena tarvitaan tutkimuslaitoksia, koulutus-, kehitys-, kuntoutus ja asiantuntijapalveluiden tuottajia. (Rauramo 2004, 37.)

Organisaation johdon aito sitoutuminen on tärkeää kestävän kehityksen ja siihen liittyvän sosiaalisen vastuun korostamisessa ja käytäntöön soveltamisessa. Muuttuva ympäristö ja työelämä asettavat haasteita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Nykypäivän muuttuvassa työelämässä ristiriidoilta ja kiireeltä ei voida välttyä, joten ihannetyöpaikan kriteerit toteutuvat harvoin. Hyvinvoinnin säilyttämisen kannalta tärkeitä ovat yksilön stressinhallintakeinot, työn ja toiminnan kehittäminen ja ongelmien ratkaisu työyhteisössä. (Rauramo 2004, 37.)

Yhteiskunnan ja organisaatioiden tehtävänä on tukea työssä käyvien hyvinvointia läpi työuran. Lopulta vastuu on kuitenkin yksilöllä itsellään. Jokaisen tulisi pohtia, mitä haluaa elämältä ja pohdittava työn mielekkyyttä ja sitä, miten voisi toimia unelmien ja tavoitteiden saavuttamiseksi. On hyvä pohtia myös, miten kannattaa toimia työympäristön, työyhteisön ja organisaation hyväksi. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on hyvä kirkastaa omat arvot ja tasapainottaa itselle tärkeät elämän osa-alueet. (Rauramo 2004, 38.)

2.6 Työhyvinvoinnin tärkeys ja työmotivaatio

Motivaatio terminä tarkoittaa käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motiiveista puhuttaessa usein viitataan tarpeisiin, vietteihin, haluihin ja sisäisiin yllykkeisiin, rangais-
tuksiin ja palkkioihin. Motiivit ylläpitävät ja virittävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa ja siten ne ovat päämääräsuuntautuneita. Ne ovat tiedostettuja tai tiedostamattomia. (Ruohotie 1998, 36.)

Motivaatio on motiivien aikaansaama tila. Vireys ja suunta kuvaavat tätä käsitettä. Lähtökohtana määrittelyssä on yksilön kokonaistila tai toimintaa aikaansaavat prosessit. Motivaatio-ilmiötä voidaan luonnehtia kolmella yhteisellä ominaisuudella, joita ovat vireys, suunta ja systeemiorientoituminen. (Ruohotie 1998, 37.)

Edellytys hyvinvoinnille on oman työn osaaminen. Uuden tiedon tuottaminen sekä omien tietojen ja taitojen täysipainoinen hyödyntäminen motivoi yleensä tekijäänsä siinä määrin, että edes ulkopuolisia kannusteita ei tarvita. (Virtanen & Sinokki 2014, 201.)

Yksi hyvin keskeinen asia työpaikoilla on työn tavoitteiden ja työntekijän voimavarojen tasapaino. Esimiehillä voi olla haasteena mitoittaa alaisten työmäärä siten, että se olisi kullakin työntekijällä haasteellinen, mutta myös käytännössä mahdollinen ja saavutettavissa oleva sekä motivoiva tavoite. Työtavoitteet tulisi voida tehdä normaalilla työpanoksella ja normaalin työajan puitteissa. Pitkäaikainen työn ylikuormittavuus johtaa työn laadun ja tuloksien heikkenemiseen, uupumukseen ja jopa terveyden menettämiseen, eli lopputulos on huono kaikkien osapuolien kannalta. (Koivisto 2001, 219-220.)

Työmotivaatio voidaan ryhmitellä sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Ulkoiseen motivaatioon liittyvät ihmisen ulkopuolella olevat tekijät, yleensä palkkiot ja rangaistukset, joita arvioidaan määrätyn työkäyttäytymisen seurauksena. Sisäinen motivaatio liittyy ihmisen psykologisiin arvoihin ja tarpeisiin, jotka koetaan tärkeiksi henkilökohtaisesti. (Lämsä & Hautala 2005, 82.)

Motivaatio on sidonnainen tilanteisiin. Tilannemotivaatio ja yleismotivaatio voidaan erottaa tutkimusten perusteella toisistaan. Motivaatio on dynaaminen luonteeltaan ja se voi vaihdella tilanteista riippuen. Asenteen ja motivaation välillä on eroja. Motivaatio on melko lyhytaikainen ja liittyy yleensä vain yhteen tilanteeseen kerrallaan. Asenne taas on aika pysyvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius. Asenne vaikuttaa toiminnan laatuun ja motivaatio siihen, millä vireydellä toiminta tehdään. (Ruohotie 1998, 41.)

Työmotivaatio ratkaisee tuloksen työpaikalla. Tuottavuus, toimivuus ja kustannustehokkuus ratkeavat organisaatiossa aika paljon sen mukaan, kuinka motivoituneita työntekijät siellä ovat. Työmotivaation syntyyn vaikuttaa monet yhteiskunnalliset tekijät ja työn ominaispiirteet sekä työntekijän ominaisuudet. Ihmisten suoritusten ja ponnistelujen erilaisuutta selittää persoonallisuus. Tärkeitä ominaisuuksia työmotivaation kannalta ovat muun muassa työntekijän oma asenne työtä kohtaan, tunneäly, kehittymishalukkuus, omat mielenkiinnon kohteet, elämänhallinnan

tunne, terve itseluottamus ja ammatillinen minäkäsitys. Myös elämänvaihe vaikuttaa työmotivaatioon ja kokemukseen työn merkityksestä. (Sinokki 2017.)

Työyhteisön motivaatio liittyy vuorovaikutuksen ilmapiiriin. Se ohjaa henkilöstön toimintaa ja tavoitteita. Työterveyshuollon tuki korostuu niissä työyhteisöissä, joissa on ongelmia esimerkiksi johtamisessa tai puutteita henkilöstön työyhteisötaitoissa. (Sinokki 2017.)

Työmotivaatioon työpaikalla voidaan vaikuttaa kehittämällä työn ominaisuuksia, johtamista, henkilöstön työyhteisötaitoja ja työympäristöä. Kun työyhteisö on toimiva, siellä työskennellään myönteisesti, keskittyneesti, joustavasti ja ennakoiden. Henkilöstö voi hyvin myönteisessä motivaatioilmapiirissä. Sen seurauksena työtovereille syntyy myönteisiä kokemuksia. Tämä lisää myös työnantajan arvostusta ja vetovoimaisuutta, jolloin henkilöstössä ei tapahdu niin paljon vaihtuvuutta ja mahdollisen uuden työvoiman rekrytointi helpottuu. (Sinokki 2017.)

Palkkioilla ja kannusteilla on suuri merkitys sille, miten innokkaasti pyritään tavoitteisiin. Kannustaminen ennakoii palkkioita ja virittää toimintaa. Palkkiot vahvistavat tavoitteita. Kannustaminen voi palkita sisäisesti ja ulkoisesti. Sisäisesti työntekijä kokee iloa työstä ja ulkoisesti pyrkii saamaan parempia tuloksia. Sisäisiä palkkioita voivat olla esimerkiksi työn sisältö, monipuolisuus, haasteellisuus, mielekkyys, itsenäisyys, onnistumisen kokemukset, itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarve. Ulkoisia palkkioita ovat esimerkiksi palkka, ulkopuolinen tuki ja kannustus, kiitos tai tunnustus sekä osallistumismahdollisuudet. (Ruohotie 1998, 37-38.)

Ketään ei voi määrätä ja pakottaa motivoitumaan. Johtamisella ja esimiestyöllä voidaan huomattavasti vaikuttaa henkilöstön työmotivaatioon. Tärkeitä avaimia tässä ovat oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus, resurssien oikea mitoitus ja innostuksen luominen. (Sinokki 2017.)

2.7 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työn kehittäminen on tärkeää, koska työn tekemisen tavat ja nyky maailma, jossa elämme ovat jatkuvassa muutoksessa. Työn tekemisen tulisi olla turvallista, terveellistä, hallittavaa ja mielekästä. Merkittävä uhka työhyvinvoinnille on työn mielekkyyden ja yhteisen tarkoituksen puuttuminen muutoksen keskellä. (Työterveyslaitos n.d.)

Työhön sisältyy erilaisia ongelmia, jotka estävät työn sujuvuutta ja stressaavat työyhteisöä. Lähtökohtana työn kehittämiseksi on, että työhyvinvointia voidaan edistää parhaiten lisäämällä työntekijöiden ja työyhteisöjen aktiivista toimintaa ja vaikutusmahdollisuuksia oman työn hallintaan ja kehittämiseen. (Työterveyslaitos n.d.)

Resilienssi tarkoittaa tapauskohtaista ketteryyttä, muuntautumiskykyä, tilanteiden ennakoimista jatkuvasti ja toiminnan kehittämistä. Resilientissä työyhteisössä ei tyydytä vain tilannekohtaisiin pikaratkaisuihin, vaan siinä ymmärretään, että yksittäistä työtapaa tai ohjetta kehittämällä ongelma ei poistu, vaan mahdollisesti vain siirtyy eteenpäin. (Työterveyslaitos n.d.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on kaikilla aloilla mahdollista, kun lisää omia ja työn voimavaroja. Työhyvinvoinnilla on yhteys muun muassa organisaation taloudelliseen menestymiseen, työnantajan maineeseen ja henkilöstön vähäisempiin sairauspoissaoloihin. Voimavaralähtöisessä työhyvinvoinnin kehittämisessä suunnataan huomio yksilön ja työn voimavaroihin ja siihen kaikkeen, mikä on hyvin, panostetaan myönteisyyteen. Toki on myös ongelmakohtia. Huolet tulisi purkaa toisten kanssa ja sitä kautta olo helpottuu. (Vibemetrics 2020.)

Sosiaalista pääomaa eli yhteisöllisyyttä tulisi kehittää, koska se kasvattaa hyvinvointia. Sen on todettu vähentävän sairastamista, masennuksen ilmenemistä ja kykyä vastaanottaa apua toisilta. Molempien sekä esimiehen että työntekijöiden käyttäytyminen vaikuttavat yhteishenkeen. Tunnetaidot eli empatia ja toisen ihmisen asemaan asettumisen taito lisäävät omaa hyvinvointia. Tervehtiminen, palautteenanto, kuulumisten kysely, kiittäminen ja kehuminen ovat esimerkkejä työyhteisötaidoista, joita jokaisen tulisi harjoitella ja olisi hyvä osata. Jos jää yhteisön ulkopuolelle, niin tuntee sosiaalista kipua, joka on verrattavissa fyysiseen kipuun. (Vibemetrics 2020.)

Hyvään johtamiseen kuuluvat oikeudenmukaisuus, työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen, työn kuormittavuuden seuraaminen sekä innostaminen ja optimismien edistäminen. (Vibemetrics 2020.)

Työtä voi tehdä itselle merkityksellisemmäksi, sopivammaksi ja innostavammaksi ja positiivisia tuloksia on saatu aikaan, mutta siihen on varattava myös aikaa. Kun työn vaatimukset lisääntyvät, niin samalla työn merkitys ja tavoitteiden uudelleen pohtiminen vaikuttavat työn mielekkyyteen. Sosiaalisia voimavaroja ovat lisäämässä tuki, palautteen pyytäminen, yhteiskehittäminen, ohjaus ja toisilta oppiminen. (Vibemetrics 2020.)

Älyllisten resurssien hajautumiseen, hallinnan tunteen menetykseen ja tehottomuuteen vaikuttavia seikkoja ovat liiallinen tiedollinen kuormitus, keskeytykset ja monitehtävyisyys. Jos käy ylikiirroksilla, niin ei malta rauhoittua ja siitä syntyy teknostressiä. Näiden vähentämiseksi olisi hyvä pohtia tietokuormaa ja sovittaa yhteen työntekijän sosiaalisia tarpeita, tiedollisia kykyjä ja informaatioympäristöä. Työpaikan informaatiokuormaa voi hallinnoida esimerkiksi luomalla yhteiset digitaalisen viestinnän käytäntöjen pelisäännöt ja hallita ohjelmistoja, sähköpostia ja sosiaalista mediaa. (Vibemetrics 2020.)

Jokainen voi yksilönä vaikuttaa omaan jaksamiseensa opettelemalla itsensä tuntemista. Psykologiseen pääomaan kuuluu neljä ulottuvuutta, joita ovat itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys. Itsensä tuntemista voidaan oppia elämän varrella, myös yhdessä työkavereiden kanssa. Esimerkiksi pitkäkestoinen stressi on yleensä työuupumuksen taustalla. Paineessa voi käyttää apuna rentoutumista, tunteiden säätelyä kuten meditaatio tai mindfulness ja häiriötekijöiden vähentämistä menemällä esimerkiksi luontoon. Ja jos itse voi vaikuttaa tilanteeseen, on hyvä nostaa ongelma esille. Tässä tapauksessa sitkeys, resilienssi, on tarpeen. Yksilön kannattaa sovittaa tavoitteensa omaan elämäntilanteeseen. Aina ei tarvitse olla paras työssään. Itsestä kannattaa suosia myönteistä kuvaa. Hyvä fyysinen kunto auttaa hyvään mieleen. Ja vapaa-ajalla tulee pystyä ottamaan rennosti, jos se työssä ei ole mahdollista. (Vibemetrics 2020.)

Strategian keskeisiä painopistealueita ovat innovointi ja tuottavuus, osaava työvoima, työhyvinvointi ja terveys sekä luottamus ja yhteistyö. Työelämän kehittämissstrategian toteutuminen vaatii työhyvinvoinnin kehittämistä ja ennakoivaa kehittämistyötä kaikissa organisaatioissa. Organisaatioissa tärkeää on muodostaa yhteinen käsitys työhyvinvoinnin kokonaisuudesta ja vastuista, määrittää pitkän tähtäimen tavoitteet, käynnistää selkeät kehityshankkeet, joille on määritelty tulostavoitteet ja mittarit. Työhyvinvoinnin kehittymistä tulee seurata säännöllisesti organisaation tavoitteiden lisäksi. Yksittäisistä asioista tulee muodostaa työhyvinvoinnin kokonaisuus, joka määritetään jokaisessa organisaatiossa. Työhyvinvoinnin kokonaisuudelle määritetään tavoitteet ja suunnitellaan toimenpiteet, joita seurataan säännöllisesti. Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii tasapainoilua strategisten tavoitteiden ja arjen tilanteiden välillä. Kokonaisuuden muodostumiseen tarvitaan pitkän ajan tavoitteet, selkeät hankkeet ja teot, työhyvinvoinnin johtaminen, määrätietoinen eteneminen, mittaaminen, havainnointi, läsnäolo sekä syy-seuraussuhteiden tarkastelu. Ennaltaehkäisevää työhyvinvointia voidaan kehittää esimerkiksi kiinnittämällä huomiota

työn ja yksityiselämän tasapainoon sekä ikäjohtamiseen. Yhteistä näille ovat joustavuus sekä kulkien elämänvaiheelle sopivan balanssin ja mielekkyyden löytäminen. Tyypillisin stressitekijä on työn ja yksityiselämän tasapainottomuus. (Hyppänen 2013, 182-184.)

Työn vaatimus, työntekijän osaaminen ja motivaatiotekijöiden kohtaaminen on tärkeää. Työn kokeminen merkitykselliseksi vaikuttaa positiivisesti koettuun työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin tärkeitä peruselementtejä ovat avoin vuorovaikutus ja luottamus. Työhyvinvointia voidaan merkittävästi varmistaa hyvällä johtamisella ja esimiestyöllä sekä työyhteisön toimivuudella. (Hyppänen 2013, 188.)

Tärkeää työilmapiirin kehittämisessä on, että johto on kiinnostunut asiasta ja tekee asioita, jotta työilmapiiri parantuisi. Työilmapiirin kehittämistyötä ei voi ulkoistaa, koska työilmapiirin kehittämisessä on kyse työyhteisön, johtamisen ja työn kehittämisestä. Vaikka vastuu työilmapiirin kehittämisestä on esimiehellä, niin silti kaikkien työyhteisön henkilöiden tulisi myötävaikuttaa ja osallistua työilmapiirin kehittämiseen. Työntekijöiden ottaminen mukaan kehittämistyöhön koetaan tukevan työntekijöiden työmotivaatiota sekä se antaa voimavaroja ja erilaisia näkökulmia kehittämistyöhön. Tärkeimpinä työilmapiirin kehittämisessä ovat työntekijöiden toivo ja turvallisuuden tunne, jotka vaikuttavat työntekijöiden sitoutuvuuteen. Kehittämisellä tulee olla realistiset tavoitteet, jotka synnyttävät toivoa. Kehittämisessä tulisi edetä maltillisin askelin sekä kiinnittää huomiota vaikeuksien sijasta onnistumisiin. Lisäksi kehittämistyön tavoitteiden tulee olla selkeitä, hyvin johdettua ja työntekijöiden hyvin informoituja. Edellä mainitut kehittämistyön tavoitteiden tekijät lisäävät työntekijöiden turvallisuuden tunnetta. (Aro 2018, 137-138.)

3 Liiketoiminta, yrittäjyys, esimiestyö ja menestyminen

Liiketoiminta on ansiotarkoituksessa suoritettavaa taloudellista toimintaa. Liiketoiminnan harjoittamisella on tarkoituksena luoda yritykselle voittoa tai pääomaa. Tärkeimpiin tavoitteisiin niinkään kuuluvat voiton saaminen ja liiketoiminnan jatkuvuus. (Omayritys 2020.)

Tilastokeskus määrittelee Pk-yritykseksi yrityksen, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa, tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa. (Tilastokeskus n.d.).

3.1 Yrittäjyys ja esimiestyö

Yrittäjyys on halua ja tahtoa yrittäjämäiseen toimintaan. Yrittäjyyteen kuuluu vastuun ottaminen, uuden luominen, asioiden eteenpäin vieminen ja tulosten aikaansaaminen. Yrittäjyys on sisäinen mielentila ja ominaisuus. Yrittäjyyden aste yksilöissä vaihtelee. Selviä eroja on havaittu yrittäjyyshalukkuudessa eri maiden ja saman maan eri osien välillä. Yrittäjyyden edistäminen on toimintaa, jossa yksilöihin pyritään vaikuttamaan siten, että heissä oleva yrittäjyyshalukkuus lisääntyisi. Keinoja ovat muun muassa asenteiden muokkaaminen sekä yrittäjyyteen liittyvän tiedon lisääminen esimerkiksi koulutuksen avulla. Yrittäjyys on talouden ja hyvinvoinnin kehittymisen perusta yhteiskunnalle. Uusia yrityksiä ei synny ilman riittävää yrittämisintoa ja olemassa olevat yritykset eivät myöskään kasva. (Yritystoiminta n.d.)

Yrittäjyyteen liittyvät käsitteet ulkoinen yrittäjyys ja sisäinen yrittäjyys. Ulkoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan toimintaa itsenäisenä omistavana yrittäjänä. Ulkoinen yrittäjyys voi ilmentyä perustamalla uuden yrityksen tai siirtymisellä yrittäjäksi olemassa olevaan yritykseen esimerkiksi yrityksen omistajanvaihdoksen kautta. Ulkoiseen yrittäjyyteen liittyy vastuun ja riskin ottamista. (Yritystoiminta n.d.)

Sisäinen yrittäjyys tarkoittaa yrittäjämäistä toimintaa työsuhteessa. Sisäinen yrittäjä suhtautuu työhönsä yhtä innostuneesti, sitoutuneesti ja aloitteellisesti kuin, jos työpaikka olisi hänen oma yrityksensä. Sisäiseen yrittäjyyteen kuuluu yleensä vapaus päättää itsenäisesti työn tekemi-

sestä ja vastuu työn tuloksista. Sisäinen yrittäjyys on enemmänkin asenne, kuin yksilön ominaisuus. Se on asenne, johon yritys itse pystyy vaikuttamaan omalla johtamisellaan. (Yritystoiminta n.d.)

Yli 90 prosenttia Suomessa toimivista yrityksistä on pieniä, alle 10 henkilöä työllistävää yritystä. Uusia työpaikkoja syntyy pääosin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Alle 10 työntekijän yritykset ovat mikroyrityksiä, alle 50 työntekijän yritykset ovat pienyrityksiä, 50-249 henkilön yritykset ovat keskisuuria yrityksiä ja Pk-yritys tarkoittaa alle 250 henkilön yritystä. Vähintään 250 henkilöä työllistävät yritykset ovat suuryrityksiä. Suomi on pieni ja syrjässä oleva maa, jonka kotimarkkinat ovat pienet. Siksi Suomi ei tarjoa kovin hyvää sijaintipaikkaa suurille yrityksille. Suomessa tarvitaan enemmän pienempiä yrityksiä. Lisäksi monia nykyisiä yrittäjiä on jäämässä eläkkeelle lähivuosina. Suomessa on liian vähän yrittäjiä maan kokoon, sijaintiin ja elinkeinorakenteeseen nähden. Yrittäjyyden lisääminen onkin tärkeä kansallinen tavoite maan hyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. (Yritystoiminta n.d.)

Esimies ja johtaja ovat tärkeässä roolissa työyhteisössä. Heidän tehtävänä on pitää huolta siitä, että työyhteisön perusrakenteet ovat kunnossa. Toiminnan tavoitteiden tulisi ohjata työn tekemistä. Työntekijän ja esimiehen välinen suhde on tärkeä osa hyvinvointia ja koko työyhteisön työssä onnistumista. (Työterveyslaitos n.d.)

Hyvän johtamisen tunnuspiirteitä ovat selkeys ja johdonmukaisuus. Työntekijä pystyy epävarmasakin tilanteessa luottamaan siihen, että toimitaan yhdessä sovittujen toimintaperiaatteiden mukaan. Oikeudenmukainen johtaminen on iso osa organisaation jokapäiväisestä toiminnasta ja toiminnan perusarvoista. Organisaation toimintakäytännöt ja sosiaalisen kanssakäymisen säännöt määrittelevät, miten asioista päätetään ja miten alaisia kohdellaan. Sääntöjä ovat päätöksenteon johdonmukaisuus, puolueettomuus, oikaistavuus, eettisyys ja edustavuus. (Oksanen 2012, 45-46.)

Esimiehen toiminta arjessa liittyy myös oikeudenmukaiseen johtamiseen. Esimiehen tulisi tukea, olla läsnä, kannustaa, tarttua asioihin jäməkästi, kuunnella henkilöstöä päätöksenteossa ja perustella päätöksiä, siten esimiehen toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi. (Oksanen 2012, 46.)

Oikeudenmukainen johtaminen voi vaikuttaa myös työn laatuun. Oikeudenmukainen johtaminen turvaa henkilöstön hyvinvointia, varmistaa laadukasta toimintaa ja tuotteita. Tulos voi johtua

siitä, että oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen merkitsee hyvää työyhteisön toimintaa, myönteistä oppimisilmapiiriä ja tehokasta oppimista. (Oksanen 2012, 48-49.)

3.2 Menestys ja mittarit

Organisaation menestys koostuu taloudellisesta ja sosiaalisesta puolesta. Yrityksissä menestys koostuu monista osista muodostaen yhtenäisen kokonaisuuden ja mahdollisesti menestyneen yrityksen. Pelkkä nykyhetken arviointi ei ole riittävä kuvaamaan yrityksen menestymistä, vaan se koostuu myös kehityksestä sekä katselmuksista aiempiin tilanteisiin. Kaksi tärkeintä näkökulmaa ovat taloudellisen vakauden, kuten tilinpäätöksen analysointi ja tunnuslukujenlaskenta, sekä työntekijöiden hyvinvointi. (Pyöriä 2012, 27-29.)

Taloudelliseen vakauteen ja menestymiseen voi sisältyä myös työntekijöiden subjektiivinen kokemus yrityksen menestymisestä (Pyöriä 2012, 34-35). Menestyminen on terminä hyvin monitulkintainen, sillä sen tulisi olla muutakin kuin tunnuslukujen tarkastelua. Menestyminen on laaja kokonaisuus, joka on eräänlainen organisaation terveystilamittari. Siihen sisältyy tuottavuus, vastuun kantaminen henkilöstöstään ja jatkuva kehitys yhdessä sidosryhmiensä vuorovaikutuksessa ympäröivän yhteiskunnan kanssa. (Pyöriä 2012, 7-27.)

Useimmat tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on selvä yhteys. Työhyvinvointiin panostaminen voi tuoda jopa 10-20-kertaisesti sijoitetun rahan takaisin. Työhyvinvointi on kilpailukeino, jolla luodaan kestävää tuloskehitystä myös tulevaisuudessa. Työhyvinvoinnin liiketaloudelliset vaikutukset syntyvät monen tekijän yhteisvaikutuksena. (Ojala & Ahonen 2003, 51.) Investoinnit työhyvinvointipääomaan kannattavat, sillä tutkimusten mukaan se vaikuttaa yrityksen suorituskykyyn. Yrityksen nykyhetken ja tulevaisuuden suorituskykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat tuloksellisuus, työhyvinvointi, työurien jatkuminen ja muutosten läpivieminen. Tuloksellisuuteen kuuluvat työntekijöiden suoriutuminen työssä, asiakastyön laatu, taloudellinen menestyminen sekä innovatiivisuus. Työhyvinvointiin sisältyvät työntekijöiden asenteet ja organisaatiokäyttäytyminen, joita ovat esimerkiksi työyhteisötaidot ja työkyky. Työhyvinvointiin investoiminen on osoitettu olevan hyvä sijoitus liiketaloudellisesti ja kansantaloudellisesti. Työhyvinvoinnilla on sekä välillisiä että välittömiä vaikutuksia taloudellisesti

yrittäjien menestymiseen. Yrityksen kustannukset pienentyvät vähentyvien sairaspotilaiden, työtapa- ja menetelmien ja ennen aikaisen eläkkeelle siirtymisen vuoksi. (Manka & Manka 2016, 56-57.)

Organisaation johtaminen on haastavaa monesta eri syystä. Yhden alan tietämys ei välttämättä enää riitä nykypäivänä menestyksekkäästi johtamaan organisaatiota. Organisaation toiminnan suunnittelussa tulee olla asiakasymmärrystä ja asiakaslähtöisyyttä. Organisaation tulee pystyä sopeutumaan jatkuvasti tapahtuviin ympäristön muutoksiin. Tärkeää on kiinnittää huomiota ensisijaisesti asiakkaisiin, kilpailijoihin, omaan henkilöstöön ja teknologiaan. (Kauhanen 2016, 43.)

Nykyisin kaikki organisaatiot pyrkivät toimimaan tavoitteellisesti, mutta läheskään aina organisaatiot eivät saavuta asettamia tavoitteita. Syitä on monia, jotka ovat sisäisiä tai ulkoisia. Organisaation tulisi jatkuvasti tarkastella, mitä ympäristössä tapahtuu ja mitä sidosryhmät odottavat organisaatiolta. Keskeisiä sidosryhmiä ovat kilpailijat, asiakkaat, omistajat, verkostokumppanit, tavarantoimittajat, rahoittajat, henkilöstö ja yhteiskunta. Aina asetettuja tavoitteita ei saavuteta ja se johtuu useimmiten osaamisen puutteesta, henkilöstöstä ja johtamisesta. Toimintaympäristössä ei osata toimia menestyksekkäästi. (Kauhanen 2016, 44.)

Kaikkien organisaatioiden menestymistä pyritään mittaamaan usein eri tavoin. Organisaation ulkopuoliset tahot tai organisaation ylin johto voivat olla mittaajana. Yrityksen menestyminen kiinnostaa ensisijaisesti omistajia. Menestymisen mittarina on yleensä raha eli taloudellinen mittari. Organisaation oleellisena menestymisen mittarina käytetään yrityksissä usein sijoitetun pääoman tuottoa. Sijoitetun pääoman tuotto ei ole toimialasidonnainen, jolloin se koetaan yrityksissä merkitykselliseksi. Myös käyttökattavuus ja myyntikattavuus voidaan käyttää mittareina sekä verrata niitä edellisvuosiin ja budjettiin. Muita mittareita ovat esimerkiksi imago, brändi, asiakastyytyvyys ja henkilöstötyytyvyys. (Kauhanen 2016, 49-60.)

Pienyrityksissä tulee olla sellaisia ylivoimatekijöitä, joilla erottautua edukseen kilpailijoista. Pienyrityksen menestystekijöitä ovat omistajuus, riippumattomuus, vähittäiset muutokset, sitoutuminen, pienryhmäkulttuuri, joustavuus, henkilökohtainen tieto strategiasta ja ympäristöstä, virheistä oppiminen, markkinoihin kytkeytyvä palkitsevyys, kokonaisvaltainen johtaminen ja kontrolli. (Vanhala, Laukkanen & Koskinen 2002, 83-84.)

4 Aiempia tutkimuksia

Työhyvinvointia ja sen vaikutuksia on tutkittu jo laajasti aikaisemmin. Useat tutkimukset osoittavat, että työhyvinvointi näyttäytyy kaiken perustana ja sitä kehittämällä organisaatiot ja yritykset pääsevät parempiin tuloksiin.

Taloustutkimus

Taloustutkimus on tehnyt Työterveyslaitoksen toimeksiannosta seurantatutkimuksen nimeltään, ”Miten Suomi voi?” Kyselyt on toteutettu vuoden vaihteessa 2019-2020 ja touko-kesäkuussa 2020. Kyselyihin vastasi 1077 suomalaista. Tutkimuksessa kävi ilmi, että suomalaisten työhyvinvointi koronakevään aikana jopa kehittyi myönteisesti lisääntyneen etätöön ja perheiden läheisyyden vaikutuksesta. Kyselyyn vastanneista 42 prosenttia kertoi tehneensä koronatilanteesta johtuen aiempaa enemmän etätöitä. Vaikka tutkimuksessa oli havaittavissa suurimmalle osalle etätöntehtäjistä positiivisia vaikutuksia, niin löytyi myös niitä, joille työn yleinen tyytymättömyys ja tylsistymisen kokemukset olivat lisääntyneet. Tutkimuksessa ilmeni, että etätöskentely toi myös esimiehille haasteita, sillä töitä tuli järjestellä eri tavalla sekä tiedonkulkuun ja yhteydenpitoon liittyviä rutiineja tuli luoda uudelleen. Lisäksi esimiesten myös tuli varmistaa töiden sujuvuus ja mielekkäisyys. Näistä syistä yrityksen johto ja esimiehet kokivat työuupumuksen lisääntyneen. Tutkimuksesta kävi ilmi, että lähityötä tekevillä ei tapahtunut merkittäviä muutoksia työhyvinvoinnissa, mutta kuitenkin vastaajat olivat kokeneet kroonisen työväsymyksen vähentyneen ja oman terveydentilansa kohentuneen. Esimiehiltä ja työkavereilta saadun tuen ja uusien työtapojen omaksumisten myötä työn imu lisääntyi ja työuupumuksen kuuluva keskeinen oire, krooninen väsymys puolestaan väheni. (Työterveyslaitos 2020.)

Suomen Yrittäjien tutkimus

Suomen Yrittäjät toteuttivat Yrittäjägallupin toukokuussa 2020 liittyen työssä jaksamiseen ja sen vaikutuksesta yritykseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Pk-yritysten yrittäjien mielipiteitä ja näkemyksiä ajankohtaisista aiheista. Tutkimukseen vastasi 1008 Pk-yrityksen edustajaa eri toimialoilta ympäri Suomen. Tutkimuksessa kysyttiin, miten vastaaja koki jaksavansa työssään,

josta noin 34 prosenttia oli sitä mieltä, ettei ollut jaksamisongelmia. Vastaajista 42 prosenttia koki olleensa joskus yllirasittunut, 14 prosenttia jatkuvasti yllirasittunut, 8 prosenttia lähellä loppuun palamista ja 2 prosenttia ei osannut sanoa. Tutkimuksessa kysyttiin myös vastaajan kokemuksia, miten heidän oma jaksaminen vaikuttaa yrityksen toimintaan. Vastaajista 53 prosenttia oli sitä mieltä, että jaksaminen vaikutti yritykseen paljon. Vastaajista 32 prosenttia kertoi jaksamisen vaikuttavan vähän, 11 prosentin mielestä se ei vaikuttanut ollenkaan ja 3 prosenttia ei osannut sanoa. (Yrittäjägallup 2020.)

Työterveyslaitoksen tutkimus

Organisaation oikeudenmukaisuuden vaikutukset voidaan jakaa henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen sekä organisaation tuotokseen ja toimintaan liittyviin vaikutuksiin. Suomessa on tutkittu oikeudenmukaisuuden vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen. Työterveyslaitoksen vuonna 2012 tehdyssä ”Sairaalahenkilöstön hyvinvointi - tutkimuksessa” tutkittiin johtamisen ja terveyden yhteyttä ja siihen osallistui 4000 työntekijää. Tutkimus osoitti, että oikeudenmukaisuudella on selvä yhteys koettuun terveyteen, sairauspoissaoloihin ja psyykkiseen rasittuneisuuteen. Analyysissä on huomioitu useita vaikuttavia tausta- ja terveystyötytymisen tekijöitä. Tuloksista voidaan päätellä, että niissä organisaatioissa ja työyhteisöissä ollaan vähemmän sairauslomilla, joissa päätöksenteko ja johtaminen on koettu oikeudenmukaiseksi. (Oksanen 2012, 46.)

5 Tutkimuksen aineistohankinta- ja analyysimenetelmät

Tutkimuksessa on käytetty laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää kvantitatiivisin piirtein. Laadullinen tutkimus on empiiristä tutkimusta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 23). Empiirinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, joka on lähtöisin omista kokemuksista. Laadullisen tutkimuksen tavoite on olla ymmärrettävää ja se tarkoittaa asioiden ymmärtämistä henkisesti sekä aikomuksellisesti eli asian merkityksen ymmärtämistä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 27–28.)

Laadullinen tutkimus tarvitsee osakseen myös kriittistä teoriaa. Teoria on valittu kriittisesti juuri tutkimustyötä varten. Laadullisen tutkimuksen tulos ei ole numeraalista, vaan sanallista. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.) Tämän vuoksi valitsimme tutkimukseemme kyselyn, jotta saisimme myös työelämän esimerkkejä siitä, miten työhyvinvointi näissä yrityksissä toimii. Kyselyn etuna on joustavuus, joka tukee tätä työtä.

Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillinen piirre on, että ihmistä suositaan tiedonkeruun välineenä. Aineiston hankinnassa käytetään laadullisia metodeja. Sellaisia metodeja suositaan, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät esille. Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotannalla. Tutkimussuunnitelma muovautuu tutkimuksen edetessä. Olosuhteiden mukaan suunnitelmaa muutetaan tarvittaessa ja tutkimusta toteutetaan joustavasti. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 164.)

Tutkimuskysymyksiä, joihin etsimme tässä opinnäytetyössä vastauksia, olivat:

1. Millaiseksi yrittäjät ja esimiesasemassa toimivat henkilöt kokevat oman työhyvinvointinsa ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen?
2. Miten yrittäjät ja esimiesasemassa toimivat henkilöt pitävät huolta omasta työhyvinvoinnista?
3. Miten he kokevat, onko työhyvinvoinnilla mahdollista vaikutusta yrityksen menestymiseen?

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tutkia kahdenkymmenen koillismaalaisen Pk-yrityksen yrittäjien ja esimiesasemassa toimivien henkilöiden työhyvinvointia ja heidän kokemuksiaan, miten

työhyvinvointi voi mahdollisesti vaikuttaa näiden yritysten liiketoimintaan sekä miten he pitävät omasta työhyvinvoinnistaan huolta.

5.1 Toteutus

Valitsimme kohderyhmäksi koillismaalaisia Pk-yrityksiä eri toimialoilta. Kohderyhmä-yritykset olivat kaikki pieniä ja keskisuuria koillismaalaisia yrityksiä. Lähetimme kyselylomakkeen 23 eri yritykseen, joiden toimialoina olivat majoitus- ja ravitsemistoiminta, rakentaminen, kiinteistöalan toiminta, tukku- ja vähittäiskauppa, moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus, kuljetus- ja varastointi, terveys- ja sosiaalipalvelu, hallinto- ja tukipalvelutoiminta sekä muu palvelutoiminta.

Kyselytutkimuksessa mittaus tapahtuu kyselylomakkeen avulla. Lomake on syytä suunnitella huolellisesti, koska jälkeenpäin siihen on myöhäistä tehdä enää muutoksia. Tutkimuksen onnistuminen riippuu suurimmaksi osaksi lomakkeesta. Ratkaisevaa on kysyä sisällöllisesti oikeita kysymyksiä. Onnistunut kyselylomake on hyvä kokonaisuus, jossa toteutuvat sisällölliset ja tilastolliset näkökohdat. (Vehkalahti 2014, 20.) Suunnittelimme kyselylomakkeen huolellisesti (liite 2), jotta saimme vastaukset haluamiimme kysymyksiin ja kysymykset olisivat helposti kaikkien vastaajien ymmärrettävissä.

Kyselylomakkeen rakennetta laatiessa tulee kiinnittää huomiota kyselyn pituuteen ja kysymysten määrään. Lisäksi kannattaa kiinnittää huomiota lomakkeen ulkoasuun ja selkeyteen sekä kysymysten loogiseen etenemiseen. Olisi tärkeää, että vastaajan mielenkiinto säilyisi lomakkeen alusta loppuun saakka. Lomakkeen ollessa liian pitkä, riskinä on, että vastaaja jättää helposti vastaamatta kokonaan tai vastaa puutteellisesti. Kokonaisuus tulisi olla vastaajalle miellyttävä ja motivoiva kokemus, jotta saataisiin mahdollisimman paljon vastauksia ja sitä kautta luotettavia tutkimustuloksia. (Valli 2015, 43-44.) Suunnittelimme kyselyn saatekirjeen (liite 1) selkeäksi kokonaisuudeksi, joka herättää vastaajan mielenkiinnon ja motivoi vastaamaan kyselyyn.

Kyselyn lomakkeen valmistelussa käytetään apuna esitutkimusta, jonka avulla voidaan korjata kysymysten muotoilua varsinaista tutkimusta varten. Kyselylomakkeen testaaminen on välttämätöntä. Testauksessa tulee esille lomakkeen toimivuus, saadaanko sitä käyttämällä vastaukset haluamiin kysymyksiin ja ymmärtävätkö vastaajat kaikki kysymykset oikein. (Hirsjärvi ym. 2016,

204.) Olemme toteuttaneet tutkimuksemme kyselylomakkeen avulla, jota on kolme testihenkilöä testannut ja sen jälkeen lomaketta on vielä muokattu toimivaksi ennen julkaisua.

Kyselymme (Liite 2) on toteutettu Webropol-kyselyohjelmistolla heinäkuussa 2020. Webropol-kyselymme nimi oli ”työhyvinvoinnin vaikutus yrityksen menestykseen”. Kyselyyn valittiin 23 koillismaalaista Pk-yritystä eri toimialoilta, koska halusimme saada alueen työhyvinvoinnin tilasta laajemman näkemyksen rajaamatta kyselyä mihinkään toimialaan. Kohdejoukko valittiin tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotannalla. Kysely lähetettiin 23 koillismaalaiseen Pk-yritykseen saatekirjeen kera (liite 1). Kyselymme oli avoinna kaksi viikkoa ja siihen vastasi 20 henkilöä. Tavoitteenamme oli saada kyselystä 20 vastausta ja tehdä tutkimusta 20 koillismaalaisen Pk-yrityksen yrittäjien tai esimiesasemassa toimivien henkilöiden kokemuksista työhyvinvointiin ja yrityksen menestykseen.

Kysely muodostui 14 kysymyksestä, joihin vastattiin valitsemalla sopiva vaihtoehto. Kyselyssä oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Osassa kysymyksistä oli myös avoin kohta, joihin vastaaja pystyi täydentämään vastaustaan sanallisesti. Kyselyn kysymykset yritettiin muotoilla mahdollisimman selkeiksi ja ymmärrettäviksi. Kysely toteutettiin nimettömänä, jolloin vastauksia ei voida yhdistää yhteen tiettyyn vastaajaan.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Mittauksen luotettavuuteen ja laatuun vaikuttavat tilastolliset, kulttuuriset, sisällölliset, kielelliset ja tekniset tekijät. Laatuun voidaan vaikuttaa etukäteen jo kyselyn suunnitteluvaiheessa. Mittauksen luotettavuudesta voidaan erottaa kaksi perustetta, joita ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti on pätevyyttä ja reliabiliteetti on luotettavuutta tai toistettavuutta. (Vehkalahti 2014, 40.) Mitä vähemmän sattuma on vaikuttanut tuloksiin, sitä luotettavampi reliabiliteetti on (Valli 2015, 139). Validiteetilla halutaan tietää, tutkittiinko tutkimuksessa sitä, mitä oli tarkoitus tutkia. Tutkimuksen tuloksia käsitellessä tulisi ottaa huomioon, että osa vastaajista on voinut käsittää kysymyksen väärin, ja vastata siihen tällöin kyselyn tutkijan ajatusmallin vastaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-232.)

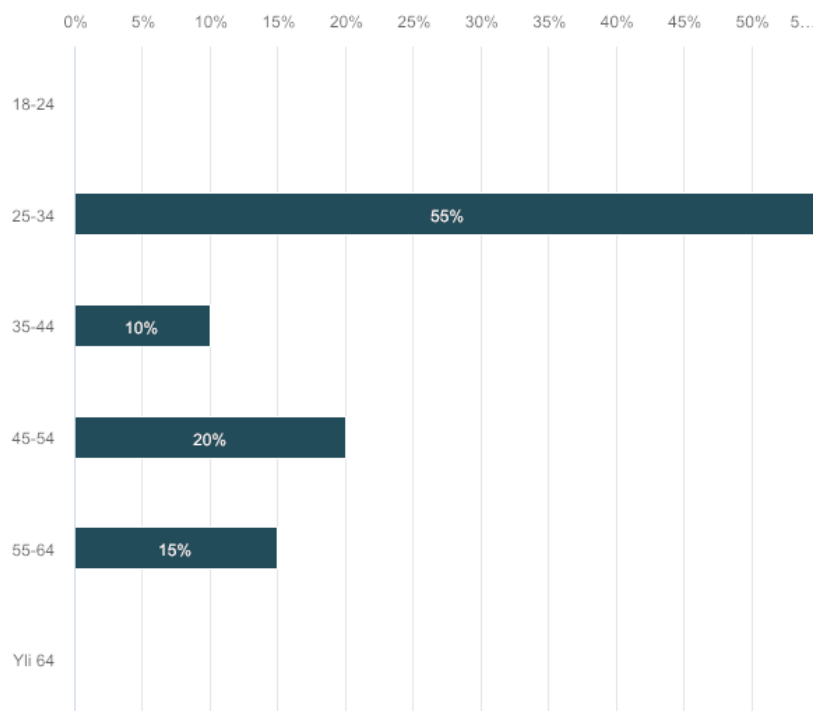
Kyselylomakkeella suoritettussa tutkimuksessa hyviä puolia ovat, että tutkija ei vaikuta läsnäololaan tai olemuksellaan vastauksiin kuin taas esimerkiksi verrattuna haastatteluun, koska siinä ollaan suorassa kanssakäymisessä tutkittavan kanssa. Kyselylomakkeessa on mahdollista esittää enemmän kysymyksiä kuin esimerkiksi haastattelussa. Tutkimustulosten luotettavuutta parantaa se, että kysymys esitetään jokaiselle tutkittavalle samassa muodossa. Kyselytutkimuksessa vastaukseen eivät pääse vaikuttamaan tutkijan ilmeet, eleet, äänenpainot tai tauot sanojen välillä. (Valli 2015, 44.)

Tähän työhömmme liittyvään kyselyyn saimme vastauksia riittävästi Pk-yritysten yrittäjiltä ja esimiesasemassa toimivilta henkilöiltä. Vastajat olivat ymmärtäneet kysymykset oikein, jolloin vastaukset olivat pääosin relevantteja. Tästä voimme päätellä, että tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina.

6 Tutkimustulokset ja johtopäätökset

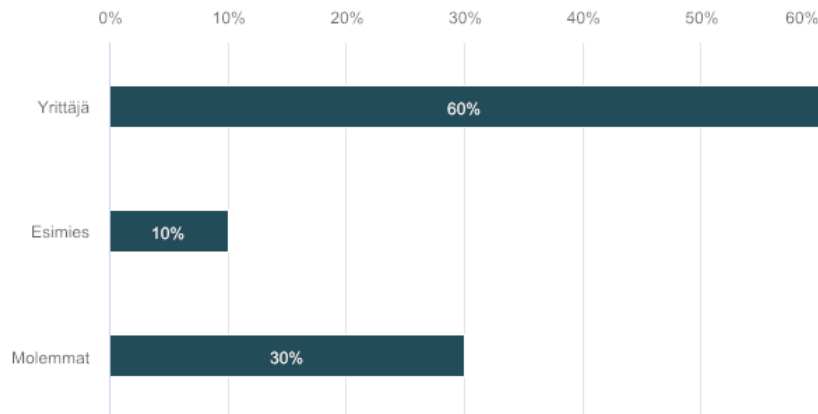
6.1 Tutkimustulokset

Tutkimuksen kohdejoukkona toimi koillismaalaisten Pk-yritysten yrittäjät ja esimiesasemassa toimivat henkilöt. Kyselyyn saatiin 20 vastausta. Kyselyyn vastasi 11 henkilöä 25-34 vuotiaita, 2 henkilöä 35-44 vuotiaita, 4 henkilöä 45-54 vuotiaita sekä 3 henkilöä vastaajista oli 55-64 vuotiaita (liite 3 1/8). Vastaajista 14 henkilöä oli naisia ja 6 henkilöä oli miehiä (liite 3 1/8).



Kuva 3. Kyselyn ikäjakauma n=20

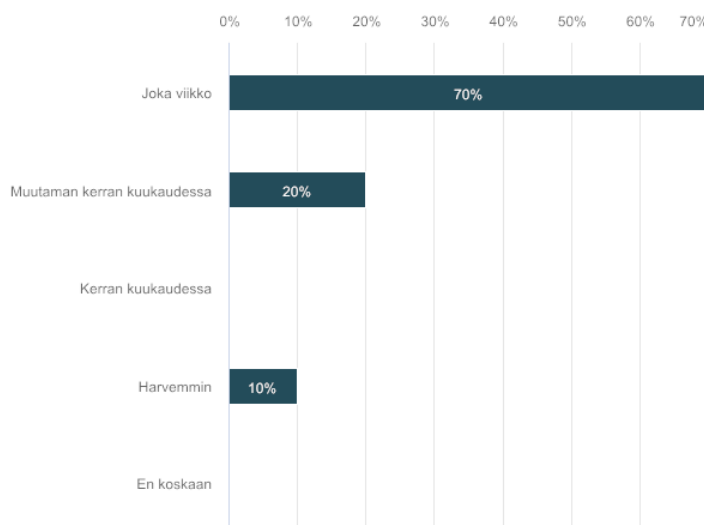
Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin vastaajien työasemaa, joista 12 henkilöä toimii yrittäjänä, kaksi henkilöä esimiehenä ja kuusi henkilöä vastaajista toimii sekä yrittäjänä että esimiehenä (liite 3 1/8).



Kuva 4. Työasema n=20

Neljäs kysymys oli avoin, jossa kysyttiin vastaajien keskimääräistä tuntityöskentelymäärää viikossa. Kysymykseen vastasivat kaikki 20 vastaajaa, jotka työskentelivät keskimäärin 47,5 tuntia viikossa. Lisäksi vastauksissa korostui Koillismaan alueen kausivaihtelevuus, sillä vastaajien mukaan kesällä työskennellään vähemmän kuin talvella. Vastaukset vaihtelivat 35 tunnista 60 tuntiin viikossa (liite 3 1-2/8).

Viidennessä kysymyksessä halusimme selvittää, työskenteleekö vastaaja usein vapaa-ajallaan tai toimialansa työajan ulkopuolella. Vastauksista ilmeni, että 14 henkilöä vastaajista työskentelee joka viikko, neljä henkilöä muutaman kerran kuukaudessa ja kaksi henkilöä harvemmin (liite 3 2/8).



Kuva 5. Työskentely vapaa-ajalla tai oman toimialansa työajan ulkopuolella n=20

Kuudes kysymys käsitteli vastaajan tyytyväisyyttä omaan työhyvinvointinsa tilaan, jolloin 19 henkilöä vastaajista oli tyytyväisiä ja ainoastaan yksi vastaaja oli tyytymätön omaan työhyvinvointinsa tilaan (liite 3 2/8). Kysymyksen tuloksista voimme päätellä, että valtaosa on tyytyväinen omaan työhyvinvointinsa tilaan.

Seitsemäs kysymys oli avoin, jossa kysyttiin miten vastaaja pitää huolta omasta työhyvinvoinnista. Vastaajista 18 henkilöä vastasi sanallisesti kysymykseen (liite 3 3/8). Kysymykseen oli tullut paljon erilaisia vastauksia, kuinka pitää huolta omasta työhyvinvoinnista. Vastaajat pitivät huolta omasta työhyvinvoinnistaan liikkumalla, lepäämällä, nukkumalla riittävästi, syömällä monipuolisesti ja terveellisesti, saunomalla, ulkoilemalla, tekemällä työajan ulkopuolella itselle tärkeitä asioita sekä viettämällä aikaa perheen ja läheisten kanssa. Vapaapäiviä tulisi pitää ja vapaa-ajasta huolehtia, ettei työasioita viedä kotiin. Vastaajat huolehtivat taukojen pitämisestä mahdollisuuksien mukaan työajalla, työtehtävien jakamisesta alaisille, työtehtävien vaihtelevuudella sekä huolehtimalla hyvästä työilmapiiristä ja pitämällä vähintään yhden vapaapäivän viikossa. Liikkuminen oli mieluisin tapa pitää huolta omasta työhyvinvoinnista. Vastauksista ilmeni, että 77,8% vastaajista piti työhyvinvoinnista huolta liikkumalla.

Kysymyksessä kahdeksan kysyttiin, mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti omaan työhyvinvointiin. Kysymykseen vastasi 18 henkilöä (liite 3 3-4/8). Moni vastaajista (44,5%) koki, että hyvällä työyhteisöllä ja sitä kautta työilmapiirillä on suuri merkitys omaan työhyvinvointiin. Itse työllä ja työympäristöllä koetaan olevan positiivinen vaikutus omaan työhyvinvointiin. Vastaajien mielestä positiivisesti omaan työhyvinvointiin vaikuttivat liikunta, vapaapäivät, loma, lepo, motivaatio, asenne, työasennot, perhesuhteet ja ystävät. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia seikkoja olivat myös alaisten ammattitaitoisuus ja luotettavuus sekä yhteen hiileen puhaltaminen.

Yhdeksännessä kysymyksessä puolestaan kysyttiin, mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti omaan työhyvinvointiin. Kysymykseen sanallisesti oli vastannut 17 henkilöä (liite 3 4-5/8). Pääimmäisenä nousivat esille stressi, kiire ja väsymys. Lisäksi vastaajien mielestä negatiivisesti omaan työhyvinvointiin vaikuttavat ennalta-arvaamattomat työvuorojen muutokset, alimiehitys töissä, huono työilmapiiri, taloudelliset ongelmat, alueen kausiluonteisuus ja haastavat työtilanteet.

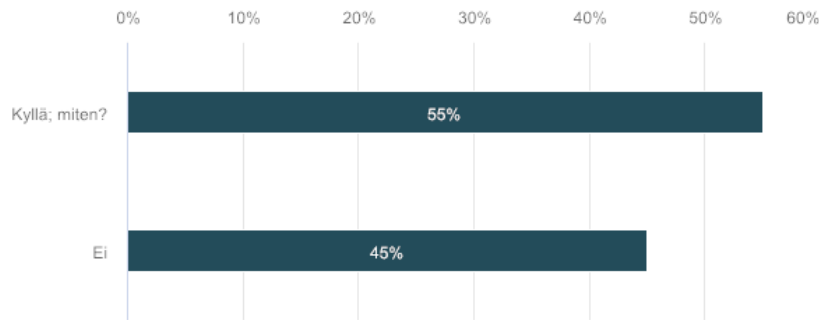
Kymmenennessä kysymyksessä vastauksia oli tullut vähemmän, sillä kysymys koski yrityksiä, jossa työskentelee työntekijöitä. Vastauksia kysymykseen tuli 14 kappaletta (liite 3 5/8). Kysymyksessä

haluttiin tietää, mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Niitä olivat mukava ja turvallinen työympäristö sekä työyhteisö, joustava ja kannustava esimies, viikoittaiset vapaapäivät ja selkeät vastuut työssä.

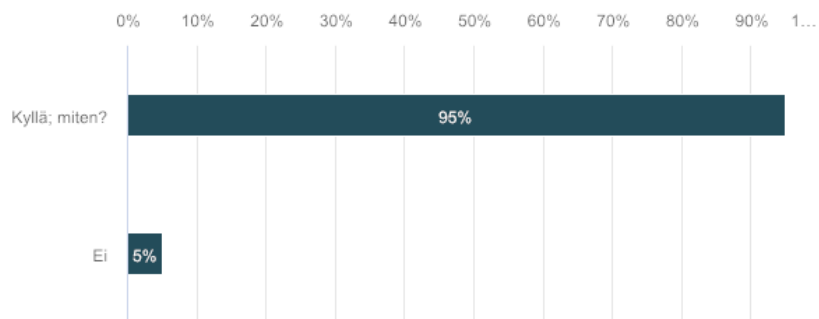
Kysymyksessä 11 kysyttiin vastaajien kokemuksia, onko työhyvinvoinnilla vaikutusta yrityksen menestymiseen taloudellisesti. Kaikki 20 vastaajaa olivat sitä mieltä, että työhyvinvoinnilla on vaikutusta yrityksen menestymiseen taloudellisesti (liite 3 5-6/8). Suurin osa vastaajista oli myös perustellut, miten se vaikuttaa. Vastauksista nousi esille hyvä asiakaspalvelu, tyytyväiset asiakkaat ja sitä kautta yrityksen maine, työn tehokkuus ja työntekijöiden sitoutuvuus, jonka johdosta sairaspöissaoloja on vähemmän.

Kysymyksessä 12 kysyttiin vastaajien kokemuksia, onko työhyvinvoinnilla vaikutusta yrityksen menestymiseen jollakin muulla tavalla, kuten esimerkiksi asiakastyytyväisyyteen tai henkilöstötyytyväisyyteen. Kaikki 20 vastaajaa olivat sitä mieltä, että hyvä työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti asiakastyytyväisyyteen, henkilöstötyytyväisyyteen ja työilmapiiriin (liite 3 6-7/8).

Kysymyksissä 13 ja 14 halusimme selvittää, onko vallitsevalla koronatilanteella ollut vaikutusta työhyvinvointiin ja yrityksen liiketoimintaan. Kumpaankin kysymykseen vastasi kaikki 20 henkilöä. 11 henkilöä vastaajista koki, että koronatilanne on vaikuttanut työhyvinvointiin muun muassa siten, että stressitaso on korkealla, työt ovat vähentyneet sekä taloudelliset ongelmat ja epävarmuus on lisääntynyt. Vastauksista ilmeni myös, että koronatilanne on vaikuttanut positiivisesti työhyvinvointiin, sillä on ollut enemmän vapaa-aikaa. 9 henkilöä koki, ettei koronatilanne ollut vaikuttanut työhyvinvointiin (liite 3 7/8). 19 henkilöä vastaajista on kokenut koronatilanteen vaikuttavan liiketoimintaan liikevaihdon pienentymisellä, töiden vähentymisellä ja työskentelytapojen muutoksella, sillä ihmiset ovat olleet varovaisempia. Osa vastaajista koki, että koronatilanne vaikuttaa edelleen liiketoimintaan. Yhden vastaajan mielestä koronatilanne ei ollut vaikuttanut liiketoimintaan (liite 3 8/8).



Kuva 6. Kokemuksia koronatilanteen vaikutuksesta työhyvinvointiin n=20



Kuva 7. Kokemuksia koronatilanteen vaikutuksesta liiketoimintaan n=20

6.2 Johtopäätökset

Tässä luvussa tarkoituksena on koota yhteen opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustulokset. Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää kahdenkymmenen koillismaalaisen Pk-yrityksen ja niiden yrittäjien ja esimiesasemassa toimivien henkilöiden työhyvinvointia ja heidän kokemuksiaan, miten se voi mahdollisesti vaikuttaa näiden yritysten liiketoimintaan sekä miten he pitävät omasta työhyvinvoinnistaan huolta. Tutkimuksessa hyödynnettiin 20 tutkimukseen vastanneiden näkemyksiä. 60 prosenttia vastaajista oli yrittäjiä, 10 prosenttia esimiesasemassa toimivia henkilöitä ja 30 prosenttia toimi sekä yrittäjänä että esimiehenä.

Kyselymme tuloksista voidaan päätellä, että vastaajista suurin osa oli tyytyväisiä työhyvinvointinsa tilaan. Vastaajien mielestä positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat mukava

työyhteisö ja työilmapiiri sekä liikunta ja riittävä uni. Negatiivisia tekijöitä olivat stressi, kiire ja väsymys. Tutkimuksestamme kävi ilmi, että yrittäjät ja esimiesasemassa toimivat henkilöt työskentelevät viikossa tuntimääräisesti todella paljon, jopa 60 tuntia viikossa.

Vastaajien mielestä menestyksellä ja työhyvinvoinnilla on selvä yhteys toisiinsa. Vastauksista ilmeni, että hyvinvoivat työntekijät tuottavat parempaa tulosta ja tekevät työnsä paremmin kuin huonosti voivat työntekijät. Työhyvinvoinnin ja yrityksen menestymisen välisen yhteyden oivaltaminen ja asian mielessä pitäminen kannustaa yrityksiä panostamaan työhyvinvointiin.

Kyselyssämme oli mukana muutama kysymys vallitsevaan koronatilanteeseen liittyen. Kysymyksillä tutkimme, onko koronatilanne vaikuttanut työhyvinvointiin ja liiketoimintaan. Koronatilanne on vaikuttanut sekä positiivisesti että negatiivisesti koillismaalaisten Pk-yritysten yrittäjien ja esimiesasemassa toimivien työhyvinvoinnin tilaan. Positiivisesti se on vaikuttanut siten, että on ollut enemmän vapaa-aikaa. Negatiivisia vaikutuksia koettiin olevan korkea stressitaso, töiden vähentyminen sekä taloudelliset ongelmat ja epävarmuuden lisääntyminen.

Mielenkiintoista oli huomata, että työasemasta, iästä, sukupuolesta ja yrityksen toimialasta riippumatta, suuri osa kyselyn vastauksista oli hyvin samankaltaisia. Tutkimustuloksissa ei ilmennyt mitään täysin uutta, erilaista tai odottamatonta verrattaessa työhyvinvointitietoperustaan. Vastaukset olivat käytännönläheisiä ja kokemuksiin perustuvia. Vertasimme myös oman tutkimuksemme tuloksia aiemmin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin ja vastauksista päätellen voidaan todeta, että tulokset ovat hyvin samanlaisia alueesta riippumatta.

7 Pohdinta

Tässä opinnäytetyössämme on tutkittu 20 koillismaalaisen Pk-yrityksen yrittäjien ja esimiesasemassa toimivien henkilöiden työhyvinvointia ja heidän kokemuksiaan, miten se mahdollisesti vaikuttaa menestyneeseen liiketoimintaan sekä miten he pitävät omasta työhyvinvoinnistaan huolta. Tavoitteena oli saada 20 vastausta sähköisestä kyselystä ja saavutimme tämän tavoitteen. Halusimme saada kyselystä selkeitä vastauksia ja oleellisia tietoja työhyvinvoinnin tilasta. Tulokset kertovat yleisesti koillismaalaisten Pk-yrityksen yrittäjien ja esimiesten kokemasta työhyvinvoinnista. Tulosten perusteella voimme todeta, että suurin osa vastaajista on tyytyväisiä omaan työhyvinvointinsa tilaan ja työhyvinvoinnilla koetaan olevan selvä yhteys yrityksen menestymiseen.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä panostamalla työhyvinvointiin positiivisesti koetuilla keinoilla ja ottamalla huomioon tuloksissa esiin tulleita epäkohtia. Tutkimuksessa saimme tietoa Koillismaan alueen työhyvinvoinnin tilasta ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Tutkimuksen tuloksia on peilattu työhyvinvoinnista tehtyihin aiempiin tutkimuksiin ja teoriaan. Tutkimuksen tulokset ovat hyvin yhteneväisiä verrattaessa niitä aiempiin tutkimuksiin. Halusimme hyödyntää tutkimuksen tuloksia koillismaalaisille yrittäjille ja esimiesasemassa toimiville henkilöille tuomalla tärkeimmät ja oleellisimmat tutkimuksen tulokset yhteenvedona niille vastaajille, jotka ovat halutessaan yhteystietonsa jättäneet. Näin vastaajat voivat kehittää sekä omaa että työyhteisön työhyvinvointia. Yhteystietonsa jättivät 9 vastaajaa.

Tutkimusmenetelmänä käytimme kvalitatiivista tutkimusta kvantitatiivisin piirtein, koska kyselyssä mitattiin mielipiteitä. Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys on hyvä, koska kyselyn kysymykset oli muotoiltu sillä tavalla, että saimme tutkimukseen paljon tarpeellista materiaalia. Kyselyssä oli valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi mahdollisuus täydentää osaa vastauksia sanallisesti. Kaikki vastaajat eivät vastanneet avoimiin kysymyksiin, mutta siitä huolimatta tutkimuslomaketta voidaan pitää melko onnistuneena. Saimme kyselyllä luotettavia vastauksia siitä, mikä on koillismaalaisten Pk-yrityksen yrittäjien ja esimiesasemassa toimivien henkilöiden työhyvinvoinnin tila.

Haastavuutena alkuun oli se, että emme meinanneet saada kyselyyn tarvittavaa määrää vastauksia. Tästä johtuen lähetimme lisää kyselyitä eri yrityksiin, jotta saimme tarvittavan määrän vastauksia kyselyyn. Itse kyselyn rakennetta jälkikäteen pohtiessa tuli mieleen, että kyselyssä olisi voinut kysyä myös kehitysehdotuksia vastaajilta työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Teoriaosuudessa on käsitelty työhyvinvointia, yrityksen menestymistä ja mittareita sekä yrittäjyyttä ja esimiestyötä. Työn rajaaminen on osoittautunut tässä työssä haastavaksi, sillä työhyvinvointi on niin laaja aihealue ja siihen vaikuttavat monet asiat niin kokonaisvaltaisesti. Aiheesta löytyy kohtuullisesti teoriamateriaalia, mutta haastavaa oli löytää mahdollisimman monipuolisia lähteitä.

Prosessi käynnistyi huhtikuussa 2020. Tavoitteenamme oli tehdä kyselytutkimus heinäkuussa 2020 ja saada lopullinen työ valmiiksi syyskuussa 2020. Tämän opinnäytetyön prosessi on ollut opettavainen, mielenkiintoinen ja haastava. Olemme oppineet todella paljon tämän prosessin aikana. Työhyvinvointi ja sen vaikutukset yrityksen menestymiseen sekä kyselyyn vastanneiden kokemukset aiheesta kiinnostivat meitä suuresti. Aihe täydentää hyvin liiketalouden opintojamme. Vahvuutena tämän työn edistymisessä oli realistinen aikataulun suunnittelu. Aikataulussa pysyttiin hyvin. Vaikka tässä opinnäytetyössä oli kaksi tekijää, niin työnjako oli tasapuolista ja yhteistyö sujui todella mutkattomasti.

Voimme olla tyytyväisiä tutkimuksen onnistumiseen ja siihen, että hyödynsimme tutkimuksessa kyselylomaketta. Kaikkea opittua voimme hyödyntää tulevaisuudessa omassa työssämme ja sitä kautta kehittää omaa työhyvinvointiamme. Aihetta voisi tutkia tulevaisuudessa vielä lisää, miten kehittää omaa ja työyhteisön työhyvinvointia. Olisi myös mielenkiintoista tehdä tämä sama tutkimus uudelleen muutaman vuoden kuluttua, että onko koronatilanne on vaikuttanut vastauksiin sekä yrittäjien ja esimiesten työhyvinvointiin ja liiketoimintaan.

Halusimme nostaa esille myös kehitysideoita työhyvinvoinnin edistämiseksi, joita tutkimustulokset pohjustavat. Kehitysideoitamme työhyvinvoinnin parantamiseksi olisivat työelämän ja vapaaajan tasapainottaminen, terveelliset elämäntavat, panostaminen työilmapiiriin laatuun, kehityskeskustelut, työtehtävien ja vastuiden jakaminen tasapuolisesti kaikkien kesken. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta menestyneeseen liiketoimintaan, siksi olisi hyvä panostaa omaan sekä työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Lähteet

Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Helsinki: Alma Talent.

Esimies ja johtaja. (N.d.) Työterveyslaitos. Saatavilla 7.8.2020. <https://www.ttl.fi/nakokulma/esimies-johto/>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2016). *Tutki ja kirjoita*. Porvoo: Bookwell Oy.

Hyppänen, R. (2013). *Esimiesosaaminen*. Porvoo: Bookwell Oy.

Koivisto, K. (2001). *Tunnista ja torju työuupumus*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Liukkonen, P. (2006). *Työhyvinvoinnin mittarit: Menetelmät, eurot, päätelmät*. Helsinki: Talentum.

Lämsä, A-M. & Hautala, T. (2005). *Organisaatiokäyttötymisen perusteet*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2018). *Kehittämistyön menetelmät*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Oksanen, T. 2012. *Hyvinvointihavaintoja: tutkimustietoa kunta-alalta*. Tampere: Tammerprint.

Otala, L. & Ahonen, G. (2003). *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. (2005). *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat*. Porvoo: Bookwell Oy.

Rauramo, P. (2004). *Työhyvinvoinnin portaat*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sinokki, M. (2017). Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. Saatavilla 7.8.2020. <https://www.laakari-lehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>

Sinokki, M. & Virtanen, P. (2014). *Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (N.d.). Työhyvinvointi. Saatavilla 7.8.2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tilastokeskus. (N.d.). Saatavilla 30.7.2020. https://tilastokeskus.fi/meta/kas/pienet_ja_keski.html

Työterveyslaitos. (2020). Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa parani. Saatavilla 12.8.2020. <https://www.ttl.fi/koronakevaan-aikana-suomalaisten-tyohyvinvointi-jopa-parani/>

Työterveyslaitos. (N.d.) Työn kehittäminen. Saatavilla 4.8.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/>

Työterveyslaitos. (N.d.) Työhyvinvointi. Saatavilla 7.8.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Valli, R. (2015). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. Juva: Bookwell Oy.

Vanhala, S., Laukkanen, M. & Koskinen, A. (2002). *Liiketoiminta ja johtaminen*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Finn Lectura.

Vibemetrics. (2020). Työhyvinvoinnin kehittäminen – ongelmista ratkaisuihin. Saatavilla 4.8.2020. <https://www.vibemetrics.com/uutiset/tyohyvinvoinnin-kehittaminen-ongelmista-ratkaisuihin/>

Yrittäjägallup. (2020). Työssä jaksaminen ja sen vaikutus yritykseen. Saatavilla 13.8.2020. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_toukokuu_2020_jaksaminen.pdf

Yritystoiminta. (N.d.) Yrittäjyys. Saatavilla 4.8.2020. <http://www.tieto.osaavayrittaja.fi/yrittajyys>

Liitteet

Saatekirje

Opinnäytetyöhömmme liittyvä kysely

Hei sinä yrittäjä/esimiesasemassa toimiva henkilö!

Opiskelemme viimeistä vuotta työmme ohella Kajaanin Ammattikorkeakoulussa liiketalouden tradenomeiksi. Opinnäytetyömme aihe liittyy työhyvinvointiin ja haluamme tutkia sitä koillismaalaisten Pk-yrityksen yrittäjien ja/tai esimiesasemassa toimivien henkilöiden näkökulmasta, miten se voi mahdollisesti vaikuttaa yritysten liiketoimintaan sekä miten yrittäjät ja/tai esimiesasemassa toimivat henkilöt pitävät huolta omasta työhyvinvoinnistaan.

Toivoisimme, että sinulla olisi hetki aikaa vastata alla olevan linkin kautta löytyvään Webropol-kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia (riippuen omista pohdinnoista).

Kysely toteutetaan täysin nimettömänä ja kerättyjä tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Vastausaika on 12.7.2020 asti.

Vastaamisellasi on suuri merkitys opinnäytetyömme laadun sekä itse tutkimuksen toteutumisen kannalta. Linkki kyselyyn: <https://link.webropolsurveys.com/S/D17B742E71A3031B>

Kiitos vastaamisestasi jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Elisa Peuraniemi ja Annika Korva

Kyselylomake

1. IKÄ
18-24
25-34
35-44
45-54
55-64
Yli 64
2. SUKUPUOLI
Nainen
Mies
En halua kommentoida
3. TYÖASEMA:
Yrittäjä
Esimies
Molemmat
4. KUINKA MONTA TUNTIA TYÖSKENTELET KESKIMÄÄRIN VIIKOSSA? _____
5. TYÖSKENTELETKÖ USEIN VAPAA-AJALLASI TAI TOIMIALASI TYÖAJAN ULKOPUOLELLA?
Joka viikko
Muutaman kerran kuukaudessa
Kerran kuukaudessa
Harvemmin
En koskaan
6. OLETKO TYYTYVÄINEN OMAAN TYÖHYVINVOINTISI TILAAN?
Erittäin tyytyväinen
Tyytyväinen
Tyytymätön
Erittäin tyytymätön
7. MITEN PIDÄT HUOLTA OMASTA TYÖHYVINVOINNISTASI?
8. MITKÄ ASIAT VAIKUTTAVAT MIELESTÄSI POSITIIVISESTI OMAAN TYÖHYVINVOINTIIN?
9. MITKÄ ASIAT VAIKUTTAVAT MIELESTÄSI NEGATIIVISESTI OMAAN TYÖHYVINVOINTIIN?
10. MIKÄLI YRITYKSESSÄSI TYÖSKENTELEE TYÖNTEKIJÖITÄ, NIIN MITKÄ ASIAT VAIKUTTAVAT MIELESTÄSI TYÖNTEKIJÖIDESI TYÖHYVINTOINTIIN?
11. KOETKO TYÖHYVINVOINNILLA OLEVAN VAIKUTUSTA YRITYKSEN MENESTYMISEEN TALOUDELLISESTI?
Kyllä; miten? _____
Ei

12. KOETKO TYÖHYVINVOINNILLA OLEVAN VAIKUTUSTA YRITYKSEN MENESTYMISEEN JOL-
LAKIN MUULLA TAVALLA? (esim. asiakastyytyväisyys, henkilöstötyytyväisyys...)

Kyllä; miten? _____

Ei

13. ONKO KORONATILANNE VAIKUTTANUT TYÖHYVINVOINTIISI?

Kyllä; miten? _____

Ei

14. ONKO KORONATILANNE VAIKUTTANUT LIIKETOIMINTAASI?

Kyllä; miten? _____

Ei

Vastaajien kokonaismäärä: 20

1. Ikä

Vastaajien määrä: 20

	n	Prosentti
18-24	0	0%
25-34	11	55%
35-44	2	10%
45-54	4	20%
55-64	3	15%
Yli 64	0	0%

2. Sukupuoli

Vastaajien määrä: 20

	n	Prosentti
Nainen	14	70%
Mies	6	30%
En halua kommentoida	0	0%

3. Työasema

Vastaajien määrä: 20

	n	Prosentti
Yrittäjä	12	60%
Esimies	2	10%
Molemmat	6	30%

4. Kuinka monta tuntia työskentelet keskimäärin viikossa?

Vastaajien määrä: 20

Vastaukset
Vaihtelevasti kesällä vähempi mutta talvella enempi.
35-50 tuntia
40-50 h
noin 40-50h viikossa
38
40

40
40 h
40
N.40
45
45
45
50
50
n.50 tuntia
noin 50h tai enemmän
60
60
60h

5. Työskenteletkö usein vapaa-ajallasi tai toimialasi työajan ulkopuolella?

Vastaajien määrä: 20

	n	Prosentti
Joka viikko	14	70%
Muutaman kerran kuukaudessa	4	20%
Kerran kuukaudessa	0	0%
Harvemmin	2	10%
En koskaan	0	0%

6. Oletko tyytyväinen omaan työhyvinvointisi tilaan?

Vastaajien määrä: 20

	n	Prosentti
Erittäin tyytyväinen	0	0%
Tyytyväinen	19	95%
Tyytymätön	1	5%
Erittäin tyytymätön	0	0%

7. Miten pidät huolta omasta työhyvinvoinnistasasi?

Vastaajien määrä: 18

Vastaukset
En mitenkään
Huolehtimalla hyvästä työilmapiiristä. Tekemällä työtehtäviä vaihtelevasti.
Liikkumalla ja syömällä terveellisesti
Liikkumalla, lepäämällä ja huolehtimalla omasta hyvinvoinnista
Liikkumalla, lepäämällä, säännölliset hieronnat/ erilaiset hoidot
Liikunnalla, levolla.
Liikunnan avulla ja riittävä uni.
Liikunta, ulkoilu
Nukkumalla, liikkumalla ja syömällä terveellisesti. Saunomalla
Olemalla viemättä työasioita kotiin, harrastuksilla
Pyrin jakamaan mahdollisia työtehtäviä myös alaisille ja yritän pitää vähintään yhden vapaa-päivän viikossa.
Syömällä terveellisesti ja monipuolisesti, liikkumalla, rentoutumalla vapaa-ajalla sekä nukku-malla riittävästi.
Säännöllinen liikunta
Tekemällä työajan ulkopuolella itselle tärkeitä asioita. Esimerkiksi liikkuminen tai läheisten kanssa tekeminen on hyvää vastapainoa työlle. Syömisellä ja nukkumisella on tietenkin iso merkitys.
urheilemalla
Vapaa-ajalla rentoutumalla ja jättämällä työt "narikkaan" edes hetkeksi, silloin jaksaa töissäkin painaa taas. Työajalla sitten pitämällä taukoja mahdollisuuksien mukaan ja tarpeeksi, jotta jaksaa.
Vapaa-ajan ottaminen. Monesti sunnuntait ovat pyhitetty suurimmalta osin omalle perheelle ja omalle ajalle. Tällöin kaikkea mielekästä puuhaa ja vastapainoa työlle, kuten luonnossa liik-kuminen. Oma fyysinen kunto täytyy pitää hyvänä, jotta töitä jaksaa tehdä.
Vapaapäivillä ja liikunnalla

8. Mitkä asiat vaikuttavat mielestäsi positiivisesti omaan työhyvinvointiin?

Vastaajien määrä: 18

Vastaukset
Ammattitaitoinen ja luotettava henkilökunta, yhteiset pelisäännöt ja viikoittaiset vapaapäivät
Asenne mitä tekee ja työasennot. Ilmapiiiri töissä on tärkeä.
Eka juttu mikä tulee mieleen, että on hyvä työporukka. Jos ei huumoria ja hyvää mieltä kent-tätyössä ole niin silloin ei varmasti jaksaisi painaakaan niitä hommia aina hyvillä mielin.
Hyvä työyhteisö ja miellyttävä työympäristö, riittävä lepo/palautumisaika vuorojen välillä (ei ihan aina onnistu), vastuiden jakaminen, vapaapäivät jolloin työasioissa kukaan ei häiritse

Hyvä työyhteisö, perhesuhteet ja ystävät
Ilmapiiri töissä ja yhteen hiileen puhaltaminen.
Jos elämä pyyhkii hyvin töiden ulkopuolella, niin se vaikuttaa työhyvinvointiin. Elämä kuuluu olla tasapainossa, jotta töissä pystyy tekemään ahkerasti hommia.
Kun osaa ottaa selkeästi vapaa-aikaa töiltä. Sekä uskaltaa ottaa lomia, jopa pidempiä lomia. Mikäli pidemmät lomat eivät ole mahdollisia, niin edes pidennettyjä viikonloppuja. Tällöin mieli pysyy virkeänä ja keho saa välillä kaivattua lepoa.
Liikunta
Läheiset ihmiset, liikunta, hiljaisuus
Mukava työ ja työyhteisö :)
Mukavat työkaverit, mukava työ
Oma terveys ja hyvät yöunet
Osittain työn vapaus
Työilmapiiri, motivaatio
urheilu, nukkuminen
vapaapäivä, liikunta, työkaverit
Viikkolukujärjestys, työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan, alaisten luotettavuus

9. Mitkä asiat vaikuttavat mielestäsi negatiivisesti omaan työhyvinvointiin?

Vastaajien määrä: 17

Vastaukset
En osaa sanoa
En osaa sanoa
Huono lepo, jos terveys järkkyy
Ilmapiiri töissä ja jos on jokin kipeä niin se vaikuttaa.
Jos töissä on kireä ilmapiiri tai joku työntekijä, jonka vuoksi työ tuntuu raskaalta esim. jotain täytyy vahtia. Jos oma kroppa ei ole kunnossa, laitteet ei jostain syystä toimi, jos kommunikointi ei pelaa työyhteisössä.
Kausiluonteisuus; talvi kiirettä ja ihmisten hektisyys
Kiire
Liian pitkät aika ilman vapaapäivään. Liiallinen kiire / alimiehitys töissä
Pitkät Ja kiireiset työpäivät, aina ei kerkeä palautua ennen seuraavaa työpäivää
Pitkät työpäivät ja työviikot, haastavat työtilanteet. Työn kuormittavuus. Stressitasot jos ovat korkealla pitkään.
Rahahuolet
Stressi

Stressi, liika työ, ylimääräiset asiat.
Toistuvat "yllättävät" muutokset työvuoroihin, kiireisellä aikataululla tehtävät olosuhteiden vaatimat muutokset
Väsymys
Väsymys, liian pitkät työpäivät, epäonnistumiset töissä ja ongelmat työajan ulkopuolella. Ongelmat voivat liittyä perhesuhteisiin tai vaikkapa taloudellisiin ongelmiin. Ongelmat kuuluu elämään, mutta jos niistä ei pääse yli niin työhyvinvointi kärsii.
Äkkinäinen kiire, suunnittelemattomuus

10. Mikäli yrityksessäsi työskentelee työntekijöitä, niin mitkä asiat vaikuttavat mielestäsi työntekijöidesi työhyvinvointiin?

Vastaajien määrä: 14

Vastaukset
ei työntekijöitä
Ei ulkopuolisia työntekijöitä
Hyvä työilmapiiri, kivat työkaverit ja viikoittaiset vapaapäivät
Hyvä työyhteisö, selkeät vastuut työssä, riittävät vapaat, ymmärtävät esimerkilliset esimiehet
Hyvä yhteishenki, yhteinen tekeminen, toisista huolehtiminen
hyvä yhteistyö ja kemia
Kaikki ovat tasavertaisia työntekijöitä, erilaiset motivaation lähteet/kannustimet, työnantajan joustavuus, turvallinen ja mukava työympäristö/-porukka, esimiehen kanssa hyvät välit (voi soittaa/viestittää milloin vain ja mitä vain)
Kuinka kuormittavaa työ on. Esimerkiksi sesonki ajankohdat, jolloin työpäivät voivat olla normaalia raskaampia. Koen, että on tärkeä kuunnella työntekijän toiveita vapaapäiväsijoittelusta, eli siitä milloin he haluaisivat pitää viikkovapaitaan. Tällöin heidän oma vapaa-aikansa on myös mielekästä, ja se heijastuu positiivisesti jaksamiseen työelämässä. Työilmapiiri on myös tärkeässä osassa.
Liian pitkät aika ilman vapaapäivään. Liiallinen kiire / alimiehitys töissä
Mukava ja turvallinen työympäristö, työkaverit, esimies, joka osaa olla kannustava ja tukena
Samat kuin yrittäjälläkin.
Turvallinen ja kannustava työyhteisö
Työnantajan ja työntekijän keskinäinen kommunikointi ja työasennot/paikka missä työ tehdään.
Yrityksessäni ei ole työntekijöitä.

11. Koetko työhyvinvoinnilla olevan vaikutusta yrityksen menestymiseen taloudellisesti?

Vastaajien määrä: 20

	n	Prosentti
Kyllä; miten?	20	100%

Ei	0	0%
----	---	----

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Kyllä; miten?	Asiakaspalvelussa työhyvinvointi heijastuu suoraan työhön, jos työssä viihdytään, niin asiakas viihtyy myös yrityksessä
Kyllä; miten?	Asiat vaan rullaa paremmin
Kyllä; miten?	Ei yritys voi menestyä, jos yrittäjä ei ole 100 % tikissä.
Kyllä; miten?	Heijastuu asiakkaisiin.
Kyllä; miten?	Hyvinvoivana jaksaa olla palvelumyönteinen
Kyllä; miten?	ihminen on varmasti tuottoisimmillaan, kun työolosuhteet ovat kunnossa.
Kyllä; miten?	Ihmiset tekee työnsä paremmin, kun he voivat hyvin
Kyllä; miten?	Jaksaa paremmin tehdä kauppaa
Kyllä; miten?	jos voidaan huonosti, työnteko ei ole mielekästä ja ei tule tulosta
Kyllä; miten?	kaikki sujuu, kaikilla on hyvä olla
Kyllä; miten?	Kun on hyvinvoiva ja jaksaa työssä, niin tehokkuus työssä paranee, joka voi vaikuttaa yrityksen kasvuun taloudellisesti
Kyllä; miten?	parempaa asiakaspalvelua
Kyllä; miten?	Se näkyy työntekijän hyvästä mielestä, joka taas johtaa hyvään asiakaspalveluun ja siitä tyytyväisiin asiakkaisiin. Palvelustahan sitä maksetaan ja sana kiirii aina jos se ei ole hyvää, jolloin asiakkaatkin kaikkoaisivat.
Kyllä; miten?	Tyytyväiset hyvinvoivat työntekijät = parempaa työnjälkeä esim. parempaa palvelua = toivottavasti tyytyväisemmät asiakkaat
Kyllä; miten?	Työhyvinvointi lisää inspiraatiota ja motivaatiota
Kyllä; miten?	Työntekijät sitoutuvat ja poissaoloja vähemmän

12. Koetko työhyvinvoinnilla olevan vaikutusta yrityksen menestymiseen jollakin muulla tavalla? (esim. asiakastyytyväisyys, henkilöstötyytyväisyys...)

Vastaajien määrä: 20

	n	Prosentti
Kyllä; miten?	20	100%
Ei	0	0%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Kyllä; miten?	"tarkempaa" myymistä kun mieli virkeänä
Kyllä; miten?	asiakas aistii hyvän olon, se jatkuu.

Kyllä; miten?	Asiakastyytyväisyys
Kyllä; miten?	Asiakastyytyväisyys
Kyllä; miten?	Asiakastyytyväisyys
Kyllä; miten?	Edellä mainitut
Kyllä; miten?	henkilöstötyytyväisyys on kaikki kaikessa
Kyllä; miten?	Hyvin voiva työntekijä on paras käyntikortti ulospäin
Kyllä; miten?	Hyvä asiakaspalvelu
Kyllä; miten?	Hyvä työhyvinvointi vaikuttaa asiakkaisiin ja työilmapiiriin positiivisesti
Kyllä; miten?	Kun työhyvinvointi on hyvällä tasolla, tekee enemmän ja se näkyy ulkopuolelle, esim. asiakastyytyväisyytenä
Kyllä; miten?	Kyllä, sekä asiakastyytyväisyys että henkilöstötyytyväisyys.
Kyllä; miten?	Sama, kuin edellisessä vastauksessa, kaikki vaikuttaa kaikkeen
Kyllä; miten?	Varmasti työntekijät ovat myös motivoituneempia ja asiakkaisiin asti hyvinvointi näkyy.

13. Onko koronatilanne vaikuttanut työhyvinvointiisi?

Vastaajien määrä: 20

	n	Prosentti
Kyllä; miten?	11	55%
Ei	9	45%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Kyllä; miten?	Aluksi epävarmuus väsytti
Kyllä; miten?	Kasvanut epävarmuus vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin.
Kyllä; miten?	Korona aikana ei ollut juurikaan töitä
Kyllä; miten?	Paljon ollut miettimistä
Kyllä; miten?	Positiivisesti, enemmän ollu aikaa tehdä omia hommia
Kyllä; miten?	positiivisesti, enempi vapaaaika
Kyllä; miten?	Rahahuolet lisääntyneet.
Kyllä; miten?	Stressi lisääntyi aluksi, mutta nyt tilanne on normalisoitunut
Kyllä; miten?	Stressi lisääntynyt huomattavasti, kuukauden sairausloma huhti-touku-kuussa
Kyllä; miten?	Stressitaso on noussut
Kyllä; miten?	ylimääräistä stressiä

14. Onko koronatilanne vaikuttanut liiketoimintaasi?

Vastaajien määrä: 20

	n	Prosentti
Kyllä; miten?	19	95%
Ei	1	5%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Kyllä; miten?	2 kuukautta liike suljettuna, sen jälkeen rajoitukset vaikuttavat edelleen voimakkaasti liiketoimintaan
Kyllä; miten?	asiakasmäärissä jonkin verran, mutta tällä hetkellä tilanne on suhteellisen normaali
Kyllä; miten?	Hiljaisempaa on ollut, selvästi vaikuttanut moneen asiaan.
Kyllä; miten?	Huhti- ja toukokuu olivat lähes 90 % peruttu
Kyllä; miten?	Kevään liikevaihto on laskenut
Kyllä; miten?	Korona aikana ei ollut juurikaan töitä
Kyllä; miten?	liikevaihdon pienentymisellä
Kyllä; miten?	Liikevaihto pudonnut.
Kyllä; miten?	Liikevaihto tipahtanut
Kyllä; miten?	Osa ansiotulosta pieneni
Kyllä; miten?	Ravintola ja majoitustoiminta olivat suljettuna monta kuukautta.
Kyllä; miten?	Ravintola piti sulkea 3 kuukaudeksi
Kyllä; miten?	taloudellisesti
Kyllä; miten?	Toiminta seisahtui koronan takia ja liikevaihto pienentynyt
Kyllä; miten?	Työskentelytapoja on täytynyt muuttaa ja kaupanteko on hiljentynyt, koska ihmiset ovat keskimäärin varovaisempia.
Kyllä; miten?	työt ovat hiljentyneet jonkin verran