



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Työn imun kartoitus hotelliketjun toimipisteessä X

Inka Mäkinen
Ida Oinonen

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työn imun kartoitus hotelliketjun
toimipisteessä X**

Ida Oinonen
Inka Mäkinen
Ida Oinonen
Matkailu- ja palveluliiketoiminta
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2018 2018

Inka Mäkinen, Ida Oinonen

Työn imun kartoitus hotelliketjun toimipisteessä X

2018 2018 Sivumäärä 25

Tämä opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä suomalaisen hotellioperaattorin Sokotel Oy:n kanssa. Opinnäytetyö oli tutkimuksellinen ja sen tarkoituksena oli tutkia Sokotel Oy:n hallinnoiman Sokos Hotels -ketjun toimipisteen X työntekijöiden työn imun mahdollistavia tekijöitä. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää keinoja työn imun lisäämiseksi työyhteisössä.

Opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä olivat työn imu, positiivinen psykologia ja työhyvinvointi. Nämä käsitteet muodostivat tutkimuksen tietoperustan. Opinnäytetyössä tutkittiin työn imua osana työhyvinvointia. Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Työn imun mahdollistavien tekijöiden selvittämiseksi opinnäytetyössä toteutettiin sähköinen lomakekysely toimipisteen X työntekijöille syksyn 2018 aikana.

Tutkimustulokset osoittivat, että kuusi eniten työn imua mahdollistavaa tekijää toimipisteessä X olivat: Lähden töihin mielelläni, Olen innostunut työstäni, Olen ylpeä työstäni, Olen kiinnostunut kehittämään työympäristöäni, Koen että minulla on riittävästi osaamista onnistukseni työssäni, sekä Koen että työni on tarpeeksi haasteellista. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi selvitettiin, miten näihin työn imun mahdollistaviin tekijöihin vaikuttamalla työn imua voidaan luoda toimipisteessä X.

Johtopäätöksenä tutkimustuloksista voidaan todeta, että kiinnittämällä huomiota näihin kuuteen työn imua mahdollistavaan tekijään toimipiste X voi lisätä työntekijöiden innostusta ja vahvistaa jatkuvaa työn imun kokemista. Tutkimuksessa annettiin kehitysehdotukset työn imun lisäämiseksi, jotka olivat seuraavan laisia: lisätään arvostusta työntekijöitä kohtaan, kannustetaan ja rohkaistaan työntekijää myönteisen ilmapiirin lisäämiseksi, kannustetaan työntekijöitä oman työn tuunaamiseen, lisätään palautteenantokulttuuria ja selkeytetään perustehtävät, luotetaan työntekijöiden osaamiseen, lisätään vastuuta sekä työn merkityksellisyyttä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että työn imun tutkiminen Sokotel Oy:n toimipisteessä X auttoi yritystä ymmärtämään työntekijöiden työn imun mahdollistavia tekijöitä.

Asiasanat: työn imu, työhyvinvointi, positiivinen psykologia

Ida OinonenInka Mäkinen, Ida Oinonen

Work Engagement Survey in Hotel Chain's Office X.

2018	2018	Pages	25
------	------	-------	----

This thesis was commissioned by Sokotel Oy, which is a Finnish hotel operator. The thesis was conducted as a research and its purpose was to explore the factors that enable the employees to feel work engagement in the Sokos Hotels office X. The objective of the study was to map ways to increase work engagement in the work community.

The most important concepts of the thesis are work engagement, positive psychology and work well-being. These concepts are the base for the research. The thesis investigated work engagement as a part of well-being at work. The thesis was carried out as a quantitative study. To investigate the factors that make it possible for the employees to feel work engagement an electronic survey with office X was carried out. It was executed in the autumn 2018.

The results resulted in six statements that allow most work engagement to happen at office X. They are as follows. I am happy to go to the workplace. I am enthusiastic about my work. I am proud of my work. I am interested in developing my work environment. I feel that I have enough knowledge to succeed in my work and I feel that my work is challenging enough. In conclusion, it can be stated that the research findings indicate how by paying attention to these six factors office X can increase employees' enthusiasm and confirm a continuing feeling of work engagement. The study provided development suggestions to increase work engagement. The development suggestions were to enhance employee appreciation, to encourage employees to create a positive atmosphere, to encourage employees to pimp their own work, to add a more feedback-oriented culture and clarify basic tasks, to trust employees' skills, to increase responsibility and importance of the work. Based on the results it can be stated that the research of the work engagement at Sokotel Oy's office X helped the company to understand how the employees could be more engaged to their work.

Keywords: Work Engagement, Work well-being, Positive psychology

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Sokotel Oy	7
3	Työn imu osana työhyvinvointia	8
3.1	Työhyvinvointi	8
3.2	Positiivinen psykologia	9
3.3	Työn imu.....	10
4	Tutkimuksen toteutus	13
4.1	Kysely tutkimusmenetelmänä.....	13
4.2	Kyselyn toteutus toimipisteessä X	14
5	Tulokset	16
5.1	Tutkimuksen kyselyn tulokset	16
5.2	Kehittämissuhteet	17
6	Johtopäätökset	20

Lähteet

Kuviot

Taulukot

Liitteet

1 Johdanto

Työn imu on työhön liittyvää iloa ja innostusta. Työn imun kokeminen on yhteydessä työntekijän hyvään työsuoritukseen, kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja terveyteen ja näin ollen edistää yrityksen taloudellista menestystä. Erilaiset työhön liittyvät voimavarat auttavat työntekijää onnistumaan ja tuntemaan työn imua. (Työterveyslaitos 2018.)

Tämä opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä suomalaisen hotelliketju Sokotel Oy:n kanssa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Sokotel Oy:n hallinnoiman Sokos Hotels -ketjun nimeltä mainitsemattoman toimipisteen työntekijöiden työn imun mahdollistavia tekijöitä. Sokotel Oy on valittu vuonna 2018 yhdeksi suomen innostavimmista työpaikoista. Tässä tutkimuksessa halutaan selvittää niitä tekijöitä, jotka ovat mahdollistaneet innostavuuden yrityksessä.

Tässä tutkimuksessa tutkitaan työn imua osana työhyvinvointia. Tutkimuksen pääkäsitteitä ovat työn imu, positiivinen psykologia ja työhyvinvointi, jotka esitellään tämän tutkimuksen luvussa kolme.

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen opinnäytetyö, joka toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelmästä kerrotaan lisää tämän tutkimuksen luvussa neljä. Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään kyselytutkimuksen avulla työn imun mahdollistavat tekijät toimipisteessä X ja antamaan tutkimuksessa käytettävän tietoperustan pohjalta kehitysehdotuksia työn imun vahvistamiseksi. Kyselytutkimuksen tulokset ja niiden pohjalta tehtävät kehitysehdotukset kuvataan tämän tutkimuksen luvussa viisi.

Luvussa kuusi tehdään johtopäätökset tutkimuksen kokonaisvaltaisesta onnistumisesta ja tulosten mahdollisesta hyödyntämisestä tulevaisuudessa Sokos Hotels -ketjun nimeltä mainitsemattomassa toimipisteessä. Johtopäätöksissä selviää myös tutkimusongelman ratkeaminen.

2 Sokotel Oy

Sokotel Oy:hin kuuluu seitsemän Radisson Blu Hotellia sekä 14 Sokos Hotellia. Sokotel on SOK:n tytäryhtiö. Tämän tutkimuksen kohteena on nimeltä mainitsematon Sokos Hotels -ketjun toimipiste. Toimipistettä kuvataan tässä tutkimuksessa nimellä X. Sokos Hotels -ketjuun kuuluu yli 50 hotellia Suomessa, Pietarissa ja Tallinnassa tehden siitä Suomen kattavimman hotelliketjun. Majoitusmahdollisuuksien lisäksi Sokos Hotellit tarjoavat ravintola- ja tapahtumapalveluita. Sokos Hotels on jakaantunut kolmeen hotellityyppiin ollakseen yksilöllinen moneille. (S-kanava 2018.)

Sokotel Oy:n toimintaa ohjaa heidän yhtiölle asettamat arvot, joita ovat: olemme asiakasta varten, kannamme vastuuta ihmisistä ja ympäristöstä, uudistamme jatkuvasti toimintaamme sekä toimimme tuloksellisesti. Sokotel Oy:n tapaan toimia kuuluu myös liiketoiminnan pitkäjänteinen kehittäminen, henkilöstön hyvinvoinnin varmistaminen ja yhteiskunnallisen vastuun kantaminen. (S-kanava 2018.)

Sokotel Oy:ssä työskentelee 1027 henkilöä erilaisissa tehtävissä. Yritys valittiin yhdeksi Suomen innostavimmista työpaikoista vuonna 2018. (S-kanava 2018.) Tähän tutkimukseen osallistuvat hotellin toimipisteen X ravintolan, vastaanoton ja kerroshoidon henkilökunta. Tutkimuksessa haluttiin perehtyä niihin keinoihin, joilla tähän tulokseen on päästy. Yrityksessä on tehty hyvinvointikyselyjä ennen, mutta tämän tutkimuksen tavoitteena on keskittyä innostamiseen ja työn imuun positiivisen psykologian kautta. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä yrityksen henkilöstöpäällikön sekä kyseisen toimipisteen johtajan kanssa.

3 Työn imu osana työhyvinvointia

Työhyvinvoinnin tutkimukset keskittyvät usein tutkimaan työhyvinvointia negatiivisesta näkökulmasta. Työhyvinvointi on kuitenkin muutakin kuin vain oireiden puuttumista. Tutkija Jari Hakanen on tuonut Suomeen työn imu -käsitteen, joka kuvaa työhyvinvointia myönteisenä tunne- ja motivaatiotilana. (Hakanen 2005, 27 - 28.) Työn imua koskeva tutkimus ajoittuu positiivisen psykologian liikkeen syntyyn, jota voidaan pitää tärkeänä osana työn imun ymmärtämistä. Positiivisessa psykologiassa tutkitaan positiivisia kokemuksia sekä sitä mikä on oikein, mikä toimii ja mikä kehittyy parempaan. (Hakanen 2005, 29.)

Jotta voisimme tutkia työn imua, meidän täytyy ensin ymmärtää mitä on työhyvinvointi. Tutkimuksen seuraavassa kappaleessa on kuvattu työhyvinvoinnin keskeisiä ominaispiirteitä Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla (Rauramo 2008, 34). On tärkeää ymmärtää työhyvinvointiin vaikuttavat perustekijät, jotta voidaan löytää jo olemassa olevia hyviä toimintatapoja ja keskittyä niiden kehittämiseen. Hyvinvoinnin perustekijöitä voidaan kuvata esimerkiksi työhyvinvoinnin portaat -mallin kautta (Rauramo 2008, 34).

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi liitetään usein työterveyteen ja työkykyyn. Työhyvinvointi koostuu muun muassa organisaation toimintatavoista, johtamisesta, ilmapiiristä ja työn mielekkyydestä. (Manka 2016, 75.) Työhyvinvointi on yritykselle strateginen menestystekijä, jolle on asetettava tavoitteita ja suunniteltava toimenpiteitä (Manka 2016, 74-75).

Työhyvinvoinnin portaat -malliin on kerätty keskeisiä tekijöitä ja työhön liittyviä toimintamalleja, jotka vaikuttavat työntekijän motivaatioon. Mallin avulla on mahdollista havaita keskeisiä toimintamalleja, joiden avulla työhyvinvointia voidaan kehittää ja parantaa. Tämä malli koostuu viidestä eri osa-alueesta, jotka ovat psyko- ja fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve, sekä itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla voidaan kehittää sekä yksilön omaa, että työyhteisön hyvinvointia taso kerrallaan. (Rauramo 2008, 34.)

Ensimmäisellä portaalla käsitellään fysiologisia perustarpeita, jotka ovat muun muassa hengittäminen, nukkuminen ja syöminen. Organisaation on kiinnitettävä huomiota työn kuormitukseen sekä mahdollistettava perustarpeiden toteutuminen. Jokaisen henkilön vastuulla on huolehtia omista terveellisistä elämän tavoista ja sairauksien ehkäisystä. Organisaatio tukee oikeita valintoja tarjoamalla mahdollisuuden työterveyshuoltoon. (Rauramo 2008, 30.)

Toinen porras koostuu turvallisesta työympäristöstä ja oikeudenmukaisista toimintatavoista työorganisaatiossa. Yksilötasolla turvallisuuden tunne koostuu pysyvästä työsuhteesta ja tasa-arvoisesta työyhteisöstä. Turvattomuuden tunne aiheuttaa pelkoa ja on näin ollen merkittävä este kehittyvälle ja hyvinvoivalle työyhteisölle. (Rauramo 2008, 31 - 35.)

Liittymisen tarpeeksi nimetty kolmas porrass rakentuu yhteishenkeä tukevista toimista ja henkilöstöstä huolehtimisesta. Avoimuus, toimiva esimiestyö ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat keskeisiä liittymisen tarpeita. Kun fysiologiset perustarpeet ja turvallisuuden tunne toteutuvat työyhteisössä voidaan keskittyä työn kehittämiseen ja mielekkyyden lisäämiseen. (Rauramo 2008, 35.)

Neljännellä portaalla perehdytään arvostuksen tarpeeseen. Tavoitteena on, että yrityksen missio, visio, arvot ja strategia tukevat hyvinvointia ja näkyvät yrityksen jokapäiväisessä toiminnassa. Työntekijällä on myös oikeus asianmukaiseen palkkaan, palkitsemiseen sekä palautteeseen. (Rauramo 2008, 35.)

Kun alempien portaiden tavoitteet ovat saavutettu, voidaan keskittyä itsensä kehittämiseen ja intohimoon löytää uusia ja parempia toimintatapoja. Viimeisellä portaalla keskitytään osaamisen kehittämiseen ja tukemiseen. Tavoitteena on, että työ mahdollistaa jatkuvia innostumisen ja onnistumisen kokemuksia. (Rauramo 2008, 35.)

Kehittämällä työntekijän vahvuuksia ja kannustamalla työntekijää voidaan mahdollistaa työn imun synty. Työn imua tutkitaan positiivisen psykologian tieteenalan kautta. Positiivisesta psykologiasta ja sen suhteesta työn imuun kerrotaan lisää tämän tutkimuksen seuraavassa aluvussa.

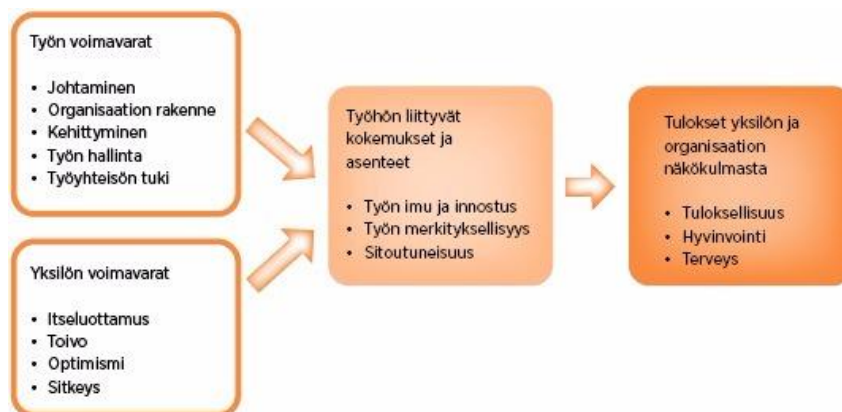
3.2 Positiivinen psykologia

Positiivinen psykologia on tieteenala, jonka ideana on keskittyä jokaisen ihmisen vahvuuksiin ja hyviin ominaisuuksiin, joiden avulla sekä yhteisön, että henkilön oma vointi parantuu (Uusitalo-Malmivaara 2014, 19). Ennen työhyvinvointia tarkasteltiin vain puutteiden ja heikkouksien näkökulmasta kunnes 1990-luvulla Martin Seligman siirsi tutkimuksen painopisteen myönteisiin asioihin (Manka 2016, 68). Positiivisen psykologian tutkimuksissa todetaan, ettei pahoinvoinnin ja puutteiden poistaminen takaa hyvinvointia (Uusitalo-Malmivaara 2014, 19-29). Kun puutteiden sijasta keskitytään vahvuuksiin ja positiivisiin luonteenpiirteisiin, kuten ystävällisyyteen ja anteliaisuuteen, edistetään yksilön ja sitä kautta yhteisön hyvinvointia. (Manka 2016, 68-69.)

Positiivisen psykologian ansiosta työyhteisöissä on alettu kiinnittämään enemmän huomiota työn voimavareteijöihin. Voimavareteijöitä tarkastellaan sekä yksilön- että työnäkökulmasta. Työhyvinvointia voidaan lisätä huomioimalla voimavareteijät. (Manka 2016, 69-70.)

Työnvoimavarat ovat tekijöitä, jotka vähentävät työn vaatimuksia ja auttavat saavuttamaan tavoitteita (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 150-151). Näihin voimavareteijöihin lukeutuu johtaminen, organisaation rakenne, kehittyminen, työn hallinta ja työyhteisön tuki (Manka 2016, 70). Työn voimavarat ovat tärkeitä motivaatiotekijöitä, jotka innostavat ja mahdollistavat oppimisen ja kehittymisen (Mäkikangas ym. 2017, 151).

Yksilön voimavaratekijöitä ovat muun muassa itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys (Manka 2016, 70). Näiden voimavarojen ilmentyminen vaikuttaa myönteisesti työolosuhteiden kokemiseen. Optimistinen suhtautuminen näihin voimavaratekijöihin edistää innostusta ja työn imua. (Mäkikangas ym. 2017, 152.)



Kuvio 1. Työn voimavaratekijät.

Manka kuvaa kirjassaan (Manka 2011) kuvion 1 voimavaramallin, jonka mukaan työn ja yksilön voimavarat mahdollistavat työn imun (Manka 2016, 36). Riittävä määrä motivoivia voimavaroja ja vähäinen määrä negatiivia kokemuksia työstä synnyttävät työn imua. (Mäkikangas yms. 2017, 151). Työn imu ja innostus ovat suorassa yhteydessä organisaation tuloksellisuuteen, hyvinvointiin ja terveyteen (Manka 2016, 36).

3.3 Työn imu

Työn imu on myönteinen hyvinvoinnin tila, joka näkyy myönteisenä ja energisenä toimintana työssä. Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat kolme myönteistä työn imua kuvaavaa käsitettä. Tarmokas työntekijä haluaa panostaa työhön, on sinnikäs, energinen ja ei lannistu vastoinkäymisistä. Omistautunut työntekijä kokee työnsä olevan merkityksellistä ja sopivan haasteellista sekä on innokas ja ylpeä työstään. Työntekijä joka on uppoutunut, paneutuu työhönsä keskittyneesti, hän nauttii työnteosta ja aika kuluu huomaamatta. Alasta ja ammatista riippumatta vähintään joka kymmenes kokee työn imua päivittäin. (Hakanen 2011, 39-41.) Työn imulla ei tarkoiteta flow-tilaa, eli hetkellistä huippuvirettä. Työn imu on pysyvämpi tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen tunne. (Työterveyslaitos 2014.)

Työn imua kokevat työntekijät ovat aikaansaavia, aloitteellisia ja kehittämishakuisia. Työn imun kokeminen yhdistetään terveyteen, onnellisuuteen ja avuliaisuuteen. Nämä tekijät yhdessä yhdistetään parempaan työsuoritukseen ja sitä kautta yrityksen menestymiseen. Työn imun synnyttävät myönteiset tunteet kuten innokkuus ja ylpeys vahvistavat yksilön voimavaroja jotka puolestaan vahvistavat työn imua. (Hakanen 2011, 41-21.)

Innostuneet työntekijät ovat motivoituneita ja vuorovaikutus heidän välillään on myönteistä ja innostavaa. Innostuneen työntekijän työn imu tarttuu työntekijästä toiseen, joka lisää innostunutta ilmapiiriä entisestään. (Hakanen 2011, 60.) Jo yhden työntekijän innostuneisuus vaikuttaa positiivisesti koko tiimiin (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10). Työn imussa oleva työntekijä kokee olevansa energinen ja innostunut (Uusitalo-Malmivaara 2014, 342). Myönteinen ilmapiiri työpaikalla lisää innostusta, kun työntekijät ja esimiehet kannustavat ja rohkaisevat toisiaan (Hakanen 2011, 63). Työn imua kokevassa työyhteisössä on uudistushakuisen työkuluttuuri. Innostuneet työntekijät haluavat sujuvoittaa työn tekemistä kehittämällä jo olemassa olevia toimintatapoja ja käytäntöjä. Kehittämisestä ollaan kiinnostuneita erityisesti asiakastytyväisyyden lisäämiseksi. (Hakanen 2011, 63.)

Työn imu käsitteen avulla voidaan tarkastella työhyvinvointia entistä laajemmin sekä hyvinvointina, että pahoinvoinnin puuttumisena. 92 prosenttia työhyvinvointia ja terveyttä koskevista tutkimuksista keskittyy pahoinvointiin ja sairauksiin. 95 prosenttia kaikista julkaistuista artikkeleista on keskittynyt käsittelemään työhyvinvoinnin ja terveyden kielteisiä puolia, kun taas ainoastaan 5 prosenttia tutkimuksista tarkastelee työtyytyväisyyden ja työmotivaation kaltaisia positiivisia hyvinvoinnin аспекtejä. (Hakanen 2005, 27-28.) Työn imun tutkimuksissa keskitytään vahvuuksien tunnistamiseen ja vahvistamiseen. Vahvuuksien kehittäminen auttaa yksilöä kestämaan paremmin mahdollisia vastoinkäymisiä työssä. Lisäksi olisi hyvä tunnistaa työn voimavaratekijöitä, jotka eivät ole heikkouksia, mutta joita kehittämällä voidaan saavuttaa työn imua. (Hakanen 2011, 52.)

Työn imua on jo esimerkiksi se, että töihin lähtö on mieleistä. Työntekijä joka lähtee mielellään töihin, kokee yleensä hyvää mieltä ja myönteisiä odotuksia tulevalle työpäivälle. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 342). Työn imua syntyy kun, töihin tuleva työntekijä kokee olevansa tärkeä ja arvostettu (Hakanen 2011,62). Arvostuksen tunteen lisääminen on mahdollista keskittymällä myös työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, tekemisen ja osaamisen arvostamisen lisäksi (Räsänen 2015).

Muuttuvassa työympäristössä riittävä osaaminen ja toisaalta myös työn riittävä haasteellisuus ovat edellytyksiä työn imun syntymiselle. Hakasen mukaan (Hakanen 2011, 55) työnsä tavoitteet ja perustehtävät tunteva työntekijä voi olla työssään luovempi ja muokata työtään innostavammaksi. Omasta työstä välittömän palautteen saaminen ohjaa työntekijää oikeisiin toimintatapoihin ja lisää varmuutta osaamisesta (Hakanen 2011, 53). Riittävä työn haasteellisuus lisää mahdollisuutta taitojen, kokemusten ja potentiaalini hyödyntämiseen omassa työssä. Usko omaan kehittymismahdollisuuksiin lisää työn imua entisestään. (Hakanen 2011, 52.) Työn haasteellisuuden kokeminen voi liittyä tunteeseen siitä, että yrityksen johto luottaa yksilön kykyyn selvitä annetusta vastuusta (Hakanen 2011, 107).

Työympäristöä on mahdollista kehittää työn tuunaamisella. Työn tuunaamisella tarkoitetaan työn muokkaamista itselle mielekkäämmäksi. Työn tuunaamisessa on kyse siitä, että työntekijä itse kehittää toimintatapoja eikä oletta vastuun olevan vain työnantajalla. Tuunaamisen avulla voidaan omaksua uusia työtapoja ja näkökulmia jotka vähentävät työssä leipiintymistä ja näin ollen kasvattavat työn imua. (Työterveyslaitos 2018.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena on selvittää mitkä tekijät mahdollistavat työn imun. Tutkimuksellisessa opinnäytetyössä voidaan tehdä kokeita, mittauksia, kyselyjä tai haastatteluja tutkimusongelman selvittämiseksi (Lapin AMK 2018). Tämä tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Aineiston keruun apuna käytettiin sähköistä lomakekyselyä.

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus perustuu teorioille ja malleille jotka selittävät käytännön ilmiöitä ja näin ollen kvantitatiivisessa tutkimuksessa tiedetään mitä tutkitaan (Kananen 2012, 122). Keskeistä on määritellä tarkasti tutkimusjoukko, jonka vastauksia tutkimuksessa käsitellään (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tutkimuskysymys tai kysymyksiä, jotka liittyvät tutkimusongelmaan (Kananen 2012, 122).

Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa perusteltua, luotettavaa ja yleisesti käytävää tietoa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kysymykset esitetään pienelle tutkimusjoukolle, joiden vastauksien perusteella tehdään yleistävät johtopäätökset. Tutkimustulosten katsotaan edustavan koko tutkimusjoukkoa. (Kananen 2008, 10 - 13.)

4.1 Kysely tutkimusmenetelmänä

Määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä käytetään kyselyä ja sen lisäksi mahdollista haastattelua. Näiden menetelmien avulla pyritään selvittämään ilmiön frekvenssejä. Frekvenssillä tarkoitetaan ilmiön ominaisuuksien tai yhteyksien esiintymistiheyksiä. (Kananen 2008, 10 - 11.)

Kyselyä pidetään nopeana ja tehokkaana tutkimustapana jonka tulokset voidaan tilastoida. Kyselytutkimuksen avulla voidaan kerätä laaja määrä vastauksia, jotka voidaan käsitellä tilastollisesti numeroihin perustuen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 121.) Kyselyn kysymykset laaditaan aina tutkimusongelman pohjalta. Kyselyssä kysytään vain välttämättömät kysymykset ongelman ratkaisun kannalta. (Kananen 2008, 14 - 15.) Kyselyn varjopuolena pidetään sen pinnallisuutta ja vastaamatta jättämistä. Kyselyssä on myös haastavaa kontrolloida vastaajan väärinymmärryksiä, koska vastaus hetkellä ei voida varmistua siitä, onko vastaaja ymmärtänyt kysymyksen oikein (Hirsjärvi yms. 2013, 195). Tämän takia tutkimuslomakkeen laatimisessa on käytettävä huolellisuutta kysymysten asettelussa ja luomisessa (Heikkilä 2008, 47).

Hyvä tutkimuslomake on selkeä ja houkuttelevan näköinen. Lomakkeen selkeä ulkonäkö herättää vastaajan mielenkiinnon ensimmäisenä. Kyselyssä tulee olla yksiselitteiset ja selkeät vastausohjeet väärinkäsityksien välttämiseksi. Kysymysten tulee edetä loogisessa järjestyksessä. On vältettävä tutkimusten kannalta epäolennaisten kysymysten kysyminen ja pidettävä lomake mahdollisimman lyhyenä ja selkeänä. (Heikkilä 2008, 48 - 49.)

Kyselytyyppejä ovat esimerkiksi internet-kyselyt, paperiset kyselylomakkeet sekä puhelimitse ja kasvokkain tehdyt kyselyt (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 121). Internet kysely on nopea tapa kerätä suuri määrä tietoa. Vastaukset tallentuvat tietokantaan jonka kautta niitä on helppo analysoida. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu internetissä ja kyselyllä on oma www-osoite. Verkkosoite on tärkeä jakaa jokaiselle tutkimusjoukon jäsenelle. (Heikkilä 2008, 69.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tuloksia tarkastellessa on oltava kriittinen ja tarkka. Kyselyn luotettavuutta arvioidessa tulee ottaa huomioon, että kyselyotos edustaa koko tutkittavaa joukkoa eikä vain joitakin siihen kuuluvia ryhmiä. On otettava huomioon, että tutkimuksen tulokset perustuvat tiettyyn aikaan ja ympäristöön eivätkä tulokset välttämättä ole luotettavia ympäristön ja yhteiskunnan muuttuessa. Tuloksien luotettavuuden arvioinnissa tulee huomioida vastaajakato, jolla tarkoitetaan kyselyyn vastaamatta jättäneiden henkilöiden määrää. (Heikkilä 2008, 30.)

4.2 Kyselyn toteutus toimipisteessä X

Tämän tutkimuksen tutkimusongelmana on selvittää, miten toimipisteen X henkilöstö kokee työn imua päivittäisessä työssä. Tutkimuskysymys on: Mitkä tekijät mahdollistavat työn imun toimipisteessä X?

Tässä tutkimuksessa tiedonhankintamenetelmänä käytettiin sähköistä lomakekyselyä. Kyselyn kysymysten luomisen pohjana käytettiin kirjallisuutta työn imun syntymisestä ja ilmenemisestä. Kysely on tämän tutkimuksen liitteenä 1. Kysely luotiin Lyyti-työkalun avulla ja vastauslinkki lähetettiin Sokos Hotels -ketjun toimipisteen X johtajalle. Lyyti-työkalussa vastaukset tallentuvat tietokantaan, jonka avulla on mahdollista käsitellä aineistoa tilasto-ohjelmistolla vastausajan päätyttyä. Toimipisteen X johtajan tehtävänä oli varmistaa, että kysely tavoittaa valitun tutkimusjoukon. Vastausaika kyselyyn oli 5.9.2018 - 30.9.2018. Vastausaika määriteltiin yhteistyössä toimipisteen X johtajan ja opinnäytetyön tilaajan kanssa.

Toimipisteessä X kyselylinkkiä jaettiin eri osastoille. Kyselyyn vastaamisesta muistutettiin viikkotiedotteessa ja vastaaminen tapahtui työpäivän aikana. Henkilökuntaa toimipisteessä X on yhteensä noin 80 henkilöä, joista kysely tavoitti 23.

Kyselyssä oli 17 työn imuun liittyvää kysymystä sekä kysymys työntekijän työskentelyosastosta. Vastausvaihtoehdot kuvattiin Likertin 5-portaisella asteikolla. Likertin asteikko on mielipideväittämissä käytetty asteikko. Se on tavallisesti 4- tai 5-portainen asteikko, jossa toisen ääripäänä on yleensä täysin eri mieltä ja toisessa ääripäässä täysin samaa mieltä. (Heikkilä 2008, 53.) Tässä tutkimuksessa käytettiin seuraavia vastausvaihtoehtoja: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Osittain eri mieltä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Osittain samaa mieltä, 5 = Täysin samaa

mieltä. Kyselyyn vastaavan henkilön on valittava asteikolta omaa käsitystään parhaiten vastaava vaihtoehto (Heikkilä 2008, 53).

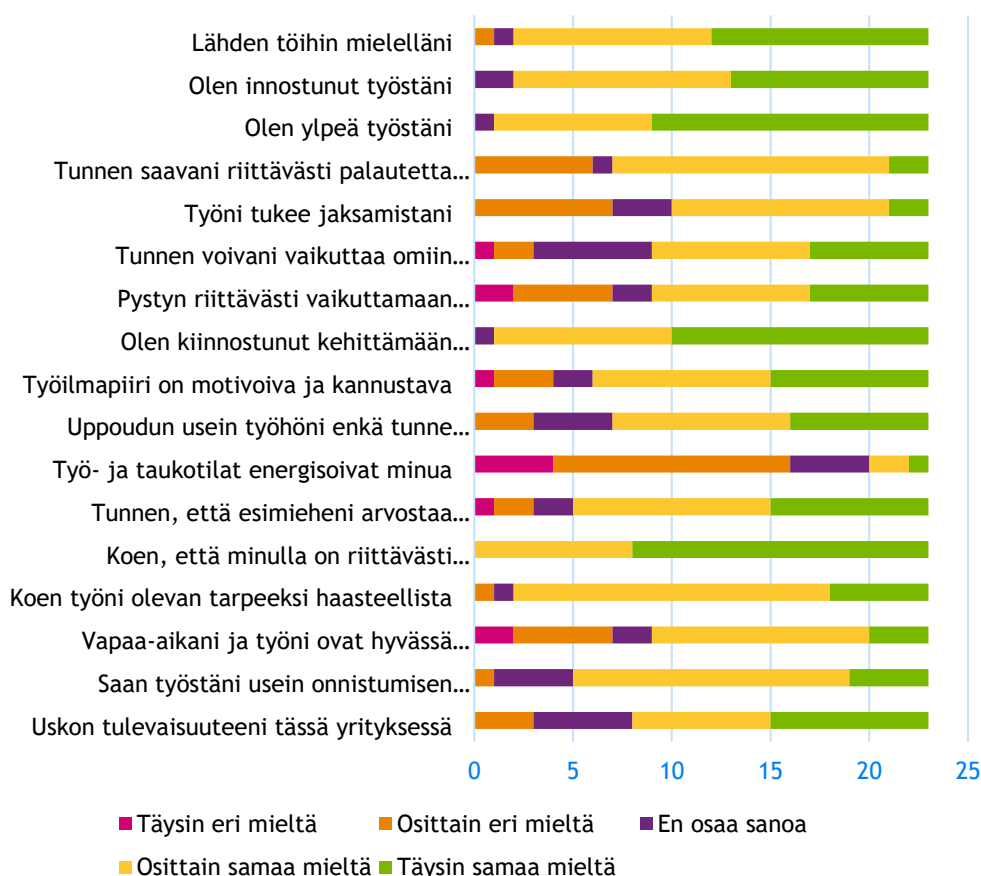
5 Tulokset

Tilastollisessa kyselyn analysoinnissa käsitellään tutkimusongelman kannalta oleellimmat vastausjakaumat, jotka yleistetään tutkimustuloksiksi. Useimmiten johtopäätökset tehdään suppean otoksen perusteella. (Kananen 2008, 51 - 51.) Seuraavissa alaluvuissa käsitellään tutkimuksen kyselyn tuloksia ja annetaan kehitysehdotukset toimipisteen X henkilöstön työn imun lisäämiseksi.

5.1 Tutkimuksen kyselyn tulokset

Kyselyyn vastasi 23 toimipisteen X työntekijää. Työn imun tutkimuksissa keskitytään positiivisen psykologian mukaisesti vahvuuksiin ja hyveisiin (Hakanen 2005, 29). Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työn imun mahdollistavat tekijät, jonka takia kyselystä valittiin kuusi eniten myönteistä vastausta saanutta väittämää. Positiivisiksi vastausvaihtoehdoiksi luokiteltiin vastausvaihtoehdot Osittain samaa mieltä ja Täysin samaa mieltä. Kyselyn vastausjakauma on kuvattu tämän tutkimuksen kuviossa 2.

Kyselyn vastausjakauma



Kuvio 2. Työn imun mahdollistavien tekijöiden vastausjakauma hotellin toimipisteessä X.

Tämän tutkimuksen tavoitteeseen pääsemiseksi tarkasteluun valikoituivat seuraavat kyselyn väittämät: Lähden töihin mielelläni, Olen innostunut työstäni, Olen ylpeä työstäni, Olen kiinnostunut kehittämään työympäristöäni, Koen että minulla on riittävästi osaamista onnistuakseni työssäni, sekä Koen että työni on tarpeeksi haasteellista. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi selvitimme, miten näihin työn imun mahdollistaviin tekijöihin vaikuttamalla työn imua voidaan luoda toimipisteessä X.

5.2 Kehittämisehdotukset.

Tässä tutkimuksessa suurin osa (21/23) työntekijöistä vastasi lähtevänsä mielellään töihin. Tämän perusteella voidaan todeta, että tämä on toimipisteen X työyhteisössä yksi työn imun mahdollistava tekijä. Mielekästä töihin lähtemistä voidaan kasvattaa lisäämällä työntekijöiden arvostusta. Räsänen (2015) mukaan arvostusta lisäämällä työntekijät kokevat suuremmalla todennäköisyydellä työn imua ja myönteiset odotukset työpäivälle kasvavat entisestään. Arvostuksen puuttuminen on työtytymättömyyden suurin syy.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että suurin osan (21/23) kyselyyn vastanneista toimipisteen X työntekijöistä kokee työnsä innostavana. Tulosten perusteella voidaan siis todeta, että töistä innostuminen on yksi työn imun mahdollistava tekijä, jota saadaan lisättyä kannustamalla ja rohkaisemalla. Hakasen (2011, 60) mukaan innostumista voidaan kasvattaa myönteisellä työilmapiirillä ja kaikkien työntekijöiden keskinäisellä vuorovaikutuksella. Esimiehen kannustaessa työntekijöitä innostuneisuus tarttuu työntekijästä toiseen ja näin ollen koko työyhteisöön leviää kannustava ja innostava ilmapiiri. Myönteiseen ja kannustavaan ilmapiiriin keskittymällä voidaan siis lisätä työntekijöiden innostuneisuutta, joka näin ollen lisää työn imun syntyä toimipisteessä X.

Toimipisteen X työntekijöistä suurin osa (22/23) koki olevansa kiinnostuneita kehittämään työympäristöään. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että halukkuus kehittää omaa työympäristöään mahdollistaa työn imun synnyn. Työympäristöä on mahdollista kehittää työn tuunaamisella (Työterveyslaitos 2018). Työnantajan tulisi kannustaa työntekijöitä tuunaamaan omaa työtään. Työn tuunaamiseen kannustamalla työntekijöille annetaan mahdollisuus kehittää työympäristöään joka lisää työn imun syntyä. Työn tuunaamisen lisäämiseksi on luotu teos nimeltä Työn tuunaajan inspiraatiokirja (Harju, Aminoff, Pahkin & Hakanen 2015). Tämän teoksen oppien hyödyntäminen toimipisteessä X, voisi mahdollistaa työn tuunaamisen lisäämisen työntekijöiden keskuudessa. Työn tuunaamisen lisääntyminen työyhteisössä kasvattaisi työn imua.

Toimipisteen X työntekijöistä kaikki (23/23) vastanneet kokivat osaamisensa olevan riittävää työtehtävien suorittamiseksi. Selkeyttämällä työntekijälle perustehtävät ja tavoitteet välittömän palautteen annon lisäksi voidaan lisätä hyvinvointia ja sitä kautta työn imun kokemusta. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta riittävän osaamisen olevan yksi työn imun

mahdollistava tekijä toimipisteessä X. Huolehtimalla työntekijöiden riittävästä perehdytyksestä ja viestinnästä asioiden uudistuessa voidaan varmistaa riittävän osaamisen säilyttäminen. Mikäli työntekijällä on riittävä osaaminen työn tekemiseen, hän voi keskittyä työn tuunaamiseen. Palautteen antamisella voidaan lisätä työntekijän onnistumisen kokemuksia ja itsevarmuutta työn suorittamisessa. Työntekijän tästä kokema arvostuksen tunne synnyttää työn imua.

Toimipisteen X kyselyyn vastanneista työntekijöistä (21/23) suurin osa koki työtehtävien haasteellisuuden riittäväksi). Hakasen (Hakanen 2011, 52) mukaan riittävä työn haasteellisuus lisää mahdollisuutta taitojen, kokemusten ja potentiaalain hyödyntämiseen omassa työssä. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta että, riittävän haasteellisuuden kokeminen on yksi työnimun mahdollistava tekijä toimipisteessä X. Vastuun antaminen työntekijöille synnyttää tunteen, että työntekijöiden työpanosta arvostetaan ja työntekijään luotetaan. Yrityksen tulisi antaa työntekijöille yhä enemmän vapautta ja vastuuta työn imun jatkuvuuden takaamiseksi.

Hakasen (Hakanen 2011) mukaan ylpeyden tunne omasta työstä on osa omistautumista. Omistautuminen on yksi kolmesta hyvinvoinnin ulottuvuudesta jotka mahdollistavat työn imun. Tutkimukseen vastanneista suurin osa (22/23) toimipisteen X työntekijöistä koki olevansa ylpeä omasta työstään. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta ylpeyden kokemisen omasta työstä olevan yksi työn imun mahdollistava tekijä toimipisteessä X. Työn merkityksellisyyttä lisäämällä voidaan vahvistaa työn tekijän ylpeyden tunnetta ja sitä kautta työn imua.

Alla olevaan taulukkoon on kuvattu tiivis yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja kehitysehdotuksista työn imun lisäämiseksi.

Työn imun osatekijä	Kehitysehdotus
Työntekijä lähtee mielellään töihin.	Lisätään arvostusta työntekijöitä kohtaan.
Työntekijä kokee innostuvansa työstänsä.	Lisätään myönteistä ilmapiiriä kannustamalla ja rohkaisemalla työntekijää omalla esimerkillä.
Työntekijä on kiinnostunut kehittämään työympäristöään.	Kannustaa työntekijöitä oman työn tuunaamiseen. Suositellaan työntekijälle esimerkiksi Työn tuunajan -inspiraatio-kirjan lukemista.

Työntekijä kokee osaamisensa olevan riittävää.	Varmistetaan riittävä perustehtävien selkeys ja perehdytys sekä lisätään palautteenantoa entisestään.
Työntekijä kokee työtehtävänsä tarpeeksi haasteellisena.	Työntekijöiden vastuun lisääminen ja osaamiseen luottaminen.
Työntekijä on ylpeä omasta työstään.	Työn merkityksellisyyden lisääminen.

Taulukko 1. Kehitysehdotukset työn imun lisäämiseksi toimipisteessä X.

Toimeksiantaja voi hyödyntää taulukossa 1 kuvattuja kehitysehdotuksia.

6 Johtopäätökset

Tämä opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä suomalaisen hotelliketju Sokotel Oy:n kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Sokotel Oy:n toimipisteen X työntekijöiden työn imun mahdollistavia tekijöitä. Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksessa selvitettiin kyselytutkimuksen avulla työn imun mahdollistavat tekijät, jonka perusteella kuvattiin ratkaisuehdotuksia työn imun vahvistamiseksi tietoperustan avulla.

Kyselystä valittiin kuusi eniten positiivisia vastauksia saanutta väittämää, jotka todettiin työn imun mahdollistaviksi tekijöiksi toimipisteessä X. Väittämät olivat: Lähden töihin mielelläni, Olen innostunut työstäni, Olen ylpeä työstäni, Olen kiinnostunut kehittämään työympäristöäni, Koen että minulla on riittävästi osaamista onnistuakseni työssäni, sekä Koen että työni on tarpeeksi haasteellista. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi selvitimme, miten näihin työn imun mahdollistaviin tekijöihin vaikuttamalla työn imua voidaan luoda toimipisteessä X.

Tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitkä tekijät mahdollistivat työn imun Sokotel Oy:n hallinnoiman Sokos Hotels -ketjun toimipisteessä X. Tutkimuskysymys selvisi tutkimuksen aikana ja kappaleessa viisi annettiin kehitysehdotuksia ja ideoita, miten näihin tekijöihin vaikuttamalla voidaan mahdollistaa työn imun jatkuvuus. Kehitysehdotukset olivat: lisätään arvostusta työntekijöitä kohtaan, kannustetaan ja rohkaistaan työntekijää myönteisen ilmapiirin lisäämiseksi, kannustetaan työntekijöitä oman työn tuunaamiseen, lisätään palautteenantokulttuuria ja selkeytetään perustehtävät, luotetaan työntekijöiden osaamiseen, lisätään vastuuta sekä työn merkityksellisyyttä. Näiden työn imun osatekijöiden huomioon ottamisella voidaan lisätä työntekijän työn imua, työhyvinvointia ja tuottavuutta.

Sokotel Oy:n henkilöstöpäällikkö kertoi johtopäätösten tukevan suuntaa mihin yritys on asioita viemässä. Perehdytyksen, henkilökunnan osallistamisen, vaikutusmahdollisuuksien, työn joustavuuden ja tuunaamisen kehittäminen tulevat olemaan keskeisiä asioita yrityksen toiminnan kehittämisessä ja työntekijäkokemuksen parantamisessa tulevaisuudessa.

Lähteet

Painetut

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint.

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun. Tampereen yliopistopaino.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Kananen, J. 2008. Kvantti Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua. Tampere: Tammerprint.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua: Balto print.

Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feld, T. 2017. Tykkää työstä, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: Bookwell Digital.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima.

Takala, H. & Kalimo, R. 2011. Polkuja työniloon. Lahti: N-Paino.

Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Positiivisen psykologian voima. Juva: Bookwell.

Sähköiset

Lapin AMK. Viitattu 11.10.2018. <https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opinto-opas,-AMK-tutkinto/Opinnaytetyoohje/Opinnaytetyon-toteuttaminen>

Räsänen, J. 2015. Mikä työssä motivoi. Savon Sanomat 2/2015. Viitattu 11.10.2018 <https://www.savonsanomat.fi/paakirjoitukset/Mik%C3%A4-ty%C3%B6ss%C3%A4-motivoi/522185>

S-kanava. Viitattu 23.10.2018. <https://www.s-kanava.fi/web/s-ryhma/sokotel-oy>

Työterveyslaitos. 2014. Viitattu 25.9.2018. <https://www.tttlehti.fi/tyon-imua-kokeva-tyontekija-voi-hyvin-ja-on-tuottava/>

Työterveyslaitos. Viitattu 11.10.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/tyon-tuunaa-minen/>

Työterveyslaitos. Viitattu 3.11.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Kuviot

Kuvio 1: Työn voimavaratekijät.

Kuvio 2: Työn imun mahdollistavien tekijöiden vastausjakauma hotellin toimipisteessä X.

Taulukot

Taulukko 1: **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.** Kehitysehdotukset työn imun lisäämiseksi toimipisteessä X.

Liitteet

Liite 1: Sähköinen tutkimuskysely	25
---	----

Liite 1: Sähköinen tutkimuskysely



Tervetuloa vastaamaan Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden luomaan opinnäytetyökyseilyyn. Kyseilyn tarkoituksena on kartoittaa työhyvinvoinnin nykytilaa Sokos Hotel Vaakunassa. Kyseilyyn vastataan nimettömästi ja koonti tuloksista esitellään työnantajalle vastausajan päätyttyä.

Osasto, jolla työskentelet *

- Kerroshoito
 Ravintola
 Vastaanotto

Vastaus asteikko 1 – 5

- 1 = Täysin eri mieltä
 2 = Osittain eri mieltä
 3 = En osaa sanoa
 4 = Osittain samaa mieltä
 5 = Täysin samaa mieltä

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Lähden töihin mielelläni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen yipeä työstäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen saavani riittävästi palautetta työstäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tukee jaksamistani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen voivani vaikuttaa omiin työtehtäviini *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn riittävästi vaikuttamaan työvuoroihini *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut kehittämään työympäristöäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri on motivoiva ja kannustava *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppoudun usein työhöni enkä tunne ajankulua *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ- ja taukotilat energisoivat minua *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, että esimieheni arvostaa työpanostani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on riittävästi osaamista onnistuakseni työssäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni olevan tarpeeksi haasteellista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajani ja työni ovat hyvässä tasapainossa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työssäni usein onnistumisen kokemuksia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon tulevaisuuteeni tässä yrityksessä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kiitos vastauksestasi!

Läheta vastaukset