



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

TYÖHYVINVOINTI LOUNASRAVINTOLOISSA

Servica Oy

TEKIJÄ: Satu Poussa

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet.....	2
1.2	Toimeksiantajan esittely	2
2	TYÖYHTEISÖ	3
3	TYÖHYVINVOINTI	5
3.1	Työhyvinvoinnin ennakointi ja edistäminen	6
3.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet	8
3.3	Organisaatio	9
3.4	Työn hallinta.....	11
3.5	Ihminen itse	11
4	ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN	13
4.1	Johtaminen	13
4.2	Esimiestyö ja työhyvinvointi	14
4.3	Henkilöstön motivointi ja osaamisen kehittäminen.....	16
4.4	Muutoksen johtaminen	17
5	TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	19
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
6.1	Vastaajien taustatiedot.....	22
6.2	Työyhteisö.....	23
6.3	Työ ja osaaminen	26
6.4	Työhyvinvointi ja työkyky	28
6.5	Esimiestyö ja johtaminen.....	30
6.6	Avoimet kysymykset.....	33
7	YHTEENVETO TUTKIMUKSEN TULOKSISTA	35
8	POHDINTA.....	39
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	40
	LIITE 1 SERVICIA OY:N TOIMINTA-AJATUS	43
	LIITE 2 TYÖHYVINVOINTIKYSELY.....	44

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja ravitsemisalalan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Satu Poussa	
Työn nimi Työhyvinvointi lounasravintoloissa: Servica Oy	
Päiväys	7.12.2020
Sivumäärä/Liitteet	39/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Servica Oy	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli toimeksiantajan pyynnöstä selvittää Servica Oy:n Kuopion yliopistollisessa sairaalassa sijaitsevien lounasravintoloiden työhyvinvoinnin tilaa sekä työntekijöiden omaa näkemystä työhyvinvoinnista. Tutkimuksen avulla yritettiin löytää keinoja lounasravintoloiden työhyvinvoinnin kehittämiseen, koska työhyvinvoinnilla on erittäin tärkeä merkitys työntekijöiden viihtyvyyteen ja työmotivaatioon. Työnantajan näkökulmasta hyvinvoiva työyhteisö vaikuttaa positiivisesti työntulokseen ja pienentää kustannuksia, joita työhyvinvointiin liittyy.</p> <p>Opinnäytetyön teoriapohjan muodostaa työhyvinvoinnin osa-alueet, joka käsittää työyhteisön, työn hallinnan, esimiestyön ja johtamisen, organisaation sekä ihmisen itsensä. Teoriapohjan muodostaa lisäksi työkyky, muutos johtaminen sekä työhyvinvoinnin ennakointi ja sen edistäminen.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimus on määrällinen eli kvantitatiivisen tutkimus. Tutkimus toteutettiin työhyvinvointikyselynä ja apuna käytettiin Webropol-alustaa. Kysely toteutettiin 4.-18.10.2019 sekä 29.10.-8.11.2019 välisenä aikana anonyymina vakituiselle henkilökunnalle kyseisissä lounasravintoloissa mukaan lukien ravintoloiden esimiehet. Tutkimuksen aikana lounasravintoloissa työskenteli vakituista henkilökuntaa yhteensä 18, joista 14 vastasi kyselyyn. Yksi kyselylomake jouduttiin hylkäämään analyysistä vastauksien puuttuessa, joten kyselyn otos oli 13.</p> <p>Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella voidaan sanoa, että työhyvinvointi koetaan lounasravintoloissa tärkeänä asiana ja se kuuluu osana työelämään sekä siihen pystyy itse vaikuttamaan. Kokonaiskuva työhyvinvoinnista oli hyvä, vaikka kehitettävää on koulutusten sekä viestinnän osalta sekä myös palautteen antamisessa.</p>	
Avainsanat Esimiestyö ja johtaminen, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kehittäminen	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services	
Degree Programme Degree Programme in Tourism and Hospitality Management	
Author Satu Poussa	
Title of Thesis Well-being at work in lunch restaurants	
Date 7.12.2020	Pages/Appendices 39/2
Client Organisation /Partners Servica Oy	
<p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis was to explore the condition of well-being at work in lunch restaurants of Servica Oy at Kuopio University Hospital and the employee's own view of well-being at work. The study sought to find ways to improve the well-being at work in lunch restaurants, because well-being at work plays a very important role in the well-being of the employee and work motivation.</p> <p>This is a case study using quantitative research. The study was carried out with a well-being survey at work and was assisted by the Webropol platform. The questionnaire was conducted from 4 to 18 October 2019 and 29 October to 8 November 2019 anonymously to the permanent staff at the lunch restaurants in question, including the restaurant managers.</p> <p>At the time of the study, 18 staff members were working at the staff lunch restaurants and 14 responded to the questionnaire. One questionnaire was rejected from the analysis because of the absence of replies. The sample of the study was 13.</p> <p>Based on the results, well-being at work is perceived as an important issue in staff lunch restaurants and is part of working life. Well-being at work you can be influenced with one's own attitude. Based on the results, the overall picture of the well-being at work was good. The development is needed in the future in training and intercommunication and in how to provide feedback.</p>	
<p>Keywords Managerial work and Management, Wellbeing at work, Development of well-being at work.</p>	

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi käsitetään monella eri tapaa ja se on jokaiselle työntekijälle oma henkilökohtainen asia, kuinka sen ymmärtää ja kokee. Opinnäytetyön kysely koskee niin työyhteisöä, omaa osaamista ja sen kehittämistä, koulutusta, työhyvinvointia ja työkykyä sekä myös esimiestyötä ja johtamista.

Työhyvinvoinnista puhuttaessa usein oletetaan sen kuuluvan ainoastaan työnantajan tehtäväksi. Tämä oletamus on kuitenkin väärä, vastuu on sekä työnantajalla, esimiehellä sekä työntekijällä. He yhdessä ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia. On tärkeää tiedostaa työhyvinvoinnin merkitys, työskentelet sitten esimiesasemassa, työyhteisössä tai asiakaspalvelussa. Hyvin johdetussa yrityksessä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että henkilöstön sekä työyhteisöjen on hyvä tehdä työtään ongelmitta, terveellisesti sekä kannattavasti. Kun työ tukee elämänhallintaa, niin työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työhyvinvointi syntyy päivittäisessä työssä ja se kuuluu osaksi johtamista. Työhyvinvointi vaikuttaa yrityksessä sen maineeseen, kilpailukykyyn sekä taloudelliseen tulokseen. Hyvinvoinnin lisääntyessä yrityksen työn tuottavuus sekä työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolot vähenevät.

Työnantajan on huolehdittava työympäristön riskittömyydestä, hyvästä johtajuudesta ja työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta. Työntekijän vastuulle kuuluu omasta työkyvystään huolehtiminen ja ammatillisen osaamisensa ylläpitäminen sekä myös positiivinen ajattelu. Hyvinvoiva työpaikka -töihin on kiva mennä, työ on mieleinen ja työyhteisössä on vaivatonta tehdä työtä sekä siellä työskentely on tuottavaa organisaation eduksi. Samalla työ antaa energiaa ja voimavaroja myös työn ulkopuoliseen elämään.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Servica Oy:n Kuopion Yliopisto sairaalan lounasravintoloiden työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista asioista ja kuinka työhyvinvointiin voi itse vaikuttaa. Tutkimuksen avulla yritettiin löytää keinoja lounasravintoloiden työhyvinvoinnin kehittämiseen, koska työhyvinvoinnilla on erittäin tärkeä merkitys työntekijöiden viihtyvyyteen ja työmotivaatioon.

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet

Tässä opinnäytetyössä tutkin Servica Oy:n Kuopion yliopistollisen sairaalan lounasravintoloiden työhyvinvoinnin merkitystä. Ravintolat eroavat toisistaan muun muassa aukioloaikojen suhteen. Työhyvinvointi aiheena on mielenkiintoinen ja olen itse kiinnostunut työhyvinvoinnista nykypäivän haastavassa työssä, joka myös antoi sysäyksen tähän opinnäytetyöhön. Olen itse toiminut Servican henkilöstöravintoloissa palveluvastaavana vuodesta 2005. Työelämän kannalta haluan tällä opinnäytetyölläni olevan merkitystä Servica Oy:n koko henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Opinnäytetyöni teen työntekijän roolissa ulkopuolisena henkilönä. Uskon, että anonyminä vastaaminen kyselyyn antoi minulle luotettavampia vastauksia kuin esimerkiksi haastattelu, koska haastattelija olisi ollut haastateltavalle ennestään tuttu.

1.2 Toimeksiantajan esittely

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä ja Kuopion kaupunki yhdistivät tukipalvelunsa vuonna 2011 eli Servica perustettiin. Itä-Suomen huoltopalvelut liikelaitoskuntayhtymän palvelutoiminta alkoi 1.1.2012, jonka toiminta siirtyi 1.1.2019 Servica Oy:lle. Eli muutokset ovat olleet alusta alkaen mukana, ja tämä on vaikuttanut sekä työntekijöiden, että esimiesten työhyvinvointiin.

Servica Oy tuottaa omistajilleen terveydenhuollon, kasvun ja elinvoiman, kuntakeskusten sekä toimittilojen tukipalveluita. Terveydenhuollon palvelukohteita ovat muun muassa sairaalat, terveys- ja palvelukeskukset sekä kotisairaanhoito. Kasvun ja elinvoiman palvelukohteita ovat muun muassa päiväkodit, peruskoulut sekä vapaa-ajankeskukset. Toimitilojen tukipalvelut käsittävät kiinteistöjen kunnosta sekä käyttö turvallisuudesta, tarjoamalla huolenpitoa ja hyvinvointia niin kiinteistön omistajille kuin käyttäjille (liite 1). Servica Oy toimii omistajiensa sidosyksikkönä eli niin sanottu in house -yhtiönä, joka harjoittaa pääosan toiminnastaan omistajiensa kanssa. Servicalaisia on noin 1250, toimipisteitä on yli 100 ja kiinteistö- ja laitoshuoltokohteita yli 300. Lounasravintoloita on yhteensä kuusi. Lähes puolet servicalaisista työskentelee Kuopion kaupungin, Harjulan ja Kuopion yliopistollisen sairaalan, Puijon sairaalan alueella. (Servica Oy s.a.)

2 TYÖYHTEISÖ

Hyvässä työyhteisössä ollaan tasa-arvoisia, oikeudenmukaisia sekä avoimia työkavereita kohtaan. Siellä on kannustava ilmapiiri ja toimiva sosiaalinen kanssakäyminen sekä myös sopivasti kuormittavat työtehtävät. Työyhteisö on toimiva, kun siellä on yhtä aikaa turvallista ja terveellistä. Toimivassa työyhteisössä jokaisen tekijän toimenkuvat, tehtävät ja valtuudet ovat symmetriassa, työn johtaminen ja järjestelyt toimivat sekä päämäärät ovat selkeät. Työyhteisön ilmapiirin ollessa rento ja luotettava, tuntee jokainen työyhteisön jäsen itsensä tervetulleeksi. Toimivassa työyhteisössä myös autetaan ja tuetaan toisia sekä omaa osaamista jaetaan yhteisön hyödyntämiseksi.

(Työturvallisuuskeskus s.a.; Manka 2011, 122–123.) Yhteisöllisyys tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Se luo yhteenkuuluvaisuuden tunteen ja hyödyttää työyhteisön jäseniä havaitsemaan työympäristöään. Jokainen työyhteisön jäsen auttaa toista jäsentä toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään. Ihmisten erilaisuudet tuovat työyhteisöön virtaa, mikä edesauttaa yhteistoimintaa yhteisössä. Eroavuuksien hyväksyntä on yhteisön kulmakivi. (Manka 2011, 115–118.)

Kuten jo aiemmin kävi esille työyhteisön jäsenten tuntiessa toisensa, he ymmärtävät ja hyväksyvät toisensa paremmin. Tämä taas lisää työyhteisön luottamuksen rakentamista: mikä on konkreettisen ja hiljaisen tiedon jakamisen edellytys. Luottamus syntyy hitaasti, mutta se voi romuttua hetkessä. Luottamuksen synnyttyä työyhteisön jäsenet toimivat odotustemme mukaisesti niin haastavissa kuin yllättävissä tilanteissa, jos työyhteisön jäsen toimii omasta mielestämme jotenkin oudosti tai väärin, niin luottamus romuttuu. Yksilön tuntema arvostus ja hyväksyntä omana itsenään saa positiivisia muutoksia aikaan. Myös kipukohdista esimerkiksi stressi sekä syyt huonolle ololle saadaan selville nopeammin ja kyetään puuttumaan ajoissa. Esimiestyössä on hyvä huomioida työyhteisön yksilölliset motiivit esimerkiksi seuraavissa asiayhteyksissä: kehityskeskusteluissa, palautteen antamisessa ja sen hyödyntämisessä, palkitsemisessa, konfliktien ratkaisemisessa sekä muutosjohtamisessa. Näihin yksilöllisiin motiiveihin esimies voi palata aina uudelleen ja uudelleen eri tilanteissa esimerkiksi työparien muodostamisessa tai konfliktien ratkaisemisessa. (Mayor & Risku 2015.)

Työyhteisötaidot

Yhteisöllisyys edellyttää vastavuoroisuutta, jossa osapuolina ovat esimies ja työntekijä. Yhteisöllisyyttä edistävät perinteiset käyttäytymistaidot kuten tervehditään, kuunnellaan, autetaan toisia ja pidetään lupaukset eli käyttäytyään ihmisiksi. Yksilöllillä yhteisöllisyys taidot tulevat esiin luottavuutena ja omistautumisena työtehtäviin, kun taas tiimissä yhteisöllisyys taidot ilmenevät avuliaisuutena, reiluna työkaverina sekä tahto tehdä työtä yhteisöllisyyden hyväksi puuttumatta yksityiskohtiin. Tähän kuuluu myös velvollisuusnäkökulma mikä ilmenee, että työpaikan viihtyvyydestä huolehditaan, voimavaroja käytetään järkevästi sekä yhteistyö työkavereiden ja esimiesten kanssa. Velvollisuusnäkökulma ilmenee myös, että saa kertoa oman mielipiteensä ja näin ollen saadaan asioita eteenpäin sekä osallistutaan aktiivisesti työpaikan kehittämiseen. Johdossa yhteisöllisyys taidot ilmenevät omaehtoisena läsnäolona, jota ei rahallisesti korvata. (Manka 2011, 122–123.)

Jotta työyhteisössä syntyisi luottamusta, tarvitaan myös avointa vuorovaikutuskulttuuria, minkä eteen täytyy tehdä töitä. Esimiehen tulee luoda puitteet, missä on mahdollista yhteisesti keskustella perustehtävästä, työstä ja keskinäisistä suhteista. Työntekijöiden tulee olla valmiita käymään keskustelut sekä vaikuttamaan siihen aktiivisesti omalla panoksellaan. Työyhteisötaitojen yksi keskeisimmistä osa-alueista on siis vuorovaikutustaidot ja ne eivät synny itsestään, vaan niitä on opetettava ja siihen on varattava aikaa. Vuoropuhelulla tarkoitetaan ajatusten vaihtoa, missä yksikään ei ole väärässä. Se on yksimielisyyteen pääsemistä, jossa uudistetaan ajatustapoja ja asenteita, sen sijaan että kukin keskustelija pyrkisi tuomaan esiin ja puolustamaan vain omia näkemyksiään. (Manka 2011, 123-129.)

Erilaisuuden hyväksyminen

Yhteisöllisyyden perusta on, että tiimissä saa olla oma itsensä ja erilaiset persoonat antavat tiimille lisää virtaa, näin ryhmän yhteishenkeä pystytään vahvistamaan. Eroavaisuuksien hyväksyntä on kuitenkin haaste, koska se herättää pelkoa, epäluuloisuutta sekä epävarmuutta ja se tuo mukanaan ajatusten ristiriitoja sekä kyseenalaistamista. Työyhteisön hyväksytyä erilaisuus, se antaa yhteisöön energiaa, luovuutta ja terveyttä sekä kriittisyyttä. Meidän tulisikin ymmärtää toisen ihmisen kohtaamisessa seuraava asia, olenko itse valmis kohtaamaan toisen ajattelutavan oman ajattelutapani lisäksi. Toisen ihmisen ymmärtäminen ei siitä huolimatta tarkoita sitä, että kaikki pitäisi sietää. Työyhteisössä yhdenmukainen kohtelu on eroavaisuuksien puolueetonta kunnioittamista. (Manka 2011, 130–131.)

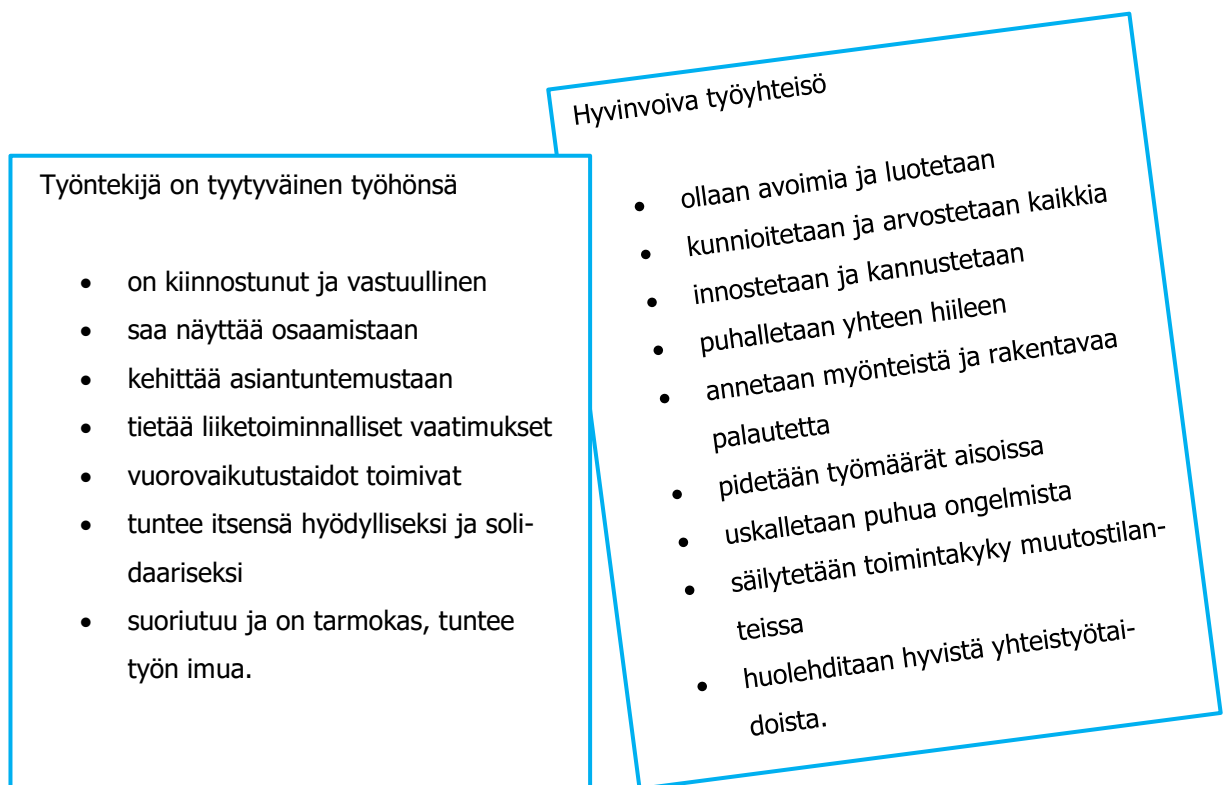
Kiusaamisen nollatoleranssi

Työpaikalla on voimassa kiusaamisen nollatoleranssi, kun johto viestittää, ettei minkäänlaista häirintää tai kiusaamista hyväksytä. Esimiehen tulee puuttua tilanteeseen asianmukaisesti ja viivytyksettä. Työyhteisön jäsenten tulee puuttua kiusaamiseen, kun sitä havaitsee tai kuulee. Kiusaamisen kohteeksi joutuneen, tulee hänen ottaa asia puheeksi mahdollisimman nopeasti. (Työterveyslaitos s.a.) Suomessa on varsin yleistä henkinen väkivalta, jolla tarkoitetaan poissulkemista työyhteisöstä, töiden vähättelyä, uhkaavaa käyttäytymistä tai muuta arvonalennusta. Työnanataja sekä lähin esimies ovat vastuuvollisia henkisen väkivallan lakkauttamisesta työyhteisössä. (Manka 2011, 133.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin tutkimusta on alettu tehdä 1920-luvulla lääketieteellisestä, fysiologisesta henkisestä rasitustutkimuksesta, toisaalta nostepisteet ovat aikojen saatossa muuttuneet. Tutkimuksen kohteena oli yksittäinen ihminen. Henkisen rasituksen (stressi) oletettiin muodostuvan yksittäisen ihmisen fysiologisina reaktioina erilaisiin rasittaviin tekijöihin kuten myrkkyyhin, meteliin, kylmyyteen ja ruumiilliseen rasittavuuteen. Negatiiviset tunteet aiheuttivat fyysisiä ärsykeitä, joiden oletettiin altistavan sairauksien edistymiselle. Jälkeenpäin käsitteeseen lisättiin psyykkiset ja sosiaaliset suhteet. Alaisia haluttiin suojella terveydentilan uhkaavilta riskeiltä. Työsuojelu on saanut tästä alkunsa. (Manka & Manka 2016, 64.)

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja se tarkoittaa, että työ on riskitöntä, terveellistä, kannattavaa, antoisaa, mukavaa ja elämän hallintaa tukevaa sekä omaa asiantuntemusta vastaavaa ja myös oikein johdettua. Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa. Vastuu työhyvinvoinnista ja työilmapiiristä sekä sen edistämisestä, kehittämisestä ja ylläpitämisestä on yhteinen asia, vastuu on molemmilla niin työnantajalla, esimiehellä kuin työntekijällä (kuva 1), muita keskeisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet sekä työterveyshuolto. (Työterveyslaitos, s.a.a)



Kuva 1. Työhyvinvointiin kannattaa investoida (mukaillen Työterveyslaitos, s.a.a)

Työhyvinvointiin kannattaa panostaa, se antaa työntekijöille merkityksen tunteen sekä lisää työssä jaksamista. Työntekijä on kiinnostuneempi, innostuneempi ja vastuuntuntoisempi sekä hän on uskollinen ja tuottava työssään. Työhyvinvoinnilla pidennetään myös työuraa ja tämän takia se vähentää poissaoloja sekä henkilöstön vaihtuvuutta. Työhyvinvointi ehkäisee myös työtapaturmia. Työntekijä, joka ei koe työtyytyväisyyttä, ei ole ylpeä työnantajastaan, eikä tunne, että hänen työtään arvostettaisiin, tai että hänen työllään olisi merkitystä. Työhyvinvointia voi seurata muun muassa seuraavin keinoin, millainen on työyhteisön henki, kuinka työntekijä tuntee oman kehittymisen työssään sekä sairauspoissaolon seuranta. Sairauspoissaolot ovat kalliita ja arkisen työn sujuminen hankaloituu. Henkilöstöstä huolta pitävä työnantaja antaa itsestään hyvän kuvan työnantajana sekä säilyttää kilpailukykynsä muun muassa uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. (Työterveyslaitos, s.a.b; Työturvallisuuskeskus 2010.)

Erilaiset lainsäädännöt jo määrittelevät, että organisaatio pitää huolen työtilojen yleisestä turvallisuudesta, oikeudenmukaisesta johtajuudesta sekä alaisten tasavertaisesta kohtelusta. Yksilöllä on velvollisuus pitää itsensä työkykyisenä ja hänen tulee kehittää omaa asiantuntemustaan. Jokainen meistä voi vaikuttaa myös siihen millainen on oman työyhteisönsä henki. Kuten edellä jo totesin, työhyvinvointi linkittyy vahvasti siihen, kuinka työssä jaksaa. Hyvinvoinnin lisääntyessä kannattavuus, ja työhön omistautuminen lisääntyvät sekä työstä poissaolot vähenevät. (Sosiaali- ja terveysministeriö, s.a.)

Me suomalaiset arvostamme työtä ja sillä on merkitys. Työssämme arvostamme hyvää yhteistyötä ja johtamista, vakituista työpaikkaa sekä reilua esimiestä. Työ tuo meille turvallisuuden sekä yhteenkuuluvuuden tunteen ja se antaa meille energisyyttä, pirteyttä, elämänsäntunnetta sekä hyvinvointia. Täytyy kuitenkin muistaa, että me suhtaudutaan yksilöinä eri tavalla työhyvinvoinnin kokonaisuuteen, siihen vaikuttavat sekä meidän oma asenne että näkemyksemme. Samaan aikaan kuitenkin työelämässä esiintyy stressiä, työuupumusta ja mielenterveysongelmia, vaikka työhyvinvoinnista on puhuttu kauan. On todettukin, että työyhteisön ilmapiirillä on merkittävä vaikutus terveyteen. Työn merkitys keskeisenä elämänsisältönä on muuttunut. Tärkeimpänä elämänsisältönä työ on iäkkäämmille kuin milleniaaleille (s. 1981-1997) ja x-sukupolville (s. 1965-1980). Muuttuvassa työelämässä milleniaalit sekä x-sukupolvet korostavat vapaa-aikaa ja elämältä halutaan muutakin kuin työtä. (Työturvallisuuskeskus 2010; SurveyMonkey s.a.)

3.1 Työhyvinvoinnin ennakointi ja edistäminen

Ennakointi

Alaisten työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa pitkäikäistä liiketoimintaa, olkoon toimialasi mikä tahansa. Ennakoiva työhyvinvointi tuottaa organisaatioille taloudellisia hyötyjä, koska sairastelut ja onnettomuudet vähenevät. Tämän takia myös kulut pienenevät, alaiset irtisanoutuvat vähemmän sekä työmotivaatio että kannattavuus paranevat. Työpaikka voi vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin merkittävästi. (Työturvallisuuskeskus TTK, Kemianteollisuuden työalatoimikunta 2015.)

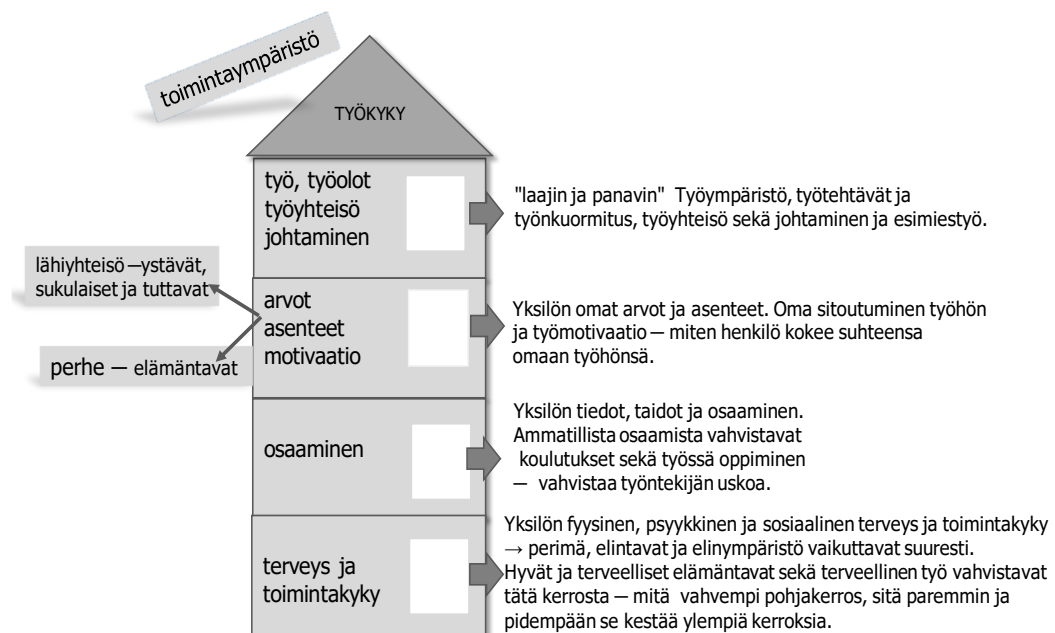
Edistäminen

Vaikuttamismahdollisuus eli työn monipuolisuus ja päätäntävalta omaan työhön, edistävät työhyvinvointia. Työn monipuolisuudella tarkoitetaan esimerkiksi, että työssä on erilaisia tehtäviä ja niissä voi hyödyntää osaamistaan sekä oppia uusia taitoja. Päätäntävalta omaan työhön, tarkoittaa esimerkiksi joustavia työaikoja sekä, että voi suunnitella työtään itsenäisesti ja saa vaikuttaa työhönsä liittyviin päätöksiin. (EcoOnline 2009.)

Työhyvinvoinnin edistyksen edellytyksenä on, että yhteistyö on sujuvaa koko organisaatiossa. Työnjohtajien, terveydenhuollon ja henkilökunnan tarkoituksellinen, kärsivällinen ja enteellinen yhteistoiminta on tarpeellista. Työterveyshuolto joka kuuluu työntekijöille, voi sisältää muun muassa säännönmukaiset lääkärintarkastukset, ergonomisen hyödyn, päihde- ja muut elämän terveelliset seikat. Yhteistoiminnan edistämisen tarkoituksena on puuttua nopeasti sen kaltaisiin asiainlaitoihin työyhteisössä, mistä saattaa seurata liiketoiminnan kannattamattomuutta ja työkunnan heikentymistä tai liian aikaista eläkkeelle jäämistä. Ensisijaisena tekijänä ovat lähin työnjohtaja, terveyshuolto, henkilöstön asioista vastaavat sekä meistä jokainen, joka tekee työtä. Toisesta välittäminen työpaikalla ja ristiriidoista ääneen sanominen on kaikkien valtuus ja vastuu. Työhyvinvoinnin edistämistä tulee seurata ja arvioida. Seuranta ja arviointi helpottavat tarkasteltaessa muun muassa työntekijöiden menettelytapoja, työkuntoa sekä työyhtesön henkeä. (Kuntatyönantajat 2007.)

Työkyky

Kokonaisvaltainen käsitys työkyvystä on työhyvinvoinnin perusta. Työkyvyn kuvaaminen voidaan tehdä professori Juhani Ilmarisen (2006) kehittämän niin sanotun Työkyvyn talo -mallin perusteella (kuva 2), joka on tutukimuksien tiivistelmä niistä toimijoista, jotka vaikuttavat merkittävästi siihen kuinka kyykäs olet työhön. (Työturvallisuuskeskus 2012; Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006.)



Kuva 2. Työkyvyn talo -malli työhyvinvoinnin perustana (mukaillen Ilmarinen 2006, 5.)

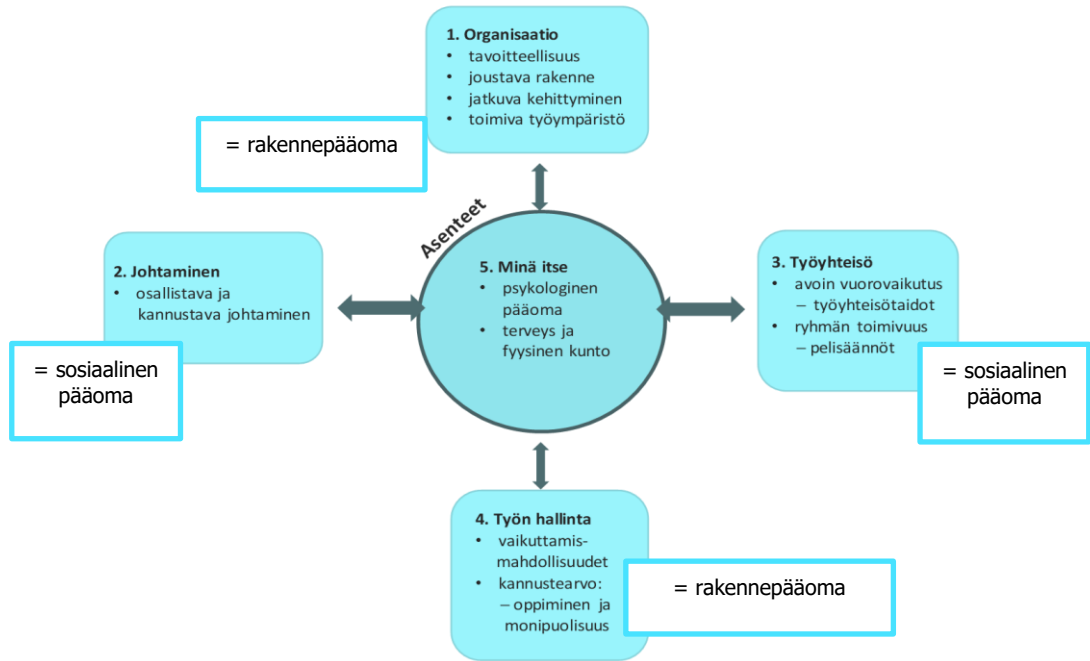
Työkyky on tasapainoa työntekijän toimintakyvyn, voimavarojen ja osaamisen sekä työn aiheuttamien vaatimusten ja haasteiden kesken (kuva 2). Työkykyyn vaikuttavat niin fyysinen ja psyykkinen terveys, sosiaalinen toimintakyky sekä osaaminen. Työkyky on myös työtyytyväisyyttä, ammattitaitoa sekä esimiestyötä ja johtamista sekä myös työyhteisön tukea. Työkykyyn vaikuttaa sekin, kuinka henkilö kokee oman työnsä, onko se mielekäs ja sopivan haasteellinen. (Sttk s.a.) Täytyy myös huomioda, että työkyky ei ole sama kuin työterveys. Työkyky kokee monia muutoksia elämän varrella ja siihen vaikuttavat muun muassa ikä, erilaiset työtehtävät sekä työympäristöt erilaisine vaatimuksineen kuten vaihtelevat työajat ja työtahti. Työtaidon tarkastelu on hankalaa, sillä pelkän ruumiillisen ja henkisen kyvykkyyden tarkastelu on riittämätön. Päivittäisessä toiminnassa tulee ottaa huomioon työturvallisuuteen, työterveyteen ja työkykyyn liittyvät tekijät. Työkykyä hoidetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. (Työeläkevakuuttajat TELA ry s.a.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky)

Tyky-toiminta eli työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta, jonka järjestäjänä on työnantaja. Sen tavoitteena on vahvistaa alaisten terveyttä ja onnellisuutta, suorituskyvyn tasoa sekä lisätä työpaikkojen käyttökelpoisuutta ja kannattavuutta. Työelämän muutoksiin tyky-toiminta edistää niin työntekijää kuin työpaikkaa. Tyky-toiminta on yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden kesken ja sitä tukee työterveys omalla toiminnallaan. Keskeisiä kohteita tyky-toiminnassa ovat muun muassa työskentelyn kehittäminen, työpaikan ja organisaation toiminnan ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen. Käytännön muotoja tyky-toimintaan voivat olla muun muassa töiden uudelleen järjestäminen sekä työtehtävien kehittäminen, ikäjohtaminen sekä erilaiset liikuntamuodot. (SRHY-Riskienhallinat s.a.; Palvelualojen ammattiliitto PAM 2019.)

3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Manka & Mankan (2016) mukaan työhyvinvoinnin osa-alueet koostuvat viidestä pää osa-alueesta: *organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja työntekijä itse* (kuva 3). Kaikki nämä yrityksen osa-alueet ja työntekijän omat asenteet ja tulkinnat työhyvinvoinnista vaikuttavat muun muassa hänen henkiseen pääomaansa, terveyteensä sekä jopa hänen fyysiseen kuntoonsa. Siksipä samassa työpaikassa työskentelevien henkilöiden työhyvinvoinnissa voi esiintyä suuren suurta vaihtelua. Myös yrityskuva ja toimintasuunnitelma luovat pohjan hyvinvoinnille. Työn merkitys sekä vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat kokoonpanontekijöihin eli tekeminen työssä tulisi olla vaihtelevaa, siinä tulisi kehittyä sekä kyetä vaikuttamaan työtehtäviin ja työskentelytapoihin. Nämä tekijät yhdessä vaikuttavat yrityksen rakennepääomaan. Keskusteleminen eli sosiaaliseen pääomaan liittyvät johtamisen taso ja työyhteisön henki eli työilmapiiri. Joka tapauksessa jokaisen työntekijän omat asenteet vaikuttavat siihen, miten hän itse käsittää oman työyhteisönsä. Siitä huolimatta, että kaikki nämä tärkeät asiat olisivat paikkansapitäviä, alaisella saattaa olla henkilökohtaisesti huono vointi. Suhtautumistapojen ohella henkinen pääoma (psykologinen), henkilökohtainen vointi sekä -terveydentila ja fyysinen kuntokin aikaansaavat muutoksen työhyvinvoinnin kokemisessa. (Manka & Manka 2016, 76.)



Kuva 3. Työhyvinvointimalli (mukailten Manka & Manka 2016, 76.)

3.3 Organisaatio

Hyvinvoivassa organisaatiossa työhyvinvointi on järjestelmällistä johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä työntekijöiden kilpailuvaltain kasvattamiseksi ja hyvinvoinnin suorituskyvyn toistuvaa arviointia. Hyvinvoivassa organisaatiossa on asetettu päämäärät ja tavoitteita arvioidaan toimenkuvana organisaation strategiatyössä. Organisaation voidessa hyvin se on määrätietoinen, toiminnaltaan muuntautumiskykyinen, se uudistaa toistuvasti itseään sekä siellä on vaaratonta tehdä työtä. Vaikka organisaation kaikki ominaisuudet tukisivat ihannetapauksessa työhyvinvointia, alainen kokee työpisteensä oman käsityksen kannalta. Työntekijän tulkintaan liittyvät myös hänen henkinen pääomansa, mahdollisuutensa muovata työtään, työyhteisö, terveytensä ja ruumiillinen kuntonsa. (Manka 2011, 76; Manka & Manka 2016, 80.)

Tavoitteellisuus

Mankan (2011) mukaan pyrkimykseen (tavoitteellisuus) sisältyy se, että kaikki työpaikan työntekijät ovat tietoisia, omasta toimenkuvastaan sekä tietävät oman tavoitteensa työssään. Organisaatiolla tulee olla ymmärrettävä näkemys (visio) sekä strateginen toimintatapa, jotta sen saa toteutettua. Organisaatio tarkistaa toimintasuunnitelmaa toistuvasti toimintaympäristöstä tuleviin signaaleihin ja edesauttaa täten oma-aloitteisesti lähitulevaisuuteensa. Strategioita suunniteltaessa johdon tulisi ottaa henkilöstö mukaan jo suunnitelman aloittamiseen, näin esitettyihin käsitteisiin tulisi merkitystä, etteivät ne jää pelkäksi olettamukseksi. Henkilöstön mukaan ottaminen strategioiden suunnitteluun lisää kiinnostusta suorittavassa työssä toimia tavoitteiden mukaisesti. (Manka 2011, 79.)

Joustava rakenne

Joustava rakenne saa aikaan parhaan menettelytavan järjestykselle. Työympäristön muuttuessa suvaitsemattomat ja joustamattomat työnsisällöt sekä valta-asemaan perustuva yhteistoiminta ei toimi tämän päivän työelämässä. Tällöin yritys ei kykene reagoimaan riittävän nopeasti toimeksiantajien muuttuviin tilanteisiin. Joustavassa rakenteessa toimintakulttuurin tulee perustua luottamukseen, toiminnalliseen joustavuuteen ja henkilöstön osallistamiseen. (Ilmarinen s.a.)

Jatkuva kehittyminen

Jotta organisaation kilpailutekijä pysyy hyvänä, tulee yrityksen tuntee osaamisensa ydin sekä osata tunnistaa tulevaisuuden vaatimukset. Osaamisen jatkuva kehittäminen tekee työyhteisöistä oppivia, jolloin ne pystyvät paremmin selviytymään tässä muuttuvassa ympäristössä. (Manka s.a.) Kehittämisen on lähdettävä työpaikan tarpeista, vaikka idea tulisikin toimintaympäristöstä. Kehittäminen myös muuttaa ihmisten arkea. Tärkeää on henkilöstön mukaan ottaminen sekä esimiehen vahva tuki. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Toimiva työympäristö

Työympäristön turvallisuuteen ja riskittömyyteen velvoittavat myös Työturvallisuuslaki 2002, §12 sekä Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 2006, §2. Lakien tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, jotta voidaan turvata työntekijöiden työkyky sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. (Manka & Manka 2016, 90.) Toimintakuntoinen työpiste liittyy keskeisesti henkilön terveydentilaan, onnellisuuteen, terveyteen ja työsuoritukseen. Terveyttä ja onnellisuutta myötävaikuttava työpiste edistää työn tekemistä sulavasti, koska siihen ei tule katkoksia ja seisautuksia, näin hankalatkin työtehtävät saa tehtyä omassa rauhassa. Kaiken kaikkiaan ne kehittävät kanssakäymistä, yhteistoimintaa sekä tiedon hankintaa. (Työterveyslaitos s.a.c)

Työhyvinvointipääoma

Työhyvinvointipääoma koostuu siitä, että yrityksen käytettävät toiminnat ja työohjelmat vaikutusmahdollisuuksineen helpottavat työntekijöiden hyvinvoinnin eli niin sanottu rakennepääoma. Tämän ohella edellytetään yhteistoimintaa eli niin sanottu sosiaalista pääomaa. Minkä syntyä auttaa motiivoiva ja mukaan ottava johtaminen sekä myös se millainen on työyhteisöjen henki. Työilmapiiriin voidaan vaikuttaa omilla työyhteisötaitoillamme sekä käyttäytymisellämme. Tämän lisäksi tarvitaan alaisen henkistä pääomaa, joka koostuu omasta asenteesta, psykologisesta pääomasta, osaamisesta, terveydentilasta sekä fyysisestä kunnosta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

3.4 Työn hallinta

Työtehtävien omaksuminen ja työn osaamisen täytyisi olla harmoniassa ihmisen työnnellisuuden ja työterveyden takaamiseksi, koska nämä vaikuttavat suoraan työhyvinvointiin. Työn hallinta voidaan erottaa viiteen eri sektoriin, joita ovat työntekijän kokemus toimenkuvan selvyys ja työn monipuolisuus, osallistumismahdollisuus, vaikuttamismahdollisuus, jatkuvan kehittymisen mahdollisuus sekä sosiaalinen tuki. Hyvään työn hallintaan liittyvät parempi työtyytyväisyys, työsuoritus ja työmotivaatio. (Lehto 2019.) Ellei yksilö koe vaikuttavansa ansiotyöhönsä hyödyllisesti sekä positiivisesti, hän saattaa tehdä sen negatiiviseksi ja tästä johtuen hän muun muassa saattaa sairastua, kynnistyä tai tulla avuttomaksi ja hän alkaa käyttäytyä toisia kohtaan aggressiivisesti. (Manka & Manka 2016, 107.)

Kannustearvo

Työllä tulee olla myös kannustearvo, mikä tarkoittaa työn sisällön monipuolisuutta ja uuden oppimismahdollisuuksia. Parasta oppimista saa työpaikalla esimerkiksi erilaisilla työjärjestelyillä, jotka mahdollistavat sisäisen vaihdon, osaamisen kehittymisen ja tiedon kulun. Työn tulee tarjota myös etenemismahdollisuuksia ja rahallista korvausta. Myös aineettomia palkkioita tarvitaan, kuten kiitos ja kannustus, jotka vaikuttavat suurelta osin työn hallinnan tunteeseen. Koenta siitä, että on onnistunut työssään on tärkeämpää kuin ansiotulon määrä. (Manka & Manka 2016, 108.)

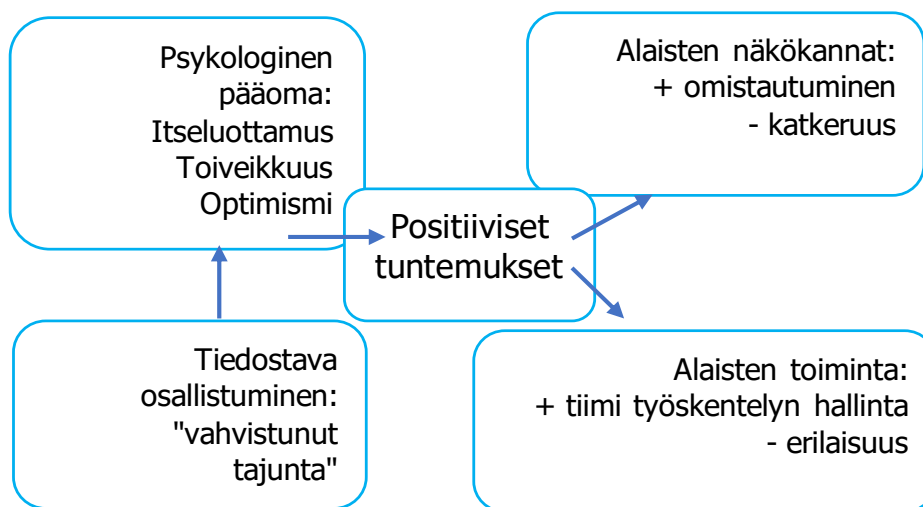
3.5 Ihminen itse

Ihmisellä itsellään on vastuu huolehtia omasta työkunnostaan, ammattitaidostaan ja hyvinvoinnistaan työssä. Terveiden kannalta tärkeitä asioita ovat muun muassa uni, ruoka, liikunta ja lepo. Hänen tulee hoitaa työnsä ja toimia työyhteisössä muita kohtaan rakentavasti ja asiallisesti. (Itä-Suomen yliopisto s.a.) Myös yksilön omat näkökannat ovat jokseenkin muuttumaton tekijä käyttäytymisessämme, tämän takia havaitsemme ympäristöä sekä tulkitsemme sen sosiaalisia tapahtumia. Tästä johtuen tulkitsemme työpaikkaamme eri tavalla. Henkinen pääoma, luonne, asiantuntemus, terveydentila sekä ruumiillinen kunto vaikuttavat siihen kuinka työhyvinvointi tulkitaan joko heikentäen tai lisäten sitä. (Manka, s.a.)

Psykologinen eli henkinen pääoma

Työelämän muuttuessa työntekijöiltä edellytetään sopeutumiskykyä. Tämän takia hänellä tulee olla kykyä toimia henkilökohtaisesti uudistuksen edustajana. Työ järjestetään useissa työyhteisöissä siten, että työntekijät toimivat itseohjautuvasti ja täten vaikuttavat merkittävästi omaan ja työyhteisönsä työhön. Tämä voi olla mahdollisuus: työntekijä tuntee, ettei hän ole vain ulkopuolinen esine, jolle tapahtuu ikäviä tai iloisia asioita, vaan hän voi vaikuttaa itse kokemaansa. Psykologinen pääoma (kuva 4) liittyy mahdollisuuteen olla oman elämänsä herra sekä taitoon kokea tyyneyttä ja le-

vollisuutta. Psykologisessa pääomassa on kyse työpaikan käytöstavoista sekä alaisten onnistumisessa. Useissa tutkimuksissa on todettu psykologisella pääomalla olevan yhteyksiä niin työtyytyväisyyteen sekä työssä suoriutumiseen kuin poissaoloihinkin. Työnantajan näkökulmasta katsottuna psykologinen pääoma vähentää lopettamisaikeita työstä sekä lisää organisaatioon sitoutumista. Psykologinen pääoma vastaa kysymykseen ”Kuka olet?”. Siihen liittyy myös mahdollisuuskulma eli millaiseksi voin tulla. Psykologinen pääoma ei ole ”syntymälahja”, vaan siihen voi itse vaikuttaa elämänsä varrella. Jokaisen meistä on mahdollista muuttua ja kasvattaa henkistä pääomaansa, joka muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä. (Manka 2011, 148-150.)



Kuva 4. Psykologisen pääoman vaikutukset työntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen (mukaiillen Manka 2011, s. 150.)

4 ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

4.1 Johtaminen

Hyvinvointi työssä (työhyvinvointi) toimintasuunnitelman mukaisella hallintotoiminnalla osoitetaan määrätietoista työhyvinvointityötä. Työhyvinvointi kytkeytyy olennaiseksi tehtävänkuvaksi yrityksen toimintasuunnitelmaan (strategia), näkemykseen (visio) sekä merkitykseen (arvo). Työhyvinvoinnille tulee siis tarkentaa yrityksen selvät pääkohdat ja päämäärät, edistysohjelmat, voimavarat sekä ilmaisimet (mittarit) ja niiden valvonta. Merkittävä toimenpide työhyvinvoinnin mukaisessa johtamisessa on säännellä työhyvinvointiajattelun toimeenpanemista eli yrityskulttuurin näkökannan korjausta. Työhyvinvointisuunnitelman mukaisella johtamisella ja työhyvinvointityön liittäminen toimenpiteeksi arkista toimintaa kohentaa yrityksen menestystä. Työhyvinvoinnin johtaminen ja työhyvinvointityö on analysoitava eli mitä työhyvinvointi tarkoittaa yrityksessä? Näin työhyvinvointi saadaan luontevaksi arkipäiväiseksi johtamiseksi. Johtamismallin muodostamisen merkittävä osa on tarkentaminen. Tarkentaminen on hyvä alkuun panna yrityksen perustehtävästä sekä toimialan ensisijaisista suunnitelmista. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, s.a.)

Määrittelyn apuna olisi hyvä käyttää kysymyksiä, kuten: mitä työhyvinvointi tarkoittaa yrityksessä? kuinka hyvinvointi työssä näyttäytyy ja minne sillä on vaikutus? Sekä mitkä osa-alueet kuuluvat yrityksessä siihen? Määrittelyn onnistuessa hyvin, on helpompaa toteuttaa työhyvinvointiohjelma. Työhyvinvoinnin johtamisessa keskeistä on, että työnjohtajat (esimiehet) käsittävät työhyvinvointityön saumattoman yhteyden yrityksen tavoitteisiin sekä kannattavuuteen. (Itä-Suomen yliopisto s.a.; Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, s.a.)

Hyvä johtaminen tuottaa siis tulosta ja työhyvinvointia. Työhyvinvointia kannattavat hallintotoimet ovat tehtävien ja henkilöiden hallintotoimintaa. Siinä yhdistyvät vastuu ihmisistä sekä arjen asioista. Tarkoituksena on ohjata henkilöstö toimimaan haluttuun suuntaan (kuva 5). Työelämän lainsäädäntö on hyvän johtamisen perusta. Jos johtaminen on epäoikeudenmukaista, vastuuta välttelevää sekä loukkaavaa se koetaan työpahoinvointina, jos johtaminen on epäoikeudenmukaista, vastuuta välttelevää ja loukkaavaa se koetaan työpahoinvointina. (Työturvallisuuskeskus s.a.b; Tampereen yliopisto, s.a.)

Asioiden johtaminen

Asioiden johtaminen on yrityksen menettelytapahjelmien johtamista, valmistautumista, järjestämistä, arvon määrittämistä, hallintaa sekä näihin liittyvät päätöksenteot (kuva 5). Työhyvinvointia kannattava tehtävien hallinta on järjestelmällistä tekemistä, missä päämäärät sekä pääelimet kannattavat menettelytapoja. Hallintotoiminta pohjautuu yrityksen tehtävänannolle, toimintasuunnitelmalle, näkemykselle sekä merkitykselle. (Työturvallisuuskesku s.a.b)

Ihmisten johtaminen

Ihmisten johtamisessa on tavoitteena, että tehtävät toteutuvat sekä alaiset käyttäytyvät tavoitelluilla keinoilla yrityksen suunnitelman tavoittamiseksi. Ihmisten hallintotoiminta on pitkälti yhteistyön tekemistä. Vaikutukset aikaansaadaan henkilöiden kautta, että heidän kera. Organisaatiotasolla ymmärretyt saumattomat hallintokäytännöt kehittävät oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoista hallintotoimintaa (kuva 5). (Työturvallisuuskeskus s.a.b)



Kuva 5. Johtamisen kokonaisuus (Työturvallisuuskeskus s.a.b)

Organisaatioiden ymmärrettyä johtamisen kokonaisuus (kuva 5), tulee katse kiinnittää esimiehiin. Hyvä esimies johtaa myös työhyvinvointia. Työhyvinvointi hallintotoiminta ei siis ole ainoastaan työhyvinvoinnin ylläpitämisen-päivän järjestelyä eikä ajoittain käytyjä kehityskeskusteluja, vaan se on mittava kokonaiskuva ja keskeytymätöntä tekemistä. (Työterveyslaitos 2014; Työturvallisuuskeskus s.a.b)

4.2 Esimiestyö ja työhyvinvointi

Esimiestyö määritellään vastuiden, tehtävien ja roolien kautta. Esimiestyö on työhyvinvoinnin kannalta hyvin merkittävä tekijä, joka vaikuttaa henkilöstön (Koulutus.fi 2019) motivaatioon, työhön sitoutumiseen sekä jaksamiseen, että työssä jatkamishalukkuuteen. Esimiehen vastuut liittyvät sekä asioiden että ihmisten johtamiseen. Hänen tulee työssään mahdollistaa hyvä ympäristö työn tekemiseksi ja kuinka työssä jaksetaan. Lähimmän esimiehen vastuuvollisuus on luoda raamit työn teon luistamiselle sekä menestymiselle. Hänen tulee myös neuvotella ja jutella työpaikan haasteista. Alaisen on käsitettävä, mistä syystä he tekevät työtänsä sekä mitä yritys heiltä odottaa. Esimiehen ollessa arjessa läsnä sekä helposti lähestyttävissä, hän pitää huolen, että työntekijät kokevat työn ja työtilojen kehittämisen tärkeänä asiana. Tämä edesauttaa työntekijöitä voimaan hyvin.

Hyvää esimiestyötä on antaa vastuuta alaisilleen ja luottaa työntekijöiden kykyihin. Näin esimies saa työntekijät luomaan ja etsimään vastauksia haastavien tilanteiden selvittämisessä ja samalla varmistetaan työhyvinvoinnin jatkuvaa johtamista jokapäiväisessä työssä. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen s.a.; Työturvallisuuskeskus s.a.b)

Työntekijöiden työhyvinvointiin on esimiestyön laadulla ja johtamistyyllillä vaikutusta. Tällä on yhteys sekä hyvin- että pahoinvointiin. Työpahoinvointia koetaan, kun johtaminen on epäoikeudenmukaista, vastuuta välttelevää sekä loukkaavaa. Työhyvinvoinnin kannalta esimiehellä on monta eri roolia:

- Työhyvinvointia tukevien *työolojen rakentaja*
- Työhyvinvointia tukeva *vuorovaikuttaja*
- Työhyvinvointikulttuuria *rakentava esimerkki*
- Työhyvinvoinnin *asiantuntija*
- Työhyvinvoinnin *kehittäjä*. (Tampereen yliopisto s.a.; Työterveyslaitos, 2014)

Esimies työolojen rakentajana

Lisäämällä työolojen voimavaroja, ne auttavat työntekijää onnistumaan ja synnyttävät työntekijässä halun tehdä työnsä hyvin. Voimavaroina työssä on vaikuttamismahdollisuus työhönsä, työn toimenkuvien sekä tarkoitusten selvyys ja myös työvuorojen muunneltavuus. Esimies kannustaa työntekijää kertomaan mikä häntä energisoi ja mikä kuormittaa omassa työssään sekä myös, kuinka työtä voisi parantaa. (Tampereen yliopisto s.a.)

Esimies vuorovaikuttajana

Vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja ovat esimiehen ja työntekijöiden yhteistyö ja tuki. Esimies osaa innostaa, hän kuuntelee ja auttaa selkeyttämään työtehtäviä. Esimies osaa keskustella, antaa palautetta, kannustaa ajattelemaan ja osallistumaan. Osaa olla itse ystävällinen, arvostava sekä huomioi työntekijöiden erilaiset tarpeet. Oikeudenmukaisuus ja reiluus auttavat ratkomaan ongelmatilanteet nopeasti. Esimiehen tulee olla enemmänkin palvelija ja valmentaja, kuin määräilevä työjohtaja. (Tampereen yliopisto s.a.)

Esimies rakentavana esimerkkinä

Puheiden ja tekojen kautta esimies rakentaa käsitystä siitä, miten tärkeä asia työhyvinvointi sekä sen kehittäminen ovat työpaikalla. Esimiehen tulee itse toimia rakentavana esimerkkinä. Hänen tulee ymmärtää, että sairauslomat ja työhyvinvoinnin haasteetkin kuuluvat työelämään, eikä myös tule itse sairaana töihin. Esimiehen tulee osata huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja pitää huolta, että oma työ ja muu elämä ovat tasapainossa. Kannustaa ja innostaa työntekijöitään myös irrottautumaan työstä. Hänen tulee tiedottaa avoimesti ja säännöllisesti työhyvinvointiin liittyvistä palveluista henkilöstölleen sekä liittyy työhyvinvointi osaksi kehityskeskustelua. (Tampereen yliopisto s.a.; Työterveyslaitos 2014.)

Esimies asiantuntijana

Esimiehen tulee tuntee työhyvinvointia tukevat käytännöt ja kertoa niistä myös työntekijöille sekä ohjata tarpeen mukaan eteenpäin. Esimiehenä hänen tulee tietää ja tuntee mitkä työhyvinvointiohjelmat ja – mallit ovat organisaatiossa käytössä. Näitä ovat muun muassa päihdeohjelmat, kiusaamisen toimintamallit, varhaisen puuttumisen ja -tuen mallit sekä sairaspöissaolojen seuranta, että työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö. (Tampereen yliopisto s.a.; Työterveyslaitos 2014.)

Esimies kehittäjänä

Työhyvinvoinnin kehittäminen on työn kehittämistä yhdessä työntekijöiden kanssa sellaiseksi, että se tukee työhyvinvointia paremmin. Arkisen työn kehittäminen on kustannustehokasta ja sen onnistuessa se käynnistää ”myönteisiä kierteitä” jotka luovat toivoa ja uskoa tulevaisuuteen. (Tampereen yliopisto s.a.; Työterveyslaitos 2014.)

4.3 Henkilöstön motivointi ja osaamisen kehittäminen

Meidän ihmisten tavoitteenamme on motiivien toteuttaminen. Motiivit ovat meidän halujamme, pyrkimyksiä sekä psykologisia tarpeitamme. Motiivit kertovat, kuinka me ihmiset toimimme ja ajattemme. Aina emme tiedosta, mikä meitä motivoi ja nämä ovat peräisin geeniperimästämmme sekä lapsuuden kokemuksista eli sisäiset motiivit. Suurin osa sisäisistä motiiveista on kuitenkin ihmisen itsensä havaittavissa ja tiedostettavissa, kunhan kysymykset osataan esittää oikein. Sisäisten motiivien ohella on meillä ulkopuolelta annettuja tavoitteita, ja ne ovat omien odotustemme ja muiden meille asettamien odotusten summa. Työssä tavoitteet ovat yleensä meille asetettuja, vaikka olimme itse päässeet vaikuttamaan niihin tai ainakin sisäistäneet ne omiksemme. Vaikutusta on myös sosiaalisella ympäristöllä, kulttuurilla sekä kasvatuksella siihen minkälaisia tavoitteita meille annetaan ja minkälaisia odotuksia meitä kohtaan on. (Mayor & Risku, 2015.)

Koulutus.fi (2019) sivustolla on laadittu kahdeksan yksinkertaista keinoa – näin motivoit alaisesi. Sitoutunut työyhteisö on edellytys menestyksekkäälle johtamiselle. Menestyvä johtaja ja esimies huolehtivat niin tuloksesta kuin myös henkilöstön motivaatiosta. Motivointi keinoja ovat, esimiehen täytyy olla oma itsensä, esimerkillä johtaminen ja henkilöstön palkitseminen. Muista huomioida työntekijöiden onnistumiset ja, että työntekijöillä on mahdollisuus kehittyä työssään sekä myös, että he ovat tietoisia näistä mahdollisuuksista. Usko työntekijöihisi täysin. Viesti avoimesti ja tarjoa alaisillesi joustavuutta kuten mahdollisuus etätyöskentelyyn tai liukuvaan työaikaan. Näin saat luotua esimiehen luottamuksen. On kuitenkin muistettava, että vastuu omasta motivaatiosta on pääasiassa työntekijällä itsellään. (Ilmakangas 2018.) Työntekijöiden motivaation lisääminen on siis suuri haaste. Täytyy muistaa, että motivoitunut työntekijä on tehokas sekä hän on mukava työkaveri. Johto ja esimiehet voivat luoda työympäristön, joka edistää ja vaikuttaa työntekijöiden motivaation lisääntymiseen. (Vallenius 2019.)

Henkilökunnan asiantuntemuksen uudistaminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tarkoituksena on tavoitella työntekijän asiantuntemuksen säilyttämistä ja hyödyntämistä. Näin ne saadaan vastaamaan työn ja työtehtävien määräysten tavoitteisiin sekä samalla osataan varautua varoitettavissa oleviin muuttuviin osaamistarpeisiin. Yksityisen – sekä julkisen sektorinkin on laadittava koulutussuunnitelma, jotta he saavat verovähennyksen. Verovähennyksen enimmäismäärä vuodessa on työntekijää kohden kolme päivää. (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty s.a.)

Henkilöstön asiantuntemuksen uudistaminen on tarkoituksellista asiantuntemuksen säilyttämistä ja saattamista ajan tasalle tulevaisuutta varten. Jotta työntekijän ja työyhteisön nykyinen osaaminen sekä kehittämistarpeet saadaan selvitettyä, on hyvä käydä kehityskeskustelut sekä myös kartoittaa osaamisen- ja koulutautumisentarpeet. Osaamisen ennakoimista sekä kehittämisen toimintatapoja tulee myös arvioida. Arvioimalla parannetaan toimintatapoja sekä kehitetään osaamisen johtamista. Arvioimalla saadaan kehitettyä myös organisaatiokulttuuria, joka arvostaa oppimista. Henkilöstön kehittäminen lisää organisaation kilpailuetua. (Kuntatyönantajat 2017.)

4.4 Muutoksen johtaminen

Ainutkaan organisaatio ei menesty pidemmän päälle jollei ole taitoa nykyaikaistua ja kehittyä. Yritykset, jotka eivät kykene pysymään liikkeessä ja ylläpitämään kilpailukykyänsä niin muutokset ovat välttämättömiä. Muutoksen läpivieminen ei ole yksinkertaista ja se vaikuttaa henkilöstön työmotivaatioon ja sitä myötä tehokkuuteen. Henkilöstön saa sitoutettua helpommin, kun he otetaan suunnitteluun mukaan, näin henkilöstö tulkitsee vaikuttavansa muutokseen. Muutos edellyttää aina johtamista ja sen merkittävin päämäärä on johdattaa muutos menestyksekkäästi läpi ja aikaansaada uudenlainen toimintasuunnitelma osaksi arkipäiväistä työtä koko yrityksen tasoilla. (Ilmarinen s.a.)

Muutostilanteissa on tärkeä pitää huolta työntekijöiden työhyvinvoinnista, jotta työnteko onnistuu muutoksen tuottamasta turvattomuuden tunteesta riippumatta. Uudistumisen hallintotoimet ovat muutoksen tapahtumasarjaan valmistautumista, aiheiden tutkimista sekä tulevan ajan enteilyä. Samalla reagoidaan vaihtuviin asiantiloihin ja kuunnellaan, innostetaan sekä tuetaan ihmisiä uudistuksessa. (Työturvallisuuskeskus 2013)

Lähtökohdat

Se on selvää, että onnistumisen edellytyksenä on henkilöstön sitouttaminen muutokseen. Ihmiset tekevät muutoksen yhdessä. Työhyvinvointi edistää muutoksen onnistumista ja siitä pidetään huolta julkisella sekä selväjärkisellä tiedonvälityksellä, vaatimusten selvyydellä, työntekijöiden mukaan ottamisella ja puolueettomalla hallintotoimella. Edellytyksenä organisaation menestykselle on sen toiminnan kehittäminen niin yritys-, työyhteisö- kuin yksilötasolla ja se on jatkuvaa uudistumista sekä ennakoimista ja vaikuttamista oman liiketoimintaympäristönsä kehittämiseen. (Ilmarinen s.a.)

Valmistelu

Valmisteluvaiheessa muutosprosessi täytyy tehdä suunnitelmaksi ja sen tulee nojautua niihin lähtökohtiin, mitkä on kuvattu ja luonnosteltu jo alkuvaiheessa. Merkittävää on pystyä erottamaan uudistuksen keskeiset asiakkaat sekä luonnostella edistymisen vaiheet ja työtehtävien kokonaiskuva. Uudistus täytyy aikatauluttaa ja miettiä viestinnän onnistuminen yksittäisille asiakkaille. Valmisteluvaiheessa tulee myös jakaa muutosprosessin vastuualueet sekä tehtävät, ja on tärkeää luoda hyvät lähtökohdat henkilöstön sitoutumiselle. (Ilmarinen s.a.)

Toteutus

Uudistuksen toteutuksella pyritään viemään uudistussuunnitelma normaalin työhön. Jotta muutoksen päämäärät on saatu normaaliin käytäntöön, tulee uudistuksen tavoitteet ja sisällöt käydä läpi koko henkilökunnan kesken. Esimiehet kantavat suuren vastuun muutoksen toteuttamisessa: he johtavat muutoksen päivittäiseksi työksi. Esimiehet osallistavat työyhteisöt mukaan ratkaisujen arvioon, arjen asioiden ja kokonaisratkaisujen inhimilliseen toimintaan sekä päivittäisiin toimienpiteisiin. Yhdessä esimies ja henkilökunta selvittävät uudenlaiset työ- ja menettelytavat, sekä he yhdessä myös sopivat työn saavutuksien arvioinnista. Esimiehille tulee olla riittävästi tukea ja valmennusta muutoksen toteuttamiseen. Esimiehen tulee olla muutoksessa johtaja, joka osaa kuunnella ja kannustaa. Henkilöstö voi kokea työnteon muutoksen toteuttamisvaiheessa hyvin stressaavaksi, koska heidän tulee luopua vanhoista toimintatavoista ja samalla täytyy oppia uutta. Tärkeää onkin huomioida henkilöstön hyvinvointi sekä tarjota riittävästi koulutusta sekä keskustella muutoksen edistymisestä, että myös siihen liittyvistä kokemuksista. Henkilöstön mukaan ottamisella varmistetaan heidän sitoutumisensa toteutumiseen. Uudistus on onnistunut, kun kaikki työntekijät organisaatiossa suorittavat sitä päivittäisessä työssään. Muutosta tulee seurata säännöllisesti, jotta muutoksen päämäärää voidaan kehittää ja äkillisiin haasteisiin voidaan reagoida. (Ilmarinen s.a.)

Päätäminen

Muutoksen lopettamisessa aiheena on halutun uudistuksen tukeminen, tapojen käytäntöön vieminen ynnä toiminnan arvio sekä osataan tarpeen tullen tehdä korjaavia toimenpiteitä. Käytäntöön vietäessä on tärkeää ottaa huomioon onnistumiset, nostaa esiin saadut hyödyt sekä antaa henkilöstölle tunnustusta. Toimintaa tulee tarkkailla kaiken aikaa ja uudet menettelytavat täytyy vahvistaa. Vahvistaminen merkitsee parhaiden tapojen jakamista, uudenlaisista toimintatavoista ja toimintasäännöistä kiinni pitämistä. Toimintatapoja tulee jatkuvasti kehittää sekä sitä tulee arvioida erilaisilla mittareilla. Mittarit valitaan arvioinnin perusteella; esimerkiksi toiminnan laatua, taloudellista tulosta ennen ja jälkeen muutoksen. Muutosprosessia päätettäessä on hyvä myös arvioida oppimista: mitä osataan ja kuinka toimisimme ensi kerralla eri tavalla. Vaikka muutos viedään päätökseen, pystyy toimintatapoihin tekemään täsmennyksiä, korjauksia sekä tunnistamaan uudistuksen hyödyt. Oppimisen arviointi lisää organisaation muutoskykyä sekä varmistaa muutosprosessissa opittua hyödyntämään jatkossa. (Ilmarinen s.a.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusmenetelmä

Tieteellinen tutkimus on ongelmanratkaisua. Tutkimus voi olla teoreettinen tutkimus, jossa käytetään aineistonkeruumenetelmänä valmiita aineistoja. Tutkimus voi olla myös empiirinen tutkimus, missä aineistonkeruumenetelmänä ovat kyselylomakkeet tai strukturoidut haastattelut (valmiit kysymykset). Onnistunut tutkimus on silloin, kun kohderyhmä, tutkimusongelma sekä tutkimusmenetelmä on oikein valittu. Tutkimusongelmaan pyritään saamaan ratkaisu. Empiirinen tutkimus luokitellaan laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen ja määrälliseen eli kvantitatiiviseen tutkimukseen (Heikkilä 2010, 13–14.)

Kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus

Määrällinen tutkimus nimetään myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä selvitettyä olemassa oleva tilanne, mutta asioiden syyt eivät yleisesti ratkea. Kvantitatiivisen tutkimuksen kautta tarkastellaan lukuihin ja prosentteihin kytkeytyviä kysymyksiä. Määrällinen tutkimus tarvitsee suuren ja edustavan otannan. Materiaalin kokoamisessa käytetään tavallisesti yhtenäistettyjä mielipidekyselyitä, josta löytyvät vastaukset valmiina. Aihetta tulkitaan numeerisen tiedon pohjalta. Keskeistä määrällisessä tutkimuksessa on muun muassa; johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, käsitteiden määrittely, aiemmat teoriat, perusjoukon määrittely sekä aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon. (Heikkilä 2010, 16-19.)

Tutkimus- ja tiedonkeruumenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvalitatiivista tutkimusta (laadullinen) en valinnut siksi, koska muun muassa teemahaastattelulla en olisi saanut aikaan niin luotettavia tuloksia, koska vastaajat tuntevat minut. Tiedonkeruumenetelmäksi valikoitu Survey -tutkimus verkkokyselynä, joka onnistui helposti Webropol-ohjelmaa apuna käyttäen. Kyselyn lähetin ravintoloiden omiin yhteisiin asiointisähköposteihin. Lounasravintoloiden vakituinen henkilöstö sekä esimiehet pystyivät vastaamaan anonyymisti työhyvinvointikyselyyn. Kyselyyn tuli vastauksia kaiken kaikkiaan 14, joista yhteen ei ollut vastattu lainkaan eli kyselyn otos on 13. Tämä on kuitenkin hyvä otos, koska vakinaista henkilökuntaa oli ravintoloissa minä mukaan laskettuna yhteensä 18.

Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada yleinen näkemys lounasravintoloiden työhyvinvoinnin tilasta. Kyselyn otsakkeina ovat seuraavat aiheet: työyhteisö, esimiestyö ja johtaminen, työ ja osaaminen sekä työhyvinvointi ja työkyky. Kyselylomakkeen laitoin eteenpäin 4.10.2019 ja vastausaikaa oli 18.10.2019 saakka. Tarkasteltuani kyselyn vastauksia totesin, ettei vastauksia ole riittävästi ja laitoin muistutuksen 29.10–8.11.2019.

Kysymyksiä kyselylomakkeessa oli yhteensä 25. Kyselyn kysymystyyppit olivat avoimet kysymykset ja strukturoidut kysymykset. Strukturoitujen kysymysten vastausvaihtoehtoina olivat valmiit vastausvaihtoehdot, jotka koostuivat mielipide ja asenneasteikoista. Monivalintakysymyksiä käytin siksi, koska vastaajan on helppo ja nopea vastata. Likertin- ja osgoodin asteikot olivat 5-portaisia mielipideväittämiä. Kyselyssä oli neljä avointa kysymystä ja näihin kysymyksiin vastaaja pystyi itse kirjoittamaan vastauksen vapaasti. (Heikkilä 2010, 50-54.) (Vilpas s.a.)

Tutkimusprosessi ja aineisto

Opinnäytetyön aiheeseen olen perehtynyt erilaisten julkaisujen kautta sekä toisiin opinnäytetöihin tutustuen. Perehdyttyäni teoriaan ymmärsin työntekijän sekä työnantajan yhteistyön vaikutuksen työhyvinvoinnin toteutumiseen. Työntekijällä on suuri merkitys työhyvinvoinnin toteutumisessa, kuinka hän itse ajattelee ja käyttäytyy työssään. Mikäli omat ajatukset ovat negatiivisia, kuinka se vaikuttaa työkavereihin ja työyhteisösi. Toisena oli esimiesten merkittävyys työhyvinvoinnin onnistumiseen työyhteisössä. Esimiehen tulee olla alaisiaan kohtaan kannustava ja valmentava sekä rohkaista heitä. Yrityksen tasolla työhyvinvointi toteutuu yrityksen toimintatavoissa. Selvää on tämän opinnäytetyön tuloksesta, että työhyvinvointi kuuluu meille kaikille.

Aineiston käsittely

Määrällisessä tutkimuksessa materiaali jäljitetään, aineisto syötetään ja dokumentoidaan sellaiseen tallennusmuotoon, jotta sitä voi tarkastella lukumäärin hyödyntäen tilasto-ohjelmia. (Vilka 2007, 149–153.) Opinnäytetyön kyselyn laadin Webropolia apuna käyttäen. Kyselyn valmistuttua tallensin sen taulukkolaskentaohjelma Microsoft Exceliin ja näin sain kyselyn numeeriseksi ja pystyin analysoimaan kyselyn. Kyselyn vastaukset ovat tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivisen tutkimuksen uskottavuutta tarkastellaan validiteetin sekä reliabiliteetin avulla. Reliabiliteetti on keskeinen tutkimuksen arvon mittari, kun käytetään määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimuksessa käytetty reliabiliteetti tarkoittaa menetelmän luotettavuutta. Reliabiliteetti tutkimuksessa on korkeampi, jos mahdollisesti samalla tavalla kerätty sekä analysoitu tietosisältö antaisi saman tuloksen. Myös otoskoko ja otosmenetelmä liittyvät aineiston totuudenmukaisuuteen. Otannan ollessa kovin pieni tai kato on turhan runsas, tulee tuloksista täysin epäluotettavia. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tulosten pätevyyttä eli onko onnistuttu määrittämään juuri se, mikä oli tarkoituksena määrittää? Ovatko kysymykset luotu oikein, antavatko kysymykset tosiasioita tutkimusongelman päätökseen? Validiteettia kyetään analysoimaan sisäisenä sekä ulkoisen validiteettina. Tutkimusprosessin tulos on sisäisesti pätevä, kun tutkimuksen lopputulos pystytään vahvistamaan tiettyyn tutkimukseen. Ulkoinen validiteetti puolestaan mittaa saatujen tulosten yleistettävyyttä. (Vilpas s.a.) Opinnäytetyöni luotettavuutta onkin hankalaa todeta, koska, onko siinä ollut systemaattisia virheitä eli onko työhyvinvoinnin merkitystä kaunisteltu tai vähätelty.

Tutkimusprosessin aikana kokonaisluotettavuutta voidaan kuitenkin parantaa niin, että valitaan tutkimuksen perusjoukko huolellisesti, mitattavat asiat on määritelty yksiselitteisesti ja täsmällisesti sekä kysymykset ovat ymmärrettäviä ja lomaketta on testattu. Kokonaisluotettavuuteen vaikuttaa myös tutkimuksen vaatimustaso. Mikä vastaa kysymykseen, miten tutkimus tehdään. Tutkijan tulee itse arvioida tutkimuksen suunnittelu ja sen toteutus sekä tutkimuksesta saatujen tuloksien pätevyys. Määrällisessä tutkimuksessa ei voida välttyä käsittely-, mittaus-, kato- tai otantavirheiltä. Tutkijan tulee olla myös rehellinen. Hänen on paljastettava tutkimuksen virheet sekä arvioitava virheiden vaikutusta tuloksiin. (Vilka 2007, 149–152.)

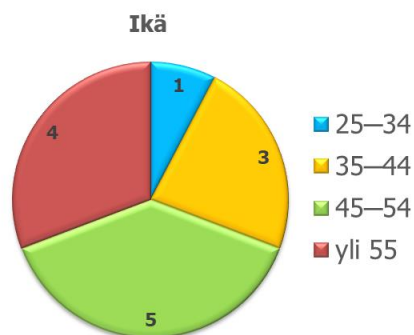
Opinnäytetyön kyselylomaketta testasin ohjaajani Anne-Mari Heikkisen kanssa. Kyselylomakkeen lähetin ohjaajalleni neljä kertaa näin saatiin lomake toimivaksi ja pystyin lähettämään lomakkeen asiointiposteihin. Kyselylomakkeen laatiminen ja sen lähettäminen toteutui omasta mielestäni todella helposti. Lomakkeen seuraaminen oli vaivatonta sekä myös mittauksen tuloksista sain vastaukset tutkimusongelmaan.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimus tehtiin syksyllä 2019 Webropol-kyselysovelluksella ja siihen sai vastata vakituinen henkilökunta (18) ravintolan yhteisen asiointisähköpostin kautta. Kyselylomakkeita palautui yhteensä 14, josta yksi hylättiin vastausten puuttuessa, joten vastauksia on 13, vastausprosentti on 72. Kysymykset analysoin tilastolliseen muotoon Microsoft Officen Excel-ohjelman avulla. Kysymyksistä saadut tulokset esitetään sekä kirjallisesti että taulukoiden ja kuvioiden kautta. Tulokset ovat henkilömäärinä, koska vastaajia on pieni otos ja tähän määrään prosentteina esittäminen ei ole järkevää. Kyselylomake (liite 2) löytyy opinnäytetyön liitteenä.

6.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn taustatietoina ovat ikä (kuva 6) sekä työsuhteen pituus (kuva 7). Vastaajista viisi on iältään 45–54-vuotiaita, neljä vastaaja on yli 55 vuoden, kolme vastaaja on 35–44-vuotiaita ja yksi vastaajista on 25–34-vuotias. Huomattavaa on, että ikäjakauma henkilöstöravintoloissa on ”keski-ikäisiä”.



Kuva 6. Ikäjakauma (n=13)

Työsuhteen keston pituutta kysyttäessä yli 10 vuotta sekä alle viisi vuotta talossa olleita oli yhtä paljon eli heitä oli molempia kuusi ja yli viisi vuotta talossa olleita yksi. Tässä huomasin jälkikäteen virheen, yli 5 vuotta ja alle 10 vuotta käsittää samaa asiaa. Joten alle 10 vuotta talossa olleita ei ollut lainkaan vastaajissa.

Työsuhteen kesto



Kuva 7. Työsuhteen kesto (n=13)

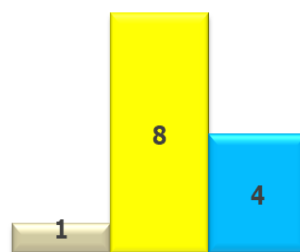
6.2 Työyhteisö

Työyhteisö osion kysymykset käsittelevät me-henkeä, vuorovaikutusta, motivaatiota, avun antoa, käyttäytymistä sekä työyhteisön vointia.

Työyhteisön me-henki

Me-henki (kuva 8) koetaan kahdeksan vastaajan osalta hyvänä, neljän vastaajan osalta erittäin hyvänä ja yksi vastaaja koki me-hengen kohtalaisena. Erittäin huonoa ja huonoa vastausta ei ollut ollenkaan.

Millaisena koet me-hengen työyhteisössä?



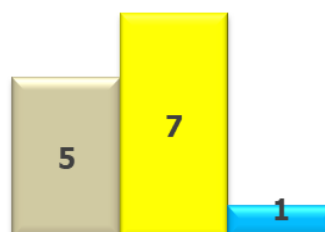
■ erittäin huono ■ huono ■ kohtalainen ■ hyvä ■ erittäin hyvä

Kuva 8. Työyhteisön me-henki (n=13)

Tiedonvälitys

Viestintä (kuva 9) puolestaan nähdään seitsemän vastaajan osalta hyvänä, viisi vastaajaa koki viestinnän kohtalaisena ja yksi vastaaja koki viestinnän erittäin huonona. Vastauksissa ei ollut lainkaan erittäin huono tai huonoa vastausvaihtoehtoa.

Työpaikallani viestitään avoimesti



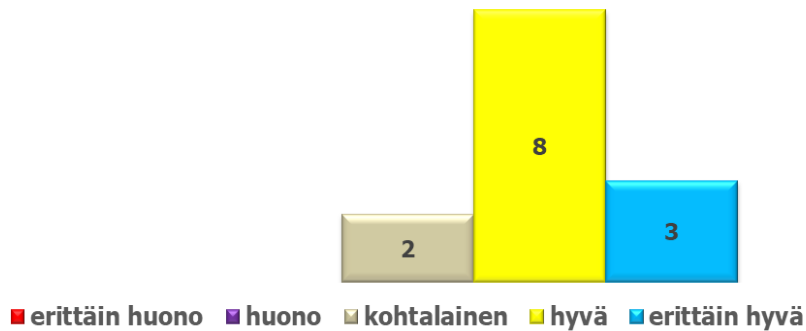
■ 1 erittäin huonosti ■ 2 huonosti ■ 3 kohtalaisesti ■ 4 hyvin ■ 5 erittäin hyvin

Kuva 9. Onko työpaikan tiedonvälitys avointa (n=13)

Motivaatio

Motivaatio työn tekemiseen (kuva 10) koetaan kahdeksalla vastaajalla hyvänä, kolmella vastaajalla erittäin hyvänä ja kaksi vastaajaa kokee motivaation kohtalaisena. Vastauksissa ei ollut yhtään huonoa tai erittäin huonoa vastausvaihtoehtoa.

Millainen motivaatio sinulla on työn tekemiseen

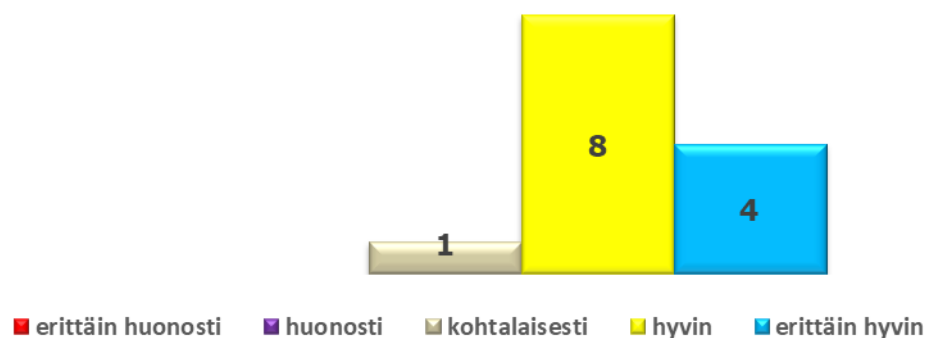


Kuva 10. Oma motivaatio työhön (n=13)

Työpaikalla toisen huomioiminen

Vastaajista neljä koki työpaikalla avun annon sekä sen saamisen (kuva 11) erittäin hyvänä, kahdeksan koki tämän hyvänä ja yksi vastaajista koki tämän kohtalaisena. Vastauksissa ei ollut lainkaan erittäin huonoa ja huonoa vastausvaihtoehtoja.

Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua

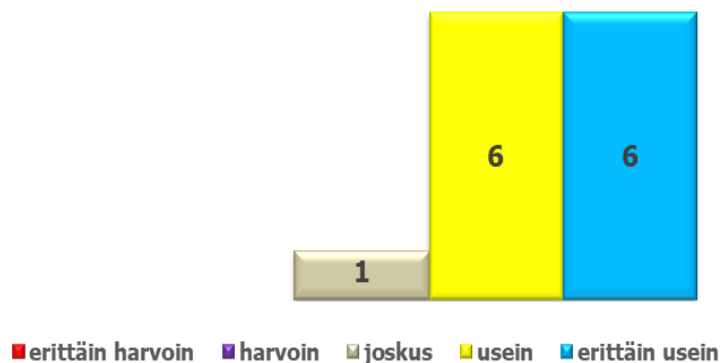


Kuva 11. Kokemus työkaverin auttamisesta (n=13)

Työpaikalla käyttäytyminen

Käyttäytyäänkö työpaikalla asiallisesti (kuva 12), kuusi vastaajaa oli sitä mieltä, että käyttäytyminen oli asiallista erittäin usein sekä kuusi vastaajaa oli sitä mieltä, että käyttäytyminen oli asiallista usein. Vastaajista yksi koki, että käyttäytyminen työpaikalla oli asiallista joskus. Erittäin harvoin ja harvoin vastauksia työpaikalla asiallisesti käyttäytyään ei ollut lainkaan.

Työpaikallani käyttäytyään asiallisesti

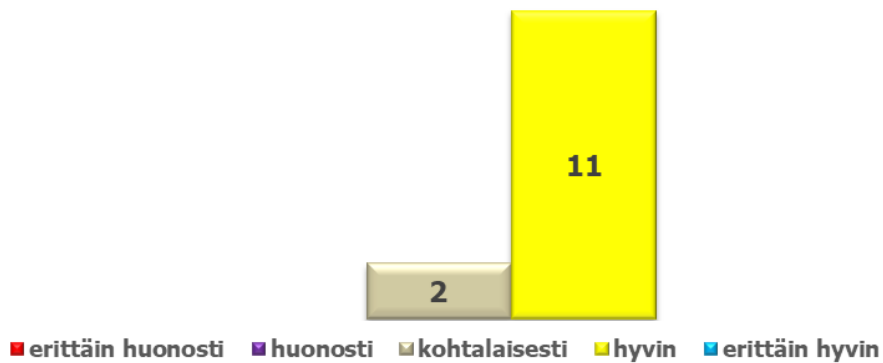


Kuva 12. Työpaikallani käyttäytyään asiallisesti (n=13)

Työyhteisön tila

Työyhteisön vointi (kuva 13) nähdään oman näkemyksen mukaan, 11 vastaajaa koki sen hyvänä ja kaksi vastaajaa kohtalaisena. Erittäin huonona ja huonona vastausta ei ollut vastattu lainkaan.

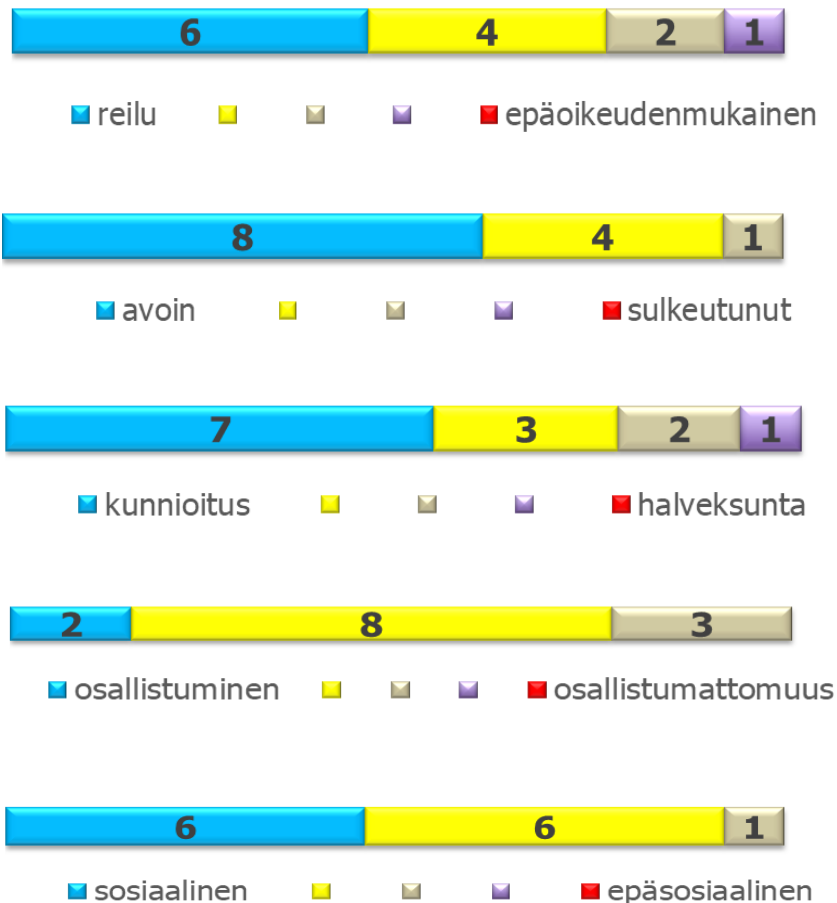
Työyhteisön vointi



Kuva 13. Työyhteisön vointi (n=13)

Itse työyhteisön jäsenenä

Työntekijöiden arvioidessa itseään työyhteisön jäsenenä (kuva 14) tulokset osoittavat, että kukaan vastaajista ei koe itseään työyhteisön huonoimpana jäsenenä. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että he ovat ainakin jokseenkin sosiaalisia, osallistuvia, kunnioittavia, avoimia sekä reiluja työkavereita. Yksi vastaajista koki olevansa epäoikeudenmukainen, halveksiva eikä myöskään kunnioittanut työkavereitaan. Kolme vastaajaa kokee itsensä hyvin neutraaleina työkavereina.



Kuva 14. Kuinka koen itseni työyhteisön jäsenenä (n=13)

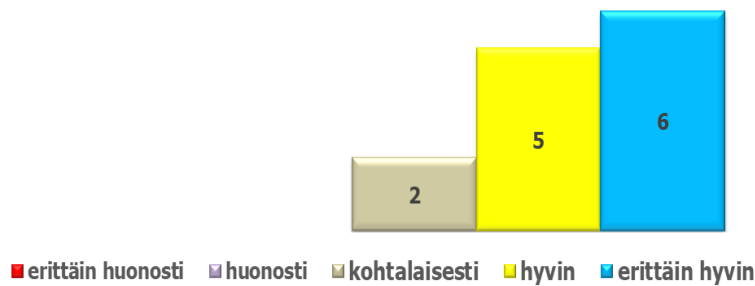
6.3 Työ ja osaaminen

Työ ja osaamisen osion aihepiirit ovat; osaaminen vastaa työn vaatimuksia sekä onko riittävästi koulutusta.

Osaaminen

Oma osaaminen vastaa työn vaatimuksia (kuva 15) nähdään kuuden vastaajan osalta erittäin hyvänä, viisi vastaajaa koki oman osaamisensa hyvänä ja kaksi vastaajaa koki oman osaamisensa kohdallaisena. Erittäin huonona ja huonona ei kukaan vastaajista kokenut omaa osaamistaan.

Osaamisen vastaa työn vaatimuksia

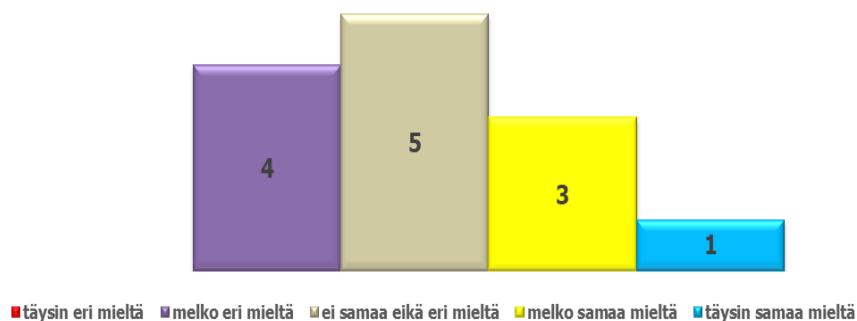


Kuva 15. Osaaminen vastaa työn vaatimuksia (n=13)

Ammattitaidon koulutus

Yksi vastaajista oli täysin samaa mieltä, siitä että saa riittävästi ammattitaitoaan kohentavaa sekä kehittävää koulutusta (kuva 16). Kolme vastaajaa vastasi olevansa koulutuksen suhteen melko samaa mieltä. Viisi vastaajaa koki koulutuksen saamisen hyvin neutraalina eli he eivät olleet samaa eikä eri mieltä.

Ammattitaidon ylläpitäminen

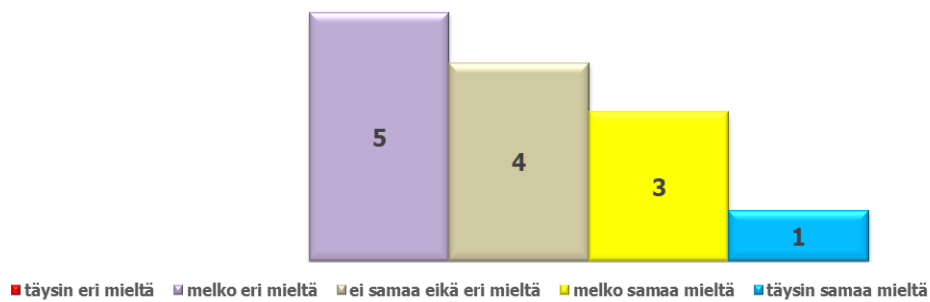


Kuva 16. Saan riittävästi ammattitaitoani kohentavaa/kehittävää koulutusta (n=13)

Vuorovaikutustaitojen koulutus

Yksi vastaajista oli samaa mieltä siitä, että saa riittävästi vuorovaikutustaitoja kohentavaa/kehittävää koulutusta (kuva 17). Kolme vastaajaa oli melko samaa mieltä vuorovaikutustaitojen koulutuksen suhteen. Neljä vastaajaa koki vuorovaikutustaitojen koulutuksen neutraalina eli he eivät olleet samaa eikä eri mieltä. Melko eri mieltä koulutuksen suhteen oli viisi vastaajaa. Täysin eri mieltä ei ollut yksikään vastaajista.

Vuorovaikutustaitojen koulutus



Kuva 17. Saan riittävästi vuorovaikutustaitojani kohentavaa/kehittävää koulutusta (n=13)

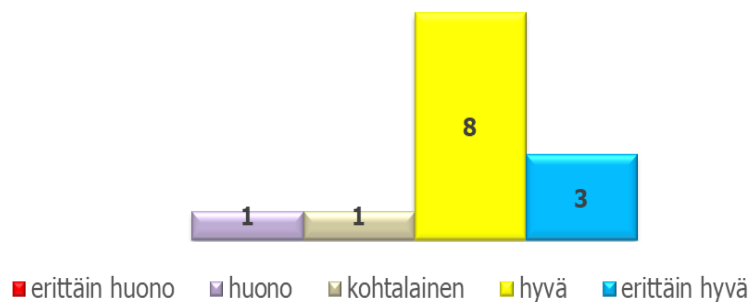
6.4 Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointi ja työkyky osion aihepiirit ovat: miten terveydentila koetaan työn kannalta, työtyytyväisyys, tukeeko työ omaa jaksamista sekä onko työ ja vapaa-aika tasapainossa.

Terveydentila

Oma terveydentila työnsä kannalta (kuva 18) nähdään kolmen vastaajan osalta erittäin hyvänä. Kahdeksan vastaajaa vastasi terveydentilansa olevan hyvä. Vastaajista yksi koki terveydentilansa olevan kohtalainen ja yksi vastaaja koki sen huonona. Erittäin huono terveyden tila työnsä kannalta ei ollut kenelläkään vastaajista.

Terveydentila



Kuva 18. Millaisena koet oman terveydentilasi työsi kannalta (n=13)

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys työssä (kuva 19) nähdään yhden vastaajan osalta erittäin hyvänä. Kuusi vastaajaa koki työtyytyväisyyden työssään hyvänä sekä myös kuusi vastaajaa koki tämän kohtalaisena. Erittäin huonosti ja huonosti ei vastannut kukaan vastaajista.

Työtyytyväisyys työssä



Kuva 19. Työtyytyväisyys työssä (n=13)

Työ tukee jaksamista

Työni tukee jaksamistani (kuva 20), nähdään yhden vastaajan osalta erittäin hyvänä, kuusi vastaajaa näki työnsä tukevan omaa jaksamistaan hyvänä. Kolme vastaajaa koki työnsä tukevan omaa jaksamistaan kohtalaisesti sekä kolme vastaajaa koki työnsä tukevan omaa jaksamistaan huonosti. Vastauksissa ei ollut yhtään erittäin huonosti vastausta.

Työ tukee jaksamista

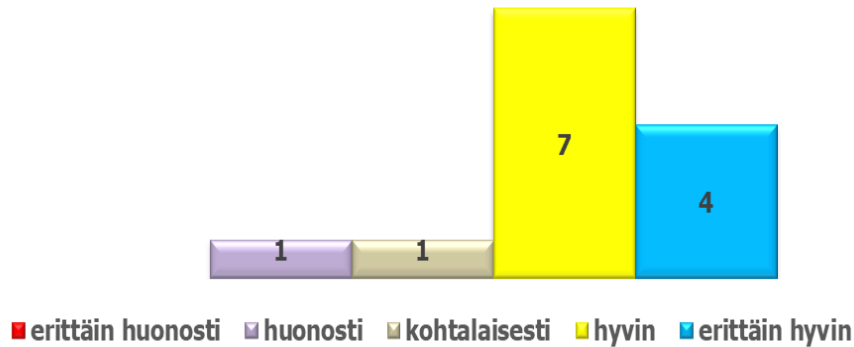


Kuva 20. Työni tukee jaksamistani (n=13)

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Työn ja vapaa-ajan tasapaino (kuva 21) nähdään neljän vastaajan osalta erittäin hyvänä. Seitsemän vastaajaa kokee tasapainon työnsä ja vapaa-ajan välillä hyvänä. Yksi vastaaja näkee tasapainon kohtalaisena sekä yksi vastaaja huonona. Erittäin huonosti ei vastattu lainkaan.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino



Kuva 21. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään (n=13)

6.5 Esimiestyö ja johtaminen

Esimiestyön ja johtamisen osion aihepiirit ovat: esimiehen tuki, palautteen saaminen, kehityskeskustelut, esimiehen arviointi sekä organisaatio muutokset.

Esimiehen tuki

Saanko riittävästi tukea esimieheltä (kuva 22), nähdään kolmen vastaajan osalta erittäin hyvänä. Yhdeksän vastaajaa kokee tuen saamisen esimieheltään hyvänä ja yksi vastaaja kohtalaisena. Erittäin huonosti ja huonosti ei vastattu lainkaan.

Esimiehen tuki

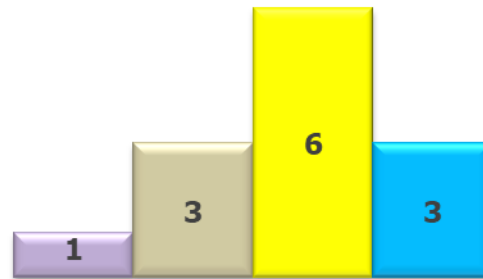


Kuva 22. Saan riittävästi tukea esimieheltäni (n=13)

Palautteen saaminen

Palautteen saaminen (kuva 23) nähdään kolmen vastaajan osalta erittäin hyvänä, kuusi vastaajaa kokee palautteen saamisen hyvänä. Kohtalaisesti palautetta kokee saavansa kolme vastaajaa ja yksi vastaaja kokee saavansa palautetta työstään huonosti. Erittäin huonosti vastausta ei ollut lainkaan.

Palutteen saaminen



■ erittäin huonosti ■ huonosti ■ kohtalaisesti ■ hyvin ■ erittäin hyvin

Kuva 23. Saan työstäni riittävästi palautetta (n=13)

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa (kuva 24) 11 vastaajan osalta erittäin hyvin, yksi vastaaja kokee hänen kehityskeskustelunsa hyvänä ja yksi vastaaja kokee kehityskeskustelujen pidon erittäin huonona.

Kehityskeskustelut

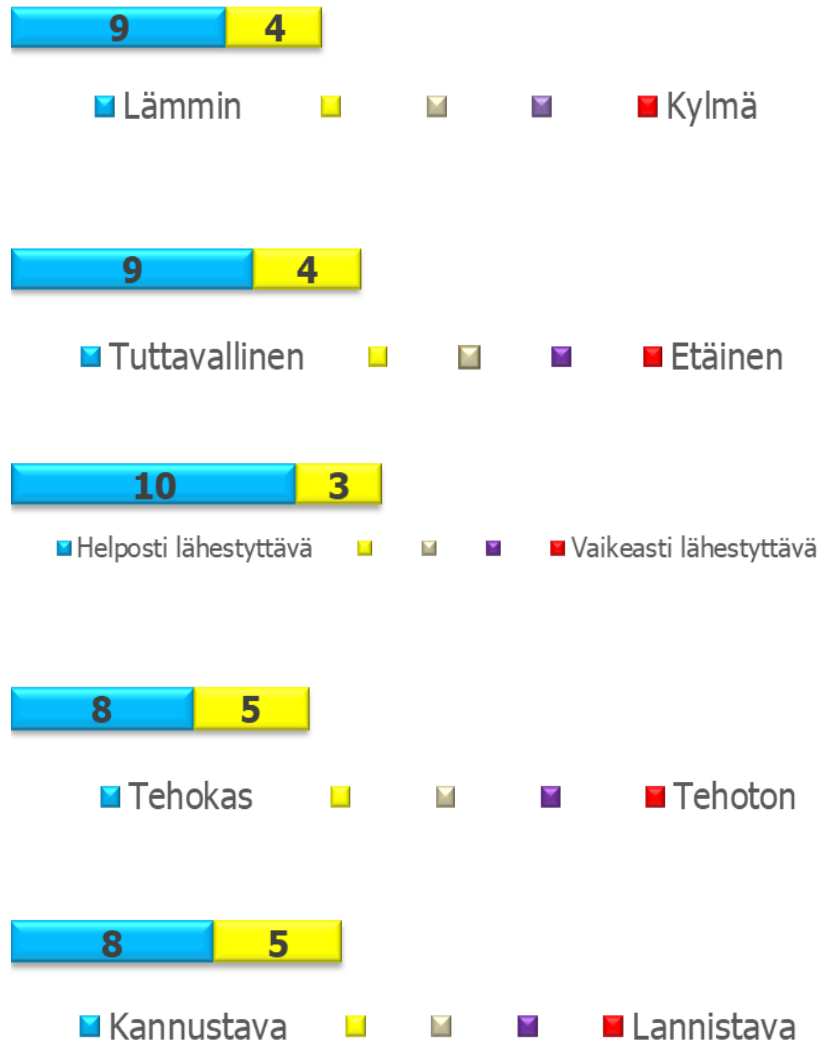


■ erittäin huonosti ■ huonosti ■ kohtalaisesti ■ hyvin ■ erittäin hyvin

Kuva 24. Esimieheni käy vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssani (n=13)

Esimiehen arviointi

Esimiehen arvioinnissa (kuva 25) yli puolet vastaajista (keskimäärin yhdeksän) ovat esimieheen tyytyväisiä ja he kokevat esimiehen tuttavallisena, lämpimänä, helposti lähestyttävänä sekä tehokkaana. Loput vastaajista (keskimäärin neljä) ovat myös ihan tyytyväisiä esimieheensä.

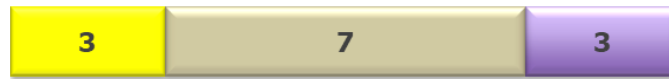


Kuva 25. Arvioi esimiestäsi valitsemalla sopiva vaihtoehto vastakohtaparien väliltä (n=13)

Organisaation muutokset

Yli puolet vastaajista (seitsemän) kokevat, että muutoksilla ei ole ollut vaikutusta työssä viihtyvyyteen. Kolme vastaajaa kokee muutoksella olevan hyvä vaikutus ja kolme vastaajaa taas kokee muutoksen olevan huono asia (kuva 26).

Organisaation muutokset



■ erittäin hyvin ■ hyvin ■ ei hyvin eikä huonosti ■ huonosti ■ erittäin huonosti

Kuva 26. Kuinka organisaation muutokset ovat vaikuttaneet työssä viihtymiseen.

6.6 Avoimet kysymykset

Avoimet kysymykset kartoittivat, kuinka itse voi parantaa työilmapiiriä ja työhyvinvointia, kuinka työhyvinvointia voisi kehittää työpaikalla sekä työssä viihtyminen ja työpaikan suurin vahvuus.

Ensimmäinen kysymys: mitä sinä itse voisit tehdä parantaaksesi työilmapiiriä ja työhyvinvointia.

Ilmaisuista nousi suurimmaksi auttaminen. Samoin olemalla itse pirteämpi ja iloinen, työkaverin huomioiminen ja hänen kuuntelemisensa tulivat myös esille sekä olemalla kannustavampi työkavereita kohtaan.

"Oma iloinen ja avoin asenne joka päivä!"
"puuttua aktiivisesti epäkohtiin, vaikka ne joskus toisivatkin konflikteja"
"olemalla positiivinen"
"Stressata vähemmän"
"Kuuntelemalla kaveria, auttamalla, huomioimalla kaikki tasapuolisesti"
"Olemalla ystävällinen ja reilu."
"Omalla positiivisella asenteella ja avoimuudella luoda hyvää fiilistä ympärille."
"Hyvällä mielellä töihin!!! Auttamalla sopivasti."
"Kannustaa muita ihmisiä enemmän."
"Olemalla "pirteämpi", vaikkei oma olotila sitä olisikaan"
"olla avoin"
"auttaa toisia"
"keskustelu työkaverien kanssa olemalla kaikille tasapuolinen"

Toinen kysymys: miten mielestäsi voisi työhyvinvointia kehittää.

Puhutaan asioista avoimesti, paneudutaan epäkohtiin sekä ongelmiin oli mainittu useissa ilmaisuissa. Manintaa sai myös työtilat ja -laitteet sekä yhteinen aika työkavereiden kanssa.

"kaikilla pitäisi olla sama tahtotila, avoimuus ja rehellisyys, työasiat on työasioita, palaute voidaan antaa monella tavalla, ei mennä henkilökohtaisuuksiin vaan kehitetään työtä ja sitä kautta työhyvinvointia, pitäisi saada kaikki mukaan ja ymmärtämään se"
"Nostamalla esille paremmin epäkohdat, työstää niitä sekä osaamalla asettua toisen asemaan sekä nähdä myös toisen työntekijän näkökanta."
"Isommat tilat"
"puhumalla asioista"

"Jokainen hoitaisi omat hommat ja auttaisi pyydettyäessä. Turha hössäily pois"
"Samaan malliin"
"Keskustellaan avoimesti ongelmista joita tulee."
"Tiedottaa enemmän."
"Kerraan viikkoon "suut puhtaaksi" vaikka aamupalan yhteydessä."
"Yhteinen illan/iltapäivän vietto, johon ihan kaikki pääsisivät osallistumaan"
"kaikille samat edut"
"huumori kunniaan"
"laitteet kunnossa iloinen ilmapiiri puhumalla asiat"

Kolmas kysymys: Mitkä ovat tärkeimpiä asioita sinulle työssä viihtymisessä?

Jotta työssä viihdytään ovat työkaverit ensimmäisellä sijalla vastauksissa. Samoin myös yhteisöllisyys, tasa-arvo, ammattitaito sekä työpaikan ilmapiiri saivat maininnan. Kaikki kommentit olivat hyvin positiivisia.

"Työkaverit, turvallisuus, palaute työstä,"
"hyvä porukka, joka puhalttaa yhteen hiileen, realistiset tavoitteet, oikeudenmukaisuus, työskentelytapojen kehittäminen ja uudistuminen, työnantajan arvostus työntekijöitään kohtaan"
"työ on mielekästä ja vaihtelevaa"
"Asiakaspalvelu ja työajat"
"Avoin ja toiset huomioon ottavaimpiiri"
"Mukavat työkaverit ja oma osaaminen."
"Yhteisöllisyys, toisen huomioon ottaminen, yhteen hiileen puhaltaminen, riittävästi osaavaa henkilökuntaa."
"Työilmapiiri ja työnkierto, tasa-arvo."
"mukavat työkaverit, homma toimii, ammattitaito työpaikalla."
"hyvät lähityökaverit ja lupsakka ilmapiiri"
"ei liian kiire hyvät työkaverit"
"työn joustavuus"
"työn onnistuminen työkaverit"

Neljäs kysymys: mikä on työpaikkasi suurin vahvuus tai asia, jonka haluat ehdottomasti säilyvän?

Työpaikan vahvuuksia selvitettyä havaittiin, että Hyvä porukka, me-henki, rento ilmapiiri sekä huumori ovat niitä asioita, jotka työntekijät haluaisivat työpaikallaan säilyvän. Täälläkin näkyy positiivinen ajattelu työhön.

"Hyvä me henki! Asioihin puuttuminen reippaasti."
"hyvä henki"
"huumori"
"työt"
"Sama kuin edellä."
"Päivätyö"
"Joustavuus"
"Me henki."
"iloinen työporukka, rento ilmapiiri."
"Huumori"
"yhteinen suunnittelu"
"tehokas porukka ei liian suuri"
"ammattitaito hyvät ihmissuhteet"

7 YHTEENVETO TUTKIMUKSEN TULOKSISTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää yleisesti Servica Oy:n ja Kuopion yliopistollisessa sairaalassa sijaitsevien henkilöstön lounasravintoloiden työhyvinvointi, kuinka se koetaan ja miten siihen voi vaikuttaa. Opinnäytetyön suunnitelman laadin syksyllä 2019 ja tarkoitus oli valmistua vuoden lopulla. Kaikki ei kuitenkaan mennyt niin kuin olin ajatellut. Opinnäytetyön aiheen saatuaani, minulla oli alkuun tarkoitus selvittää lounasravintoloiden eroavaisuudet työhyvinvointiin vaikuttavissa asioissa. Tutkimusprosessia aloittaessani kävikin selville, ettei niitä voinut vertailla keskenään, koska kyselyt oli lähetetty ravintoloiden asiointiposteihin. Tämän takia teen yleisen näkemyksen työhyvinvoinnin tilasta lounasravintoloissamme. Haasteensa tähän on tuonut tämä aika, koska en ole saanut kirjallisuutta lainattua kirjastoista ja siksi olen joutunut turvautumaan ainoastaan erilaisiin sivustoihin sekä e-kirjoihin. Mikä vaikuttaakin suuresti myös luotattavuuteen, jotta löydän ja osaan etsiä luotettavat sivustot.

Kyselylomakkeen taustatietoina olivat ikäjakauma ja työsuhteen pituus. Ikäjakauma on hyvin keski-ikäistä ja tämän takia ei tule unohtaa ikäjohtamista. Ikäjohtaminen on työnantajan, että työntekijän etu. Työsuhteen kestoa kysyttäessä yli 10 vuotta sekä alle viisi vuotta talossa olleita oli saman verran eli tulkitseen, että työssä viihdytään.

Työyhteisö

Työyhteisön me-henkeä kysyttäessä, valtaosa vastaajista (8) koki sen hyvänä ja neljä vastaajaa erittäin hyvänä, yksi vastaaja koki me-hengen työyhteisössä kohtalaisena. Tuloksesta voidaan tulkita, että me-henki työyhteisössä on hyvällä tasolla. On kuitenkin hyvä muistaa, että työyhteisön me-henki on jokaisen työntekijän omalla vastuulla. Tärkeää on myös se, että jokainen työntekijä tietää omat tehtävänsä ja vastualueensa. Yksikin henkilö työyhteisössä voi pilata koko työyhteisön ilmapiihin. Kysyttäessä, viestitäänkö työpaikalla avoimesti ja rehellisesti. Valtaosa vastaajista koki viestinnän hyvänä (7) sekä erittäin hyvänä (1). Vastaajista viisi koki viestinnän avoimuuden ja rehellisyyden kohtalaisena. Jotta työyhteisössä on viestintä avointa ja rehellistä tulisi siihen löytää parannusta. Onko mahdollista, että tiedottaminen on koettu sellaisena, ettei se ole tavoittanut koko henkilökuntaa vai onko sitä ollut liikaa. Kysyttäessä, millainen motivaatio on sinulla työn tekemiseen. Valtaosa vastaajista (8) koki oman motivaationsa työhönsä hyvänä, kolme vastaajaa koki motivaation erittäin hyvänä ja kaksi vastaajista koki sen kohtalaisena. Tämän takia on hyvä, että keskitytään kehittämään niin vuorovaikutustaitoja sekä myös jokaisen tulisi itse pohtia miten oman motivaation työhönsä saisi lisääntymään. Motivaation puute vaikuttaa koko työyhteisön päivittäiseen toimintaan. Tämän takia työyhteisön on mahdotonta pyrkiä yhteisiin tavoitteisiin. Motivoitunut työntekijä on tuottelias sekä samalla hän itse kokee olevansa hyvinvoiva. Seuraava kysymys käsitti työpaikan avun antoa ja annetaanko apua toisille. Tähänkin valtaosa vastasi (8), että apua annetaan ja sitä pyydetään hyvin. Avun annon ja sen antamisen koki neljä vastaajaa erittäin hyvänä ja yksi vastaaja koki tämän kohtalaisena. Työympäristöön olisi hyvä tuoda esille, että avun pyytämistä pidetään hyvänä sekä apua tarvitsemme jokainen.

Työyhteisön yhteishenkeä ja vuorovaikutusta kehitettäessä, sen ei tarvitse olla suurta, vaan kyse on aivan normaalista kanssakäymisestä, joka muun muassa koostuu auttamisesta, tukemisesta sekä rohkaisevista eleistä ja ilmaisuista. Olisi hyvä myös pohtia työyhteisössä yhdessä ja erikseen, kuinka itse käyttäytyy työyhteisössä, osaanko olla itse kuunteleva ja toiset huomioon ottava. Toisen huomiointi työpäivän aikana on meille jokaiselle tärkeää. Siitä tulee tunne, että olen arvokas työyhteisön jäsen sekä työtäni arvostetaan. Hyvään työkäyttäytymiseen kuuluu reiluus, huomaavaisuus, erilaisuuden hyväksyminen ja sen ymmärtäminen sekä olemalla luottamuksen arvoinen. Täytyy myös uskaltaa ottaa hankalatkin asiat esille.

Seuraava kysymys oli, käyttäydytäänkö työpaikalla asiallisesti. Vastaukset menivät tasan yhtä lukuun ottamatta, joka koki, että työpaikalla käyttäydytään asiallisesti joskus. Kun taas kuusi vastaaja koki, että työpaikalla käyttäydytään asiallisesti erittäin usein sekä myös kuusi vastaajaa koki, että työpaikalla käyttäydytään asiallisesti usein.

Oman työyhteisön hyvinvointi on kaikkien etu ja se vaikuttaa työntekijöiden tyytyväisyyteen sekä viihtyvyyteen työssä, joka heijastuu muun muassa yrityksen tuottavuuteen ja sairauspoissaoloihin. Vastakohtaparien avulla selvitin, miten kukin kokee itsensä työyhteisön jäsenenä. Reilu puolet vastaajista koki itsensä reiluna, avoimena, kunnioittavana, osallistuvana sekä sosiaalisena työyhteisön jäsenenä. Neutraalina työyhteisön jäsenenä koki kaksi (keskiarvo) vastaajaa. Yksi vastaaja koki olevansa halveksiva ja epäoikeudenmukainen työyhteisön jäsen.

Työ ja osaaminen

Jotta työntekijä tuntee itsensä arvokkaaksi ja hänen työtään arvostetaan, tulee hänen toki myös itsensä tuntee, että osaa työnsä. Kysyttäessä omaa osaamistaan niin se koettiin hyvänä jopa erinomaisena. Koulutuksen saantia kysyttäessä niin ammattitaidon ylläpitämisessä kuin vuorovaikutustaitojen kehittämisessä vastaukset olivat molemmissa aika lailla samanlaiset. Yli puolet vastauksista olivat melko eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä. Kolme vastaajaa koki saavansa melko riittävästi ammattitaitoaan kohentavaa koulutusta. Yksi vastaajista oli täysin samaa mieltä. Tuloksesta voi tulkita, että koulutusta ei ole juuri lainkaan. Kuitenkin tulee muistaa, että työntekijän itsensä vastuulla on oman ammattitaitonsa kehittäminen. Kuten jo aiemmin totesin vuorovaikutustaitojen ylläpitämiseen, tulee panostaa.

Työhyvinvointi ja työkyky

Jotta työntekijä kokee työhyvinvointia, hänen tulee tuntee työssään muun muassa turvallisuutta ja, että se tukee myös hänen omaa elämäänsä. Työn ja vapaa-ajan tasapainoa kysyttäessä yli puolet koki sen olevan hyvä, jopa erinomainen. Jotta työstä selviytyy, tulee itse huolehtia omasta kunnostaan, riittävästä unesta ja terveellisistä elämän tavoistaan. Näihin työnantaja voi toki vaikuttaa esimerkiksi tyky-päivien yhteydessä.

Esimiestyö ja johtaminen

Työhyvinvoinnin kannalta esimieheltä saatu tuki on huomattavaa päivittäisessä työssä. Kysyttäessä tuen saamista esimieheltä niin vastauksissa valtaosa vastaajista (9) koki sen hyvänä ja kolme erittäin hyvänä ja yksi koki tuen saamisen kohtalaisena. Esimieheltä saatu tuki vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin sekä työniloon. Esimiehen tulee antaa palautetta tasavertaisesti kaikille alaisilleen, näin jokainen tuntee olevansa arvostettu työssään. Samoin myös palautteen saaminen auttaa työyhteisöä sekä työntekijää itseään. Palautetta ei tule antaa henkilökohtaisella tasolla, vaan niin, että palaute olisi rakentavaa, koska silloin se olisi kaikkien etu. Työntekijät pystyvät parantamaan ja kehittämään omaa työtään. Kysyttäessäni palautteen saamisesta koskien työtä, kuusi vastaajaa koki saavansa palautetta työstään hyvin, kolme vastaajaa koki sen erittäin hyvänä eli valtaosa vastaajista kokivat saavansa palautetta työstänsä riittävästi. Kolme vastaajaa koki palautteen saamisen kohtalaisena ja yksi vastaajaa koki sen huonona eli palautteen antamiseen täytyy kiinnittää huomiota. Työhyvinvoinnin mittareita on monenlaisia ja yksi yleisin kunta-alalla on kehityskeskustelut. Kehityskeskustelujen tulee olla luottamuksellisia, jotta niistä olisi hyötyä työntekijälle ja esimiehelle. Hyvä kehityskeskustelu innostaa työntekijää työhönsä. Kysyttäessä, esimies käy vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssani, valtaosa vastaajista (11) vastasi erittäin hyvin ja yksi vastaajaa koki sen olevan hyvä ja yksi vastaajaa koki sen erittäin huonona. Näistä vastauksista voin tulkita, että esimiehet osaa- vat tarjota riittävästi tukeaan alaisilleen. Palautteen antamisessa on hieman parannettavaa vaikkakin valtaosa vastaajista koki sen hyvänä. Kehityskeskustelujen suhteen tulee esimiesten olla hieman tarkempia, että se tavoittaa jokaisen työntekijän.

Vastakohtaparien avulla halusin selvittää millaisena he kokevat esimiehensä. Ensimmäinen vastakohtapari oli lämmin – kylmä, valtaosa vastaajista (9) koki esimiehen lämpimäksi ja loput vastaajat (4) melko lämpimäksi. Toinen vastakohtapari oli tuttavallinen – etäinen, vastaukset olivat samanlaiset kuin ensimmäisessä vastakohtaparissa eli valtaosa vastaajista (9) koki esimiehen tuttavallisena ja neljä vastaajaa melko tuttavallisena. Kolmas vastakohtapari käsitti helposti lähestyttävä – vaikeasti lähestyttävä, lähes kaikki vastaajat (10) vastasivat helposti lähestyttävä, ja loput kolme vastaajaa kokivat melko helposti lähestyttävänä. Kaksi viimeistä vastakohtaparia olivat tehokas – tehoton ja kannustava – lannistava. Molemmat vastakohtaparit saivat samanlaiset vastaukset eli valtaosa vastasi (8) esimiehen olevan tehokas sekä kannustava, ja neljä vastaajaa kokivat melko tehokkaana ja kannustavana esimiehensä. Tästä voin tulkita, että esimiehet koetaan hyvin helposti lähestyttävänä. Esimies on lämmin sekä tuttavallinen. Esimiehen tehokkuuteen ja kannustavuuteen tulee hieman kiinnittää huomiota. Kaiken kaikkiaan esimies koetaan työyhteisössä hyvänä esimerkkinä, jolle on helppo keskustella asioista. Viimeinen Likertin asteikolla oleva kysymys käsittää organisaation muutoksia ja onko sillä ollut vaikutusta työssä viihtymiseen. Vastaajista seitsemän koki organisaation muutokset työssä viihtymiseen neutraalisti eli ei hyvin eikä huonosti, kolme vastaajaa koki tämän hyvänä sekä kolme vastaajaa huonona. Tästä voin tulkita, että organisaation muutokset ovat vaikuttaneet työntekijöiden työssä viihtyvyyteen. Mietinkin, onko organisaatio unohtanut keskustelun henkilöstön kanssa. Tiedustellut henkilöstöltä, kuinka muutos on edistynyt sekä kuunnellut henkilöstön kokemuksia muutoksesta. Organisaation muutoksissa tulisi muistaa, että on kyse ihmisistä, joista jokaisella on erilainen kokemus edellisistä muutoksista sekä jokainen suhtautuu muutokseen eri ta-

valla. Ja meillä kaikilla on omat tunteemme. Esimiehen tulee kohdella kaikkia tasapuolisesti sekä hänen on oltava reilu että rehti. Organisaation muutosta kehittäisin henkilökunnan mukaan ottamisella, kuuntelemalla ja keskustelemalla asioista avoimesti.

Avoimet kysymykset

Avoimia kysymyksiä oli yhteensä neljä, kaksi niistä sijoittui kyselyn puoli väliin ja loput kaksi kysymystä olivat työhyvinvointikyselyn lopussa. Ensimmäiset kaksi avointa kysymystä olivat työyhteisö osion viimeiset kysymykset.

Ensimmäinen kysymys, mitä sinä itse voisit tehdä parantaaksesi työilmapiiriä ja työhyvinvointia. Vastauksista huokui positiivinen ajattelu. Auttamalla, huomioimisella sekä olemalla iloisempi näin valtaosa vastaajista vastasi miettiessään, kuinka he itse voisivat parantaa työhyvinvointia sekä työilmapiiriä työyhteisössään.

Toinen kysymys, miten mielestäsi työhyvinvointia voisi kehittää työpaikallasi. Näistä vastauksista kävi ilmi, että kaivataan keskustelua sekä asioista puhumista työyhteisössä ja empatiaa toisia työkollegoita kohtaan. Vastaajat kokivat myös tärkeänä työhyvinvoinnin työpaikan kehittämisessä, että työtilat sekä laitteet ovat kunnossa. Työyhteisö osion viimeiset avoimet kysymykset tulkitsen niin, että olemalla itse avulias ja toiset huomioon ottava saa parannettua työilmapiiriä sekä kehitettyä työhyvinvointia työpaikalla. Vastaajien mielestä tärkeimmät ja vahvimmat asiat työhyvinvoinnin onnistumiselle työpaikalla ovat työkollegit, yhteishenki sekä huumori.

Viimeiset avoimet kysymykset olivat esimiestyön ja johtamisen osion viimeiset kysymykset.

Kolmas kysymys, mitkä ovat tärkeimpiä asioita sinulle työssä viihtymiseen. Valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että työkollegit ovat tärkein asia siihen, että työssä viihtyy. Samoin työilmapiiri, työn mielekkäisyys sekä oma osaaminen saivat mainintaa.

Neljäs kysymys, mikä on työpaikkasi suurin vahvuus tai asia, jonka haluat ehdottomasti säilyvän. Valtaosa vastasi, että hyvä henki työyhteisössä sekä huumori. Näistäkin vastauksista huokui positiivisuus työpaikalla. Esimiestyö ja johtajuus osion viimeiset kysymykset tulkitsen niin, että työkollegit, työyhteisö sekä iloinen asenne auttavat parantamaan työssä viihtymistä ja ne koetaan tärkeiksi.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka työhyvinvointi koetaan, ja kuinka siihen voi itse vaikuttaa. Yleisesti voin todeta, että tämä tutkimus vastasi hyvin teoriaosuutta ja kyselyllä saatiin sellaisia vastauksia, jotka toivottavasti auttavat toimeksiantajaa kehittämään työhyvinvointia. Työhyvinvointikyselyn tuloksesta voin tulkita, että työhyvinvointi koetaan lounasravintoloissa tärkeänä asiana ja se kuuluu osana työelämäänsä sekä siihen pystyy itse vaikuttamaan. Kokonaiskuva työhyvinvoinnista oli hyvä, mutta toki on myös kehitettävää. Tuloksista voi todeta, että yksi vastaaja voi pahoin ja hän todennäköisesti pilaa työyhteisön ilmapiiriä omalla asenteellaan ja käyttäytymisellään.

8 POHDINTA

Työkiireiden sekä oman jaksamisen suhteen tämä opinnäytetyöprosessi on edennyt hitaasti, mutta varmasti. Opinnäytetyön aiheen esittelin alkuvuodesta 2019 ja ensimmäinen ajatukseni oli valmistua keväällä. Nyt opinnäytetyöni on valmis ja eletään vuoden 2020 loppua eli alkuperäiseen tavoitteeseen en päässyt. Uskon kuitenkin tämän opinnäytetyöni antavan keinoja Servica Oy:lle, jotta he voivat jatkossa parantaa työhyvinvointia niin johdon, esimiesten että työntekijöiden kesken.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi on opettanut minulle pitkäjänteisyyttä sekä myös olemaan itselleni armollisempi. On ollut haastavaa tehdä opinnäytetyötä oman työnsä rinnalla. Työni on kuitenkin raskasta ja usein olin liian väsynyt kotiin tullessani, enkä jaksanut ajatellakaan lopputyötäni. Tähän vaikutti loukkaantumiseni, joka vei jaksamiseni ääri rajoille. Olen tosi ylpeä itsestäni nyt, kun ollaan tässä vaiheessa. Mutta, jos nyt aloittaisin uuden opinnäytetyön, olisin huomattavasti viisaampi enkä tekisi samoja virheitä kuin nyt. Nyt tiedän, ettei tekemättömiä päiviä tai viikkoja saa olla opinnäytetyötä tehdessä. Se tuottaa huomattavasti lisää työtä, koska aina joutuu aloittamaan alusta ja tuntuu ettei mitään saa aikaiseksi. Samoin oman haasteensa on tuonut tähän opinnäytetyöprosessiin tämä korona. En ole päässyt kirjastoon lainatakseni kirjallisuutta tai kaikki kirjat olivat varattuja, joten jouduin turvautumaan googlen ihmeelliseen maailmaan. Minulle sähköinen kirja on hankala lukemisen ja selailun vuoksi, mutta taisin oppia tuonkin taidon, ehkä, mutta jatkossa tulen lainaamaan kirjan käteeni. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi on ollut hyvin opettavainen ja se on muuttanut omaa ajatusmaailmaani.

Loppujen lopuksi sain, kun sainkin työni tehtyä, ja siitä iso kiitos miehelleni Jannelle ja ohjaajalleni Anne-Marille, kun jaksoitte uskoa minuun sekä olitte tukenani! Jee!

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- EcoOnline Oy 2009. turvallisuus uutiset.fi *Vaikutusmahdollisuudet työssä saattavat olla mielenterveysriski*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-17.] Saatavissa: <https://www.turvallisuus uutiset.fi/sitenews/view/-/nid/3777/ngid/2>
- Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo 2006. (toim.), *Työkyvyn ulottuvuudet Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. [käsikirja]. Helsinki: Eläketurvakeskus (ETK) Kansaneläkelaitos (Kela) Kansanterveyslaitos (KTL) Työterveyslaitos (TTL), Hakapaino Oy. [Viitattu 2020-11-19.] Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>
- Heikkilä, Tarja 2010. *Tilastollinen tutkimus* (7.-8. uudistettu painos). Helsinki: Edita Prima Oy. [Viitattu 2020-05-23.] s. 13-14, 16-19, 50-54.
- Ilmakangas, Virpi 2018. Valmennustrio, *Menestystä työhyvinvoinnista*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-18.] Saatavissa: <https://valmennustrio.fi/hyvinvointia-luomassa/mista-motivaation-puute-johtuu-ja-miten-sita-voi-korjata/>
- Ilmarinen s.a. *Onnistunut muutos -Tukea onnistuneeseen muutoksen suunnitteluun ja läpivientiin*, [tiedosto]. [Viitattu 2020-02-16.] Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opus-onnistunut-muutos.pdf>
- Itä-Suomen yliopisto s.a. *Elvo-hankkeen työhyvinvointijohtamisen malli*, [tiedosto]. [Viitattu 2020-05-09.] Saatavissa: <https://www3.uef.fi/documents/128996/179878/ELVO+ty%C3%B6hyvinvoinnin+malli.pdf/d22bdcab-51ab-495a-8552-c937358c6088>
- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty s.a. *Osaamisen kehittäminen*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-18.] Saatavissa: <https://www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyoelamankehittaminen/tyossa-jatkaminen/Sivut/Osaamisen-kehitt%C3%A4minen.aspx>
- Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen s.a. *Johda työhyvinvointia tuloksellisesti*, [opus]. [Viitattu 2020-05-12.] Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opus-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>
- Koulutus.fi. 2019. *Näin motivoit alaisesi - 8 yksinkertaista vinkkiä*, [artikkeli]. [Viitattu 2020-05-18.] Saatavissa: <https://www.koulutus.fi/artikkelit/vinkit-alaisten-motivointiin-15146>
- Kuntatyönantajat 2007. *Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt -suositus kunta-alalle*, [sivusto]. [Viitattu: 2020-05-11.] Saatavissa: <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suosituks/tyohyvinvoinnin-toimintalinjat-ja-hyvat-kaytannot>
- Kuntatyönantajat 2017. *Henkilöstöjohtaminen, Osaamisen johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-18.] Saatavissa: <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/osaamisen-johtaminen>
- Lahtinen, Eero 2017. *Mahdollistava ja joustava organisaatio rakentuu työn luonteen ja ihmisen motivaatiotekijöiden ympärille*, [sivusto]. [Viitattu 2020-11-17.] Saatavissa: <https://elinvoimainenorganisaatio.wordpress.com/tag/organisointuminen/>
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 44/2006. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2020-05-08.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Lehto, Tuuli 2019. Coronaria, *Työnhallinta lisää työhyvinvointia*, [blogikirjoitus]. [Viitattu 2020-11-07.] Saatavissa: <https://www.coronaria.fi/blogi/tyon-hallinta-lisaa-tyohyvinvointia/>
- Manka, Marja-Liisa 2011. *Työn ilo*. Helsinki: WSOYpro Oy. [Viitattu 2020-05-18.] s. 76, 79, 115–118, 122–123, 123–129, 130–131, 133, 148–150.

- Manka, Marja-Liisa s.a. Docendum Oy, *Työhyvinvoinnin tekijät*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-09.] Saatavissa: <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. *Työhyvinvointi* [e-kirja]. Helsinki: Talentum Media. [Viitattu: 2020-05-09.] Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAXBBXAUUGGBJXAB#/kohta:4\(\(20\)HYVINVOIVA\(\(20\)ORGANISAATIO\(\(20\)-\(\(20\)HYV\(\(c4\)\(\(20\)TY\(\(d6\)\(\(20\)\(\(\(Rakenne\(\(e4\)\(\(e4\)oman\(\(20\)kehitt\(\(e4\)minen\)\(\(20\)\(:4.1\(\(20\)Organisatio\(\(20\)\(:Ty\(\(f6\)hyvinvoinni s. 64, 76, 80, 90, 107.](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAXBBXAUUGGBJXAB#/kohta:4((20)HYVINVOIVA((20)ORGANISAATIO((20)-((20)HYV((c4)((20)TY((d6)((20)(((Rakenne((e4)((e4)oman((20)kehitt((e4)minen)((20)(:4.1((20)Organisatio((20)(:Ty((f6)hyvinvoinni s. 64, 76, 80, 90, 107.)
- Mayor, Päivi & Risku, Marjo 2015. *Opas yksilölliseen motivointiin: 16 perustarvetta johtamisen apuna* [e-kirja]. Helsinki: Talentum. [Viitattu 2020-05-18.] Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/IAIBEXCTEB#/kohta:OPAS\(\(20\)YKSIL\(\(d6\)LLISEEN\(\(20\)MOTIVOINTIIN\(\(20\)/piste:b0](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/IAIBEXCTEB#/kohta:OPAS((20)YKSIL((d6)LLISEEN((20)MOTIVOINTIIN((20)/piste:b0)
- Palvelualojen ammattiliitto PAM 2019. *Työkykyä ylläpitävä toiminta*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-22.] Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/tyokyky-yllapitava-toiminta.html>
- Servica Oy s.a. *Yritys, Toiminta-ajatus, arvot, visio ja strategia*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-11.] Saatavissa: <https://www.servica.fi/yritys/arvot-ja-visio/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. *Työhyvinvointi*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-07.] Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- SRHY-Riskienhallinat s.a. Suomen Riskienhallintayhdistys, *Työkyvyn ylläpito*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-22.] Saatavissa: <https://pk-rh.fi/riskien-luokittelu/operatiiviset-riskit/henkiloriskit/tyokyvyn-yllapito.html>
- STTK ry. s.a. *#työkyky*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-21.] Saatavissa: <https://www.sttk.fi/subject/tyokyky/>
- SurveyMonkeyvs.a. *Millenniaalit ja X-sukupolvi työpaikalla: erot ja yhtäläisyydet*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-21.] Saatavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/millennials-vs-gen-x-differences-and-similarities-in-the-workplace/>
- Tampereen yliopisto s.a. Johtaminen & työhyvinvointi, *Kehitä työhyvinvointia!*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-14.] Saatavissa: <https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/johtaminen-tyohyvinvointi/>
- Työeläkevakuuttajat TELA ry. s.a. *Työkyky, työkyvyn muodostaminen*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-21.] Saatavissa: <https://www.tela.fi/tyokyky>
- Työturvallisuuskeskus TTK, Kemianteollisuuden työalatoimikunta 2015. *Työhyvinvoinnin itsearviointityökalu työpaikoille*. [tiedosto]. [Viitattu 2020-11-20.] Saatavissa: https://ttk.fi/files/4243/Tyohyvinvoinnin_itsearviointityokalu_tyopaikoille.pdf
- Työterveysluottolaki 1383/2001. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2020-05-11.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Työterveyslaitos 2014. Ritaranta, Sipiriina toim. *Työpiste, Hyvä esimies johtaa myös työhyvinvointia*, [verkkolehti]. [Viitattu 2020-0509.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-esimies-johtaa-myo-tyohyvinvointia/>
- Työterveyslaitos s.a. *Toimiva työyhteisö, Työpaikkakiusaaminen*, [sivusto]. [Viitattu 2020-0518.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>
- Työterveyslaitos s.a.a *Työyhteisö*, [sivusto]. [Viitattu 2019-03-11.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos s.a.b *Työhyvinvointi on yhteinen asia*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-07.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

- Työterveyslaitos s.a.c *Työtilojen kehittäminen*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-09.] Saatavissa:
<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/>
- Työturvallisuuskeskus 2010. *Työstä työhyvinvointia*, [tiedosto]. [Viitattu 2020-05-21.] Saatavissa:
https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf
- Työturvallisuuskeskus 2012. *Työkyky on työhyvinvoinnin perusta*, [tiedosto]. [Viitattu 2020-05-21.] Saatavissa:
<https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>
- Työturvallisuuskeskus 2013. *Työhyvinvointi muutostilanteessa*, [tiedosto]. [Viitattu 2020-09-05.] Saatavissa:
https://ttk.fi/files/6433/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf
- Työturvallisuuskeskus 2017. *Jatkuva kehittäminen työpaikalla*, [sivusto]. [Viitattu 2020-11-17.] Saatavissa:
https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat_2017/jatkuva_kehittaminen_tyopaikalla.7487.news
- Työturvallisuuskeskus s.a. *Toimiva työyhteisö*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-09.] Saatavissa:
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso
- Työturvallisuuskeskus s.a.b *Johtaminen ja esimiestyö*, [sivusto]. [Viitattu 2020-05-12.] Saatavissa:
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo
- Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2020-05-08.] Saatavissa:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki#L2P12>
- Vallenius, Tara 2019. RAM akatemia, *Motivoitunut työntekijä on menestyksen avain*, [artikkeli]. [Viitattu 2020-11-19.] Saatavissa: <https://www.ram-akatemia.com/artikkelit/motivoitunut-ty%C3%B6ntekij%C3%A4-on-avain-menestyneeseen-yritystoimintaan-vinkkej%C3%A4-henkil%C3%B6st%C3%B6n-motivoimisee>
- Valtioneuvosto 2015. *INHIMILLINEN PÄÄOMA Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria?*, [julkaisu]. [Viitattu 2020-05-11.] Saatavissa:
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilka, Hanna 2007. *Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet* [Erillisteokset ja sarjajulkaisut]. Tampere: Tammi. [Viitattu 2020-05-24.] Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y s. 149-153.
- Vilpas, Pertti s.a. Metropolian Ammattikorkeakoulu, *Kvantitatiivinen tutkimus*, [tiedosto]. [Viitattu 2020-11-18.] Saatavissa: <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

LIITE 1 SERVICIA OY:N TOIMINTA-AJATUS



LIITE 2 TYÖHYVINVOINTIKYSELY



Työhyvinvointikysely

Taustatiedot

1. Ikä

- alle 24
- 25–34
- 35–44
- 45–54
- yli 55

2. Työsuhteen kesto

- alle 5 vuotta
- yli 5 vuotta
- alle 10 vuotta
- yli 10 vuotta

TYÖYHTEISÖ

3. Millaisena koet Me-hengen työpaikallasi

1 erittäin huono 2 huono 3 kohtalainen 4 hyvä 5 erittäin hyvä

4. Työpaikallani viestitään avoimesti ja rehellisesti

1 erittäin huonosti 2 huonosti 3 kohtalaisesti 4 hyvin 5 erittäin hyvin

5. Millainen motivaatio sinulla on työn tekemiseen

1 erittäin huono 2 huono 3 kohtalainen 4 hyvä 5 erittäin hyvä

6. Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille

1 erittäin huonosti 2 huonosti 3 kohtalaisesti 4 hyvin 5 erittäin hyvin

7. Työpaikallani käyttäydytään asiallisesti

1 erittäin harvoin 2 harvoin 3 joskus 4 usein 5 erittäin usein

8. Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan

1 erittäin huonosti 2 huonosti 3 kohtalaisesti 4 hyvin 5 erittäin hyvin

9. Arvio itseäsi työyhteisön jäsenenä vastakohtaparien väliltä

Reilu Epäoikeudenmukainen

Avoin Sulkeutunut

Kunnioitus Halveksunta

Osallistuminen Osallistumattomuus

Sosiaalinen Epäsosiaalinen

10. Mitä sinä itse voisit tehdä parantaaksesi työilmapiiriä ja työhyvinvointia

11. Miten mielestäsi työhyvinvointia voisi kehittää työpaikallasi

TYÖ JA OSAAMINEN

12. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia

1 erittäin huonosti 2 huonosti 3 kohtalaisesti 4 hyvin 5 erittäin hyvin

13. Saan riittävästi ammattitaitoani kohentavaa/kehittävää koulutusta

1 täysin eri mieltä 2 melko eri mieltä 3 ei samaa eikä eri mieltä 4 melko samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

14. Saan riittävästi vuorovaikutustaitojani kohentavaa/kehittävää koulutusta

1 täysin eri mieltä 2 melko eri mieltä 3 ei samaa eikä eri mieltä 4 melko samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY

15. Millainen on terveydentilasi työsi kannalta

1 erittäin huono 2 huono 3 kohtalainen 4 hyvä 5 erittäin hyvä

16. Työssäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä

1 erittäin huonosti 2 huonosti 3 kohtalaisesti 4 hyvin 5 erittäin hyvin

17. Työni tukee jaksamistani

1 erittäin huonosti 2 huonosti 3 kohtalaisesti 4 hyvin 5 erittäin hyvin

18. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään

1 erittäin huonosti 2 huonosti 3 kohtalaisesti 4 hyvin 5 erittäin hyvin

ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

19. Saan riittävästi tukea esimieheltäni

1 erittäin huonosti 2 huonosti 3 kohtalaisesti 4 hyvin 5 erittäin hyvin

20. Saan työstäni riittävästi palautetta

1 erittäin huonosti 2 huonosti 3 kohtalaisesti 4 hyvin 5 erittäin hyvin

21. Esimieheni käy vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssani

1 2 3 4 5

Erittäin huonosti

Erittäin hyvin

22. Arvioi esimiestäsi valitsemalla sopiva vaihtoehto vastakohtaparien väliltä

Lämmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kylmä
Tuttavallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Etäinen
Helposti lähestyttävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vaikeasti lähestyttävä
Tehokas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tehoton
Kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Lannistava

23. Kuinka organisaation muutokset ovat vaikuttaneet työssä viihtymiseesi

1 erittäin hyvin 2 hyvin 3 ei hyvin eikä huonosti 4 huonosti 5 erittäin huonosti

24. Mitkä ovat tärkeimpiä asioita sinulle työssä viihtymisessä?

25. Mikä on työpaikkasi suurin vahvuus tai asia, jonka haluat ehdottomasti säilyvän?

Kiitos vastauksestasi!