



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Elina Salonen

---

## **Arvostuksen ja johtamisen vaikutus ruokapalvelutyöntekijöiden työhyvinvointiin**

Opinnäytetyö  
Syksy 2021  
SeAMK Ruoka  
Restonomi (AMK), Ravitsemispalvelut



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Ruoka

Tutkinto-ohjelma: Restonomi (AMK)

Suuntautumisvaihtoehto: Ravitsemispalvelut

Tekijä: Elina Salonen

Työn nimi: Arvostuksen ja johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

Ohjaaja: Paula Juurakko

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 34

Liitteiden lukumäärä: 1

---

Tämän työn tavoitteena oli selvittää ruokapalvelutyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja arvostuksen kokeminen työyhteisön sisällä. Työn aihe syntyi omasta mielenkiinnosta ja työkokemuksista eri julkisten alojen keittiöillä, työntekijän roolissa.

Teoreettinen viitekehys käsitteli työhyvinvointia, johtamista, esimiestyötä ja arvostuksen merkitystä työyhteisössä.

Itse tutkimus toteutettiin anonymina, Webropol-ohjelman avulla laaditulla kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kysely lähetettiin Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL) kautta Pohjanmaan alueen 205 jäsenelle. Kyselyyn vastasi 56 henkilöä, vastausprosentti oli noin 27 %. Vastaajista 93 % oli naisia ja miehiä oli 7 %. Kyselyyn eniten vastauksia tuli 50–59-vuotialta. 27 % vastaajista oli toiminut ravitsemisalalla yli 30 vuotta.

Tuloksista voidaan päätellä, että kunnallisella puolella arvostetaan omaa työtä, koetaan työnimua ja koetaan työyhteisö turvalliseksi. Arvostuksena koetaan positiivinen työilmapiiri ja oikeudenmukainen esimies. Pohjanmaalla työskentelevistä ruokapalvelutyöntekijöistä suurin osa on selvillä organisaation tavoitteista ja viestinnästä.

<sup>1</sup> Asiasanat: Työhyvinvointi, arvostus, johtaminen, työn imu

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: Seinäjoki University of Applied Science, the of Food and Agriculture

Degree programme: Bachelor of Hospitality Management

Specialisation: Food and Hospitality

Author/s: Elina Salonen

Title of thesis: Impact of Appreciation and Leadership on the Well-Being at Work among Food Service Employees

Supervisor(s): Paula Juurakko

Year: 2021

Number of pages: 34

Number of appendices: 1

---

The objective of this study was to clarify how well-being at work and appreciation of food service employees are experienced within the work community. The subject of the work was created in different public kitchens, based on the author's own interest and experiences.

The theoretical frame of reference discusses well-being at work, leadership, superior work, and the significance of appreciation in the work community.

The study was carried out anonymously as a quantitative survey by using Webropol questionnaire. The questionnaire was sent through the union for the public and welfare sectors (JHL) to 205 members in the region of Ostrobothnia. 56 people responded to the questionnaire, the response rate being approximately 27%. 93% of the respondents were women and 7% were men. Most of the respondents were 50–59 years old. 27% of them had operated within food services for more than 30 years.

One can conclude from the results that in the municipal sector one's own work is appreciated, attraction of work is experienced and the work community is regarded as safe. A positive work atmosphere and a fair superior are experienced as appreciation. Most of the employees within food services in Ostrobothnia are aware of the objectives and communication of their organisation.

<sup>1</sup> Keywords: Well-being at work, appreciation, leadership, work engagement

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo .....	5
1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖHYVINVOINTI .....	7
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä .....	7
2.2 Johtaminen ja esimiestyö .....	8
2.3 Hyvän johtajan ominaisuuksia .....	9
2.4 Työn imun vaikutus työhyvinvointiin .....	10
2.5 Työn kuormittavuus .....	10
2.6 Aineettoman ja aineellisen pääoman merkitys työntekijöiden motivaatioon ja organisaation tulokseen .....	11
2.7 Työturvallisuus .....	14
3 ARVOSTUKSEN MERKITYS TYÖHYVINVOINTIIN .....	16
3.1 Arvostuksen kokeminen työyhteisössä .....	18
3.2 Esimiehen rooli arvostuksen kokemisessa työyhteisössä .....	18
4 KYSELY TYÖHYVINVOINNIN JA ARVOSTUKSEN MERKITYKSESTÄ TYÖYHTEISÖN SISÄLLÄ RUOKAPALVELUTYÖNTEKIJÖILLE .....	20
4.1 Tutkimuksen lähtötilanne, tavoitteet ja rajaus .....	20
4.2 Tutkimusmenetelmät ja aineisto .....	20
4.3 Tulokset .....	21
4.4 Yhteenveto .....	27
5 POHDINTA .....	28
LÄHTEET .....	30
LIITTEET .....	34

## Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Työhyvinvointi ja sen osatekijät .....	8
Kuvio 2. Pääomat .....	12
Kuvio 3. Saan esimieheltäni palautteen siitä, miten olen onnistunut työssäni .....	13
Kuvio 4. Työympäristöni mahdollistaa terveellisen ja turvallisen työskentelyn kunta-alalla ...	15
Kuvio 5. Maslow'n tarvehierarkia .....	17
Kuvio 6. Maslow'n tarvehierarkia portaina .....	17
Kuvio 7. Koen työni mielekkääksi .....	23
Kuvio 8. Arvostan omaa työtäni .....	24
Kuvio 9. Kysymys arvostuksen kokemisesta työpaikalla .....	25
Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden taustatiedot ja työsuhdeasiat .....	22
Taulukko 2. Organisaation viestintä .....	23

# 1 JOHDANTO

Tässä työssä käsitellään arvostuksen ja johtamisen vaikutusta työhyvinvointiin. Aihe tutkimustyön tekemiselle syntyi henkilökohtaisista kokemuksista ja havainnoista eri työpaikoilla. Työyhteisöissä näkyi esimiesten vanhentunut johtamisen tyyli ja arvostuksen puute eri työtehtävissä työskenteleviä kohtaan.

Arvostus on ihmisen hyväksyntää, ihmisen arvon näkemistä ja kunnioittamista. Arvostus välittyy ihmisille turvallisuuden tunteena, tällöin työntekijä pystyy olemaan oma itsensä. Työyhteisössä arvostus on ihmisen työpanoksen arvostamista ja sitä, mitä ihminen tuo omalla työllään työyhteisöön. Esimiehen arvostus työntekijöitä kohtaan näyttäytyy kiinnostuksena alaisia kohtaan. Esimies on perillä siitä, mitä alaiset tekevät ja millaista työ on. (Tusa 2021.)

Tavoitteena oli selvittää ruokapalvelutyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja arvostuksen kokeminen työyhteisön sisällä. Tutkimus rajattiin koskemaan vain julkisella puolella työskenteleviä työntekijöitä. Julkisten ja hyvinvointialojen liittoon (JHL) Pohjanmaan piiri lähetti kyselyn 205 jäsenille. Kyselyyn vastasi 56 henkilöä, vastausprosentti oli noin 27 %.

Tutkimus suoritettiin verkon kautta Webropol-ohjelmaa apuna käyttäen, anonyminä kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin strukturoidun kyselylomakkeen avulla, se sisälsi vaihtoehtoisia mielipidekysymyksiä sekä yhden avoimen kysymyksen. Vastauksia analysoitiin Excel-ohjelman avulla luoden pivot-taulukoita sekä katsomalla suoraan tuloksia Webropol-ohjelman luomista taulukoista.

Teoriassa käsitellään työhyvinvointia, lisäksi selvitetään johtamista, esimiestyötä, työn imun vaikutusta työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen. Teoriassa tuodaan myös esiin aineettoman ja aineellisen pääoman merkitystä työntekijöiden motivaatioon ja organisaation tulokseen sekä työturvallisuuteen. Luvussa kolme käsitellään arvostuksen merkitystä työhyvinvointiin, työyhteisöön sekä esimiehen rooliin. Neljännessä luvussa käsitellään keskeisimpiä tutkimustuloksia ja verrataan niitä aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Lopussa pohditaan työn onnistumista ja käydään tuloksia läpi kirjoitusprosessin lopussa ilmestyneen uuden tutkimuksen pohjalta.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Hakasen ([viitattu 17.9.2021]) mukaan työhyvinvointi on pitkäjänteistä työhyvinvointia edistävää työtä, joka koostuu monesta eri tekijästä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointi kohdistuu johtamiseen, henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön ja työprosesseihin. Jokainen on vastuussa työpaikan työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Työterveyshuolto on työhyvinvoinnin kannalta yksi tärkeimmistä kumppaneista mukaan lukien työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet.

Parhaimmillaan työssä on hyvä mahdollisuus toteuttaa ja kehittää itseään. Mutta nykyään työelämä on vaativaa ja epävarmaa. Se vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin, siksi ei ole yhdentekevää millaista työ on. Ristiriidat työyhteisössä, työnkuvan epäselvyys, epäoikeudenmukainen johtaminen, vaikutusmahdollisuuksien ja arvostuksen puute saattavat aiheuttaa kuormitusta. (Toppinen-Tanner ym. 2015, 10–11.) Työhön liittyvät ongelmat puolestaan saattavat vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti. Tällaisina ongelmina voidaan mainita esimerkiksi ristiriidat työyhteisössä, työnkuvan epäselvyys, yhteistyöongelmat, työn liian suuri määrä annettuun aikaan nähden, tuen puuttuminen, epäoikeudenmukainen johtaminen ja vaikutusmahdollisuuksien sekä arvostuksen puute. Nämä työhön liittyvät ongelmat saattavat aiheuttaa kuormitusta ja luoda negatiivisia tunteita työpaikalla. (Järvinen 2017, 40–41.)

Työhyvinvointia on alettu tutkimaan positiivisesta näkökulmasta, esimerkiksi tyytyväisyyden sekä työn imun kautta. Työntekijän onnellisuuden ja tyytyväisyyden elämään on todettu olevan yhteydessä työhön liittyviin kokemuksiin. Tyytyväinen ja onnellinen työntekijä on menestynyt annetuissa työtehtävistä hyvin, saanut mielekkäitä ja kehittäviä töitä. (Hakanen 2011, 93.)

### 2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työn mielekkyys, turvallisuus, terveys, hyvinvointi ja hyvä johtaminen on kokonaisuus, josta muodostuu työhyvinvointi (Työhyvinvointi, [viitattu 17.9.2021]). Tähän kokonaisuuteen kuuluu edellä mainittujen asioiden lisäksi myös ihmisen psyykkinen, fyysinen, sosiaalinen sekä henkinen tasapaino. Kuviossa 1 Pakka ja Rätty (2010, 7) ovat kuvanneet työhyvinvoinnin ja sen osatekijöiden kokonaisuuden. Kuvion mukaan työhyvinvointi koostuu johtamisen,

työolosuhteiden ja -välineiden, työtehtävien ja työyhteisön jäsenien psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia syntyy työyhteisöissä, missä voidaan vaikuttaa organisaatioin toimintatapoihin, johtamiseen, työn sisältöön, työympäristöön ja osaamiseen. Jokaisen työntekijän asenteet, näkemykset ja kokemukset vaikuttavat työhyvinvoinnin kokonaisuuteen.



Kuvio 1. Työhyvinvointi ja sen osatekijät (Pakka & Rätty 2010, 6).

Työhyvinvointia määrittelevät myös työn ulkopuoliset tekijät, muun muassa perhesuhteet ja elämäntilanne (Suutarinen 2010, 24). Luotettavasti on vaikea todistaa yrityksen ja työhyvinvoinnin kannattavuutta, mutta on todettu, että työhyvinvoinnilla on taloudellisuuteen vaikuttavia positiivisia ominaisuuksia. Työhyvinvointi motivoi positiivisesti työntekijöitä, vaikuttaa työtyytyväisyyteen, vähentää sairauspoissaoloja ja ennenaikaiselle eläkkeelle jäävien aiheuttamia kustannuksia sekä sitouttaa työntekijät työpaikalle. (Kauhanen 2016, 17–18.) Jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin eri tavalla, se miten työntekijä tulkitsee ja kokee asioita vaikuttaa koko työyhteisöön positiivisesti tai negatiivisesti. Siksi on tärkeää huolehtia, että yksittäinen työntekijä voi hyvin, koska se tuo koko työyhteisöön positiivisia tunteita. (Pakka & Rätty 2010, 7.)

## 2.2 Johtaminen ja esimiestyö

Johtaminen ja esimiestyö on yksi tärkeä työhyvinvoinnin osatekijä (kuvio 1). Hyvältä johtajalta odotetaan tilannetajua ja kykyä mukauttaa johtamistapaansa. Työyhteisössä on tilanteita, jotka vaativat voimakasta ja päättäväistä johtajaa tai johtajaa, joka osaa keskittyä esimerkiksi



rohkaisevaan viestintään. (Koulutus.fi 2020.) Hyvä esimies osaa rakentaa sellaiset puitteet työnteolle, että työpaikalla pystytään keskustelemaan onnistumisista, työn sujumisesta ja kipukohdista. Näin toimimalla esimies varmistaa, että työntekijät pystyvät vaikuttamaan työn ja työolojen kehittämiseen ja voivat hyvin. (Johtaminen ja esimiestyö, [viitattu 21.10.2021].) Seuraavassa on esitelty lyhyesti kaksi toisistaan poikkeavaa johtamisen tyyliä: asiakeskeinen johtaja ja palveleva johtaja.

Asiakeskeisellä johtamisella tarkoitetaan Juutin ja Salmen (2014, 156) mukaan asioiden johtamista. Asiakeskeisen johtajuuden taustalla ovat perinteiset käsitykset johtamistyylistä. Asiakeskeisellä johtamistyyllillä voidaan saada suurta vahinkoa aikaan, koska asioita ei voi johtaa. Asiakeskeisellä johtamistyyllillä esimies joutuu asiantuntijan ja tekijän rooliin, näin toimimalla esimiehet jättävät käyttämättä vastuualueella työskentelevän työntekijän taidon.

Rytkösen (2019, 41) mukaan Laubin (1999, 23) on määritellyt palvelevan johtajuuden siten, että johdettavien etu asetetaan johtajan oman edun edelle. Palveleva johtaja toimii itse esimerkkinä muille osoittaessaan arvostusta, rakentaessaan yhteisöllisyyttä ja kuuntelemalla muita. Palveleva johtaja osoittaa luotettavuutta ottamalla vastuuta muista, halulla oppia muilta sekä ylläpitää eheyttä ja luottamusta.

### **2.3 Hyvän johtajan ominaisuuksia**

Colemanin (2021) mukaan hyvä johtaja kannustaa, tukee ja kehuu työntekijöitään. Myös Decinin ja Ryanin (2000, 227) mukaan ihmisen hyvinvointia lisää kokemus työn hallittavuudesta, kyvykkyydestä omaan työhön ja kokemus arvostuksesta sekä yhteen kuulumisuudesta.

Esimerkin näyttäminen ja luotettavuus on hyvän johtajan tunnuspiirteitä. Mankan ja Mankan (2016, 140–141) mukaan hyvänä esimiehenä pidetään ihmistä, joka panostaa henkilöstön hyvinvointiin, organisaation suorituskykyyn sekä tuloksellisuuteen. Esimiehen toivotaan olevan oikeudenmukainen työn organisoimisessa. Lisäksi hänen toivotaan olevan johdonmukainen päätöksissään. Esimiehen on osattava myös ottaa työntekijöitä mukaan päätösten tekoon kuuntelemalla heitä. Hänen on oltava luotettava, omata tunneälyä, osata antaa myönteistä ja rakentavaa palautetta alaisille. Alaisten henkisestä ja fyysisestä työhyvinvoinnista sekä työpaikan myönteisestä työilmapiiristä huolehtiminen kuuluu hyvän esimiehen työtehtäviin. Jos esimieheltä puuttuu jotain edellä mainittuja ominaisuuksia, silloin muu ryhmä voi kompensoida

niitä osia. Työntekijä voi omalla panostuksellaan vaikuttaa johtamisen laatuun, jolloin johtajuus muodostuu koko ryhmän toimivuudesta, eikä pelkästään esimiehen ominaisuuksista.

Hakasen (2011, 76–77) mukaan, esimiehien tulisi nykyään olla palvelevia johtajia. Tämä tarkoittaa, että esimiehellä on halu palvella alaisiaan, mikä synnyttää tietoisien halun työntekijöiden johtamiseen. Esimiehen halutaan olevan inhimillinen sekä innostava johtaja. Uudenlainen johtamisen tyyli edistää kehitystä työpaikalla sekä työntekijöiden halua tehdä parhaansa työssään. Uusi johtajuusmalli ei tarkoita roolien kääntymistä pääläelleen eikä perustu esimiehen oman edun, aseman tai käskysuhteiden tavoitteluun. Se on roolimalli työyhteisössä, mikä toimii työyhteisön hyväksi ja saa työntekijät kokemaan työn imua.

## **2.4 Työn imun vaikutus työhyvinvointiin**

Työn imu määritellään melkein pysyväksi työhön myönteisesti liitettäväksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Se koostuu työntekijän sitoutuneisuudesta, energisyydestä, pystyvyyden kokemuksista ja tarmokkuudesta sekä työhön uppoutumisesta. Nämä edellä mainitut asiat kuvaavat työntekijän halua panostaa omaan työhönsä sekä kokea työnsä merkitykselliseksi ja inspiroivaksi. Työ voi olla niin mukaansa tempaavaa, että ajankulumista ei huomaa ja työstä on vaikea irrottautua. Työn imu poikkeaa työhyvinvoinnista siinä, että työntekijä haluaa tehdä parhaansa työssään, on innostunut siitä mitä tekee, haluaa tukea sekä olla aloitteellinen työyhteisössä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 111–112; Hakanen 2011, 22–23.)

Hakasen (2011, 40–41) mukaan työn imun kokeminen on arvokasta työhyvinvoinnin kannalta. Kun työntekijä ei ole kyllästynyt, välinpitämätön, ylikuormittunut tai uupunut, työntekijä on ennemminkin tarmokas ja omistautunut työtehtävälleen. Myönteiset vaikutukset työn imun kokemisessa ovat nähtävissä jopa vuosienkin kuluttua. Se kuvastaa täydellistä työhyvinvoinnin tilaa ja luo kestävä pohjan työntekijän sekä työnantajan välille.

## **2.5 Työn kuormittavuus**

Työn kuormittavuudella tarkoitetaan fyysistä ja henkistä kuormittumista työssä. Työn sujumisen kannalta on tärkeää, että työ kuormittaa kohtuullisesti. Työntekijän terveydelle ja työkyvyille on uhkaksi pitkittynyt työnkuormitus. Työn kuormittavuuteen vaikuttavat mm. työn laatu, sisältö, määrä, työyhteisön toimintatavat, työyhteisön vuorovaikutus, yksilön

ominaisuudet ja yhteiskunnalliset tekijät. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super 2021.) Työpaikalla alikuormituskin voi aiheuttaa turhautumista. Työstä puuttuva fyysinen ja henkinen kuormitus johtaa alisuorittamiseen. Siksi työntekijöille sopiva kuormittavuus on myönteistä, sillä se antaa työntekijälle tarkoituksellisuuden tunteen. (Viitala 2007, 220.)

Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työasennot, liikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Sopivassa tilanteissa fyysinen kuormitus voi olla työntekijän terveyttä tukevaa, mutta liian kuormittava työ voi aiheuttaa työntekijälle liikunta- ja tukielinvaivoja. Siksi olisi tärkeää, että työ kuormittaisi sopivassa määrin työntekijää, ottaen huomioon työntekijän terveyden ja toimintakyvyn. (Työsuojelu [viitattu 29.9.2021].)

Mattilan ja Pääkkösen (2015, 6) mukaan työssä syntyvä liian suuri vaatimus, yhteistyövaikeus tai organisaation toimintatavat aiheuttavat henkistä kuormittavuutta. Työntekijän selviytyminen työn vaatimuksista heikkenee.

## **2.6 Aineettoman ja aineellisen pääoman merkitys työntekijöiden motivaatioon ja organisaation tulokseen**

Aineeton pääoma koostuu psykologisesta pääomasta, rakennepääomasta ja sosiaalisesta pääomasta (kuvio 2). Jos jollain näistä aineettoman pääoman alueella on ongelmia, heijastuu se herkästi myös muihin osatekijöihin. Aineellisella pääomalla tarkoitetaan rakennusta, työlaitteita ja koneita. (Manka & Larjovuori 2013.) Kuviossa 2 on kuvattu työyhteisön koostumista erilaisista pääomista, ja sitä miten pääomat ovat kosketuksissa toisiinsa. Jokaisella pääomalla on tärkeä merkitys työyhteisössä.



Kuvio 2. Pääomat (mukaillen Manka & Larjovuori 2013, 7.)

Aineettoman pääoman ja aineellisen pääoman kehittämistuloksien vertailussa on huomattu, että tulevaisuudessa aineettoman pääoman vaikutus organisaation tulokseen on 50–90 prosenttia, kun taas tehokkaan aineellisen pääoman käytöllä on vain 10–50 prosentin vaikutus. Siksi olisi tärkeää organisaation miettiä, miten pääomalla pidettäisiin huolta työntekijöistä, koska liian kiireisenä ja kuormittuneina työntekijät eivät yllä parhaimpaan tulokseen. (Manka & Larjovuori 2013, 6–8.)

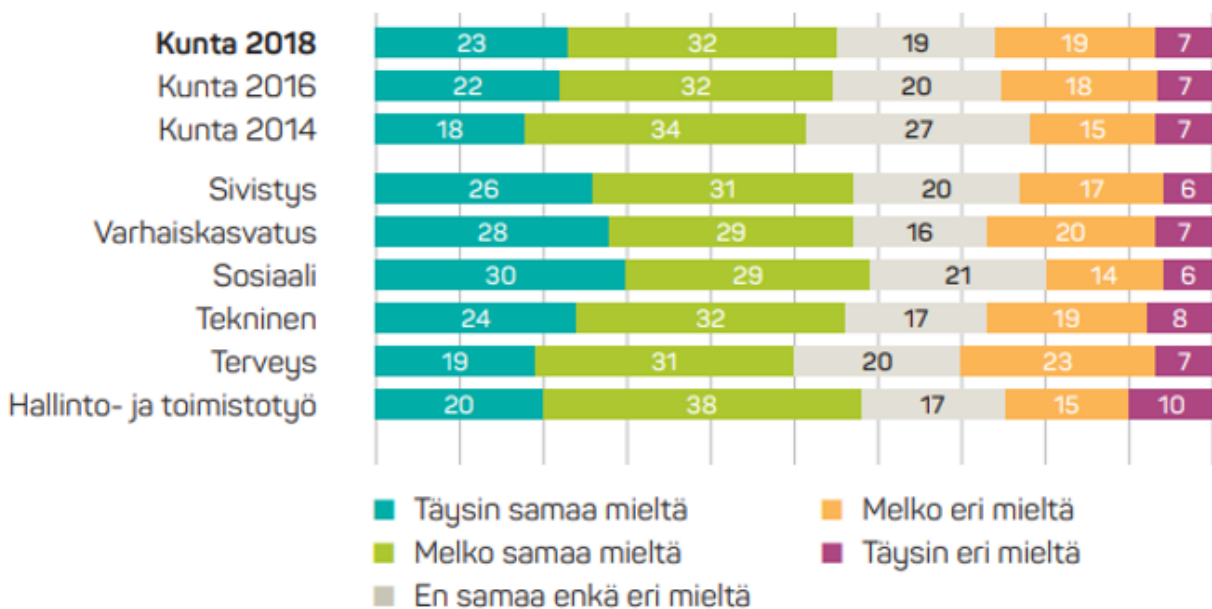
**Psykologinen pääoma.** Psykologisen pääoman on määritelty ilmenevän yksilön ja yhteisön asenteessa. Psykologinen pääoma on vastuunottamista, oma-aloitteisuutta, yrittelijäisyyttä ja toimeliaisuutta. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 26.) Psykologinen pääoma tarkoittaa myös yksilön henkisiä voimavaroja sekä mielenrauhaa. Tutkimuksissa on todettu psykologisen pääoman olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen. Psykologinen pääoma näkyy organisaatiossa myös sitoutumisena ja vähäisinä poissaoloina. On myös käynyt ilmi, että psykologinen pääoma vähentää työntekijän lopettamisaikkeitä, mikä on tärkeää työnantajalle. (Manka & Larjovuori 2013.)

Mankan (2015, 164–165) mukaan työssä jatkamisen ja psykologisen pääoman välisen yhteyden on tulkittu johtuvan siitä, että työntekijät, joilla on paljon psykologista pääomaa, tulkitsevat työtilanteita myönteisemmin, heillä on kykyä vastata työympäristön haasteisiin ja he sopeutuvat organisaationmuutoksiin paremmin.

Esimiehillä, joilla on psykologista pääomaa, on taipumusta olla avoimia ja selkeitä. He jakavat päätöksenteossa tarvittavan informaation, hyväksyvät aloitteita ja antavat rakentavaa

palautetta työntekijöille. Tämän seurauksena työntekijät ovat muun muassa luottavaisempia, tehokkaampia ja toiveikkaampia työpaikalla. (Manka 2015, 167.) Rakentavan palautteen antaminen koetaan työpaikalla yhtenä kehittymisen edellytyksenä (Pekkarinen 2018, 60).

Julkisen alan työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa (Pekkarinen 2018, 60) on selvitetty mm. palautteen antamisen määrää ja merkitystä. Tutkimuksessa käy ilmi, että kunnan työntekijöiden esimiesten antama palaute on lisääntynyt neljässä vuodessa, mikä on suotuisa suunta. Vuonna 2014 vastaajista 18 % oli täysin samaa mieltä, että saavat palautetta esimieheltään. Vuonna 2018 tehdyssä tutkimuksessa vastaavaan kysymykseen vastanneista samaa mieltä oli 23 %. Tutkimuksesta voi huomata myös sen, että melko eri mieltä olevien vastausprosentti on vuosien aikana noussut. 2014 vuonna vastaajista 15 % oli melko eri mieltä palautteen saamisesta esimieheltä, kun vuonna 2018 kyselyssä melko eri mieltä palautteen saamisesta esimieheltä oli 19 %.



Kuvio 3. Saan esimieheltäni palautteen siitä, miten olen onnistunut työssäni (Pekkarinen 2018, 60).

**Rakennepääoma.** Rakennepääoma tarkoittaa organisaation rakennetta ja sen kykyä uudistua sekä sananvaltaa omaan työhön ja työhallinnan tunnetta (Manka & Larjovuori 2013). Se koostuu myös johtamisesta, järjestelmistä arvoista ja ilmapiiristä (Tietotermit 2018).

**Sosiaalinen pääoma.** Työyhteisössä sosiaalinen pääoma on hyvän työyhteisön piirre, se on aineeton menestystekijä. Sosiaalinen pääoma tarkoittaa, että työyhteisössä on muun muassa

yhteiset arvot, luottamus ja keskinäinen arvostus työntekijöiden välillä. Sosiaalisen pääoman saavuttaminen vaatii aktiivista toimintaa ja vastavuoroisuutta, sitä täytyy tietoisesti kehittää ja vaalia. Työyhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma on vähäistä, riski sairastua masennukseen kasvaa tai tulee muita ongelmia terveyden kanssa, kun näitä työyhteisöjä verrataan niihin työyhteisöihin, joissa sosiaalinen pääoma on korkeampi. Siksi yhteisöllisyys on hyödyllistä niin työnantajalle kuin työntekijälle itselleenkin. Sosiaalisella pääomalla voi olla negatiivisia vaikutuksia työyhteisöön, jos työyhteisössä ei siedetä erilaisuutta. Silloin työyhteisössä voi ilmetä kiusaamista, kuppikuntia ja kateutta. (Manka & Larjovuori 2013.)

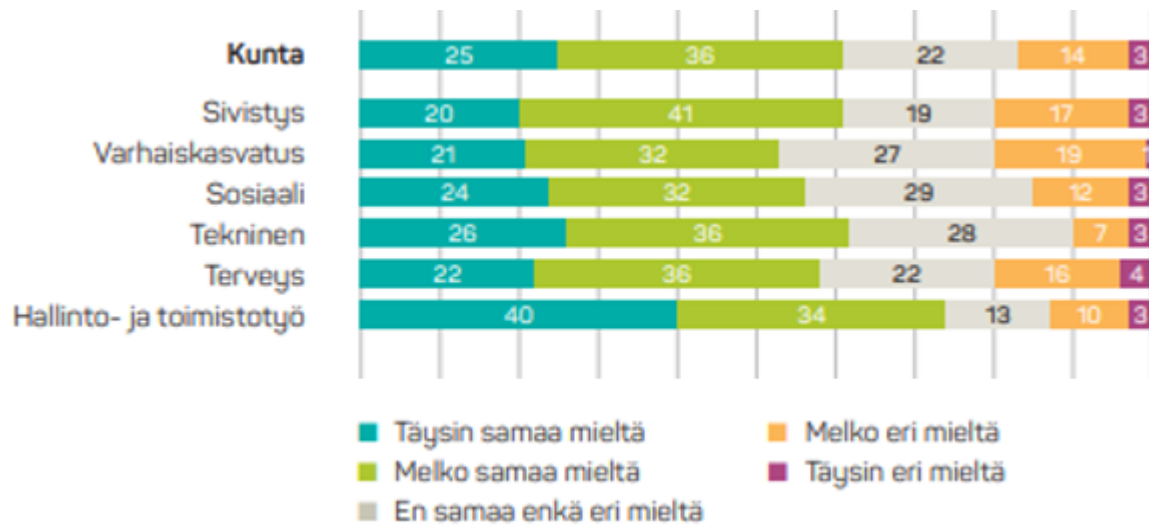
## 2.7 Työturvallisuus

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. (L 23.8.2002/738, 2 luku, 8 §.)

Työturvallisuus on määritelty laissa, sen tarkoitus on parantaa työntekijöiden työympäristöä sekä työolosuhteita, turvata ja ennaltaehkäistä työtapaturmia sekä muita työstä ja työympäristöstä aiheutuvia haittoja (Suutarinen 2010, 17). Työnantajalla on vastuu siitä, että työpaikka on turvallinen. Työnantajan on oltava tietoinen työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä hallinnasta. Lisäksi työntekijöillä on oltava tarvittavat tiedot ja taidot, jotta he voivat tehdä työnsä turvallisesti. Työterveyshuollon järjestäminen on myös työnantajan vastuulla. Työntekijöiden velvollisuuksia on noudattaa määräyksiä ja ohjeita sekä huolehtia omasta ja muiden työturvallisuudesta. (Työsuojelu työpaikan arjessa, [viitattu 29.9.2021].)

Työturvallisuuteen rinnastetaan myös fysiologiset perustarpeet ja turvallisuuden tunne. Siihen liittyy työntekijän terveys ja kyky tehdä fyysisiä työtä. Henkisestä työturvallisuudesta puhutaan silloin, kun työpaikalla ei suvaita kiusaamista ja työntekijälle voidaan luvata työsuhteen jatkuminen. (Suutarinen 2010, 24.)

Pekkarisen (2018) tutkimuksessa kysyttiin kunta-alan työntekijöiltä (kuvio 3) että mahdollistaako työympäristö turvallisen ja terveellisen työympäristön. Yhteensä 25 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työympäristö oli turvallinen ja terveellinen. Vastauksissa pitää ottaa huomioon se, että työtä saatetaan tehdä ikääntyneissä ja peruskorjausta tai muita korjauksia vaativissa rakennuksissa.



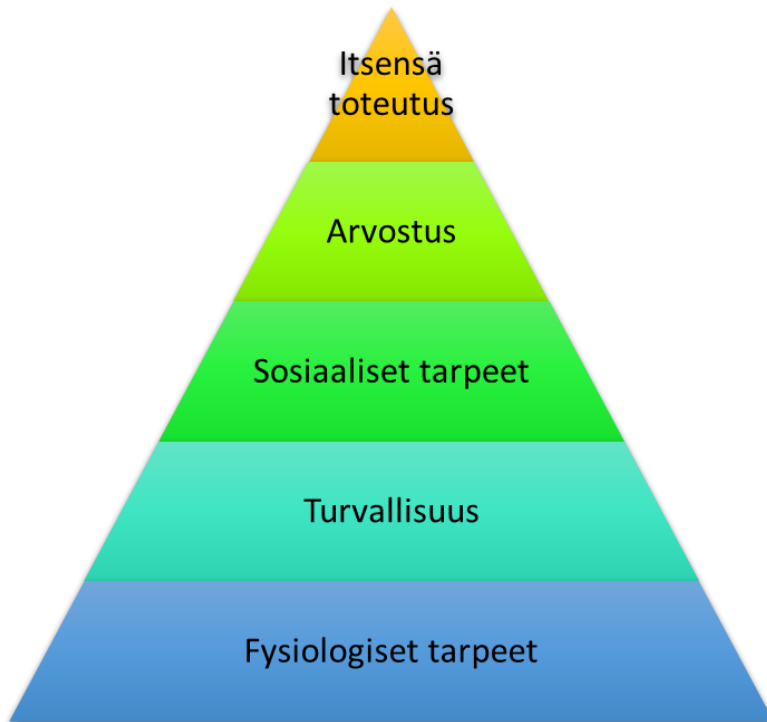
Kuvio 4. Työympäristöni mahdollistaa terveellisen ja turvallisen työskentelyn kunta-alalla (Pekkarinen 2018, 31).

### 3 ARVOSTUKSEN MERKITYS TYÖHYVINVOINTIIN

Organisaation arvot määrittelevät sitä, mikä on yrityksen johtamistapa, toimintakulttuuri, rakenteet, järjestelmät ja toimintatavat. On tärkeä miettiä, kyetäänkö luomaan sellainen ilmapiiri, jossa työntekijällä on turvallista olla. Arvo on asia, jota ei tietyllä tapaa saavuteta koskaan. Arvo leikkaa läpi kaiken, mitä organisaatiossa tehdään, miten toimitaan, minkälaisia valintoja ja päätöksiä siellä tehdään. Arvo on koko elämää ja olemassaoloa ohjaava tai leimaava asia, se on läsnä joka päivä arjen valinnoissa. Arvon lisäksi organisaatiossa tehtäviin vaikuttaa myös raha. Raha sanelee sen, mitä ja kuinka tehdään sekä sen, mitä käytännön mahdollisuuksia toimintaympäristö luo. Kun organisaatiossa tehdään päätöksiä, pitäisi miettiä, ovatko päätökset työntekijöitä huomioonottavia, heitä arvostavia ja työhyvinvoinnin huomioonottavia. (Tusa 2021.)

Hyppäsen (2013) mukaan Maslow'n tarvehierarkia korostaa perusasioiden tärkeyttä, vuorovaikutuksen toimivuutta ja arvostuksen tunnetta. Teoria on kuvattu pyramidin malliseksi (kuvio 5), jonka alimmalla tasolla ovat ihmisen fysiologiset tarpeet eli nälkä, uni, jano, lämpö, suoja sekä muut kehon tarpeet. Toisella tasolla ovat turvallisuuden tarpeet, joita ovat varmuus ja suojautuminen vaaroilta. Kolmannella tasolla on kuvattu sosiaalisia tarpeita, joita ovat hyväksyntä, ystävyys, yhteenkuuluvuus ym. Näitä kolmea alinta tasoa Maslow nimitti puutemotiiveiksi. Ihmisen kasvutarpeiksi Maslow nimitti pyramidissa neljännellä ja viidennellä tasolla olevia arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeita. Arvostuksen tarpeita ovat itsekunnioitus, itsenäisyys, kiitos, tunnustus, arvostus ja kunnioitus. Itsensä toteuttamisen tarpeita ovat saavutukset, henkinen kasvu ja luovuus. Maslow'n mukaan ihmisellä on tarve tyydyttää tarpeensa järjestyksessä, pyramidin alempi taso pitää olla tyydytettynä ennen kuin ylempi taso voi toteutua.





Kuvio 5. Maslow'n tarvehierarkia (mukailen Peda.net, [viitattu 20.10.2021]).

Hyppänen (2013) toteaa, että Maslow'n tarvehierarkiaa voidaan ajatella pyramidin sijaista myös portaina (kuvio 6) työntekijän ja johtajuuden näkökulmasta. Ensimmäisillä askelmilla on työterveyshuolto, työturvallisuus ja hyvä esimies-alaisuhde. Ennen kuin portaita voi nousta ylemmäksi, pitää tarvehierarkian tason tulla täytetyksi. Ylimmillä portaita ovat tavoitteet, työn ilo ja sitoutuminen.



Kuvio 6. Maslow'n tarvehierarkia portaina (mukaillen Hyppänen 2013).

### 3.1 Arvostuksen kokeminen työyhteisössä

Arvostus on ihmisen hyväksyntää, ihmisen arvon näkemistä ja kunnioittamista. Arvostus välittyy ihmisille turvallisuuden tunteena, tällöin työntekijä pystyy olemaan oma itsensä. Arvostus luo tilaa ilmaista omia epävarmuuden tunteita esimerkiksi työtehtävästä, josta ei selviäisi ilman kollegan apua. Työyhteisössä arvostus on ihmisen työpanoksen arvostamista ja sitä, mitä ihminen tuo omalla työllään työyhteisöön. (Tusa 2021.)

Arvostusta on myös hyväntahtoisuus ja etenkin hyväntahtoisuus toista ihmistä kohtaan. Joka päivä töihin tullessaan työntekijä tekee valinnan, onko hän hyväntahtoinen toista kohtaan vai ei. Kuinka hän kohtaa ja näkee työyhteisöön kuuluvat ihmiset. Hyväntahtoisuuteen vaikuttaa paljon se, millainen on työkuultuuri työyhteisössä, miten suhtaudutaan työkavereihin ja miten hyväntahtoisuus rakentuu työyhteisössä. Jokainen työntekijä kantaa mukanaan erilaista suvaitsevaisuutta, tällä tarkoitetaan työntekijöiden erilaista tapaa sietää toisen työntekijän tapaa hoitaa työtehtäviä: Esimerkiksi työtehtävänsä hitaasti hoitavaa työntekijää tai nopeaa, jonka jälki on hutiloiden tehty. (Tusa 2021).

Työyhteisössä koettu arvostus lisää työntekijöiden motivaatiota ja halua onnistua. Myönteisellä palautteella, puhumalla arvostavaan sävyyn ja kiinnostuksella osoitetaan arvostusta. Arvostuksen merkitys korostuu työpaikalla silloin, kun asioissa on kehitettävää tai korjattavaa. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 13–15.) Arvostus koetaan tarpeellisuutena, tulla nähdyksi työtovereiden sekä esimiehen silmissä. Sen kokeminen vahvistaa positiivisesti itsetuntoa ja hyvinvointia, seurauksena saadaan hyviä työtuloksia. (Lusa & Fleminch 2019.)

Arvostuksen saamisen työpaikalla on todettu parantavan suoriutumista työtehtävistä ja lisäävän työnhyvinvointia. Arvostus heijastuu haluna rohkaista, kuunnella ja tehdä yhteistyötä työntekijöiden auttamiseksi, sekä kasvattaa luottamusta esimiehen kykyyn toimia työyhteisön hyväksi. Arvostuksen saaminen lisää ammatillista itsetuntoa ja halua kehittyä omassa työssään. (Kuusela 2013, 64.)

### 3.2 Esimiehen rooli arvostuksen kokemisessa työyhteisössä

Esimiehen arvostus työntekijöitä kohtaan näyttäytyy kiinnostuksena alaisia kohtaan. Esimies on perillä siitä, mitä alaiset tekevät ja millaista työ on. Esimiehen on osattava ottaa viime kädessä vastuu ja päättää, miten asiat työyhteisössä tehdään ilman että työntekijälle tulee

tunne, että häntä ei arvosteta, kunnioiteta tai hänen työpanoksensa mitätöidään. Esimiehen kuuluu huolehtia alaisten työhyvinvoinnista, nähdä työhyvinvointi tärkeänä asiana. Arvostus näkyy työntekijöille siinä, että koneet ja laitteet ovat turvallisia käyttää. Arvotusta on myös se, että työpaikalla on huomioitu työntekijöiden selviytyminen ylimääräisistä työtehtävistä sekä kannustetaan työntekijöitä huolehtimaan omasta terveydestä, että hyvinvoinnista. (Tusa 2021.)

Tusan (2021) mukaan hyvän työyhteisön saamiseksi joudutaan tekemään töitä ja se on esimiehen tehtävä. Pohjalla vaikuttaa kaikki se, millä tavalla työntekijät ovat sitoutuneet organisaation tavoitteisiin, päämääriin ja arvoihin.

## **4 KYSELY TYÖHYVINVOINNIN JA ARVOSTUKSEN MERKITYKSESTÄ TYÖYHTEISÖN SISÄLLÄ RUOKAPALVELUTYÖNTEKIJÖILLE**

### **4.1 Tutkimuksen lähtötilanne, tavoitteet ja rajaus**

Aihe tutkimustyön tekemiselle syntyi henkilökohtaisista kokemuksista ja havainnoista eri työpaikoilla. Työyhteisöissä näkyi esimiesten vanhentunut johtamisen tyyli ja arvostuksen puute eri työtehtävissä työskenteleviä kohtaan. Sain kokea työnimua ja hyvän työyhteisön vaikutuksen henkiseen työhyvinvointiin, vaikka työ itsessään oli fyysisesti raskasta.

Tutkimusongelmana oli selvittää arvostuksen kokemista työyhteisössä. Tavoitteena oli selvittää ruokapalvelutyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja arvostuksen kokemista työyhteisön sisällä. Tutkimus rajattiin koskemaan vain julkisella puolella työskenteleviä työntekijöitä, koska aiheeseen herännyt kiinnostus johtui henkilökohtaisista kokemuksista julkisen puolen työntekijänä. Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL) Pohjanmaan piiri lupautui lähettämään kyselyn omille jäsenille. Tutkimus ei vaatinut erillisiä tutkimuslupia, koska vastauksien kerääminen pysyi täysin anonyymina.

Tutkimuksessa esitettiin kysymyksiä siihen, miten työntekijät kokevat arvostuksen työyhteisössä, ovatko he tietoisia organisaation tavoitteista ja kokevatko työssään työn imua. Osaa kyselytutkimuksen tuloksista verrattiin Pekkarisen (2018) tekemään tutkimukseen julkisen alan työnhyvinvoinnista.

### **4.2 Tutkimusmenetelmät ja aineisto**

Tutkimus suoritettiin verkon kautta Webropol-ohjelmaa apuna käyttäen, anonyyminä kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Heikkilän (2014, 8) mukaan kvantitatiivisen tutkimuksen avulla pystytään selvittämään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen vastauksien keruussa käytetään yleensä valmiiksi laadittuja kysymyksiä vastausvaihtoehtoineen. Vallin ja Perkkilän (2018) mukaan kyselyn laadinnassa täytyy ottaa huomioon se, että kysymyksen laatija ja vastaaja eivät välttämättä ajattele kysymyksistä samalla lailla. Kysymykset eivät myöskään saa olla johdattelevia, vaan yksiselitteisiä. Kysymykset laaditaan tutkimusongelman ja tavoitteiden mukaan. Vallin ja Perkkilä (2018) toteavat, että sähköisesti laaditun kyselytutkimuksen etuina voidaan pitää sitä,

että kyselyn lähettämistä ei koidu kuluja, vastaaminen kyselyyn on nopeaa ja vastauksien kerääminen sekä analysointi on vaivatonta, jos verrataan paperilomakkeella lähetettyihin kysymyksiin.

Tutkimusaineisto kerättiin strukturoidun kyselylomakkeen (liite 1) avulla, joka sisälsi vaihtoehtoisia mielipidekysymyksiä sekä yhden avoimen kysymyksen. Kysymykset ryhmiteltiin taustatietoihin, työsuhteasioihin, viestintään, työnarvostukseen ja palautteeseen. Strukturoitu kysely tarkoittaa kyselylomaketta, joka etenee samassa järjestyksessä kaikille vastaajille, koko tutkimuksen ajan (Näpärä 2017).

Kysely lähetettiin sähköisesti Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL) kautta Pohjanmaan alueella oleville jäsenille, joita on 205. Kyselyyn vastaamiseen arvioitiin kuluvan aikaa noin 5 minuuttia, kysely oli avoinna 25.8.–1.10.2021. Syyskuun puolessa välissä jäseniä muistutettiin kyselystä. Kyselyyn vastasi 56 henkilöä, vastausprosentti oli noin 27 %. Vastauksia analysoitiin Excel-ohjelman avulla luoden pivot-taulukkoita sekä analysoimalla suoraan tuloksia Webropol-ohjelman luomista taulukoista.

### 4.3 Tulokset

**Taustatiedot ja työsuhteasiat.** Vastaajista 93 % oli naisia ja miehiä oli 7 %. Kyselyyn eniten vastauksia tuli 50–59-vuotiailta. 29 %:lla vastaajista oli työhistoriaa ravitsemisalalta 2–10 vuotta, 27 % vastaajista oli toiminut ravitsemisalalla yli 30 vuotta. Ruokapalvelutyöntekijöitä vastaajista oli 38 %. 93 % vastaajista oli työntekijöitä, kun taas 7 % oli esimiesasemassa. Vastaajista 91 % oli vakituksessa työsuhteessa ja 9 % määräaikaisessa työsuhteessa. Taulukossa 1 näkyvät kyselyyn vastanneiden tarkemmat taustatiedot ja työsuhteasiat.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden taustatiedot ja työsuhdeasiat (n = 56).

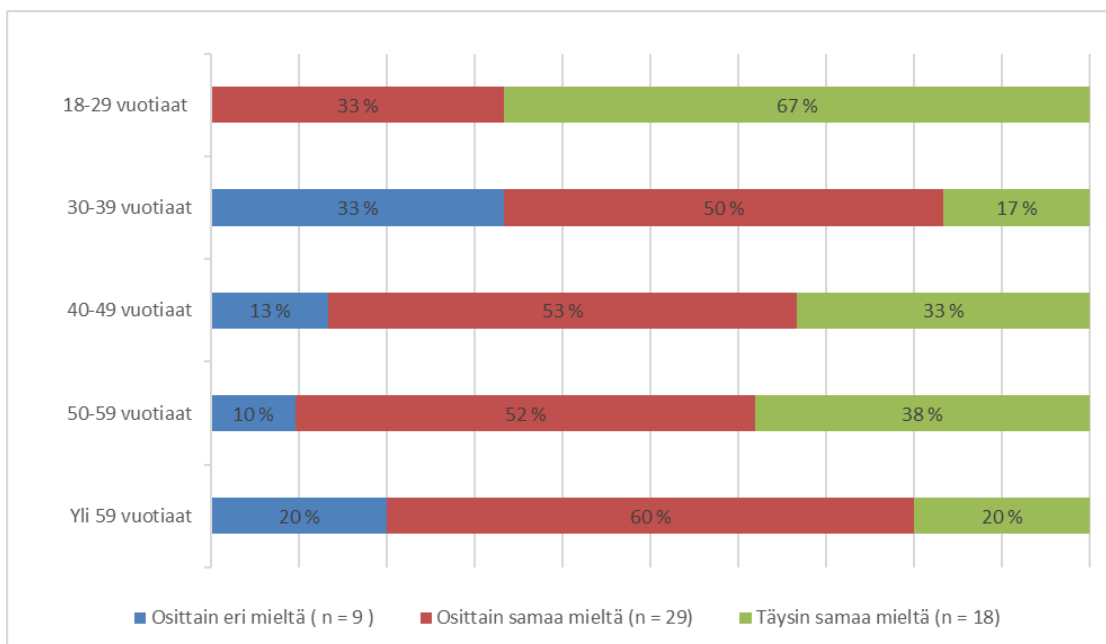
	n	%		n	%
Sukupuoli			Nykyisen työnajan palveluksessa		
Nainen	52	93 %	alle 2 vuotta	7	13 %
Mies	4	7 %	2-10 vuotta	23	41 %
			11-20 vuotta	9	16 %
Ikärymä			21-20 vuotta	7	13 %
18-29 vuotta	3	5 %	yli 30 vuotta	10	18 %
30-39 vuotta	12	21 %			
40-49 vuotta	15	27 %	Ammattinimike		
50-59 vuotta	21	38 %	Ruokapalveluvastaava	6	11 %
Yli 59 vuotta	5	9 %	Ravitsemispalveluvastaava	1	2 %
			Ravitsemistyöntekijä	7	13 %
Työsuhde			Palveluvastaava	4	7 %
Vakituisen	51	91 %	Diettikokki	2	4 %
Määräaikainen	5	9 %	Emäntä	1	2 %
			Päiväkotihuoltaja	1	2 %
Työhistoria ravitsemisalalta			Suurtalouskokki	6	11 %
alle 2 vuotta	1	2 %	Kokki	7	16 %
2-10 vuotta	16	29 %	Ruokapalvelutyöntekijä	21	38 %
11-20 vuotta	12	21 %			
21-30 vuotta	12	21 %			
yli 30 vuotta	15	27 %			

**Viestintä ja työnarvostus.** Kysymyksessä 2 esitettiin kolme väittämää viestintään liittyen. Organisaation tavoitteista tietoisia oli noin 34 % vastaajista, osittain samaa mieltä oli noin 55 %, osittain eri mieltä noin 11 % vastaajista. Noin 27 % vastaajista oli täysin samaa mieltä esimiehen säännöllisestä asioiden tiedottamisesta. Osittain samaa mieltä oli noin 52 %, osittain eri mieltä noin 18 % ja täysin eri mieltä noin 4 % vastaajista. Viestinnän johdonmukaisuudesta ja selkeydestä täysin samaa mieltä oli noin 9 %, osittain samaa mieltä 50 %, osittain eri mieltä noin 32 % ja täysin eri mieltä noin 9 % vastaajista (taulukko 2).

Taulukko 2. Organisaation viestintä (n = 56).

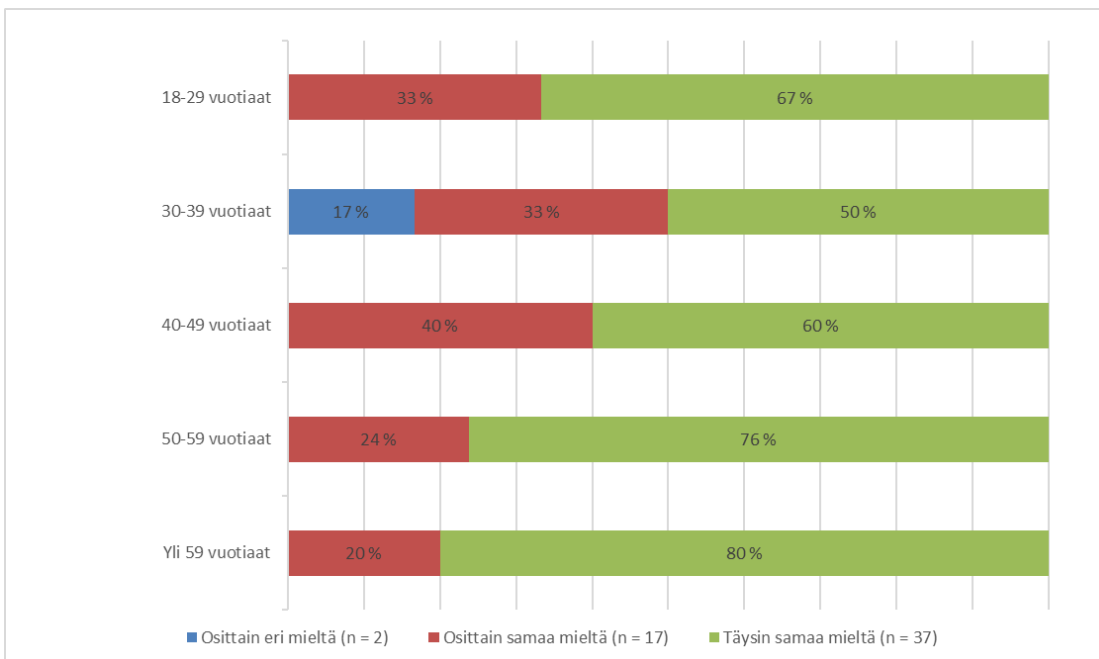
	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin erimieltä
Olen tietoinen organisaation tavoitteista (n = 56)	33,9 %	55,4 %	10,7 %	0 %
Esimies tiedottaa ajankohtaisista asioista säännöllisesti (n = 56)	26,8 %	51,8 %	17,9 %	3,6 %
Viestintä on johdonmukaista ja selkeää (n = 56)	8,9 %	50,0 %	32,1 %	8,9 %

Kuviosta 7 voidaan todeta, että 18–29-vuotiaista työntekijöistä 67 % oli täysin sitä mieltä, että kokevat työnsä mielekkääksi. 33 % 18–29-vuotiaista oli osittain samaa mieltä työn mielekkääksi kokemisesta. 30–39-vuotiaista vastaajista puolet oli osittain samaa mieltä työn kokemisesta mielekkäänä, 33 % osittain eri mieltä ja 17 % täysin samaa mieltä. Ikäryhmien 40–49- ja 50–59-vuotiaiden tulokset olivat lähes identtiset, muutamien prosenttiyksiköiden erolla. Yli 59-vuotiaista vastaajista 60 % oli osittain samaa mieltä työn mielekkääksi kokemisesta.



Kuvio 7. Koen työni mielekkääksi (n = 56).

Kuviossa 8 on esitetty väittämä oman työn arvostuksesta. Tuloksia on ristiintaulukoitu ikävuosien perusteella. Yli 59-vuotiaista vastaajista 80 % arvosti omaa työtään. 20 % oli osittain samaa mieltä. 50–59-vuotiaista täysin samaa mieltä oli 76 % ja osittain samaa mieltä 24 % vastaajista oli oman työn arvostuksesta. 40–49-vuotiaista vastaajista 60 % oli täysin samaa mieltä ja 40 % oli osittain samaa mieltä oman työn arvostuksesta. Ikäryhmässä 30–39-vuotiaat 50 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, 33 % osittain samaa mieltä ja 16,7 % vastaajista oli osittain eri mieltä oman työn arvokkaana pitämisestä. 18–29-vuotiaista vastaajista 67 % oli täysin samaa mieltä ja 33 % oli osittain samaa mieltä työnsä arvokkaana pitämisestä.



Kuvio 8. Arvostan omaa työtäni (n = 56).

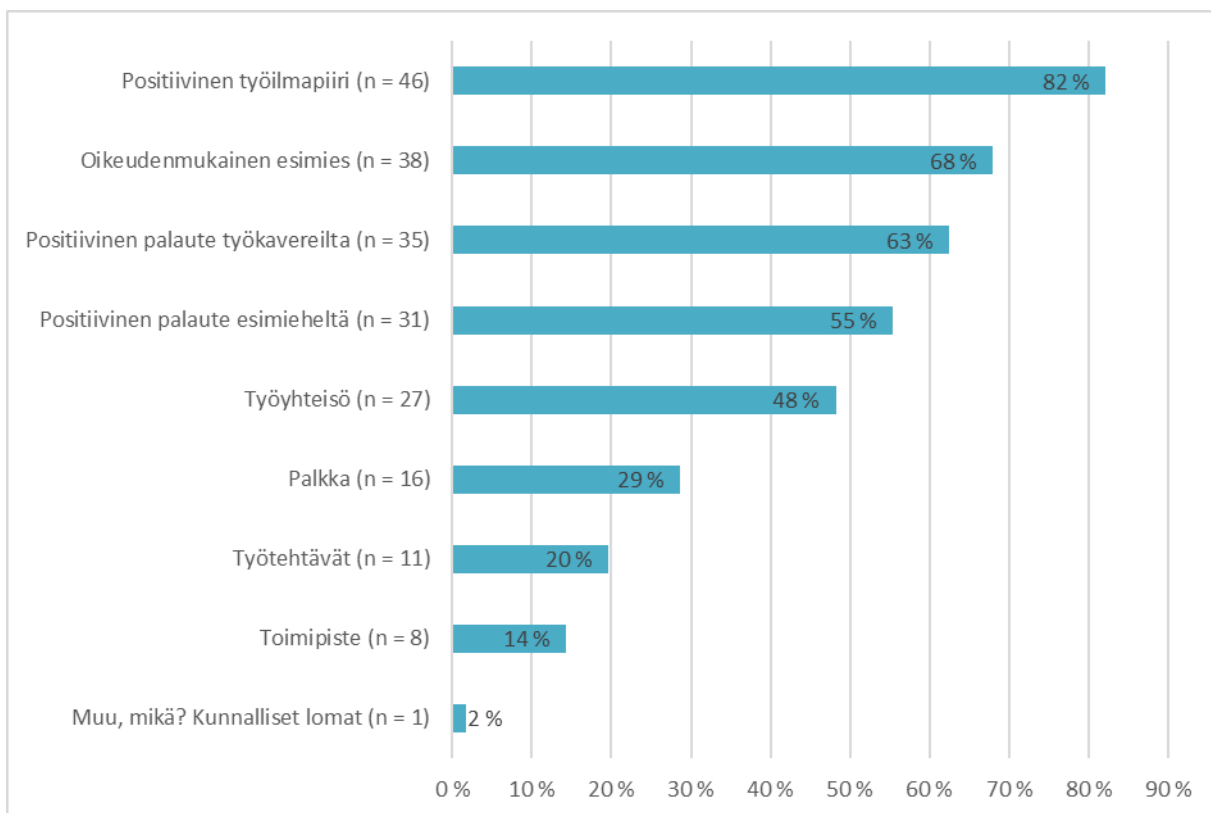
Kyselytutkimuksessa kävi ilmi, että n. 13 % koki työssään työn imua. Noin 52 % vastaajista oli osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli noin 18 % vastaajista työn imun kokemisessa. Esimieheltä positiivista palautetta koki osittain saavansa noin 47 % vastaajista, myös työkavereilta positiivista palautetta osittain koki saavansa noin 61 % vastaajista.

Noin 43 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, että koneet, laitteet ja välineet ovat turvallisia. noin 36 % vastaajista olivat osittain samaa mieltä, noin 20 % oli osittain erimieltä. Täysin eri mieltä koneiden, laitteiden ja välineiden turvallisuudesta oli noin 2 % vastaajista. 41 % koki työympäristön turvalliseksi, osittain tätä mieltä oli 45 % ja osittain eri mieltä n. 16 %.



Tutkimuksessa nousi myös vahvasti esiin työkavereiden ja esimiehen arvostaminen. Vastaajista täysin samaa mieltä väittämän ”Arvostan työkavereitani” kanssa oli noin 66 %, osittain samaa mieltä noin 29 % ja osittain eri mieltä noin 5 %. Vastaajista täysin samaa mieltä esimiehen, arvostamisesta oli noin 38 %, osittain samaa mieltä noin 43 %, osittain eri mieltä noin 14 % ja täysin eri mieltä noin 5 % vastaajista. Itseään luottamuksen arvoisena työyhteisössä pitivät 75 % vastaajista, osittain samaa mieltä oli 25 % vastaajista.

Seuraavaksi kartoitettiin minkälaisista asioista työntekijät kokevat arvostusta työpaikalla (kuviossa 9). Vastaajista 82 % oli sitä mieltä, että positiivinen ilmapiiri työpaikalla on suurin arvostusta merkitsevä asia. 68 % vastaajista koki arvostusta työpaikalla siitä, kun esimies oli oikeudenmukainen. 63 % vastaajista koki positiivisen palautteen saamisen työkavereilta arvokkaammaksi, kuin esimieheltä saadun positiivisen palautteen.



Kuvio 9. Kysymys arvostuksen kokemisesta työpaikalla.

**Palaute ja vapaa sana.** Tutkimuksessa esitettiin väittämiä kehityskeskusteluista. Noin 39 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, että esimies järjestää säännöllisesti kehityskeskusteluja. Osittain samaa mieltä oli noin 23 % vastaajista, osittain eri mieltä noin 14 % ja täysin eri mieltä

noin 23 % vastaajista. Noin 45 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, että kehityskeskusteluissa saa tuoda ilmi omia toiveitaan ja ajatuksiaan. Noin 34 % vastaajista oli osittain samaa mieltä, noin 13 % osittain eri mieltä ja noin 10 % vastaajista oli täysin eri mieltä omien toiveiden ja ajatusten esille tuomisesta kehityskeskusteluissa. Noin 34 % vastaajista oli täysin ja osittain samaa mieltä, että tulevat aidosti kohdatuksi kehityskeskusteluissa. Osittain eri mieltä oli noin 18 % vastaajista ja täysin eri mieltä oli noin 14 % vastaajista.

Kyselyssä oli yksi avoin kohta vapaalle sanalle, johon kahdeksan vastaajaa 56 vastasivat. Vastauksista käy ilmi, että hyvää työyhteisöä pidetään tärkeänä työssäjaksamisen kannalta. Koronan vaikutusta ei voida väheksyä ja esimiesten uudelleen koulutusta kaivataan. Seuraavassa kootut avoimet vastaukset.

Kehitys keskustelut turhia kun mitään ei tehdä asioiden eteen vaikka kuinka luvataan

Hyvä työyhteisö ja yhteishenki auttaa jaksamaan, vaikka välillä työ olisi raskasta ja puuduttavaa. Henkilökohtaiset murheetkin on helpompi kestää kun töissä on mukava olla. On vapaa ilmapiiri. Toisaalta yksi "mätä omena" pilaa koko sadon. Mutta kun on iso porukka hyvän henkistä ympärillä, siitä jaksaa olla välittämättä.

Nykypäivän työskentely kuntapuolella on haastavaa, koska tehtäviä yritetään tehdä esimiestasolta lähtien pienellä porukalla. Ymmärrettävästi kuormittuminen näkyy koko työyhteisössä, ja vaikuttaa yhteistyöhön esimiesten ja alaisten välillä.

Koronan vuoksi palavereihin ei pääse kuin työnjohto. Ei ole sama asia lukea palaverikansiosta, mitä asioita palaverissa on käsitelty, tai mitä muutoksia osastolla on tapahtumassa. Asioista ei tiedoteta riittävästi tai ollenkaan.

+50 vuotiaille esimiehille pitäisi tulla lainmukainen joku esimiespäivityskoulutus. Ei voida mennä samalla kaavalla, kuin jossain 1980 luvulla.

Keittiötkö on raskasta ja kuluttavaa. Arvostuksen puute harmittaa. Huonosti palkattua.

Työskentelen yksin toimipisteessä, joten osaan kysymyksistä oli hankala vastata. Puhelimitse toimitan isolle keittiölle tärkeät akuutit asiat tai viesteillä, eli vähän eri antaa /saada positiivista palautetta kuin jos työkaveri olisi läsnä päivän aikana, mutta annan aina kun aihetta tulee, koska tiedän sen olevan tärkeää, myös itselle. Kun työskentelen yksin niin monesti minut unohdetaan, ja kuulen asiat viimeisenä jos lainkaan. Pidän työstäni, mutta varsinkin esimiehen palautetta ja välillä tukeakin kaipaisin paljon enemmän.

#### 4.4 Yhteenveto

Kyselystä voi todeta, että ruokapalvelutyöntekijöistä suurin osa on naisia. Vastaajista suurin osa oli yli 50-vuotiaita. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että Pohjanmaalla työskentelevistä ruokapalvelutyöntekijöistä suurin osa on selvillä organisaation tavoitteista ja viestinnästä. Tutkimuksesta voi tehdä päätelmiä, että kunnallisella puolella arvostetaan omaa työtä, koetaan työnimua ja koetaan työyhteisö turvalliseksi. Arvostuksena koetaan positiivinen työilmapiiri ja oikeudenmukainen esimies.

Pekkarisen (2018, 31) teettämässä tutkimuksessa todettiin, että vastaajista 25 % oli täysin samaa mieltä työympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Melko samaa mieltä oli 36 % vastaajista. Kun tuloksia verrataan opinnäytetyötä varten tehtyyn kyselyyn, voidaan todeta, että tulokset ovat samassa linjassa Pekkarisen tekemän tutkimuksen kanssa. Työympäristön turvallisuudesta täysin samaa mieltä oli noin 41 %, osittain samaa mieltä noin 43 % ja osittain eri mieltä noin 16 % vastaajista.

Arvostuksena suurin osa vastaajista pitivät positiivisen palautteen saamisen esimieheltä tai työkavereilta. Pekkarisen (2018, 60) tutkimuksessa käy ilmi, että kunnan työntekijöiden esimiesten antama palaute on lisääntynyt neljässä vuodessa.

Vastauksien perusteella kunnallisella puolella järjestetään kehityskeskusteluita, joissa työntekijät kokevat tulevansa kuulluksi, ja saavat tuoda esille omia ajatuksiaan sekä ehdotuksiaan. Vapaan sanan kohdalla käy kuitenkin ilmi, että kehityskeskustelut ovat turhia. Arvostuksen puute harmittaa ja tukea sekä palautetta esimieheltä kaivataan.

## 5 POHDINTA

Lähdin rakentamaan opinnäytetyötä oman kokemuksen ja havaintojeni kautta. En halunnut työlleni toimeksiantajaa vaan halusin tietää ilman toimeksiantajan luomaa painetta, miten työntekijät kokevat arvostuksen. Alkuodotukset muuttuivat työn edetessä. Alun perin kiinnostuksen aiheet muuttuivat työn edetessä ja lisääntyivät muun muassa työhyvinvoinnin eri osa-alueilla. Kysymyksiä laadin oman näkemykseni mukaan arvostuksesta ja enemmän ne pohjautuivat arvostukseen kuin työhyvinvointikysymyksiin. Teoriaa olisi voinut tehdä pidemmälle, ennen kuin lähetin tutkimuskyselyn matkaan. Kysymyksiä olisin voinut muotoilla toisin ja saada ne vielä enemmän olemaan sidoksissa arvostukseen ja työhyvinvointiin. Nyt saamistani vastauksista sain kyllä hyvää tietoa, mutta jotakin jäi puuttumaan. Kysymyksissä olisi pitänyt ottaa huomioon paikat, missä työskennellään yksin tai ainakin esittää kysymys, mistä käy ilmi, kuinka monta henkilöä keittiöllä työskentelee yhtaikaa.

Alun perin ajattelin, että vastauksia kerättäisiin vain Etelä-Pohjanmaan alueelta. Mutta kun sain JHL:n mukaan lähettämään sähköisen kyselyn puolestani, laitettiin se koskemaan koko Pohjanmaan aluetta. Tavoitteena oli, että 205 kyselyn saaneista ainakin puolet vastaisivat kyselyyn. Vastauksia tuli 56.

Kun aloin tekemään kirjallista työtä ja etsimään tutkimuksia, uusin tutkimus silloin oli Pekkarisen (2018) tehty tutkimus. Työn edetessä huomasin, että Pekkariselta oli ilmestynyt uusi tutkimus julkisen alan työhyvinvoinnista. Tutkimus on tehty poikkeusaikana ja haluan mielenkiinnosta nähdä, onko korona vaikuttanut työntekijöiden vastauksiin ja vertailla niin omiin tuloksiini, vaikka en koronasta kysellyt. Pekkarisen (2020) tutkimuksesta käy ilmi, että julkisella puolella työtä pidetään edelleen tärkeänä ja merkityksellisenä. Työssä koetaan myös työn iloa ja innostusta. Tutkimuksessa todetaan, että pandemiasta huolimatta julkisenalan työntekijät olivat tyytyväisiä esimiesten toimintaan. Vastaajien mielestä esimiehet toimivat vastuullisesti ja oikeudenmukaisesti. Kuormitusta työyhteisöihin lisäsi korona-aikana nopea reagoiminen poikkeusoloihin.

Voin todeta, etten löytänyt Pekkarisen uusimmasta tutkimuksesta hälyttäviä muutoksia aiempiin tutkimuksiin. Enkä havainnut tuloksia, jotka olisivat olleet ristiriidassa oman tutkimukseni kanssa. Koronasta huolimatta olen yllätynyt tutkimuksen positiivisista tuloksista.

Tutkimustuloksia selatessani huomasin Webropol-ohjelmassa olleen virheen. Ennen kysymysten lähettämistä tarkistin, että jokaiseen kysymykseen pitää vastata, jotta pääsee etenemään. Jostain syystä Webropol-ohjelma päästi jokaisen vastaajan yhden kysymyksen ohi. Kysymyksessä esitettiin työntekijän toimipaikkaa, onko kysymyksessä keittiö, jakelukeittiö tuotantokeittiö tai jokin muu. Tämä harmittaa vähäsen, koska tästä olisi voinut saada hyviä ristiintaulukointimahdollisuuksia.

Tutkimuksesta voisi tehdä jatkotutkimuksen koskemaan koko Suomea julkisella puolella työskenteleviä ruokapalvelutyöntekijöitä tai yksityisellä sektorilla työskenteleviä keittiöalan työntekijöitä. Kuinka paljon muuttuisivat vastaukset vai olisivatko ne samansuuntaisia?

Matkan aikana pohdin myös sitä, että onko julkisella puolella käytetty työhyvinvoinnin edistämisessä ulkopuolista työnohjauksen ammattilaista? Tutkimuksissa suurin osa oli tyytyväisiä esimiehen toimintaan ja arvosti työkavereita. Mutta muutamia vastauksia siellä oli, missä oltiin eri mieltä ja vapaassa sanassa tuli selville, että arvostuksen puute harmitti ja esimieheltä toivottiin enemmän palautetta ja tukea. Suomen työnohjaajat Ry (2021) sivuilla kerrotaan, että työnohjauksessa tutkitaan, arvioidaan ja kehitetään omaa työtä. Työohjauksessa edistetään työhön liittyvien asioiden oppimista ja kehitetään organisaation toimintaa vakiintuneilla työmenetelmillä. Työnohjauksessa yhteiset tavoitteet, roolit ja tehtävät selkiytyvät ryhmä- ja organisaatiotasolla. Työnohjauksen vaikutuksesta työskentely sujuu paremmin, muutoskyky ja oppiminen lisääntyvät sekä johtaminen ja yhteistyö kehittyvät.

Tässä voisi olla jatkotutkimuksen paikka, esimerkiksi kuinka paljon julkisella puolella käytetään työnojausta?

## LÄHTEET

- Coleman, K. 20.9.2021. How to be a good leader. [Blogikirjoitus]. Ramsey. [Viitattu 29.9.2021]. Saatavana: <https://www.ramseysolutions.com/business/how-to-be-a-great-leader?fbclid=IwAR3tnBLFtowuKZ9foK2a9locE9VCle2urBv5NHRImalWiEdpDMfkrpd8kjM>
- Decin, E. L & Ryan, R. M. 2000. The “what” and “why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. [Pdf]. [Viitattu 20.10.2021]. Psychologian Inquiry. 11 (4). Saatavana: <https://users.ugent.be/~wbeyers/scripties2012/artikels/The-what-and-why-of-goal-pursuits.pdf>
- Finto: Hakusana rakennepääoma. 2018. [Verkkosivu]. Finto. [Viitattu 4.10.2021]. Saatavana: <https://finto.fi/tt/fi/page/t89>
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 18.8.2021]. Saatavana: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL\\_tyonimu.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf)
- Hakanen, J. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 17.9.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. [Verkkokirja]. 9. uud. p. Helsinki: Edita publishing Oy. [Viitattu 3.11.2021]. Saatavana: <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijät [Verkkokirja]. 3. p. Helsinki: Edita Publishing Oy. [Viitattu 20.10.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Järvinen, P. 2017. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. 3. uud. p. Helsinki. Alma Talent.
- Johtaminen ja esimiestyö. Ei päiväystä. Työturvallisuuskeskus. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.10.2021]. Saatavana: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/johtaminen\\_ja\\_esimiestyö#825cede7](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyö#825cede7)
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishojelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Koulutus.fi. 2020. 6 johtamistyyliä ja miten niitä tulisi käyttää. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.9.2021]. Saatavana: <https://www.koulutus.fi/artikkelit/6-johtamistyyliä-18078>

- Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. [Verkkokirja]. Helsinki: Talentum. [Viitattu 15.4.2021]. Saatavana: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/GAEBHXBTDG#/kohta:4.\(\(20\)ARVOSTUS/piste:tQ](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/GAEBHXBTDG#/kohta:4.((20)ARVOSTUS/piste:tQ). Vaatii käyttöoikeuden.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- Laub, J. A. 1999. Assessing the servant organization: development of the servant organizational leadership assessment (SOLA) instrument. Florida: Atlantic University.
- Lusa, A. & Fleminch, T. 2019. Miksi arvostuksen kokeminen työelämässä on niin tärkeää? [Verkkolehtiartikkeli]. DINO 4 [Viitattu 12.8.2021]. Saatavana: <https://dinolehti.fi/2019/12/miksi-arvostuksen-kokeminen-tyoelamassa-on-niin-tarkeaa/>
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa: A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feld. (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Manka, M.-L. & Larjovuori, R.-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen: Opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. [Verkkojulkaisu]. Tampereen yliopiston Johtamisenkorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Kuntoutussäätiö. [Viitattu 29.5.2021]. Saatavana: <https://docplayer.fi/309314-Yhteisollisyydella-menestykseen.html>
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum pro.
- Manka, M.-L. 2015. Stressikirja. Helsinki: Talentum.
- Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus (TTK). [Viitattu 29.9.2021]. Saatavana: [https://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)
- Näpärä, L. 2017. Haastattelun lajityypit. [Verkkosivu]. Spoken. [Viitattu 3.11.2021]. Saatavana: <https://spoken.fi/2180/>
- Pakka, R. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus (TTK). [Viitattu 29.5.2021]. Saatavana: [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)
- Peda.net. Ei päiväystä. Maslowin tarvehierarkia. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.10.2021]. Saatavana: [https://www.google.com/search?q=Maslowin+tarvehierarkia&rlz=1C1GCEA\\_enFI807FI807&sxsrf=AOaemvJ4Plw8R7jmLvFgmbLw4EaCnzKOCw:1636533338061&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjPr5zisY30AhWeAxAIHX4\\_Bb4Q\\_AUoAXoECAEQAw&biw=1366&bih=625&dpr=1#imgrc=ZIH-8nK18\\_lbM](https://www.google.com/search?q=Maslowin+tarvehierarkia&rlz=1C1GCEA_enFI807FI807&sxsrf=AOaemvJ4Plw8R7jmLvFgmbLw4EaCnzKOCw:1636533338061&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjPr5zisY30AhWeAxAIHX4_Bb4Q_AUoAXoECAEQAw&biw=1366&bih=625&dpr=1#imgrc=ZIH-8nK18_lbM)
- Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 24.10.2021]. Saatavana: <https://www.keva.fi/globalassets/2->

[tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf](#)

- Pekkarinen, L. 2021. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Kevan tutkimuksia. 1/2021. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 4.11.2021]. Saatavana: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>
- Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia: Organisaation psykologinen pääoma. [Verkkokirja]. Alma talent Oy. [Viitattu 29.9.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Rytkönen, R. 2019. Palveleva johtajuus varhaiskasvatuksessa. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunnan tiedekuntaneuvosto 73. Väitöskirja. [Viitattu 21.10.2021]. Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105620/978-952-03-1116-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. 2021. Työkuormitus. [Verkkosivu]. Työhyvinvointi. [Viitattu 29.9.2021.] Saatavana: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>
- Suomen työnohjaajat Ry. 2021. Työnohjaus. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.11.2021]. Saatavana: <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa: M, Suutarinen & P.-L, Vesterinen. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava. 2 p.
- Toppinen-Tanner, S. Vanhala, A. Puttonen, A. Larvi, T & Vaaranen, H. 2015. Voimaa arkeen. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 15.4.2021]. Saatavana: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/voimaa\\_arkeen.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/voimaa_arkeen.pdf)
- Tusa, A. 2021. Psykologi. Psykologiapalvelu. Haastattelu 28.8.2021.
- Työhyvinvointi. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 17.9.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Työsuojelu työpaikan arjessa. Ei päiväystä. Työturvallisuuskeskus. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.9.2021]. Saatavana: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet#825cede7](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet#825cede7)
- Työsuojelu. Ei päiväystä. Fyysinen kuormittavuus. [Verkkosivu]. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 29.9.2021]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>
- Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. [Verkkokirja]. Teoksessa: R, Valli. (toim.) Ikkunoita



tutkimusmetodeihin. 1, Metodivalinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. [Verkkokirja]. Helsinki: Edita Publishing Oy. [Viitattu 29.9.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

## LIITTEET

Liite 1. Kysely Työhyvinvoinnin ja arvostuksen merkityksestä työyhteisön sisällä ruokapalvelutyöntekijöille

## Liite 1. Kysely Työhyvinvoinnin ja arvostuksen merkityksestä työyhteisön sisällä ruokapalvelutyöntekijöille

### Työhyvinvoinnin ja arvostuksen merkitys työyhteisössä

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (\*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeisteleminen.

Tämän kyselyn tavoitteena on saada mahdollisimman laaja kuva Pohjanmaan alueen ruokapalveluissa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnin ja arvostuksen merkityksestä oman työyhteisön sisällä.

Kyselyn on laatinut ja tulokset analysoi Seinäjoen ammattikorkeakoulun neljännen vuoden restonomiopiskelija Elina Salonen, osana opinnäytetyötään. Kysely on täysin anonyymi, nimesi, sähköpostia tai toimipaikkaa ei voi yhdistää vastaajiin.

#### YLEISIÄ OHJEITA KYSELYYN VASTAAMISEEN:

Kysymykset koskevat nykyistä työtehtävääsi. Esimieheen liittyvissä kysymyksissä viitataan lähiesimieheesi. Kyselyyn vastaamisen menee aikaa noin 5 minuuttia.

Vastaa mielelläni mahdollisiin kyselyä koskeviin kysymyksiin sähköpostitse: [elina.salonen@seamk.fi](mailto:elina.salonen@seamk.fi)

#### TAUSTATIEDOT

##### 1. Sukupuoli \*

- Nainen
- Mies
- Muu

##### 2. Ikä \*

- 18-29
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- Yli 59 vuotta

**3. Asemasi työyhteisössä \***

- Työntekijä
- Esimies

**4. Työhistoria ravitsemisalalta \***

- alle 2 vuotta
- 2-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- 21-30 vuotta
- yli 31 vuotta

**TYÖSUHDEASIA****5. Ammattinimike \***

- Esimies
- Palveluesimies
- Suurtaloukokki
- Kokki
- Ruokapalvelutyöntekijä
- Muu, mikä?

**6. Onko työsuhteesi \***

- Vakituinen
- Määräaikainen
- Tarvittaessa työhön kutsuttava

### 8. Kuinka kauan olet ollut kyseisen työnantajan palveluksessa \*

- alle 2 vuotta  
 2-10 vuotta  
 11-20 vuotta  
 21-30 vuotta  
 yli 31 vuotta

### VIESTINTÄ

### 10. Valitse mielestäsi osuvin vaihtoehto \*

	Täysin samaa mieltä	Osuittain samaa mieltä	Osuittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen tietoinen organisaation tavoitteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies tiedottaa ajankohtaisista asioista säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä on johdonmukaista ja selkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### TYÖNARVOSTUS

### 11. Valitse osuvin vaihtoehto \*

	Täysin samaa mieltä	Osuittain samaa mieltä	Osuittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työni on mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan omaa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan omaa ammattitaitoani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voin hyödyntää osaamistani työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa oman työn kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni työn imua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin samaa mieltä	Osoittain samaa mieltä	Osoittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Saan positiivista palautetta esimieheiltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan positiivista palautetta työkavereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö on turvallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koneet, laitteet ja työvälineet ovat asianmukaisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan positiivista palautetta työkavereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuuntelen työkavereitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen luottamuksen arvoinen työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan esimiestäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan työkavereitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12. Valitse yksi tai useampi mikä vaikuttaa eniten arvostuksen kokemiseen työpaikalla \***

- Positiivinen palaute työkavereilta
- Positiivinen palaute esimieheltä
- Oikeudenmukainen esimies
- Positiivinen työilmapiiri
- Työyhteisö
- Työtehtävät
- Toimipiste
- Palkka
- Muu, mikä?
- En osaa sanoa

## PALAUTE

## 13. Valitse osuvin vaihtoehto \*

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Esimies järjestää säännöllisesti kehityskeskusteluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskusteluissa saan tuoda omia toiveitani ja ajatuksia esille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskusteluissa tulee tunne, että tulen kohdatuksi aidosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 14. Jäikö jotain vielä kertomatta? Vapaa sana
