



Ravintola X:n työntekijöiden psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi

Janina Ulander

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2022

Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutus

Tiivistelmä

Tekijä(t)

Janina Ulander

Tutkinto

Restonomi

Raportin/Opinnäytetyön nimi

Ravintola X:n työntekijöiden psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi

Sivu- ja liitesivumäärä

32+2

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia ja selvittää ravintolan henkilökunnan työhyvinvoinnin nykytila. Tutkimuksen tulosten perusteella tehtiin kehittämissuhteita toimeksiantajalle. Tutkimus rajattiin koskemaan psyykkistä, sekä sosiaalista työhyvinvointia ja niiden tekijöitä. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona ravintola X:lle.

Tietoperustassa käsitellään kokonaisvaltaista työhyvinvointia käsitteenä, sekä alustetaan aihetta myös työkyvyn näkökulmasta. Seuraavissa luvuissa syvennytään psyykkiseen työhyvinvointiin ja sitä kautta myös psykologiseen pääomaan, sekä viimeisenä sosiaaliseen työhyvinvointiin. Tämän lisäksi selvitetään tekijöitä, jotka vaikuttavat psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin.

Tutkimuskysely toteutettiin käyttäen kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimuksessa käytettiin myös laadullista, eli kvalitatiivista menetelmää avointen kysymysten muodossa. Aineistonkeruussa hyödynnettiin kyselylomaketta, joka lähetettiin sähköpostitse vastaajille. Kyselyn kysymykset muodostettiin peittomatriisin avulla. Peittomatriisissa määriteltiin alaongelmat, joiden avulla saatiin vastaus pääongelmaan. Kysymykset oli jaettu eri teemojen mukaisesti; työtehtävät sekä niiden vaatimukset, esimiestyö ja johtaminen, työyhteisö ja työympäristö, sekä omat voimavarat.

Kysymykset esitettiin väittämien muodossa, joihin vastattiin Likertin 5-portaista asteikkoa hyödyntäen. Lopussa esitettiin tarkentavia avoimia kysymyksiä. Vastaukset analysoitiin numeerisesti hyödyntäen keskiarvotaulukoita, sekä frekvenssijakaumataulukoita. Kyselyyn osallistui kaikkiaan 20 henkilöä, joista 13 vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi muodostui 65%, joten tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että ravintolan työntekijät olivat varsin tyytyväisiä tämänhetkiseen työhyvinvointiin työpaikalla. Psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi olivat hyvällä tasolla. Vastauksista kävi ilmi työntekijöiden olevan tyytyväisiä erityisesti hyvään työilmapiiriin, työkavereihin ja hyvään yhteishenkeen työpaikalla. Työntekijät kuitenkin selvästi kaipaavat enemmän arvostuksen tunnetta, sekä palautetta ja tavoitteita esimiehiltä. Vastauksista nousi myös esiin työntekijöiden puutteellinen jaksaminen ja ylikuormittuminen, joka näkyy työssä ja vapaa-ajalla.

Tutkimuksen tulosten pohjalta tehtiin johtopäätökset, sekä kehittämissuhteet toimeksiantajalle.

Tutkimus voidaan helposti toteuttaa yrityksessä uudelleen esimerkiksi vuosittain ja näin verrata tuloksia edelliseen vuoteen.

Asiasanat

Työhyvinvointi, psyykkinen työhyvinvointi, sosiaalinen työhyvinvointi, psykologinen pääoma

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	3
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	3
2.2	Työkyky.....	5
3	Psyykkinen työhyvinvointi.....	8
3.1	Psyykkisen työhyvinvoinnin tekijät.....	9
3.1.1	Työn sisältö.....	9
3.1.2	Työn merkitys.....	10
3.1.3	Esimiestyö.....	10
3.2	Psykologinen pääoma.....	11
3.2.1	Psykologisen pääoman ulottuvuudet.....	11
4	Sosiaalinen työhyvinvointi	13
4.1	Sosiaalisen työhyvinvoinnin tekijät	14
5	Tutkimus	16
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	16
5.2	Luottamuksellisuus	18
5.3	Tulokset	19
6	Johtopäätökset.....	25
6.1	Työtehtävät ja sen asettamat vaatimukset	26
6.2	Esimiestyö ja johtaminen	26
6.3	Työyhteisö ja työympäristö.....	27
6.4	Omat voimavarat.....	28
6.5	Kehittämisehdotukset.....	29
6.6	Oma oppiminen.....	30
	Lähteet	32
	Liitteet.....	34
	Liite 1. Saatekirje.....	34
	Liite 2. Kysely.....	35

1 Johdanto

Suomessa tehtyjen työterveystutkimusten mukaan työhyvinvointiin panostamisella on suuri vaikutus yritysten tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja maineeseen. Tutkimuksista selviää, että panostukset henkilöstön työhyvinvointiin maksavat itsensä takaisin moninkertaisena. Tuloksista käy ilmi työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välinen yhteys, vaikkakin sitä voi olla vaikea todistaa. Työhyvinvoinnilla on merkittävästi yrityksen talouteen vaikuttavia tekijöitä, kuten sairauspoissaolojen ja varhaisen eläköitymisen väheneminen, sekä positiivinen vaikutus motivoitumiseen ja sitoutumiseen. Kyseisillä tekijöillä on paljon merkitystä pitkällä aikavälillä asiakkaiden tyytyväisyyteen, työn laadun paranemiseen ja yrityksen tuottavuuteen. (Kauhanen 2016, 20)

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona ravintola X:lle. Aihe on heille ajankohtainen, sillä yritys on vielä varsin nuori, eikä ole toteuttanut työhyvinvointikyselyä henkilökunnalleen aikaisemmin. Työhyvinvointi on aiheena yrityksille aina ajankohtainen ja sen merkitys on suuri yritysten toiminnan kannalta, sen vaikuttaessa moneen eri näkökulmaan. Olen myös itse ollut aina hyvin kiinnostunut työhyvinvoinnista, ja eri keinoista millä parantaa sitä.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää millä tasolla ravintolan henkilökunnan työhyvinvointi on tällä hetkellä. Tutkimuksessa määriteltiin myös alaongelmia millä saada vastaus pääongelmaan. Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi. Työhyvinvointi on käsitteenä erittäin laaja, joten tulen keskittymään lähinnä työhyvinvoinnin sosiaaliseen ja psyykkiseen näkökulmaan, sekä psykologiseen pääomaan. Työssä tutkitaan tarkemmin työhyvinvoinnin ulkoisia tekijöitä, joihin työnantaja ja työyhteisö pystyvät vaikuttamaan. Psykologisen pääoman muodossa päästään kuitenkin syvemmälle siihen mikä vaikuttaa yksilön omiin voimavaroihin, jotka taas vaikuttavat työhyvinvointiin. Työstä on rajattu pois fyysinen näkökulma työhyvinvointiin sekä työturvallisuuteen liittyvät asiat sillä ne eivät tuota lisäarvoa tutkimukseen. Työstä rajataan myös pois työntekijöiden motivaatioon liittyvät asiat, jotta työ ei olisi liian laaja. Rajaukset on tehty oman mielenkiinnon sekä toimeksiantajan toiveiden mukaan.

Tietoperustassa käydään läpi työhyvinvointia käsitteenä ja kerrotaan kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä, sekä saadaan lisää ymmärrystä aiheeseen työkyvyn kautta. Seuraavissa luvuissa kerrotaan psyykkisestä työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Aiheeseen saadaan lisää syvyyttä myös psykologisen pääoman ja sen eri ulottuvuuksien muodossa. Viimeiseksi käsitellään sosiaalista työhyvinvointia sekä sen tekijöitä. Psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi täydentävät toisiaan luoden eheän kokonaisuuden.

Opinnäytetyö toteutetaan tutkimustyyppisenä työnä käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää. Määrällistä aineistoa täydennetään myös kvalitatiivisella eli laadullisella aineistolla. Tutkimuksen kohderyhmänä toimii koko ravintolan henkilöstö, jotta saadaan tarpeeksi kattava kuva heidän työhyvinvoinnistaan. Aineistonkeruumenetelmänä käytetään tutkimuskyselyä, joka on tyypillinen menetelmä määrällisissä tutkimuksissa. Kysely toteutetaan sähköisen kyselylomakkeen avulla, jonka avulla saadaan mahdollisimman tarkat ja helposti tulkittavat vastaukset. Kyselyn kysymykset muodostetaan peittomatriisin avulla, jossa määritellään alaongelmat ja teemat, joihin vastaamalla saadaan myös vastaus pääongelmaan eli mikä on henkilökunnan työhyvinvoinnin nykytila. Vastaukset analysoidaan erilaisten taulukoiden avulla ja niiden perusteella tehdään kehitysehdotuksia toimeksiantajalle.

2 Työhyvinvointi

Nykyään turvallinen ja terveellinen työympäristö kuuluu jokaisen työntekijän perusoikeuksiin. Pelkästään fyysisesti turvallinen ympäristö ei enää riitä, vaan työntekijät odottavat myös psyykkisesti ja sosiaalisesti tervettä työyhteisöä. Työhyvinvointi onkin käsitteenä erittäin laaja, sisältäen monta eri näkökulmaa. Työhyvinvointi on kuitenkin entistäkin tärkeämpi puhuttaessa kaikin puolin hyvästä työpaikasta. (Kauhanen 2016, 21) Työhyvinvoinnin on todettu lisäävän työntekijöiden elämänlaatua ja motivaatiota ja sitä kautta parantavan myös henkilöstön tuottavuutta. Ihmiset kaipaavat työhönsä entistä enemmän sisältöä ja merkityksellisyyttä ja mikäli nämä tekijät eivät täyty, ei myöskään koeta olevan työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2010, 5)

Työhyvinvointia tarkasteltaessa on tyypillistä, että keskitytään pelkästään negatiivisia tunteita aiheuttaviin tekijöihin, kuten työstressiin ja uupumukseen. Nykyisin ollaan kuitenkin enenevässä määrin tutkimassa työhyvinvoinnin ilmiöitä, kuten työn imua ja työn iloa, sekä merkityksellisyyden kokemista. (Kauhanen 2016, 9)

Manka&Manka (2016, 7–8) kertovat siitä, miten työhyvinvoinnin laiminlyönti tuottaa miljardiluokan kustannuksia yrityksille vuositasolla. Nämä kustannukset muodostuvat ennenaikaisesta eläköitymisestä, sairauspoissaoloista ja terveydenhoitokuluista. He perustelevat väittämän sillä, että ihmiset ovat organisaatioiden suurin voimavara, minkä vuoksi on tärkeää pitää huolta työntekijöiden työhyvinvoinnista.

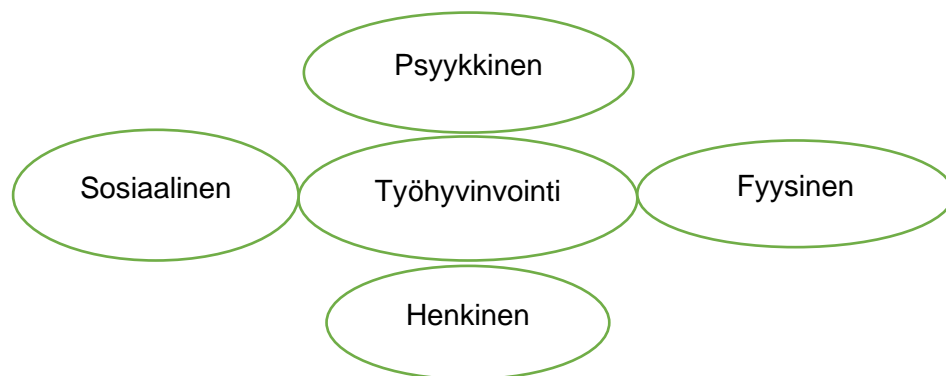
Ajattelutapa työhyvinvoinnista on myös muuttunut merkittävästi vuosien mittaan. Aiemmin työntekijät miellettiin lähinnä työtehtävien suorittajina, nykyään organisaatioiden keskipisteenä on henkilöstöjohtaminen ja ihmiset nähdään arvokkaina resursseina, jotka edistävät organisaatioissa paremman suorituskyvyn saavuttamista. Tämä tarkoittaa, että organisaatiot joutuvat huomioimaan työntekijöidensä tarpeet, ymmärtämään mikä saa heidät kokemaan hyvinvointia ja mikä saa heidät tekemään työnsä paremmin. (De Simone 2014, 118)

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja sekä moniulotteinen, sisältäen monia eri osa-alueita. Työhyvinvointi on monille käsitteenä tuttu, siitä on puhuttu pitkään ja enenevässä määrin. Kuitenkin monilla, niin yrityksillä kuin työntekijöillä saattaa olla hyvin yksivivainen mielikuva sen sisällöstä. Aikaisemmin työhyvinvointia on mietitty enimmäkseen fyysisestä näkökulmasta, sekä työterveyden ja -turvallisuuden kannalta. Tämä on kuitenkin vain pieni osa suurempaa kokonaisuutta. Nykyään myös työhyvinvoinnin muut osa-alueet ovat ottaneet yhä suuremman roolin kokonaisuudessa. (Virolainen 2012, 11)

Virolainen puhuu kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista, joka sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat vahvasti toisiinsa, minkä takia niitä ei pitäisi tarkastella erillisinä osina, vaan suurempana kokonaisuutena. Yhden osa-alueen heikkoudet heijastuvat herkästi toisiin osa-alueisiin, esimerkiksi psyykkisesti stressaava työ voi aiheuttaa fyysisen sairastumisen. (Virolainen 2012, 11–12)

(De Simone 2014, 118) kirjoittaa myös, miten työhyvinvoinnin käsite on aikaisemmin viitannut nimenomaan fyysiseen sairauteen tai terveyteen. Ajan mittaan se on kuitenkin laajentunut ja kattaa nykyään suuremman kokonaisuuden, eli fyysisen, sosiaalisen, emotionaalisen ja henkisen puolen. Työhyvinvointi on tärkeä asia ja siihen tulisi kiinnittää enemmän huomiota organisaatiotutkimuksissa. De Simone korostaa miten työhyvinvoinnin puutteella voi olla lukuisia negatiivisia vaikutuksia sekä työntekijän, että organisaation näkökulmasta.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaiillen Virolainen 2012)

Työturvallisuuskeskus on samaa mieltä siitä että, työhyvinvointia tarkastellaan liian usein vain fyysisestä näkökulmasta, jättäen kokonaisuus huomioimatta, mikä usein johtaa työpaikkojen työhyvinvoinnin parantamisyritysten epäonnistumiseen. Työhyvinvointi kehittyy teoilla, joilla voidaan vaikuttaa muun muassa työyhteisön toimintatapoihin, kulttuuriin, johtamiseen ja työympäristöön. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6)

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti; Terve työpaikka on sellainen, jossa työntekijät ja esimiehet tekevät yhteistyötä jatkuvan parannusprosessin käytössä, suojellakseen ja edistääkseen työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia, sekä työpaikan kestävää kehitystä seuraavien tunnistettujen tarpeiden pohjalta: Fyysisen työympäristön terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät tekijät. Psykososiaalisen työympäristön hyvinvointiin ja terveyteen liittyvät tekijät, mukaan lukien

työn organisointi ja työpaikkakulttuuri sekä henkilökohtaisen terveyden resurssit työpaikalla. (WHO 2010, 10)

Sosiaali- ja Terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, johon kuuluu työn mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä on mainittu hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a). Sekä (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a; Virolainen 2012, 12) ovat samaa mieltä siitä, että työhyvinvoinnin edistämisen vastuu jakautuu yhteiskunnalle, yrityksille ja yksilölle itselleen. Yhteiskunnan vastuulla on luoda mahdollisuudet oppimiseen, työn osaamiseen ja sen kannattavuuteen, sekä tietenkin edistää ihmisten terveyttä. Yrityksien vastuulla on työympäristön turvallisuuden takaaminen, sekä luoda työntekijöille mukava ja turvallinen ilmapiiri ilman kiusaamista ja syrjintää. Yksilöllä itsellään on kyky vaikuttaa omaan jaksamiseen ja terveyteen, sekä vastuu omasta ammattitaidosta ja panoksesta työilmapiiriin.

Tarkasteltaessa työhyvinvoinnin määritelmää, nousee useimmissa lähteissä esiin samat teemat, sekä eri osa-alueet mihin ne jakautuvat. Työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, jonka kaikkiin osa-alueisiin panostamalla saadaan aikaan hyvinvoiva työyhteisö. Useimmat ovat samaa mieltä työhyvinvoinnin tärkeydestä, sen vaikutuksista sekä yksilöön, että työyhteisöön ja isommassa kuvassa myös yhteiskuntaan.

Vaikka työhyvinvointiin kuuluu useita eri osa-alueita, käsitellään tässä työssä pelkästään psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi, sekä niiden tekijät. Myös psykologinen pääoma ja sen eri ulottuvuudet käydään läpi. Koska kaikki nämä osa-alueet ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa, löytyy niihin vaikuttavissa tekijöissä paljon yhtäläisyyksiä.

2.2 Työkyky

Tutkiessa työhyvinvointia törmää toistuvasti työkyky -käsitteeseen. Työkyky nähdään työhyvinvoinnin perustana ja yhtenä tärkeimmistä ulottuvuuksista. Työkyvyn ylläpitämisessä on kysymys työn vaatimusten ja ihmisen omien voimavarojen tasapainottamisesta. Ihmisen voimavarat koostuvat omasta toimintakyvystä, terveydestä ja koulutuksen tasosta, osaamisesta sekä arvoista ja asenteesta. Työ taas muodostuu itse työn sisällöstä, työympäristöstä sekä yhteisöstä ja kokonaisuuteen kuuluvat myös työn vaatimukset, organisointi ja esimiestyö. (Kauhanen 2016, 23) Tämän takia työkyky tuntuu tärkeältä näkökulmalta puhuttaessa kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Koin olennaiseksi ottaa mukaan työkyvyn, jotta voidaan ymmärtää työhyvinvointia ja sen eri näkökulmia sekä perusteita syvemmin.

Työterveyslaitos on kehittänyt niin kutsutun työkykytalon kuvaamaan työkyvyn eri ulottuvuuksia. Se muodostuu neljästä eri kerroksesta. Ensimmäinen kerros eli kaiken perusta koostuu terveydestä, fyysisestä, sosiaalisesta ja psyykkisestä toimintakyvystä. Muutokset terveydessä saattavat helposti horjuttaa koko työkyvyn perustaa. Toinen kerros muodostuu osaamisesta ja ammattitaidosta. Nykypäivänä on tärkeää ylläpitää ja kehittää omia tietoja ja taitoja pysyäkseen mukana työelämän jatkuvassa kehityksessä. Kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa kohtaavat työelämän ja omien voimavarojen tasapainottaminen ja yhteensovittaminen. Henkilön omat asenteet ja motivaatio työtä kohtaan vaikuttavat hyvin paljon työkykyyn. Kolmas kerros on yleensä hyvin altis elämän muutoksille. Neljännessä kerroksessa on työ ja kaikki siihen liittyvät tekijät. Tässä kerroksessa kiteytyvät kaikki työpaikan konkreettiset tekijät kuten työympäristö, työyhteisö ja työolot. Erityishuomiota saa esimiestyö ja johtaminen, jolla on keskeinen rooli työkyvyn ylläpitämisessä. (Kauhanen 2016, 23–24; Työterveyslaitos s.a)

Työkyvyssä on pohjimmiltaan kyse työn ja yksilön muun elämän yhteensovittamisesta ja tasapainon luomisesta, jotta saadaan mahdollisimman paljon elämästä irti. Työkyky on erittäin herkkä muutoksille kaikissa sen tasoissa ja usein se vaihtelee yksilön elämänvaiheesta ja voimavaroista riippuen. Kaikkia kerroksia tulisi jatkuvasti kehittää koko työelämän ajan. Yksilön vastuulla on ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan ja terveyttään, organisaation vastuulla taas on mahdollistaa yksilölle parhaat puitteet työn hoitamiseen. Tämä muodostaa eheän kokonaisuuden, jossa kaikki kerrokset tukevat toisiaan. (Kauhanen 2016, 24; Työterveyslaitos s.a)



Kuva 2. Työkykytalo (mukaillen Työterveyslaitos s.a)

3 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen hyvinvointi on hyvin tärkeä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia, joskin se yleensä jää pienemmälle huomiolle ja fyysisen aspektin varjoon, vaikka juuri psyykkisellä työhyvinvoinnilla saattaa olla suurempi merkitys esimerkiksi työssä viihtymisessä, sairauspoissaolojen ehkäisyssä, sekä yleisesti yksilön mielenterveyden kannalta. (Virolainen 2012, 18) Psyykkisessä työhyvinvoinnissa ilmenee joitakin samoja tekijöitä kuin sosiaalisessa työhyvinvoinnissa, kuten sosiaaliset suhteet, mutta niitä käsitellään syvemmin seuraavassa luvussa.

Alkeellisimmalla tasolla psyykkinen työhyvinvointi on hyvin samankaltainen kuin muut termit, joita käytetään puhuttaessa positiivisista mielentiloista, kuten onnellisuus tai tyytyväisyys. On kuitenkin mainittava, että termit työtyytyväisyys ja motivaatio, eivät ole sama asia kuin psyykkinen työhyvinvointi, vaikkakin työtyytyväisyys saattaa olla yksi tekijä psyykkisessä työhyvinvoinnissa. Cooperin ja Robertsonin mukaan suurin tekijä psyykkisessä työhyvinvoinnissa on onnellisuus. Virolaisen mukaan psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa pähkinänkuoressa työn stressaavuus, työilmapiiri ja paine ja suurimpana kuormitustekijänä koetaan kiire. On erittäin mahdollista, että yksilö on tyytyväinen itse työhön, mutta tyytymätön esimerkiksi suhteisiinsa kollegoiden kanssa, tai johtamisen laatuun. Samoin yksilö voi myös pitää työtehtävää tärkeänä ja työskentelee kovasti sen eteen, mutta jos hänellä on liian iso työtaakka ja puutteelliset resurssit sen hoitamiseen, hänestä tulee tyytymätön. (Cooper&Robertson 2011, 3–4.; Virolainen 2012, 18)

Korkealla psyykkisen työhyvinvoinnin tasolla on merkittäviä vaikutuksia sekä organisaation, että yksilön tasolla. Yksilön ja korkean psyykkisen työhyvinvoinnin tason suhdetta on tutkittu paljon ja monet tutkimukset aiheesta päätyvät samaan tulokseen. Korkean psyykkisen työhyvinvoinnin tason voi liittää korkeampiin tuloihin, menestyvään uraan ja parempiin tuloksiin, sekä parempiin ihmissuhteisiin. Vaikka onkin myönnetty, että aihe vaatii vielä paljon lisätutkimusta ja kyseisiä tekijöitä voi olla vaikea todistaa tutkimusten muodossa. Suurin ongelma liittyy siihen, että ei ole varmaa tietoa, aiheuttaako hyvä psyykkinen työhyvinvointi esimerkiksi menestystä, vai toisin päin. (Cooper&Robertson 2011, 4–5; Kundi, Aboramadan, Elhamalawi&Shahid 2021)

Yksi merkittävimmäksi osoitettu hyöty organisaation tasolla on, että korkealla psyykkisellä työhyvinvoinnilla on positiivinen vaikutus työntekijöiden korkeaan suorituskyykyyn. Tutkimukset näyttävät psyykkisen työhyvinvoinnin olevan jopa tärkeämpi tekijä suorituskyykyssä kuin työtyytyväisyys. Muita esille tulleita hyötyjä ovat korkeampi

asiakastyytyväisyys ja tuottavuus, sekä pienempi työntekijöiden vaihtuvuus. (Cooper&Robertson 2011, 16–17; Kundi ym. 2021)

3.1 Psyykkisen työhyvinvoinnin tekijät

Työ on rajattu koskemaan itse työhön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat psyykkiseen työhyvinvointiin. On kuitenkin tärkeää pitää mielessä, että yksilön psyykkiseen hyvinvointiin liittyvät tekijät heijastuvat usein myös työelämään. Esimerkiksi jos henkilöllä on ongelmia työn ulkopuolisessa elämässä, saattaa tämä vaikuttaa suoraan hänen työsuoritukseen ja käytökseen töissä. (Cooper&Robertson 2012, 78)

Tässä työssä käytetään Cooperin ja Robertsonin määrittelemiä psyykkisen työhyvinvoinnin tekijöitä. He ovat jakaneet psyykkisen työhyvinvoinnin tekijät kolmeen kategoriaan. Työ ja sen sisältö. Työn merkitys ja tärkeys yksilön elämässä. Johtaminen ja esimiestyö. (Cooper&Robertson 2012, 79)

3.1.1 Työn sisältö

Itse työllä ja sen sisällöllä on suuri vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin. Työn toivottaviin ominaisuuksiin liittyy yleensä seikat kuten työn merkitys, sen hyödyllisyys, kuinka paljon vapautta ja päätäntävaltaa on asioihin ja kuinka paljon tyytyväisyyttä koetaan työtehtävistä. Monesti yksi työn houkuttelevuuteen vaikuttavista asioista on sen asettamat vaatimukset. Vastaako työ tekijän taitoja ja haluja. Useimpien mielestä työssäkäynti paikassa, joka ei vaadi paljoa ja jossa ei pääse käyttämään koko potentiaaliaan, olisi hyvin tylsää. Mutta vastaavasti jos työolosuhteet ovat liian stressaavia, vaikuttaa sekin negatiivisesti psyykkiseen työhyvinvointiin. Työntekijällä pitää olla mahdollisuus onnistumiseen ja positiiviset tunteet jotka liitetään onnistumiseen, ovat tärkeitä psyykkisen hyvinvoinnin tekijöitä. (Cooper&Robertson 2012, 79–81)

Cooper ja Robertson ovat viitanneet Richard Hackmanin sekä Greg Oldhamin tekemään ”Työn ominaisuuksien malliin”. Tämä teoria sisältää viisi heidän löytämänsä tärkeintä tekijää, jotka vaikuttavat työntekijöiden psyykkiseen työhyvinvointiin. Taitojen monipuolinen käyttö: missä määrin työ vaatii erilaisia taitoja. Työtehtävien merkitys: missä määrin työllä on vaikutusta muihin, joko organisaation sisällä, tai ulkopuolella. Työtehtävien identiteetti: missä määrin työ tuottaa tunnistettavaa tulosta. Autonomia: missä määrin työ sallii työntekijän harjoittaa valinnan vapauttaan ja harkintavaltaa omassa työssään. Palautetta työstä: missä määrin työnantaja tarjoaa tietoa siitä, miten hyvin työntekijä tekee työnsä. (Cooper&Robertson 2012, 80–81)

3.1.2 Työn merkitys

Tunteaksemme psyykkistä työhyvinvointia meidän täytyy tuntea että, tekemämme työ on merkityksellistä itsellemme ja sillä on selkeä tarkoitus. Merkitys voi olla hyvin epäitsekäs, eli aito halu auttaa muita työllään, tai itsekäs, eli keskittyä edistämään omaa asemaa työmaailmassa. Kumpikaan näistä ei ole väärin. Ihmiset tarvitsevat työn tuomia merkityksellisiä tavoitteita ja haasteita elämäänsä, ilman niitä psyykkinen hyvinvointi voi olla alhainen. (Cooper&Robertson 2012, 89)

Tutkimuksissa käy ilmi miten paljon työn arvokkuudentunteella on väliä työhyvinvoinnin, työsuorituksen ja motivaation kannalta. Tavoitteiden asettelun ja korkean suorituksen välillä on myös selkeä yhteys. Mitä tarkemmin työntekijä määrittelee tavoitteensa, sen todennäköisemmin hän saavuttaa sen. On myös tärkeää asettaa tavoitteet realistiselle tasolle ja sitoutua niihin. Tässä kohtaa pätee myös hyvin Työn ominaisuuksien -mallin toinen kohta, työtehtävien merkitys. Myös esimiehillä voi olla suuri rooli tavoitteiden asettamisessa ja merkityksellisyyden tunteen luomisessa. (Cooper&Robertson 2012, 89)

3.1.3 Esimiestyö

Johtamisen tasolle ja esimiehille on asetettu suuri painoarvo, mitä psyykkiseen työhyvinvointiin tulee. Kaiken tasoilla esimiehillä on iso vaikutus työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin, mutta varsinkin lähiesimiehillä. Esimiesten ja työntekijöiden välisellä vuorovaikutuksella on todettu olevan tärkeä vaikutus työntekijöiden vaihtuvuuteen. Työntekijät joutuvat tekemään tiiviisti yhteistyötä esimiestensä kanssa, joten jos tämä suhde ei toimi, ovat työntekijät alttiimpia irtisanoutumaan. Yksi esimiesten tärkeistä tehtävistä on myös olla mukana työntekijöiden tavoitteiden asettamisessa. Työntekijälle ei saa kuitenkaan asettaa liian korkeita vaatimuksia tai suurta työtaakkaa, muuten se saattaa johtaa loppuun palamiseen. (Cooper&Robertson 2012, 91–92)

Kirjassa esitetään myös kuusi johtamisen standardia, jotka toteutuessaan tuovat korkeamman psyykkisen työhyvinvoinnin. Jos esimiehellä on ainakin nämä kuusi avaintekijää kunnossa, edistää se työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia. Vaatimukset; tähän kuuluu esimerkiksi työtaakka ja työympäristö. Kontrolli; kuinka paljon työntekijällä on päätösvaltaa omiin työtehtäviin. Tuki; tähän kuuluu rohkaiseminen ja tukeminen työtehtävissä, sekä resurssit, mitä organisaatio, esimiehet ja kollegat tarjoavat työpaikalla. Suhteet; positiivisen työilmapiirin edistäminen, konfliktien välttäminen ja ongelmatilanteiden käsittely. Rooli; missä määrin työntekijä

ymmärtää mikä hänen roolinsa on yrityksessä. Muutos; kuinka organisaation sisäiset muutokset käsitellään ja niistä viestitään työntekijöille. (Cooper&Robertson 2012, 90)

Johtamistyyllillä on myös paljon väliä. Tärkeää on hyvän tasapainon löytäminen, jossa esimies tukee työntekijöitä, mutta osaa myös haastaa ja asettaa työntekijöille vastuun omista teoistaan. Hyvän esimiehen kuuluu auttaa työntekijöitään saavuttamaan heidän tavoitteensa keinoilla, jotka myös tukevat organisaation tavoitteita ja kulttuuria. Tavoitteiden pitää olla tarpeeksi haastavia, jotta työntekijä voi kokea onnistumisen tunteen sen saavuttamisesta. Hyvällä johtamisella on paljon positiivista vaikutusta psyykkiseen työhyvinvointiin, onnelliset työntekijät tekevät myös esimiehistä onnellisia. (Cooper&Robertson 2012, 91–92)

3.2 Psykologinen pääoma

Psykologisen pääoman perusajatus pohjautuu positiiviseen psykologiaan, jossa ihmisiä ei nähdä vain erillisinä ongelmina, vaan nähdään mahdollisuus osaavissa yksilöissä, joiden kykyjä ohjataan yhtenäisesti yrityksen tavoitteiden edistämiseen. Yksilön ja yrityksen asenne, jossa näkyy oma-aloitteisuus, vastuullisuus, yritteliäisyys ja toimeliaisuus ovat psykologisen pääoman ilmentymää. Psykologisesta pääomasta voidaan puhua sekä yksilön, että työyhteisön tasolla. Yksilön tasolla on kyse ihmisen mahdollisuudesta ohjata omaa elämäänsä ja myös kykyä kehittyä jatkuvasti. Työelämän muuttuvissa tilanteissa työntekijältä vaaditaan usein sopeutumiskykyä uusiin asioihin. Yksilön psykologinen pääoma nähdään asiana, jota voidaan kasvattaa ja muuttaa koko elämän ajan. (Manka&Manka 2016, 158–159; Rauhala, Leppänen&Heikkilä 2013, 26)

Psykologisen pääoman on todettu olevan yhteydessä myös psyykkiseen hyvinvointiin, parempaan työtyytyväisyyteen, yritykseen sitoutumiseen ja työssä suoriutumiseen. Monissa tutkimuksissa on osoitettu, kuinka psykologisen pääoman eri ulottuvuuksilla on positiivinen yhteys työntekijän suorituskyvyn kanssa. Jos työntekijän psykologinen pääoma kasvaa, kasvaa myös hänen tuottavuutensa. Tällöin hänen taloudellinen arvonsa on merkittävämpi yritykselle. (Rauhala, Leppänen&Heikkilä 2013, 53–55)

3.2.1 Psykologisen pääoman ulottuvuudet

Psykologinen pääoma muodostuu neljästä eri ulottuvuudesta; itseluottamus, toivo, sinnikkyys ja optimismi. Hallinnan tunne liittyy itseluottamukseen, siihen että ihminen

kokee pystyvänsä selviytymään erilaisista tilanteista. Korkean itseluottamuksen omaavalla henkilöllä on paremmat mahdollisuudet selvitä vaikeista tilanteista ja vastoinikäymisistä. Jos henkilöllä on luottamus omiin kykyihinsä, hän asettaa suuremmalla todennäköisyydellä vaativampia haasteita itselleen ja osaa motivoida itseään tavoitteidensa saavuttamiseksi. Jos taas kokee vähäisiä pystyvyyden tunteita, aiheuttaa se usein stressiä ja estää ihmisen täyden potentiaalin käytön. Itseluottamus on onneksi asia, mitä voi aina kehittää harjoittelemalla ja haastamalla itseään. Itseluottamus on myös hyvin altis muutoksille ja voi olla täysin riippuvainen eri tilanteista ja ympäristöistä mihin ihminen itsensä asettaa. (Manka&Manka 2016, 161–162; Rauhala, Leppänen&Heikkilä 2013, 44–46)

Toivoon liittyy halu ja tarve asettaa ja saavuttaa tavoitteita. Toiveikas työntekijä pitää itsenäisestä työskentelystä kohti tavoitteitaan, eikä halua muiden rajoittavan häntä. Toiveikkaalle on tärkeää tahdonvoima suorittaa tehtävät hänen oman suunnitelmansa mukaan, joskus myös keksien vaihtoehtoisia keinoja määränpään saavuttamiseksi. Toiveikas on hyvin motivoitunut, eikä lannistu helposti. Se ei kuitenkaan ole pelkkää haaveajattelua vaan siihen liittyy toimintaa, eri keinojen keksimistä, tavoitteellisuutta ja myönteisiä tunteita. Työntekijöiden toiveikkuuden ja yrityksen tuloksellisuudella on myös selkeä yhteys. (Manka&Manka 2016, 162–163; Rauhala, Leppänen&Heikkilä 2013, 36–37)

Sinnikkyyttä omaavalla henkilöllä on kyky selvitä vastoinikäymisistä, kohdata muutoksia ja palautua töistä. Sinnikkäät ovat usein joustavia muutosten edessä ja avoimia uusille kokemuksille, sekä vaikeille, että positiivisille. Sinnikkyyteen kuuluu, että kokee tavoitteidensa olevan niin merkityksellisiä itselleen, ettei asioita jätä kesken tai luovuta. Työn tekeminen merkityksellisiä tavoitteita kohti lisää sinnikkyyttä, mutta myös onnellisuutta. (Manka&Manka 2016, 167; Rauhala, Leppänen&Heikkilä 2013, 42–43)

Optimismilla tarkoitetaan kykyä tuntea ja uskoa, että elämässä on enemmän hyvää kuin paha. Realistisessa optimismissa keskitytään enemmän asioiden positiivisiin puoliin ja etsitään mahdollisuuksia huonoistakin tilanteista ja kokemuksista. Optimismiin kuuluu myös kyky joustaa, hyväksyä tilanteet sellaisena kuin ne ovat ja selviytyä niistä. Realistisessa optimismissa olennaista on myös myönteisten asioiden arvostaminen ja etsiminen, sekä kyky nähdä mahdollisuuksia nyt ja tulevaisuudessa. (Manka&Manka 2016, 164–165; Rauhala, Leppänen&Heikkilä 2013, 38–40)

4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi on tärkeä osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Se käsittää sosiaalisen kanssakäymisen työpaikalla työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Hyvä sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa, että työntekijöillä on mahdollisuus ja vapaus keskustella työkavereiden kanssa. Usein tähän liittyy myös työkavereihin tutustuminen henkilökohtaisemmalla tasolla. Mitä paremmin työkaverinsa tuntee, sen helpompi saattaa olla lähestyä heitä esimerkiksi työasioiden merkeissä. Työkavereiden suhteiden ollessa hyvät, lisää tämä myös yhteisöllisyyden tunnetta työssä. Jos työpaikalla vallitsee kiire, eivätkä työntekijät ehdi keskustella esimerkiksi lounastauoilla, kärsii sosiaalinen työhyvinvointi. Nämä lyhyet kanssakäymiset voivat olla hyvinkin tärkeitä tutustuessa uusiin työkavereihin. Ystävyysuhteiden muodostuminen työpaikalla on myös erittäin tavallista, monet tapaavat toisiaan myös työn ulkopuolella ja pitävät jopa yhteyttä työpaikan vaihtamisen jälkeen. Useimmat pitävät tätä positiivisena asiana, joka voi lisätä motivaatiota työssä. Tämä ei kuitenkaan aina ole aivan yksinkertaista, joidenkin mielestä ystävyysuhteet voivat aiheuttaa ristiriitaa ja työntekijöiden suosimista työpaikalla. (Virolainen 2012, 24–25)

Fisherin mukaan sosiaalisesta työhyvinvoinnista ja varsinkin sen tekijöistä, löytyy vielä hyvin vähän tutkimustietoa. Pitkään on tiedostettu, että ihmissuhteilla on suuri vaikutus henkilön yleiseen hyvinvointiin, mutta on sivuutettu suhteiden merkitys työpaikalla. Tutkimusten mukaan niin kutsutuilla laadukkailla ihmissuhteilla työpaikalla, on paljon vaikutusta ihmisten energisyyteen ja hyvinvointiin työaikana. Laatuhyteyksiin voivat kuulua sekä lyhyet kanssakäymiset työpaikalla, että pidempiaikaiset suhteet kollegoiden kanssa. On todistettu ihmisten olevan sitoutuneempia työhönsä kun he tuntevat, että heidän esimiehensä välittää heistä, heillä on ystävä työpaikalla, tai he voivat viettää laatu-aikaa vertaistensa kanssa työpaikalla. (Fisher 2014, 21)

Toinen näkökulma sosiaaliseen työhyvinvointiin on sosiaalisen tuen merkitys henkilölle. Sen on tutkittu mahdollisesti vähentävän työstressiä, lisäävän työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia. Sosiaalisella tuella on kaksi ulottuvuutta, henkinen tuki ja fyysinen tuki. Sosiaalisen tuen antamisella ja saamisella on todettu olevan positiivisia vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin. Sosiaalista tukea saava henkilö kokee olevansa arvostettu ja merkittävä jäsen työyhteisössä. Työyhteisöön kuulumisen ja sopeutumisen tunteet ovat myös tärkeitä sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta. (Fisher 2014, 21)

4.1 Sosiaalisen työhyvinvoinnin tekijät

Psyykkisissä ja sosiaalisissa työhyvinvoinnin tekijöissä löytyy paljon samaa. Psyykkinen hyvinvointi vaikuttaa paljon sosiaaliseen hyvinvointiin ja toisinpäin. Tästä johtuen niistä löytyy paljon päällekkäisyyksiä ja yhtäläisyyksiä. Molemmista löytyy itseen ja ulkoiseen maailmaan vaikuttavia tekijöitä. Sosiaalisessa työhyvinvoinnissa keskitytään kuitenkin enemmän sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla, sekä hiukan sen ulkopuolellakin. Kuten aikaisemmin on todettu, kirjallisuutta ja tutkimuksia kyseessä olevasta aiheesta löytyy vielä suhteellisen vähän.

Yksi sosiaalisen työhyvinvoinnin suurimmista kuormitustekijöistä on stressi. Stressi voi ilmetä sekä fyysisinä ja psyykkisinä oireina, että sosiaalisina ongelmina töissä. Varsinkin ongelmalliset työsuhteet saattavat aiheuttaa paljon stressiä. Yleisimpiä stressin aiheuttajia ovat työn asettamat liian suuret vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja sosiaalisen tuen puute, sekä epäoikeudenmukaiseksi koettu kohtelu töissä. Myös työyhteisössä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa voi olla kuormittavia tekijöitä. Yksilön kokemana stressi usein laskee hänen työtehoaan ja vaikuttaa sosiaalisten suhteiden laatuun. Stressaantunut henkilö ei jaksakaan ylläpitää hyvää vuorovaikutusta ja saattaa kokea muut hankalina ja rasittavina. Stressi vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisöön ja ilmenee yleensä riitoina, huonona työilmapiirinä, välinpitämättömyytenä ja tunteiden hallinnan vaikeutena. (Sinokki 2011, 174)

On kuitenkin olemassa myös positiivista stressiä. Ihminen tarvitsee tarpeeksi haastetta, jotta hän voi edetä urallaan, tästä johtuva paine on yleensä niin kutsuttua positiivista stressiä. Kun työntekijällä on tarpeeksi haastavat työtehtävät, tarpeeksi aikaa toteuttaa ne, sekä selkeät tavoitteet, synnyttää tämä positiivista painetta ja tuloksia. (Cooper&Robertson 2012, 82)

Tutkimuksissa käy ilmi, että huonot sosiaaliset suhteet ja työilmapiiri vaikuttavat suoraan henkilöstön vaihtuvuuteen, sairauslomien määrään, palvelun laatuun ja työntekijöiden tehokkuuteen. Työilmapiiri muodostuu työntekijöiden päivittäisistä kanssakäymisistä ja teoista. Esimerkiksi jatkuva kiire ja tehokkuusvaatimukset työpaikalla saattavat lisätä huonoa työilmapiiriä, jolloin ei jää tarpeeksi aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle työn ohessa. Hyvällä sosiaalisella tuella on paljon merkitystä ihmisen stressin vähentämiseen näissä tilanteissa. Hyvä työilmapiiri lisää töissä viihtyvyyttä ja tuottavuutta. Hyvän työilmapiirin ominaisuuksia ovat työtehtävien selkeä jako, yhteiset tavoitteet työpaikalla, sulava yhteistyö sekä selkeät toimintatavat. (Sinokki 2011, 174–175)

(Cooper&Robertson 2012, 85) On samaa mieltä sosiaalisen työhyvinvoinnin tärkeydestä työntekijän elämässä. Positiiviset suhteet työpaikalla voivat auttaa ihmisiä pärjäämään vaativammassakin työssä. Monille juuri ihmissuhteet ja päivittäiset kanssakäymiset ovat se miellyttävien osien työtä. Huonona puolena voidaan pitää sitä, että joskus työpaikalla saattaa joutua tekemään raskasta tunnettyötä, oli se sitten asiakkaiden tai kollegoiden kanssa. Näissä tilanteissa on hyväksi taito osata hallita tunteitaan, vaikka kokee tilanteen ärsyttävän itseään, tai joutuu teeskentelemään olevansa iloinen ja hyväntuulinen esimerkiksi asiakkaiden edessä, vaikka ei todellisuudessa näin tunne. Tämä saattaa joskus johtaa emotionaaliseen uupumukseen.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino on myös tärkeässä roolissa sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta. Tähän suurin vaikuttava tekijä on tehtyjen työtuntien määrä. Tutkimusten mukaan pitkien työpäivien tekeminen vaikuttaa suoraan moneen työhyvinvoinnin alueeseen. Muita tähän liittyviä tekijöitä on työn riittävä tauotus, sekä vuorotyö. Avain hyvään työ- ja vapaa-ajan tasapainoon on työpaikan tarjoama joustavuus. Tällä tarkoitetaan työpaikan tarjoamaa joustavuutta liittyen siihen milloin, missä ja kuinka paljon työtä tehdään. Jos työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa näihin, paranee henkilön sosiaaliset suhteet sekä työpaikalla, että kotona. (Cooper&Robertson 2012, 86–87)

Monien tutkimusten mukaan yksi suurimmista sosiaalisen työhyvinvoinnin tekijöistä on, että työntekijällä on vähintään yksi hyvä ystävä työpaikalla. Tämä vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen ja johtaa parempiin tuloksiin. Yleisesti voidaan todeta, että hyvät ystävyys-suhteet tuovat positiivista energiaa henkilön elämään. Jos henkilö tuntee, että hänen ympärillään on tuttuja ja luotettavia ihmisiä, hän pystyy keskittymään paremmin työn tekemiseen ja ystävät myös auttavat toisiaan työpaikalla. Sosiaaliset kanssakäymiset vaikuttavat paljon mielentilaan ja ihminen tarvitsee kontakteja päivän aikana, jottei hän tunne olevansa eristyksissä ja yksinäinen. Kanssakäymiset nostavat mielentilaa, luovat onnellisuutta ja vähentävät stressiä. (Clifton&Harter 2021)

(Työturvallisuuskeskus s.a) on myös maininnut joitakin sosiaalisia kuormitustekijöitä työssä, kuten esimerkiksi työyhteisöongelmat ja huonot sosiaaliset suhteet, heikko viestintä, epätasa-arvo, haastavat asiakastilanteet, tyytymättömyys esimiestyöhön ja epäasiallinen käytös työpaikalla. Työn kuormitustekijöitä tasapainottavat kuitenkin myös positiiviset asiat, eli voimavarat. Työjärjestelyiden ja työyhteisön kohdalla löytyy monta voimavariatekijää kuten työaikojen joustavuus, tavoitteiden selkeys, arvostus, vuorovaikutus ja esimiehen, sekä työyhteisön tuki.

5 Tutkimus

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä ja kerrotaan, miten tutkimus on rakennettu ja toteutettu. Käsitellään myös, miten arvioida tutkimuksen luottamuksellisuutta validiteetin ja reliabiliteetin kannalta. Tutkimuksen tuloksia analysoidaan erilaisten taulukoiden avulla sekä avataan tarkemmin ja vertaillaan tuloksia keskenään.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimustyyppisenä työnä käyttäen kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Sen avulla voidaan kuvata ilmiötä numeerisen tiedon pohjalta ja selvittää lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Määrällinen tutkimus vaatii tarpeeksi suurta ja edustavaa otosta ollakseen hyödyksi. Tutkimusmenetelmällä saadaan usein kartoitettua olemassa oleva tilanne, minkä takia tämä sopii hyvin tutkimusongelmaan, jonka tavoitteena on selvittää henkilökunnan tämänhetkinen työhyvinvointi. Yksi tyypillisistä aineistonkeruumenetelmistä määrällisessä tutkimuksessa on kyselylomakkeet, joita käytän tässä työssä. Kysely sisältää myös avoimia kysymyksiä, mitkä taas kuuluvat laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen. Avoimien kysymysten avulla halutaan ymmärtää tutkimuskohdetta ja saada lisätietoa aiheesta. Kvalitatiivinen tutkimus sopii juuri toiminnan kehittämiseen ja vaihtoehtojen etsimiseen, kuten tässä työssä. (Heikkilä 2014)

5.1.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Aineistonkeruumenetelmänä käytetään kyselylomaketta. Lomakkeen kysymykset rakennettiin peittomatriisin avulla (kts. taulukko 1). Peittomatriisi taulukkoa hyödynnetään usein tutkimustyyppisissä töissä. Taulukkoon on määritelty alaongelmat, joiden avulla selvitetään pääongelmaa, eli mikä on yrityksen henkilökunnan työhyvinvoinnin nykytila. Jokaisen alaongelman kohdalle on laitettu siihen liittyvä tietoperustan luku, tuloksen sivu, sekä lomakkeen kysymykset. Kysymykset on jaettu teemojen mukaan; työtehtävät ja niiden vaatimukset, esimiestyö ja johtaminen, työilmapiiri ja työympäristö sekä omat voimavarat. Kyselyssä on hyödynnetty Likertin asteikkoa, jossa kysymykset esitetään väittämien muodossa ja vastaajat arvioivat niitä viisiportaisen asteikon avulla; 1- täysin eri mieltä, 2- jokseenkin eri mieltä, 3- ei samaa eikä eri mieltä, 4- jokseenkin samaa mieltä, 5- täysin samaa mieltä. Väittämät ovat yksiselitteisiä ja esitetty myönteisessä muodossa. Päätin käyttää asteikkoa, sillä siitä saatavat tulokset ovat selkeät ja helposti numeerisesti analysoitavissa ja siinä on pieni virhemarginaali. (Heikkilä 2014)

Jotta kuitenkin saadaan lisää tietoa aiheesta, kyselyn lopussa on kolme tarkentavaa avointa kysymystä, johon vastaajat saavat jakaa kehittämisehdotuksia, ajatuksia ja kommentteja. Tutkimus sisältää täten myös laadullista aineistoa. Kysely toteutettiin sähköisen lomakkeen avulla hyödyntäen Webropol sivustoa. Kyselylinkki lähetettiin kaikille osallistujille sähköpostiin saatekirjeen kera (kts. liite 1). Kysely toteutettiin täysin anonymiinä, niin että vastaajia ei voitu tunnistaa myöhemmässä vaiheessa. Anonymiin kyselyn avulla saadaan myös toivottavasti korkeampi vastausprosentti. Numeerisia tuloksia havainnoidaan keskiarvo- sekä frekvenssijakaumataulukoiden avulla. Tuloksia käydään läpi kirjallisesti verraten eri tuloksia toisiinsa. Laadullisesta aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä numeeriseen aineistoon, sekä etsitään useasti esiin nousevia teemoja.

Kyselyn kohdejoukkona on koko ravintolan henkilökunta. Salin puolelta on saliapuja, tarjoilijoita, baarityöntekijöitä ja vuoro esimiehiä. Keittiön puolelta on kokkeja ja vuoro esimiehiä. Kyselystä rajataan pois ravintolapäällikkö sekä keittiöpäällikkö, sillä he ovat toimeksiantajina tässä työssä. Myös äskettäin aloittaneet työntekijät rajattiin pois, sillä he eivät olisi pystyneet vastaamaan kaikkiin kysymyksiin. Kyselyn vastaajilta ei selvitetty taustatekijöitä kuten asemaa, ikää tai sukupuolta, jotta kaikkien anonymiteetti säilyisi.

Alaongelmat	Tietoperusta (luku)	Lomakkeen kysymykset	Tulokset (sivu)
Millaiseksi työntekijät kokevat työnsä ja sen vaatimukset?	3.1.1 3.1.2	1-8	18
Miten esimiestyö ja johtaminen vaikuttavat työhyvinvointiin?	3.1.3	11-16	19
Millainen työyhteisö ja työympäristö ovat työhyvinvoinnin kannalta?	4.1	17-27	19
Kokevatko yksilöt omat voimavaransa riittäviksi työn tekemiseen?	2.2 3.2.1	28-35	20

Taulukko 1. Peittomatriisi

5.2 Luottamuksellisuus

Tutkimuksen luottamuksellisuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmasta. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, miten hyvin tutkimus ja valittu menetelmä mittaa juuri sitä mitä halutaan saada selville. Onko valittu tutkimusmenetelmä oikea selvittämään tutkittavaa ilmiötä. Tutkimuksen suunnittelu tulee tehdä siten, että esitetyt kysymykset vastaavat tutkimusongelmaan ja kohderyhmä on perustellusti valittu. Korkea vastausprosentti vaikuttaa myös validiteettiin. Mitä korkeampi vastausprosentti sen luotettavampi tutkimus. Reliaabelilla tutkimuksella tarkoitetaan, että tutkimuksen tulokset ovat tarkkoja, eivät sattumanvaraisia ja tulokset ovat helposti toistettavissa. Luotettavien tulosten saamiseksi tarvitaan tarpeeksi suuri ja edustava otos, sekä tiedonkeruun ja tulosten huolellinen ja virheetön käsittely. (Heikkilä 2014, 11–12)

Valittu tutkimusmenetelmä sopii hyvin selvittämään tutkimusongelmaa. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan kartoitettua olemassa olevaa tilannetta ja voidaan selvittää asioiden välisiä riippuvuuksia ja ilmiöissä tapahtuneita muutoksia. Määrällistä aineistoa täydennettiin vielä pienellä määrällä laadullista aineistoa avointen kysymysten muodossa, tämä auttaa vahvistamaan ja ymmärtämään paremmin määrällistä aineistoa.

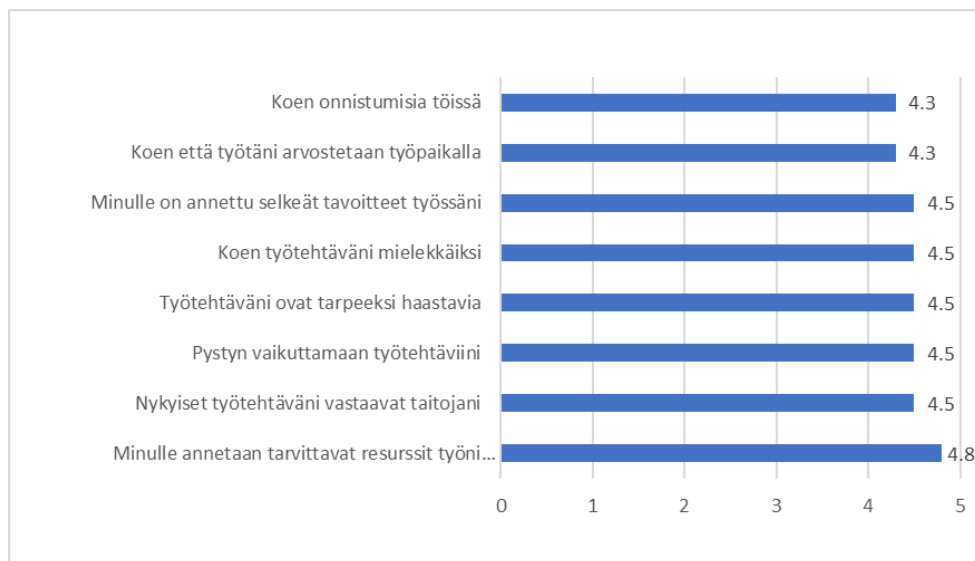
Tutkimusmenetelmän suosituimpia tiedonkeruumenetelmiä ovat kyselylomakkeet. Kyselylomakkeella vastaukset saadaan kerättyä nopeasti ja vaivattomasti. Sähköisessä lomakkeessa virhemarginaali on hyvin pieni. Kaikkiin kysymyksiin oli pakko vastata, joten tyhjiä vastauksia ei voinut jättää. Kyselyn kysymykset saatiin selkiytettyä peittomatriisin avulla, jotta voitiin varmistaa, että ne vastaavat tutkimusongelmaan. Kysely testattiin sekä ulkopuolisella henkilöllä, että toimeksiantajalla, jotta voitiin varmistaa kysymysten selkeys, sekä kyselyn rakenteen toimivuus.

Kyselyn kohderyhmänä toimi koko henkilökunta, jotta saatiin tarpeeksi edustava otos ja kattava kuva siitä, millä tasolla ravintolan työhyvinvointi on. Kysely lähetettiin yhteensä 20 henkilölle, joista 13 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli siis 65%. Vastausprosentti jäi valitettavan alhaiseksi, mikä vaikuttaa negatiivisesti luottamuksellisuuteen, ollen kuitenkin tarpeeksi, jotta saadaan suuntaa antava kuva ravintolan tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilasta. Kysely tehtiin mahdollisimman vastaajaystävälliseksi. Kysymykset olivat helposti ymmärrettäviä ja lyhyitä väittämiä. Koko kyselyyn vastaaminen vei keskimäärin noin 7 minuuttia. Avointen kysymysten kohdalla annetut vastukset olivat valitettavan lyhyitä, mikä

on hyvin yleinen ongelma. Uskon kuitenkin, että vastaajat ovat uskaltaneet vastata totuudenmukaisesti, sillä tutkimus toteutettiin anonyyminä. Tutkimus on myös helposti toistettavissa, eli sen voi toteuttaa esimerkiksi vuosittain ja verrata tuloksia edelliseen vuoteen.

5.3 Tulokset

Kyselyn ensimmäisessä osiossa selvitettiin **millaiseksi työntekijät kokevat työnsä ja sen vaatimukset**. Kysymyksiä oli yhteensä kahdeksan. Tässä osiossa selvitettiin vastaajien mielipiteitä heidän työnsä ja työtehtäviensä haastavuudesta, mielekkyydestä ja omien taitojen käytöstä. Kysyttiin myös onnistumisista ja tavoitteista työpaikalla. Tämän osion vastaukset olivat suurimmaksi osaksi hyvin positiivisia. Yksittäisissä vastauksissa oli vain niukasti hajontaa. Korkein keskiarvo 4,8 tuli väittämään ”Minulle annetaan tarvittavat resurssit työni hoitamiseen”. Kun taas alin keskiarvo 4,3 tuli väittämään ”Koen että työtäni arvostetaan työpaikalla” sekä ”Koen onnistumisia töissä” kohdalla.



Kuva 3. Kyselyn tulokset; millaiseksi työntekijät kokevat työnsä ja sen vaatimukset(n=13)

Tämän osion summamuuttujaksi muodostui 4,5, jota voimme pitää merkinä hyvästä työtehtävien organisoinnista ja riittävästä resurssista työpaikan puolesta. Ainoana poikkeamana oli vastaukset ensimmäiseen kysymykseen ”Nykyiset työtehtäväni vastaavat taitojani”, johon 8 % oli vastannut ”Täysin eri mieltä”. Yleisesti voimme kuitenkin tulkita tästä, että työntekijät vaikuttavat olevan varsin tyytyväisiä työnkuvaansa ja työtehtäviinsä, mutta kaipaavat enemmän arvostusta. Avoimissa kommentteissa nousi myös esiin tavoitteiden asettaminen. Työntekijät kaipaavat selkeämpiä tavoitteita sekä yksilö, että työyhteisö tasolla.

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	0	2	7	32	37	Täysin samaa mieltä
Prosentit		2.50%	8.90%	41.00%	47.40%	

Taulukko 2. Frekvenssijakauma osa 1 (n=13)

Toisessa osiossa tarkasteltiin **esimiesten ja yleisen johtamisen tason vaikutusta työhyvinvointiin**. Osiossa selvitetään esimiehen tuen, kommunikaation ja palautteen riittävyttä, sekä kuinka he onnistuvat luomaan oikeudenmukaista ja positiivista työilmapiiriä. Tämä osio oli kaikista suppein, sisältäen kuusi kysymystä.



Kuva 4. Kyselyn tulokset; esimiestyö ja johtaminen (n=13)

Tässäkin osiossa vastaukset olivat pääosin positiivisia, summamuuttujan ollessa 4,3. Korkeimman keskiarvon 4,5 sai väittämä ”Minulle annetaan mahdollisuus kehittää osaamistani työpaikalla”. Alhaisimman keskiarvon 4,1 sai väittämä ”Esimies antaa tarpeeksi palautetta työstäni”. Vaikkakin vastaukset ovat yleisesti ottaen positiivisia, voi niistä kuitenkin tulkita, että työntekijöiden kesken löytyy jonkin verran tyytymättömyyttä esimiestyöhön. Noin 8 % kokee, että esimies ei kohtele heitä oikeudenmukaisesti, eikä anna tarpeeksi palautetta työstä. Eräässä avoimessa kommentissa kuitenkin keuhuttiin tietyn osaston esimiestä, sitä kuinka hän tukee työntekijöitä ja on töissä positiivisella asenteella.

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	0	2	7	32	37	Täysin samaa mieltä
Prosentit	0.00%	2.50%	8.90%	41.00%	47.40%	

Taulukko 3. Frekvenssijakauma osa 2 (n=13)

Kolmannessa osiossa selvitettiin **työyhteisön ja työympäristön vaikutusta työhyvinvointiin**. Tämä oli laajin osa-alue sisältäen 11 kysymystä. Osiossa on kysymyksiä laidasta laitaan, työilmapiiristä ja sen avoimuudesta, kollegoiden yhteistyöstä

ja ystävyysuhteista, sekä työpaikan toimintatavoista ja viestinnästä. Tässä osiossa oli hiukan enemmän jakaumaa vastausten välillä, mutta summamuuttuja oli kuitenkin noin 4,3. Tällä kertaa yksittäisissä vastauksissa oli enemmän hajontaa. Korkeimman keskiarvon 4,6 sai ”Työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti työpaikalla” sekä ”Yhteistyö kollegoiden kesken on sujuvaa”. Alimman keskiarvon 4,1 sai ”Minua arvostetaan työyhteisössä” sekä ”Työn kuormittavuus on sopivalla tasolla”.



Kuva 5. Kyselyn tulokset; työympäristö ja työyhteisö (n=13)

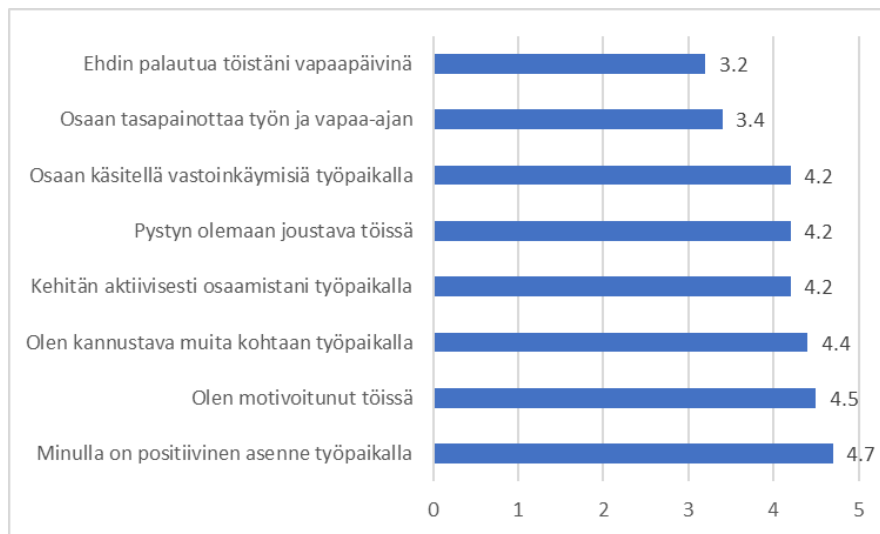
Tuloksista voi tulkita, että työntekijät ovat varsin tyytyväisiä työilmapiiriin, sekä kollegoiden tukeen ja yhteistyöhön. Työnantajaan liittyviin asioihin kaivattaisiin selkeästi parannusta. Toivotaan enemmän joustavuutta työaikoihin, sekä vähemmän kuormittavaa työtä. Tässäkin osiossa toistuu tunne arvostuksen puutteesta työyhteisössä. Avoimissa kommentteissa toivottiin kommunikaation sävyn olevan kannustavampaa, sekä sitä, että toisista puhuttaisiin kunnioittavammin. Kommentteista ei käynyt ilmi, onko kyse työntekijöiden välisestä, vai esimiehen ja työntekijän välisestä kommunikoinnista. Avoimissa kommentteissa kuitenkin toistuvasti hyväksi asioiksi mainitaan työilmapiiri, sekä työkaverit. Työntekijöiden mielestä tiimillä on hyvä yhteishenki ja kaikkia autetaan tarpeen tullen.

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	0	2	15	61	69	Täysin samaa mieltä
Prosentit	0.00%	1.30%	10.20%	41.50%	46.90%	

Taulukko 4. Frekvenssijakauma osa 3 (n=13)

Viimeisessä osiossa selvitettiin työntekijöiden **omien voimavarojen ja motivaation vaikutusta työhyvinvointiin**. Osio pitää sisällään kahdeksan kysymystä. Työntekijät

arvioivat muun muassa omaa jaksamista, motivaatiota sekä osaamisensa tasoa. Tässä osiossa oli kysymysten välillä suurin hajonta. Summamuuttujaksi muodostui 4,1, eli kaikista alhaisin muihin osioihin verrattuna. Kysymykset olivat toki hiukan erityyppisiä, sillä työntekijät joutuivat arvioimaan omaa tekemistään työpaikan sijaan. Korkeimman keskiarvon 4,7 sai ”Minulla on positiivinen asenne työpaikalla”, kun taas alimman keskiarvon, vain 3,2 sai ”Ehdin palautua töistä vapaapäivinä”. Myös väittämä ”Osaan tasapainottaa työn ja vapaa-ajan” sai keskiarvoksi vain 3,4. Erityisesti huonoimman keskiarvon saaneissa kysymyksissä oli paljon hajontaa, eli vastanneet olivat hyvin eri mieltä asiasta.



Kuva 6. Kyselyn tulokset; omat voimavarat (n=13)

Käy siis hyvin selväksi, että työntekijät kokevat, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa palautua töistä, eivätkä he syystä tai toisesta pysty rentoutumaan tarpeeksi vapaa-päivinä. Kyselyssä ei selvitetty johtuuko kyseinen tunne omasta toiminnasta, vai vaikuttaako työnantaja asiaan. Hyvänä puolena voidaan pitää, että työntekijät kokevat olevansa motivoituneita työssään, sekä kokevat positiivisia tunteita työn aikana. Avoimissa kommentteissa toivottiin jaksamisen kannalta lisää taukoja työajalla, sekä mahdollisuuksia viikonloppuvapaisiin.

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	1	4	15	44	40	Täysin samaa mieltä
Prosentit	0.90%	3.80%	14.40%	42.30%	38.40%	

Taulukko 5. Frekvenssijakauma osa 4 (n=13)

Viimeisessä väittämässä vastaajia pyydettiin antamaan arvosana heidän tämänhetkisestä työhyvinvoinnistaan skaalalla 1–5. Vastausten keskiarvoksi muodostui vain 3,9. Noin 15 % vastasi 3, eli jokseenkin hyvä. Enemmistö, eli noin 77 % vastasi 4, eli hyvä. Vain 8 %

vastasi 5, eli erittäin hyvä. Tämän kysymyksen perusteella voi kuitenkin tulkita työhyvinvoinnin olevan oikein hyvällä tasolla.

Viimeiseksi esitettiin vielä **kolme avointa kysymystä**, joiden tuloksia olen osin jo tuonut esiin aikaisemmissa osioissa. Kysymysten tarkoituksena oli saada tarkempaa tietoa siitä, mitä uudistuksia työntekijät haluaisivat tulevaisuudessa, sekä mihin he ovat jo tyytyväisiä. Ensimmäiseksi kysyttiin mitä työntekijät haluaisivat muuttaa tai kehittää työpaikalla. Vastaukset olivat hyvin vaihtelevia, joitain yksittäisiä asioita otettiin esille, mutta ei toistuvasti. Valitettavan moni vastasi ”en osaa sanoa” tai vastaavaa. Esimiehiltä toivottiin parempaa perehdytystä, sekä selkeämpää tavoitteiden asettamista. Oletettavasti tarkoitettiin henkilökohtaisia tavoitteita. Toivottiin myös, että yhteisiä tavoitteita käytäisiin useammin läpi ja pidettäisiin enemmän niin kutsuttuja briiffejä, eli viikoittaisia tapaamisia. Tavoitteisiin liittyvä kysymys sai kuitenkin 4,5 keskiarvon, mutta tietenkin parannettavaa on aina.

Kahdessa kommentissa toistui myös toive siitä, että työaikana kommunikoitaisiin toisten kanssa positiivisempaan sävyyn, sekä puhuttaisiin toisista arvostavammin. Tämä näkyy myös niissä kysymyksissä, joissa kysyttiin tuntevatko työntekijät, että heitä ja heidän työtään arvostetaan työyhteisössä. Nämä kohdat saivat selvästi huonommat keskiarvot verrattuna samojen osioiden muihin kysymyksiin. Tässä kohtaa olisi siis selvästi parannettavaa. Vaikka työilmapiiri ja työyhteisö koettiin ilmeisen hyväksi, on kommunikaation sävyssä ja arvostuksen näyttämisessä vielä työstämistä.

Kolmas esille noussut asia oli taukoihin ja jaksamiseen liittyvät seikat. Toivottiin, että työvuoron aikana olisi mahdollisuus pitää enemmän taukoja ja yleisesti kiinnitettäisiin huomiota työntekijöiden jaksamiseen. Toivottiin myös mahdollisuutta viikonloppuvapaisiin. Jaksamiseen liittyvät puutteet nousivat esiin myös viimeisen osion heikoimmissa keskiarvoissa, joissa kysyttiin, kokevatko työntekijät pystyvänsä palautumaan töistä ja tasapainottamaan työn ja vapaa-ajan. Omaan jaksamiseen liittyvät tekijät ovat toki myös yksilön vastuulla, mutta työpaikan puolesta asiaa kannattaisi vielä kehittää.

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin mihin työntekijät ovat erityisen tyytyväisiä työpaikalla. Tässä kohtaa kaikki vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia. Kaikki kysymykseen vastanneet mainitsivat positiivisena asiana kollegat, hyvin motivoituneen tiimin, hyvän työilmapiirin ja yhteishengen. Voi siis todeta, että työnantaja on onnistunut luomaan ja ylläpitämään hyvän työilmapiirin kollegoiden kesken. Tätä tukee myös hyvät keskiarvot saaneet kolmannen osion kysymykset työilmapiiristä ja kollegoiden yhteistyöstä, sekä ystävistä työpaikalla. Vaikka huonona asiana nostettiin esiin arvostuksen puute ja kommunikaation sävy työpaikalla, ovat työntekijät kuitenkin suuressa

kuvassa tyytyväisiä työilmapiiriin ja kollegoihin. Epäselväksi jää, koetaanko arvostuksen puute esimiehen taholta, vai koko työyhteisöltä.

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin vielä viimeisiä kommentteja. Tähän kohtaan ei tullut paljon vastauksia. Todettiin, että asiat ovat yleisellä tasolla hyvällä mallilla, vain pientä hienosäätöä kaivataan, sekä kiiteltiin, että on ollut ilo työskennellä kyseisessä ravintolassa.

6 Johtopäätökset

Tässä luvussa kokoan vielä yhteen ajatuksia opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista ja siitä, päästiinkö tavoitteeseen. Tuloksia analysoidaan vielä alaongelmien kautta ja peilataan tietoperustaan. Tutkimuksen tulosten pohjalta annan vielä kehittämissuhteita toimeksiantajalle, miten työhyvinvointia voisi edelleen parantaa tulevaisuudessa. Loppuun kerron vielä omasta oppimisen prosessistani opinnäytetyön parissa.

Vastatakseni tutkimuskysymykseen, mikä on henkilökunnan työhyvinvoinnin nykytila, arvioisin tutkimuksen tulosten perusteella sen olevan jopa erittäin hyvällä tasolla. Kokonaiskuvassa vaikutettiin olevan hyvin tyytyväisiä työhyvinvoinnin tasoon. On myös luonnollista, että silti löytyy asioita, joita voidaan edelleen parantaa ja kehittää. Kaikkien osioiden summamuuttujat ylittivät neljän, jota asteikolla 1-5 voidaan pitää hyvänä. Kaikista suurinta tyytyväisyyttä koettiin työyhteisöstä, sekä sen luomasta työilmapiiristä ja työkavereista. Eniten parannusta taas kaivattiin työn kuormittavuuden hallintaan, arvostuksen antamiseen, sekä henkilökohtaisten tavoitteiden ja palautteen antamiseen. Uskon että nämä ongelmat ovat vielä hyvin pieniä ja hallittavissa mikäli työnantaja reagoi näihin nopeasti eikä anna tilanteen pahentua.

Arvioisin työn luotettavuuden hyväksi. Vastausprosentti oli 65%, yli puolet vastasivat mutta parantamisen varaa olisi vielä. Uskon että nämä tulokset kuitenkin heijastavat todennukaisesti ravintolan henkilökunnan työhyvinvoinnin nykytilaa. En osaa sanoa mistä vastauskato johtuu, työntekijät saivat viikon aikaa vastata ja heitä muistutettiin useasti vastaamaan tämän viikon aikana. Kyselylomake oli laadittu huolellisesti ja kysymykset esitetty yksiselitteisten väittämien muodossa, jotta voidaan välttyä väärinymmärryksiltä. Kysely testattiin toimeksiantajalla ja ulkopuolisella henkilöllä, jotka varmistivat, että kyselyn rakenne on toimiva ja kysymykset ymmärrettäviä. Väittämiin vastattiin Likertin 5-portaisen asteikon avulla, jolla saatiin helposti tulkittavat numeeriset tulokset. Kaikki kysymykset olivat pakollisia, näin varmistettiin, että kaikkiin kysymyksiin saatiin vastaus. Kysely oli tarpeeksi lyhyt ja selkeä rakenteeltaan. Huomasin että pariin kohtaan olisi kaivattu tarkentavia kysymyksiä tai että väittäminen olisi voitu esittää eri muodossa, tämä vaikuttaa hiukan tuloksien selvyteen ja tulkittavuuteen.

Tutkimus on myös helposti toistettavissa, saman kyselyn voi toteuttaa esimerkiksi vuositasolla ja helposti verrata edellisen vuoden tuloksiin. Tutkimus toteutettiin anonymisti, joten vastaajien henkilöllisyys pysyi turvassa, eikä yksittäisistä vastauksista voida tunnistaa henkilöitä. Myös toimeksiantaja pysyy anonymisti työssä. Kyselystä tulleet vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti, eikä niitä käytetä muuhun tarkoitukseen.

kuin tähän tutkimukseen. Uskon tämän vaikuttavan positiivisesti tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen.

6.1 Työtehtävät ja sen asettamat vaatimukset

Cooper ja Robertson (2012, 79–81) kirjoittavat työtehtävien merkityksestä psyykkiseen työhyvinvointiin. Työtehtävien haastavuuden kuuluu olla sopivalla tasolla, jotta työntekijä kokee ne miellyttäväksi. Ne eivät saa stressata liikaa, mutta eivät myöskään olla liian helppoja. Työtehtävien mielekkyyteen vaikuttaa myös se, kuinka paljon vapautta ja päätäntävaltaa työntekijä kokee omaavansa niitä kohtaan ja vastaavatko tehtävät hänen omia taitojaan. Työntekijä, joka kokee onnistumisen tunteita työssä, kokee suuremmalla todennäköisyydellä korkeampaa psyykkisen työhyvinvoinnin tasoa. Toinen tässä kategoriassa esiin nouseva asia, on työn merkitys. Ihmisen kokemus oman työn merkityksellisyydestä on tärkeä ja tähän auttaa esimerkiksi tavoitteiden asettaminen. Tavoitteita voi asettaa itselleen, mutta myös esimiehen asettamalla tavoitteilla on suuri merkitys. Näillä edellä mainituilla asioilla on suuri vaikutus työntekijöiden suorituskykyyn ja motivaation ylläpitoon työpaikalla.

Kyselyssä kävi selkeästi ilmi, että työntekijät kokivat olevansa tyytyväisiä työtehtäviensä asettamiin haasteisiin, sekä tunsivat ne yleisesti mielekkäiksi ja taitojaan vastaaviksi. Enemmistö koki myös, että heillä on vaikutusvaltaa työtehtäviinsä, mikä on positiivista psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta. Kysymykset, jotka koskivat työssä onnistumisen tunteita sekä arvostuksen saamista, saivat huonommat keskiarvot. Tämä liittyy vahvasti työn merkityksellisyyteen. Jos työntekijä ei koe, että hänen tekemäänsä työtään arvostetaan, vaikuttaa se negatiivisesti motivaatioon ja tätä kautta laskee psyykkistä työhyvinvointia. Koetut onnistumiset työpaikalla auttavat jaksamaan ja sitä kautta lisäävät positiivisia tunteita. Myös selkeämpien tavoitteiden asettamisella voidaan lisätä merkityksellisyyden tunnetta työpaikalla. Kun työntekijä kokee saavuttaneensa asetetun tavoitteen, lisää tämäkin positiivisia tuntemuksia.

6.2 Esimiestyö ja johtaminen

Esimiestyöllä ja johtamisella on suuri vaikutus työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin. Tässä kohtaa tulee myös vahvasti esiin esimiehen asettamat tavoitteet työntekijälle. Esimiehen kuuluu haastaa, mutta samalla tukea työntekijää tavoitteiden saavuttamisessa. Tutkimuksissa käy ilmi esimiehen työntekijöille asettamien liian kovien vaatimusten saattavan johtaa loppuun palamiseen. Esimiehen vuorovaikutustaidoille asetetaan myös suuri painoarvo, mitä tulee psyykkiseen työhyvinvointiin. Jos työntekijä kokee, ettei pysty

kommunikoimaan esimiehen kanssa, tai ettei kommunikoinnin sävy ole miellyttävä, saattaa hän irtisanoutua herkemmin. Yksi esimiehen pääasiallisista tehtävistä on myös tukea työntekijöitä heidän työssään. Yksi edellisestä työn merkityksellisyyden osiosta mukaan otettu asia, oli esimiehen antaman palautteen määrä. Tällä koettiin olevan paljon vaikutusta monella psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueella. (Cooper&Robertson 2012, 91–92)

Tämän osion vastauksissa oli selkeästi enemmän hajontaa ja jonkin verran huonommat keskiarvot, eli esimiestyössä olisi siis parantamisen varaa. Vastauksissa ei oltu kovin yksimielisiä, mutta suurimmaksi osaksi oltiin tyytyväisiä muun muassa esimiehen antamaan oikeudenmukaiseen kohteluun, tukeen ja kommunikaatioon. Tutkimuksessa ei erikseen kysytty esimiehen asettamista tavoitteista, mutta avoimissa kommentteissa kaivattiin enemmän tavoitteiden asettamista. En kuitenkaan usko, että esimies on asettanut liian kovia tavoitteita, jotka kuormittaisivat työntekijöitä liikaa, vaikka jaksamisen taso tulee esiin myöhemmässä osiossa. Työpaikalla ei myöskään ole havaittavissa suurta vaihtuvuutta, mikä kielii hyvästä psyykkisestä työhyvinvoinnista. Palautetta esimieheltä kaivattiin selvästi enemmän. Palautteen avulla työntekijä saa selville missä asioissa hän voi parantaa ja missä taas on jo onnistunut. Tällä on suuri vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin, sekä esimiehen ja työntekijän väliseen suhteeseen ja kommunikaation laatuun.

6.3 Työyhteisö ja työympäristö

Sosiaalisessa työhyvinvoinnissa puhutaan paljon stressin vaikutuksesta ihmiseen ja sitä kautta työyhteisöön. Jos yksilö kokee olevansa hyvin stressaantunut työssään, vaikuttaa se negatiivisesti hänen työtehoonsa ja mielialaansa ja siten myös alentaa työpaikan ilmapiiriä. Tähän vaikuttavia tekijöitä saattaa olla liian kuormittava työ, sosiaalisen tuen puute, tai epäoikeudenmukainen kohtelu töissä. Muun muassa jatkuva kiire ja tehokkuuspaineet saattavat aiheuttaa stressiä ja laskea sosiaalisten suhteiden laatua. Tämä voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden vaihtuvuuteen ja sairauslomien määrään. Hyvä sosiaalinen tuki työpaikalla voi kuitenkin vähentää stressiä merkittävästi ja riittävä sosiaalinen kanssakäyminen työpäivän aikana lisää onnellisuutta. Hyvällä työilmapiirillä taas on positiivinen vaikutus työntekijöiden tuottavuuteen. Hyvän työilmapiirin ominaisuuksia on selkeä viestintä ja toimintatavat, selkeät yhteiset tavoitteet ja sulava yhteistyö. (Sinokki 2011, 174–175)

Työn ja vapaa-ajan tasapainolla on suuri merkitys sosiaaliseen työhyvinvointiin. Suurin vaikuttava tekijä on tehtyjen työtuntien määrä, kuinka pitkiksi työpäivät muodostuvat ja onko työtä mahdollisuus tauottaa. Myös vuorotyö vaikuttaa tähän. Työnantajan joustavuus

työaikojen suhteen voi helpottaa työntekijän kuormitusta. (Cooper&Robertson 2012, 86–87) Työssä ei kuitenkaan koeta olevan pelkästään kuormitustekijöitä, vaan sitä tasapainottavat positiiviset asiat, eli voimavarat. Työjärjestelyiden ja työyhteisön kohdalla löytyy monta voimavareteijää, kuten työaikojen joustavuus, tavoitteiden selkeys, arvostus, vuorovaikutus ja esimiehen, sekä työyhteisön tuki. (Työturvallisuuskeskus 2022)

Tämänkin osion tuloksissa oli hieman enemmän hajontaa, eli työntekijät eivät olleet täysin yksimielisiä. Väittämien ja avointen kommenttien vastauksissa oli myös havaittavissa ristiriitaa. Väittämien vastaukset osoittivat, etteivät kaikki olleet täysin tyytyväisiä työilmapiiriin, tai esimerkiksi arvostukseen osoittamiseen, mutta lähes kaikki kehuivat silti hyvää työilmapiiriä ja työyhteisöä. Työpaikalla saattaa siis olla joitakin henkilöitä, jotka eivät ole täysin samaa mieltä muiden kanssa. Suurimmaksi osaksi oltiin kuitenkin tyytyväisiä omiin työkavereihin ja ilmapiiriin, sekä työkavereilta saatuun tukeen. Suurimmat epäkohdat tulevat esiin työnantajan kohdalla. Työn kuormittavuuden koettiin olevan liian korkealla tasolla ja työaikojen joustavuuden suhteen oli myös parannettavaa. Näihin seikkoihin työnantaja voi vaikuttaa työvuorosuunnittelulla ja mahdollistamalla taukojen pitämisen työaikana. Työntekijöiden uupuminen saattaa vaikuttaa negatiivisesti tuottavuuteen ja tällä hetkellä hyvänä pidettyyn työilmapiiriin. Työntekijät myös kaipaavat selkeästi enemmän työpaikalta saatavaa arvostusta, oli se sitten työnantajan, tai kollegoiden suunnalta tulevaa. Arvostuksen puute saattaa myös näkyä stressaantumisena ja tyytymättömyytenä, joka vaikuttaa koko työpaikan sosiaalisiin suhteisiin.

6.4 Omat voimavarat

Omat voimavarat liittyvät vahvasti sekä työkykyyn, että psykologiseen pääomaan. Omaan itseen liittyvät voimavarat vaikuttavat vahvasti kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Työkyvyssä on pohjimmiltaan kyse yksilön oman elämän ja työn tasapainottamisesta, jotta elämästä saa mahdollisimman paljon irti. Työkyky voi vaihdella paljon yksilön eri elämäntilanteista riippuen. Työkyvyn ylläpidon vastuu jakautuu sekä yksilölle, että työnantajalle. Yksilön pitää huolehtia omasta terveydestään ja jaksamisestaan, sekä ylläpitää omaa osaamistaan ja motivaatiotaan, kun taas yrityksen vastuulla on mahdollistaa hänelle hyvät puitteet työn hoitamiseen. (Työterveyslaitos 2021)

Psykologisessa pääomassa taas on kyse yksilön kyvystä ja halusta hallita omaa elämänsä ja kasvattaa kykyjään. Yksilön täytyy myös osata pitää huolta itsestään, jotta pärjää työelämässä. Psykologisessa pääomassa on pohjimmiltaan kyse positiivisista tunteista. Hyvällä psykologisen pääoman tasolla on paljon vaikutusta työntekijän tuottavuuteen, suorituskkykyyn ja työtyytyväisyyteen. (Manka&Manka 2016, 158–159; Rauhala, Leppänen&Heikkilä 2013, 26)

Tuloksista voi tulkita, että työntekijöiden omat voimavarat olivat suhteellisen hyvällä tasolla ja työntekijät kokivat olevansa motivoituneita. Tilannetta voidaan kuitenkin vielä parantaa esimerkiksi edellä mainitun arvostuksen selkeämmällä ilmaisemisella. Vastaajat myös kokivat olevansa positiivisella asenteella töissä, sekä olevansa kannustavia työkavereita kohtaan. Suurin epäkohta, joka tuli ilmi aiemmassakin osiossa, oli työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen ja palautuminen töistä. Kyselyssä ei tarkennettu johtuuko tämä omasta, vai työnantajan toiminnasta. Työntekijät kokivat, että eivät ehdi palautua töistä vapaa-aikansa puitteissa, mikä voi johtaa pidemmällä aikavälillä stressaantumiseen ja loppuun palamiseen. Tämä taas vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisöön ja sen toimintakykyyn.

6.5 Kehittämisehdotukset

Tässä osiossa haluaisin nostaa esille oman näkemykseni ja tutkimuksen tulosten perusteella esiin nousseet suurimmat epäkohdat. Vaikka työhyvinvoinnin todettiin olevan hyvällä tasolla, on silti hyödyksi puuttua ja korjata jo aikaisessa vaiheessa ongelmat, vaikka ne vaikuttaisivat olevan pieniä.

Mielestäni suurimmaksi epäkohdaksi nousi henkilökunnan työssä jaksaminen ja työstä palautuminen. Henkilökunta koki, että he eivät ehdi palautua töistä vapaapäivien aikana ja kokevat työn välillä kuormittavaksi. Ongelmia oli myös työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen välillä. Näkisin, että työnantajan puolelta tähän voidaan vaikuttaa esimerkiksi työvuorojen suunnittelun ja työn organisoinnin kautta. Työvuorojen suunnittelussa tulisi ottaa huomioon työntekijöiden toiveita ja esimerkiksi tarjota välillä mahdollisuus pitää viikonloppuja vapaana. Palautumista myös edistää mahdollisuus vapaiden pitämiseen peräkkäisinä päivinä. Työvuorojen pituus on myös hyvä pitää maltillisena ja vuorotella henkilöitä joille laitetaan pitkiä vuoroja. Luonnollisesti henkilökunnan riittävällä määrällä on myös paljon merkitystä tässä asiassa. Työvuorojen aikana pitäisi työntekijöille antaa mahdollisuus taukojen pitämiseen, tämä korostuu erityisesti pitkien vuorojen ollessa kyseessä. Vastuu palautumisesta on toki myös itse työntekijällä. Vapaa-ajalla pitää pyrkiä rentoutumaan ja pitämään huolta itsestään. Työnantajankin voi olla hyödyllistä muistuttaa henkilökuntaa palautumisen tärkeydestä ja tarjota keskusteluapua, mikäli työntekijät tuntevat olonsa liian kuormittuneeksi. Pitämällä huolta työntekijöistä, varmistetaan matala vaihtuvuus ja tyytyväiset työntekijät, sekä ylläpidetään hyväksi koettua työilmapiiriä.

Toinen esiin noussut asia oli puutteellinen tavoitteiden asettaminen ja palautteenanto. Tavoitteita toivottiin sekä henkilökohtaisella, että yleisellä tasolla ja esimiehiltä kaivattiin

enemmän palautetta omasta työstä. Tässä kohtaa ehdottaisin enemmän kahdenkeskisiä keskusteluja työntekijän ja esimiehen välillä. Kehityskeskusteluja käydään kaikkien kanssa noin kerran vuodessa, mutta olisi hyödyllistä lisätä vielä lyhyempiä keskustelusesioita. Näiden aikana esimies voisi kysyä mitä työntekijälle kuuluu, antaa palautetta hänen työstään, sekä keskustella ja sopia yhdessä tavoitteista. Seuraavalla keskustelukerralla voidaan muistella mitä tavoitteita asetettiin ja pohtia onko niihin päästy. Myös ohimennen työvuoron aikana, tai jälkeen annettu palaute auttaa työntekijää kehittymään. Lisäämällä tavoitteita, voidaan lisätä työntekijöiden onnistumisen tunnetta, joka taas nostaa mielialaa ja merkityksellisyyden tunteen kokemista. Useammilla yhteisillä keskusteluhetkillä esimies voi tuoda esiin yhteisiä tavoitteita ja yrityksen tavoitteita. Työntekijöille on myös hyödyllistä avata enemmän yrityksen strategiaa ja tavoitteita ja saada tätä kautta heidät kokemaan olevansa tärkeä osa sitä.

Viimeiseksi nostan esiin vielä henkilökunnan kokeman arvostuksen puutteen. Tuloksista kävi ilmi työntekijöiden tunne siitä, että heitä, tai heidän tekemäänsä työtä ei arvostetaan tarpeeksi. Koettiin myös, että työpaikalla ei puhuta kaikista riittävän kunnioittavaan sävyyn. Työnantajan ja esimiesten tulee ehdottomasti puuttua tällaisiin tilanteisiin, mikäli niitä työajalla ilmenee. Esimiesten taholta olisi syytä tulla muistutus kaikille siitä, miten työpaikalla kuuluu käyttäytyä ja puhua muista. Vastaavat ongelmat voivat pahimmassa tapauksessa johtaa työilmapiirin huonontumiseen ja jopa syrjintään työpaikalla. Arvostetuksi tulemisen tunnetta voisi nostaa antamalla työntekijöille enemmän tunnustusta hyvin tehdystä työstä. Työyhteisössä voidaan myös kannustaa työntekijöitä antamaan toisilleen tunnustusta ja kehuja hyvin hoidetuista tilanteista. Työnantaja voi myös mahdollisuuksien mukaan palkita työntekijöitä erilaisten teemojen puitteissa, kuten hyvästä tiimihengestä, ahkerasta työstä tai suuresta edistymisestä. Ja vaikka työilmapiiri on jo hyvällä tasolla, voi tiimihenkeä vielä nostattaa esimerkiksi yhteisillä virkistyspäivillä, joilla saadaan myös lisättyä yhteenkuuluvuudentunnetta.

6.6 Oma oppiminen

Koen oman oppimiseni opinnäytetyön parissa todella merkittäväksi. Aihe opinnäytetyöhön valikoitui oman mielenkiinnon mukaan. Olen aina ollut kiinnostunut työhyvinvoinnista ja sen eri näkökulmista sekä siitä, miten sitä pystyisi edistämään työpaikoilla. Tämän takia koin olevani motivoitunut opinnäytetyön kirjoittamiseen ja tutkimuksen toteuttamiseen. Motivaatiota lisäsi myös se, että toimeksiantajana toimi oma työpaikkani ja halusin olla mukana parantamassa meidän työhyvinvointiamme. Ravintola ei ollut aikaisemmin toteuttanut työhyvinvointiin liittyvää kyselyä henkilökunnalleen, joten aihe tuntui

ajankohtaiselta. Työpaikalla ei ollut ilmennyt mitään suurempia ongelmia tällä alueella mutta uskon että työhyvinvointi on asia mitä voi aina parantaa lähtötilanteesta riippumatta.

Työ osoittautui monilta osin haasteelliseksi mutta opettavaiseksi prosessiksi. Alku tuntui hyvin epävarmalta, en ollut varma mihin halusin rajata tietoperustan, ja sitä tulikin muutettua pari kertaa prosessin aikana. Myös oikeanlaisten ja laadukkaiden lähteiden löytäminen tekemilleni rajauksille osoittautui odotettua vaikeammaksi. Tarpeeksi pitkään ja oikeasta paikasta etsimällä löytyi kuitenkin hyvät lähteet. Jos minulla olisi ollut enemmän aikaa olisin mielelläni syventynyt aiheeseen perusteellisemmin. Hauskin osuus oli mielestäni tutkimuksen laatiminen ja toteuttaminen, joka oli suhtellisen helppoa. Jälkeenpäin tuloksia analysoidessani huomasin kuitenkin pari kohtaa, jotka olisivat kaivanneet tarkennusta. Olin muuten hyvin tyytyväinen tutkimukseen, vaikka toivoin että useampi olisi vastannut.

Alkuperäinen aikataulu opinnäytetyölleni ei ollut tarpeeksi realistinen, jonka takia en onnistunut pysymään siinä. Kaikille askeleille suunnittelemani aikataulut venyivät todella paljon minkä takia jouduin tekemään ison loppukirin. Aloitin opinnäytetyön kolmannen vuoden syksyllä 2021. Sain opinnäytetyön kunnolla alkuun vasta joululomalla 2021. Eniten haasteita oli muiden kurssien ja työn sekä opinnäytetyön tekemisen yhteensovittamisessa. Tietoperustassa kesti yllättävän pitkään, joten jouduin tekemään tutkimuksen ja tulosten analysoinnin erittäin tiukalla aikataululla sillä halusin ehtiä valmistua keväällä 2022. Viime hetken ponnistelujen jälkeen onnistuin viimeistelemään opinnäytetyön ajoissa.

Kehityin ja opin paljon opinnäytetyö prosessin aikana. Opinnäytetyön tekeminen opetti paljon ajanhallinnasta ja aikataulutuksesta sekä järjestelmällisyydestä. Näissä kohdissa koen, että minulla olisi vielä kehitettävää. Työ opetti myös paljon luotettavien lähteiden etsimisestä sekä tekstin tuottamisesta ja käsittelemisestä. Kaikista näistä opituista taidoista tulee olemaan myös paljon hyötyä työelämässä. Vaikka olen tyytyväinen lopputulokseen, olisin halunnut käyttää tähän enemmän aikaa sillä uskon, että tässä olisi potentiaalia olla vielä parempi ja monipuolisempi tutkimus.

Lähteet

Burton, J. 2010. WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and supporting literature and practice. WHO. Luettavissa:

https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf. Luettu: 10.1.2022.

Clifton, J. & Harter, J. 2021. Well-Being at Work: How to build resilient and thriving teams. Gallup Press. Google Books. E-kirja. Luettu: 30.3.2022

Cooper, C. & Robertson, I. 2011. Well-being: Productivity and Happiness at Work. Palgrave MacMillan. Iso-Britannia.

De Simone, S. 2014. Conceptualizing Well-being in the Workplace. International Journal of Business and Social Science, 5, 12, s. 118-122.

Fisher, C. 2014. Conceptualizing and Measuring Well-being at Work. Teoksessa Chen,P, Y&Cooper, G, L. Wellbeing: A complete reference guide, Work and Wellbeing. s. 9-34. Wiley Blackwell. New York.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing. Helsinki. E-kirja. Luettu: 11.5.2022

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämissohjelman laatiminen. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 10.1.2022.

Kundi, Y.M., Aboramadan, M., Elhamalawi, M.I.& Shahid, S. 2021. Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. International Journal of Organizational Analysis. 29, 3.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Media. Helsinki. E-kirja. Luettu: 21.2.2022.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. Luettavissa: https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf. Luettu: 12.1.2022.

Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia: Organisaation psykologinen pääoma. Talentum. Helsinki. E-kirja. Luettu: 22.2.2022.

Sinokki, M. 2011. Sosiaaliset tekijät työssä ja työntekijöiden terveys. Työelämän tutkimus, 9, 2, s. 174–178.

Sosiaali- ja Terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
Luettu: 7.1.2022.

Työterveyslaitos s.a. Työkyky. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Luettu: 17.1.2022.

Työturvallisuuskeskus s.a. Psykososiaalinen kuormitus. Luettavissa:
https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#0b2819ad. Luettu: 28.2.2022.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei ihanat kollegat!

Teen parhaillani opinnäytetyötä toimeksiantona xxxxxx. Työn tavoitteena on selvittää xxxxxx henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa tällä hetkellä ja kyselyn tulosten perusteella tehdä mahdollisia kehittämissuhteita.

Kysely toteutetaan anonyymisti, eikä ketään vastaajaa voida tunnistaa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä käytetä muuhun tarkoitukseen kuin tähän tutkimukseen. Tulokset julkaistaan valmiissa opinnäytetyössä. Julkaistussa työssä ei kuitenkaan mainita työnantajaa nimeltä.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 7 minuuttia. Kysely koostuu 36 väittämästä, johon vastataan asteikolla 1-5 ja lopussa on kolme tarkentavaa avointa kysymystä. Kaikkiin kysymykset ovat pakollisia. Vastaathan kysymyksiin ajatuksella ja mahdollisimman tarkasti. Jokainen vastaus on tärkeä!

Vastausaikaa on sunnuntaihin 1.5.2022 asti.

Kiitos kun olet mukana edistämässä meidän työhyvinvointia!

Jos sinulla on kysyttävää, ota yhteyttä;

janina.ulander@myy.haaga-helia.fi

Liite 2. Kysely

Työhyvinvointikysely

1. Nykyiset työtehtäväni vastaavat taitojani
2. Pystyn vaikuttamaan työtehtäviini
3. Työtehtäväni ovat tarpeeksi haastavia
4. Koen työtehtäväni mielekkäiksi
5. Koen että työtäni arvostetaan työpaikalla
6. Minulle annetaan tarvittavat resurssit työni hoitamiseen
7. Koen onnistumisia töissä
8. Minulle on annettu selkeät tavoitteet työssäni
9. (Minut perehdytettiin työtehtäviini tarpeeksi hyvin)
10. (Koen että perehdytys oli tarpeeksi henkilökohtainen)
11. Saan tarpeeksi tukea esimieheltäni töissä
12. Voin avoimesti kommunikoida esimieheni kanssa
13. Esimies kohtelee minua oikeudenmukaisesti
14. Esimies luo positiivista työilmapiiriä
15. Esimies antaa tarpeeksi palautetta työstäni
16. Minulle annetaan mahdollisuus kehittää osaamistani työpaikalla
17. Työpaikalla on hyvä työilmapiiri
18. Työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti työpaikalla
19. Uskallan huoletta ilmaista ajatuksiani ja mielipiteitäni työpaikalla
20. Yhteistyö kollegoiden kesken on sujuvaa
21. Saan tarpeeksi tukea kollegoiltani töissä
22. Minua arvostetaan työyhteisössä
23. Koen että minulla on ystävä/ystäviä töissä
24. Työnantaja on joustava työaikojen suhteen
25. Työpaikan sisäinen viestintä on selkeää
26. Työpaikalla on tarpeeksi selkeät toimintatavat
27. Työn kuormittavuus on sopivalla tasolla
28. Olen motivoitunut työssäni
29. Kehitän aktiivisesti osaamistani vapaa-ajalla
30. Osaan tasapainottaa työn ja vapaa-ajan
31. Ehdin palautua töistäni vapaapäivinä
32. Osaan käsitellä vastoinkäymisiä työpaikalla
33. Pystyn olemaan joustava töissä
34. Minulla on positiivinen asenne työpaikalla
35. Olen kannustava muita kohtaan työpaikalla
36. Arvioi tämänhetkisen työhyvinvointisi taso
37. Mitä haluaisit muuttaa ja/tai kehittää työpaikan toiminnassa?
38. Mihän olet ollut erityisen tyytyväinen työpaikalla?
39. Muita ajatuksia, kommentteja?