

Oona Kiljunen

**SOSIAALISEN VASTUULLISUUDEN  
PARANTAMINEN  
MONIKULTTUURISESSA  
TYÖYHTEISÖSSÄ**

Opinnäytetyö

Matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkinto

Matkailu- ja palveluliiketoiminta

2025



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Restonomi
Tekijä	Oona Kiljunen
Työn nimi	Sosiaalisen vastuullisuuden parantaminen monikulttuurisessa työyhteisössä
Toimeksiantaja	Home Hotel Katajanokka
Vuosi	2025
Sivut	32 sivua, liitteitä 6 sivua
Työn ohjaaja	Tuija Silber-Karppanen

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä tarkasteltiin sosiaalisen vastuullisuuden kehittämistä monikulttuurisessa työyhteisössä. Tavoitteena oli selvittää henkilöstön näkemyksiä nykytilasta sekä löytää keinoja vastuullisen toiminnan vahvistamiseen. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Home Hotel Katajanokan kanssa, ja se keskittyy erityisesti tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, työhyvinvoinnin sekä kulttuurisen monimuotoisuuden kysymyksiin.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselyä, joka lähetettiin hotellin vastaanoton, ravintolan ja kerroshoidon työntekijöille. Kyselyssä kartoitettiin kokemuksia muun muassa tasa-arvon toteutumisesta, mahdollisesta syrjinnästä, työilmapiiristä sekä inklusiivisuuden ja työhyvinvoinnin tukemisesta. Kyselyn vastausprosentti oli hyvä, joka mahdollisti kattavan kuvan muodostamisen organisaation sosiaalisesta vastuullisuudesta.

Työyhteisössä sosiaalinen vastuullisuus toteutuu jo vahvasti. Kehityskohteiksi nousivat erityisesti viestinnän selkeyttäminen, työn kuormittavuuden huomioiminen, työntekijöiden mielipiteiden kuuleminen ja yhteisöllisyyden tunteen edistäminen yhteisellä tekemisellä. Jatkamalla avoimuuden, yhdenvertaisuuden, hyvinvoinnin ja turvallisuuden kehittämistä pystytään vahvistamaan entisestään työpaikan viihtyvyyttä, vetovoimaa ja työntekijöiden sitoutuneisuutta.

Kyselyn pohjalta laadittiin käytännönläheinen opas, joka tukee organisaatiota arjen vastuullisuustyössä. Oppaan tavoitteena on edistää osallistavaa, oikeudenmukaista ja hyvinvoivaa työilmapiiriä sekä tarjota konkreettisia keinoja esihenkilöille ja henkilöstölle sosiaalisen vastuullisuuden jatkuvaan kehittämiseen.

**Asiasanat:** sosiaalinen vastuullisuus, monimuotoisuus, tasa-arvo, työhyvinvointi

Degree title	Bachelor of Hospitality Management
Author	Oona Kiljunen
Thesis title	Improving social responsibility in multicultural work community
Commissioned by	Home Hotel Katajanokka
Time	2025
Pages	32 pages, 6 pages of appendices
Supervisor	Tuija Silfer-Karppanen

## ABSTRACT

The thesis studied the development of social responsibility in a multicultural work community. The aim was to explore employees' perceptions of the current state and identify ways to strengthen socially responsible practices. The study was carried out in collaboration with Home Hotel Katajanokka and focused particularly on issues related to equality, non-discrimination, employee well-being, and cultural diversity.

The research method used was a survey, which was distributed to employees working in the reception, restaurant, and housekeeping departments of the hotel. The survey gathered insights on topics such as equality, discrimination, workplace atmosphere, and the support of inclusiveness and well-being. The response rate was good, allowing for a comprehensive understanding of the organization's social responsibility.

The results indicate that social responsibility is already strongly present within the work community. However, areas for improvement were identified, especially in clarifying communication, addressing workload issues, listening to employee feedback, and fostering a sense of community through shared activities. By a continued promotion of openness, equality, well-being, and safety, the workplace can further increase its attractiveness, employee satisfaction, and commitment.

Based on the survey results, a practical guide was compiled to support the organization's everyday responsibility efforts. The guide aims to promote an inclusive, fair, and supportive work atmosphere and to provide concrete tools for both supervisors and staff in the ongoing development of social responsibility.

**Keywords:** social responsibility, diversity, equality, employee well-being

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	HOME HOTEL KATAJANOKKA .....	6
3	TUTKIMUKSEN TAVOITE .....	9
4	TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET .....	10
5	SOSIAALINEN VASTUULLISUUS.....	10
6	MONIMUOTOISUUS .....	13
7	TYÖTURVALLISUUS JA TYÖHYVINVOINTI.....	14
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	17
9	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	17
10	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	26
11	OPAS SOSIAALISEN VASTUULLISUUDEN PARANTAMISEEN.....	28
12	LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS .....	30
13	POHDINTA.....	30
	LÄHTEET .....	32

## LIITTEET

Liite 1. Kysely

Liite 2. Sosiaalisen vastuullisuuden parantaminen

## 1 JOHDANTO

Olen kiinnostunut ihmisläheisestä työstä, ja aiheen valinta heijastaa arvomaailmaani, johon kuuluvat yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja vastuullisuus.

Monikulttuuriset työyhteisöt ovat yhä yleisempiä, ja mielestäni on tärkeää ymmärtää, miten kulttuurieroja voidaan hyödyntää voimavarana työelämässä.

Haluan vaikuttaa positiivisella tavalla tulevaisuuden työelämään. Sosiaalinen vastuullisuus on ratkaiseva tekijä hyvinvoivan ja tuottavan työyhteisön luomisessa, ja haluan omalta osaltani vaikuttaa näiden teemojen kehittämiseen.

Monikulttuuriset työympäristöt tarjoavat paitsi haasteita, myös mahdollisuuksia, ja tutkimukseni voi tuoda uusia näkökulmia siihen, miten nämä mahdollisuudet voidaan hyödyntää tehokkaasti. Monimuotoiset työympäristöt kohtaavat usein haasteita viestinnässä, syrjimättömyyden varmistamisessa ja yhteisöllisyyden luomisessa.

Aiheeni on ajankohtainen ja merkityksellinen, sillä monikulttuurisuus yleistyy työpaikoilla. Kansainvälinen työvoiman liikkuvuus, globalisaatio ja monimuotoisuuden kasvu tekevät monikulttuurisuudesta yhä yleisempää eri toimialoilla. On tärkeää ymmärtää, miten sosiaalista vastuullisuutta voidaan edistää näissä työympäristöissä.

Sosiaalinen vastuullisuus on kestävä kehityksen perusta: Yritykset ja organisaatiot painottavat yhä enemmän vastuullisuutta osana strategiaansa. Aihe tukee sekä yritysten mainetta että työntekijöiden hyvinvointia. Sosiaalinen vastuullisuus lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä, sitoutuneisuutta ja työyhteisön yhteenkuuluvuutta. Hyvinvointia tukevat ratkaisut voivat parantaa sekä yksilön että organisaation suoriutumista.

Tutkimuksen lähtökohtana on tukea Home Hotel Katajanokkaa sen sosiaalisen vastuullisuuden tavoitteissa ja tarjota konkreettisia suosituksia, jotka parantavat sekä työyhteisön toimintaa että työntekijöiden hyvinvointia. Kysely lähetettiin Home Hotel Katajanokan vastaanoton, ravintolan ja kerroshoidon työntekijöille. Kysely suoritettiin anonymisti, eikä vastanneiden henkilötietoja ole jaettu julkisesti.

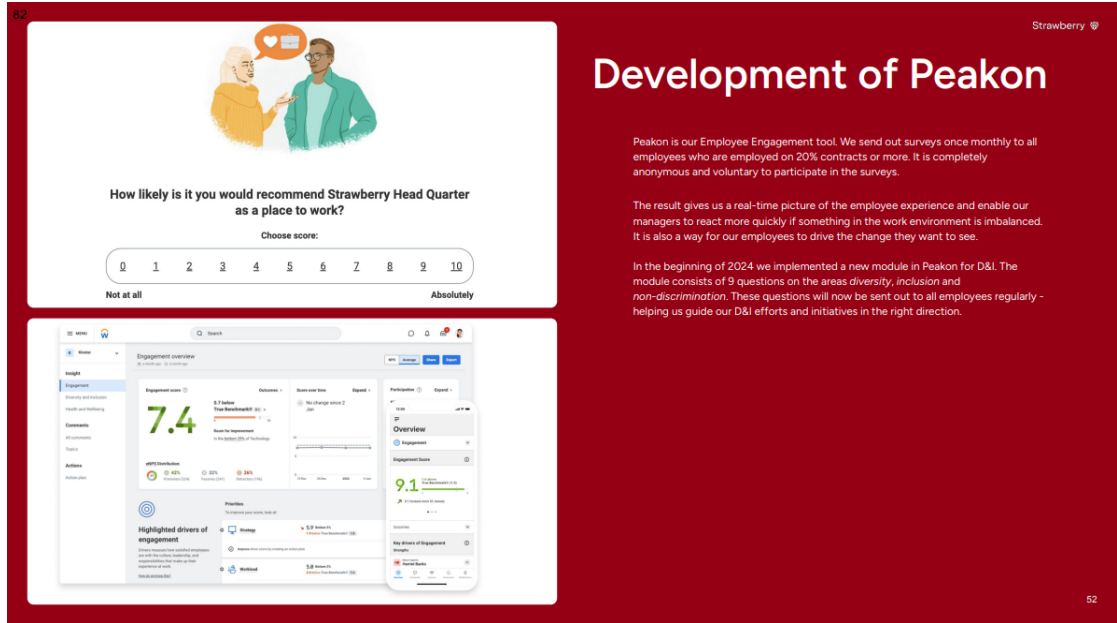
## 2 HOME HOTEL KATAJANOKKA

Toimeksiantajani tutkimukselleni on Home Hotel Katajanokka. Home Hotel Katajanokka on Helsingissä sijaitseva ainutlaatuinen hotelli, joka toimii historiallisessa vankilarakennuksessa. Hotelli yhdistää uniikilla tavalla historiaa, modernia vieraanvaraisuutta ja kansainvälisen matkailualan tarpeita. (Home Hotel Katajanokka 2025.)

Home Hotel Katajanokka työllistää työntekijöitä eri kulttuuritaustoista, mikä tekee siitä monikulttuurisen työympäristön. Hotelli on sitoutunut toimimaan vastuullisesti, mikä näkyy esimerkiksi ympäristöystävällisissä käytännöissä ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämisessä. Sosiaalinen vastuullisuus, kuten yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden varmistaminen työntekijöiden kesken, on tärkeä osa tätä strategiaa.

Home Hotel Katajanokka kuuluu pohjoismaiseen Strawberry hotelliketjuun. Strawberry'n yksi tärkeimmistä arvoista on "Ihmiset" ja tämä alue painottuu kahteen strategiseen tekijään: monimuotoisuuteen ja jatkuvaan kehitykseen. Strawberry'n visiona on luoda maailmasta parempi paikka jatkuvalla kehityksellä. Yritys pyrkii olemaan alan edelläkävijä monimuotoisuudessa ja osallistavuudessa. Strawberryllä arvostetaan erilaisuutta ja yritys haluaa luoda ympäristöjä, joissa jokainen voi tuntea olonsa tervetulleeksi, kunnioitetuksi ja arvostetuksi. Strawberry uskoo, että monimuotoisuus tekee organisaatiosta älykkäämmän, tuottavamman ja luovemman. (Strawberry s.a.)

Strawberry'n tavoitteena on tukea työntekijöitään hyvinvoinnin huolehtimisessa kokonaisvaltaisesti. Yritys pyrkii luomaan sitoutuneita, turvallisia ja suojattuja työpaikkoja, joissa puhumisen esteet liittyen vammoihin sekä fyysiseen ja henkiseen terveyteen on poistettu. Strawberryllä tehdään riskinarvioiteja ja yritys kouluttaa esimiehiään ja työntekijöitään edistämään sekä fyysistä että henkistä hyvinvointiaan. Strawberry kertoo verkkosivuillaan julkisesti vuosiraporttien kautta omista tavoitteistaan ja saavutuksistaan liittyen kestävään kehitykseen. (Strawberry 2024.)



Kuva 1 Development of Peakon (Strawberry 2024)

Kuva 1 on Strawberry vuosittaisesta WeCare-vuosiraportista. Kuva on viimeisimmästä raportista, mikä kertoo, mitä Strawberry on tehnyt vuonna 2023 kestävän kehityksen puolesta. Kuva kertoo järjestelmästä nimeltä Peakon, jolla seurataan työntekijöiden sitoutumista. Kuukausittain työntekijöille lähetetään kysely työntekijäkokemuksesta. Vuoden 2024 alusta lähtien kysely sisältää kysymyksiä monimuotoisuuteen, osallisuuteen ja syrjimättömyyteen liittyen. (Strawberry 2024.)

Kyselyiden avulla on helppo tutkia työntekijöiden hyvinvointia ja tarvittaessa reagoida nopeasti esiintyviin epäkohtiin. Anonyymien kyselyiden kautta työntekijät voivat mahdollisesti helpommin puhua epäkohdista ja antaa rehellistä palautetta.



Kuva 2. Diversity (Strawberry 2024)

Kuva 2 on samasta Strawberryyn vuoden 2023 vuosiraportista, kuin edeltävä kuva 1. Kuvassa 2 näkyy vuodesta 2013 vuoteen 2023 koko Strawberryyn henkilöstöstä prosenttiosuus työntekijöistä, jotka ovat Pohjoismaiden ulkopuolelta. Strawberryyn (2024) mukaan eri kansallisuuksien määrä ja korkea ei-pohjoismaisten esihenkilöiden osuus on yksi yrityksen tärkeimmistä kilpailueduista. Kymmenen vuoden sisällä eri kansalaisuuksista tulevien työntekijöiden määrä on kasvanut lähes 12 %. (Strawberry 2024.)

Strawberryyn tavoitteena on tukea työntekijöidensä hyvinvointia kaikilla hyvinvoinnin osa-alueilla. Yritys pyrkii luomaan sitoutuneita, turvallisia ja suojattuja työpaikkoja, joissa on mahdollista puhua avoimesti. Strawberry suorittaa riskinarviointeja, sekä kouluttavat esihenkilöitään ja työntekijöitään huolehtimaan ennaltaehkäisevästi omasta fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista. Strawberryyn tavoitteena on pyrkiä vähentämään sairauspoissaoloja 4 %. (Strawberry 2024.)

### 3 TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan sosiaalisen vastuullisuuden merkitystä työhyvinvoinnissa ja toteutustapoja monikulttuurisessa työympäristössä Home Hotel Katajanokalla. Työ keskittyy siihen, miten organisaatio voi edistää sosiaalista vastuullisuutta, joka tukee monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallistavaa työilmapiiriä. Keskeisiä teemoja ovat monikulttuurisuus, työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen. Työssä tarkastellaan, miten yritys voi kehittää toimintatapojaan niin, että ne vahvistavat sosiaalista vastuullisuutta monikulttuurisen tiimin arjessa.

Työn tavoitteena oli ymmärtää tutkimuskysymyksien avulla kyseisen työyhteisön nykytila ja selvittää, miten sosiaalinen vastuullisuus näkyy käytännössä työyhteisössä. Lisäksi tutkimuksessa analysoitiin saatuja tuloksia: keskeiset haasteet ja mahdollisuudet, jotka liittyvät monikulttuurisuuteen, hyvinvointiin ja sosiaaliseen vastuullisuuteen. Tutkimuksen tuloksien perusteella kehitettiin konkreettisia suosituksia ja ehdotuksia, joiden avulla organisaatio voi parantaa sosiaalista vastuullisuutta ja vahvistaa monikulttuurista yhteistyötä. Työ tarjoaa tutkimustietoa, joka voi auttaa organisaatioita ymmärtämään paremmin kulttuuristen erojen vaikutuksia työyhteisössä ja kuinka ottaa erot huomioon.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi tutkimus organisaation sosiaalisesta vastuullisuudesta sekä käytännönläheinen opas, jotta organisaatio voi parantaa sosiaalista vastuullisuutta työympäristössään. Tutkimuksen tuloksien perusteella löydettiin tarvittavat kehityskohteet sosiaalisen vastuullisuuden ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Tutkimuksessa haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä vaikutuksia sosiaalisella vastuullisuudella on työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä viihtymiseen?
- Miten sosiaalinen vastuullisuus toteutuu organisaatiossa?
- Miten kulttuurien välinen vuorovaikutus vaikuttaa työyhteisön dynamiikkaan, viestintään ja yhteistyöhön?

Kyselyssä kysyttiin työntekijöiltä heidän kokemuksiaan organisaation tasa-arvoisista käytännöistä, syrjinnästä, työpaikan ilmapiiristä ja sosiaalisesta vas-

tuusta. Kyselylomake sisältää kysymyksiä liittyen inklusiivisuuteen, työn ja yksityiselämän tasapainoon sekä monimuotoisuuden tukemiseen. Tutkimus auttaa organisaatioita kehittämään vastuullisuuskäytäntöjään, kun he saavat tietoa käytäntöjen toimivuudesta.

Tutkimus suoritettiin Home Hotel Katajanokan henkilöstölle. Henkilöstö kattaa vastaanoton, ravintolan ja kerroshoidon työntekijät. Tutkimusten tulosten perusteella on luotu opas sosiaalisen vastuullisuuden parantamiseen. Tutkimus tarjoaa arvokasta tietoa siitä, miten monikulttuurinen organisaatio voi hyödyntää sosiaalista vastuullisuutta kehittääkseen työyhteisön hyvinvointia, parantaakseen työntekijöiden sitoutumista ja tehostaakseen liiketoimintaa. Se auttaa organisaatiota vastaamaan nykypäivän työelämän haasteisiin ja rakentamaan vastuullista ja kestävää tulevaisuutta. Oppaan tavoitteena on auttaa luomaan oikeudenmukainen, inklusiivinen ja hyvinvoiva työpaikka, jossa eri taustoista tulevat työntekijät voivat menestyä ja tuntea olonsa arvostetuksi.

#### **4 TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET**

Sosiaalinen vastuullisuus kattaa monia erilaisia ulottuvuuksia, jotka liittyvät työntekijöiden hyvinvointiin, tasa-arvoon, ihmisoikeuksiin ja eettiseen johtamiseen. Nämä käsitteet yhdessä muodostavat perustan sosiaalisesti vastuulliselle toiminnalle työympäristössä ja auttavat organisaatioita varmistamaan, että ne toimivat oikeudenmukaisesti ja eettisesti suhteessa sidosryhmiinsä.

Keskeiset käsitteet opinnäytetyössä on: sosiaalinen vastuullisuus (Social Responsibility), monimuotoisuus (Diversity), tasa-arvo (Equality), työhyvinvointi (Employee Well-being), syrjimättömyys (Non-Discrimination) ja työntekijöiden osallistaminen (Employee Engagement).

#### **5 SOSIAALINEN VASTUULLISUUS**

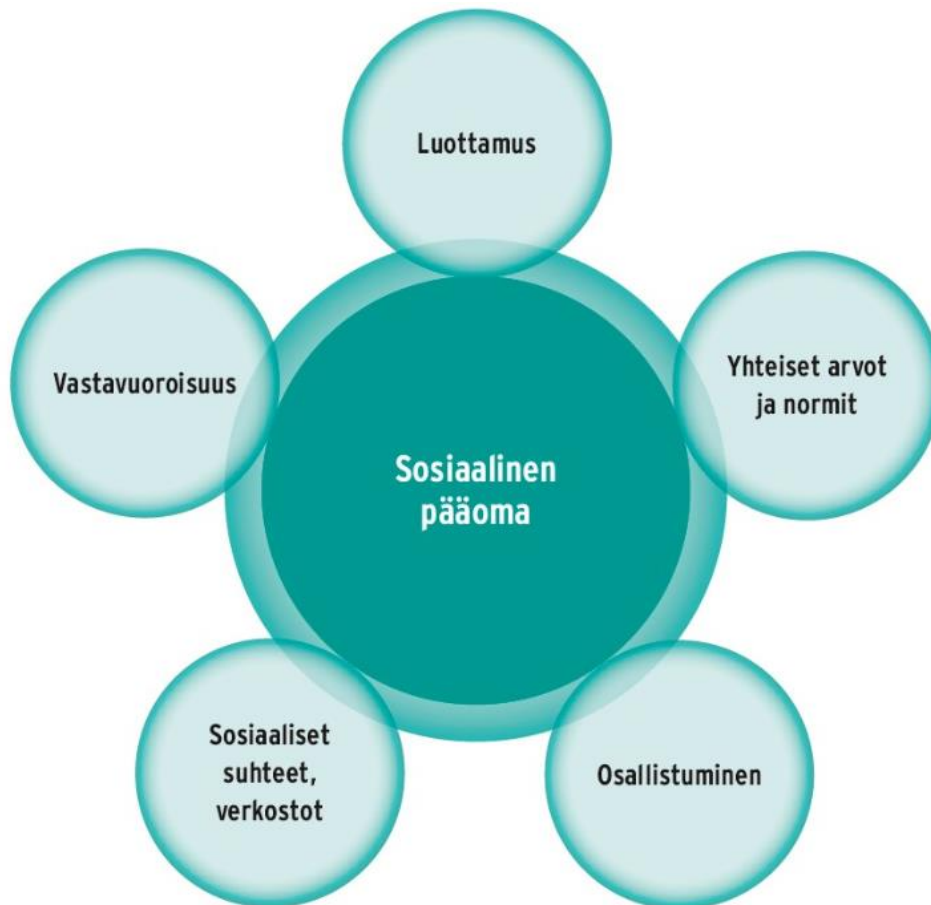
Vastuullisuus on noussut yhä tärkeämmäksi osaksi liiketoimintaa, sillä se ei ainoastaan tuo yrityksille kilpailuetua, vaan myös auttaa hallitsemaan riskejä ja vahvistamaan työntekijöiden sitoutumista. Kun vastuullisuus on kiinteä osa yrityksen strategiaa, se vastaa sidosryhmien odotuksiin ja tukee pitkän aikavälin kestävästä kehitystä niin yrityksen itsensä kuin koko yhteiskunnan ja ympäristön kannalta. (Heinonen & Temisevä 2024.)

Sosiaalinen vastuullisuus kattaa monia eri osa-alueita, kuten tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, ihmisoikeudet, monimuotoisuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin (Drushinin 2023). Sosiaalinen vastuu näkyy muun muassa tuotteiden alkuperässä ja valmistusoloissa, työntekijöiden työskentelyolosuhteissa sekä yrityksen toimitusketjuissa, yhteistyökumppaneissa ja jälleenmyyntiverkostoissa (Heiskanen 2024).

Sosiaalisesti vastuullinen yritys houkuttelee asiakkaita ja työntekijöitä. Asiakaspalvelualoilla osaavan henkilöstön merkitys on keskeinen sekä yrityksen kilpailukyvyllä että sen kasvulle. Vastuullinen yritys, joka panostaa esimerkiksi työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sen johtamiseen, pystyy houkuttelemaan taitavia työntekijöitä. Henkilöstölle on tärkeää myös se, että yritys toimii eettisesti yhteistyökumppaneidensa ja muiden sidosryhmien kanssa. Tämä on merkittävä tekijä sekä työntekijöiden rekrytoinnissa että heidän sitouttamisessaan. Hyvät työolot ja tasa-arvon edistäminen vaikuttavat myönteisesti myös asiakaspalvelun laatuun. (Drushinin 2023.)

Maailmamme, jossa kaikki ovat yhä tiiviimmin yhteydessä toisiinsa, kohtaa sekä uusia että pitkään jatkuneita syrjinnän ja epätasa-arvon muotoja. Nykyinen elämäntapamme ei ole kestävällä pohjalla ja saattaa jopa vaarantaa ihmiskunnan tulevaisuuden. Jotta voimme turvata tulevien sukupolvien hyvinvoinnin, meidän on omaksuttava uusi eettinen lähestymistapa, joka tunnistaa hyvinvoinnin ja kestävyuden keskinäisen riippuvuuden. (Tavanti 2023, 3.)

Yhteisöllisyys ja jäsenten välinen vuorovaikutus luovat sosiaalista pääomaa, joka koostuu yhteisön toimintaa tukevasta luottamuksesta, vastavuoroisuudesta ja verkostoista. Sosiaalinen pääoma on sekä työyhteisön että yksilön voimavara – se edistää tavoitteiden saavuttamista ja vahvistuu käytön myötä. Sosiaalinen pääoma rakentuu laadukkaasta johtamisesta ja hyvin toimivasta työyhteisöstä. (Manka & Manka 2023, 178.)



Kuva 3. Sosiaalisen pääoman syntymiseen vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2023)

Kuva 3 kertoo sosiaalisen pääoman tekijöistä. Sosiaalinen pääoma koostuu luottamuksesta organisaation sisällä, yhteisistä arvoista ja normeista, osallistumisesta ja yhdessä toimimisesta, sosiaalisista suhteista, verkostoista ja vastavuoroisuudesta. Työyhteisön jäsenten tulee huomioida toisensa, ylläpitää sujuvaa vuorovaikutusta ja työyhteisön sisällä jokaisen kuuluisi tuntea itsensä ymmärretyksi ja hyväksytyksi. (Manka & Manka 2023, 178.)

Positiivisen työilmapiirin ja sitoutuneen työvoiman hyödyt ovat kiistattomat. Yritys, joka osoittaa toimivansa pelkän taloudellisen hyödyn lisäksi myös muiden arvojen ohjaamana, viestittää työntekijöilleen tärkeän sanoman moraalista ja eettisyydestä. Sosiaaliseen vastuullisuuteen sitoutuneet organisaatiot ylläpitävät työntekijöidensä terveyttä ja turvallisuutta. Työntekijät tunnistavat organisaation sitoutumisen heidän hyvinvointiinsa – ja vastaavasti osoittavat sitoutumista organisaatiolle. Työntekijät ovat parhaimpia brändin viestinviejiä, sillä he mainostavat yritystä suullisesti ja jakavat kokemuksiaan organisaation sisällä. Työntekijät ovat organisaation arvokkain ja tärkein resurssi, ja on tärkeää kohdella heitä sen mukaisesti. (Verbin 2021, 151–152.)

Kestävyysetiikka tarkoittaa niitä eettisiä periaatteita ja arvoja, jotka ohjaavat kestävyden edistämistä. Sen sijaan kestävyden etiikka käsittelee kestävyteen liittyviä eettisiä kysymyksiä ja haasteita. Kestävyysetiikka tarjoaa periaatteita ja arvoja, jotka ohjaavat päätöksentekoa ja toimintaa. Päätöksiä tehdessä on huomioitava tulevien sukupolvien tarpeet sekä arvioitava tekojen mahdollisia pitkäaikaisvaikutuksia yhteiskuntaan. On tärkeää edistää oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta sekä välttää yhteiskunnallisten eriarvoisuuksien luomista tai pahentamista. (Tavanti 2023, 11–12.)

## 6 MONIMUOTOISUUS

Monimuotoisuus ja osallisuus ovat tärkeitä kestäväen kehityksen eettisiä näkökulmia, sillä ne ovat olennaisia oikeudenmukaisemman ja tasa-arvoisemman maailman rakentamisessa. (Tavanti 2023, 137). Moninaisuus, eli diversiteetti, koostuu monista tekijöistä, jotka tekevät ihmisestä ainutlaatuisen. Näitä tekijöitä voivat olla esimerkiksi ikä, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, vamma, terveydentila, vakaumus, uskonto, etninen tausta, kansalaisuus, kieli, sosioekonominen asema, koulutus ja poliittiset mielipiteet. Moninaisuus on osa meitä kaikkia, ja me kaikki kuulumme osaksi tätä monimuotoista kokonaisuutta. Kun omaksumme tämän näkemyksen, vältämme tekemästä eroa meidän ja toisten ihmisten välille. Moninaisuus edistää hyväksyntää, suvaitsevaisuutta ja tasa-arvoa. (Kytömäki s.a.)

Kestäväen kehityksen näkökulmasta monimuotoisuus ja osallisuus ovat kriittisiä useista syistä. Ensinnäkin ne edistävät sosiaalista oikeudenmukaisuutta, mikä on oleellista vastuullisemman yhteiskunnan rakentamiseksi. Toiseksi monimuotoisuus ja osallisuus ovat tärkeitä ympäristön kestävyden kannalta, sillä ne auttavat varmistamaan, että laaja joukko näkökulmia ja kokemuksia otetaan huomioon monimutkaisissa ympäristöhaasteissa. Lopuksi monimuotoisuus ja osallisuus ovat olennaisia kestäväen talouden rakentamisessa, sillä ne auttavat varmistamaan, että kaikilla yksilöillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua talouteen ja hyötyä sen kasvusta. (Tavanti 2023, 137–138.)

Monet käyttäytymissääntömme ovat peräisin kulttuuristamme – usein täysin huomaamattamme. Tästä syystä saatamme pitää muita kulttuureja kummallisina, unohtaen, että oma kulttuurimme vaikuttaa heistä aivan yhtä oudolta. Sen sijaan, että odottaisimme muiden toimivan kuten me, meidän tulisi pyrkiä

ymmärtämään erilaisuuksia. On suhteellisen helppoa tunnistaa, että maailmassa on monenlaisia kulttuureja ja että ne muovaavat ihmisten tapoja käyttäytyä, mutta todellinen haaste on hyväksyä, ettei oma kulttuuri ole muita parempi. Juuri tämä oivallus on kulttuurisen älykkyyden perusta. (Torkko 2020, 5.)

Monikulttuurinen työyhteisö koostuu työntekijöistä, joilla on useita eri kansalaisuuksia, etnisiä taustoja ja äidinkieliä. Monimuotoinen työyhteisö voi olla eduksi organisaatiolle, kun johtaminen huomioi työntekijöiden erilaiset taustat. (Ammattiliitto Pro ry, s.a.) Verbinin (2021) mukaan monimuotoisuus työpaikalla tuo mukanaan monia etuja, kuten potentiaalia innovaatiolle ja omaperäisyydelle.

Monikulttuurisuus viittaa siihen, että yhteiskunnassa on monenlaisia kulttuureja, uskonnollisia ja maailmankatsomuksellisia ryhmiä. Se tarkoittaa eri sivilisaatioiden elämistä ja toimimista rinnakkain samassa yhteiskunnassa. (Kytömäki s.a.) Kun ihmisillä on erilaiset taustat, kokemukset ja ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli ja kulttuuri, riski konflikteihin kasvaa. Tiimin jäsenten suuri monimuotoisuus tarkoittaa usein sitä, että heillä on erilaisia tapoja kommunikoida ja välittää tietoa. Jokainen sukupolvi on kasvanut erilaisten arvojen, tietojen ja kokemusten keskellä, jotka ovat muovanneet heidän ajattelutapaansa. On tärkeää ymmärtää, että nämä kokemukset vaikuttavat siihen, miten ihmiset tulkitsevat asioita. Kun tämän oivaltaa, voi kehittää entistä parempia vuorovaikutustaitoja ja ymmärtää paremmin eri taustoista tulevia ihmisiä. Ymmärtämällä muiden ihmisten kulttuurisia arvoja ja viestintänormeja työympäristöstä tulee palkitseva ja miellyttävä. Tiimin tehokkaan yhteistyön avain on hyväksyminen ja sopeutuminen. (Torkko 2020, 5–7.)

## **7 TYÖTURVALLISUUS JA TYÖHYVINVOINTI**

Työsuojelun yhteistoiminta tarkoittaa työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä, jonka tavoitteena on parantaa työn turvallisuutta ja terveellisyttä. Työnantajan edustajana toimii työsuojelupäällikkö, kun taas työntekijät valitsevat keskuudesta työsuojeluvaltuutetut. Työturvallisuuden ylläpitäminen ja kehittäminen on työnantajan ja työntekijöiden yhteinen tehtävä. Valvontalaki määrittelee työsuojelun yhteistoimintahenkilöt, käsiteltävät asiat ja yhteistyön järjestämisen työpaikalla. Lisäksi esimerkiksi työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki

sisältävät määräyksiä yhteistoiminnassa käsiteltävistä aiheista. (Työsuojelu 2024.)

Psykologisella turvallisuudella on tärkeä rooli työhyvinvoinnin edistämisessä – ja jopa työntekijöiden sitouttamisessa organisaatioon. Psykologisesta turvallisuudesta on tehtävä strateginen painopiste. Tämä tarkoittaa kulttuurin luomista, jossa työntekijät voivat luottavaisesti tuoda esiin huoliaan, jakaa ideoitaan ja näkemyksiään. (Edmondson ym. 2024, 23.) Hyvin toimiva työyhteisö on samanaikaisesti turvallinen, hyvinvoiva, tehokas ja tuloksellinen. Sille on ominaista esimerkiksi tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu, sujuva vuorovaikutus, sopivan kuormittavat työtehtävät sekä mahdollisuus saada ja antaa tukea. Työn tavoitteet ovat selkeitä, johtaminen ja organisointi toimivat, ja jokaisen rooli, vastuu ja valtuudet ovat tasapainossa. Työyhteisössä jokainen kokee olevansa arvostettu ja tervetullut osa kokonaisuutta. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Rehellisyys, innovaatio ja osallisuus ovat kolme keskeistä kulttuurista ulottuvuutta muutoskyvylle. Nämä kolme käsitettä pitävät sisällään eettisen johtamisen, avoimuuden, yhteisöllisyyden, aidon kunnioituksen ja yhteenkuuluvuuden tunteen luomisen. Nämä ylläpitävät liiketoiminnan jatkuvuutta, kilpailukykyä ja kasvua, sekä muodostavat psykologisesti turvallisen kulttuurin ytimen. (Edmondson ym. 2024.)

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on merkityksellistä ja sujuvaa. Työskentelyn kuuluu tapahtua turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa ympäristössä. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on koko työyhteisön yhteinen tehtävä. (PAM 2024). Työhyvinvointi muodostuu erilaisten ympäristötekijöiden, sekä yksilöllisten ominaisuuksien yhteisvaikutuksesta (Manka & Manka 2023, 92).

Työhyvinvointi ei synny organisaatioissa itsestään, vaan sen edistäminen vaatii määrätietoista johtamista. Tämä tarkoittaa strategista suunnittelua, henkilöstön voimavarojen vahvistamista ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa seuranta. Työhyvinvoinnille voidaan asettaa selkeät tavoitteet, joiden toteutumista arvioidaan osana organisaation strategista kehittämistä. Hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, joustava rakenteeltaan, jatkuvasti kehittyvä ja tarjoaa turvallisen toimintaympäristön. (Manka & Manka 2023, 114.)

1990-luvulla Suomessa otettiin käyttöön kolmiomalli, jossa työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky-toiminta) keskittyi työntekijän terveyden ja toimintakyvyn, työympäristön turvallisuuden ja terveellisuuden sekä työyhteisön samanaikaiseen ja koordinoituun kehittämiseen. Malliin sisältyi myös osaamisen kehittäminen. Keskeistä oli, että kehittäminen edellytti aktiivista sitoutumista ja yhteistyötä koko työyhteisön eri osapuolten välillä. (Manka & Manka 2023, 95.)

Myönteisten tunteiden vaikutusta sekä työyhteisön että yksilön hyvinvointiin on tutkittu laajasti. Tutkimukset osoittavat, että positiivisilla tunteilla on monia hyödyllisiä vaikutuksia. Positiivinen työilmapiiri vahvistaa yhteisöllisyyden tunnetta, lisää luottamusta yhteistyökumppaneihin ja auttaa ymmärtämään paremmin toisten tunteita, tukien avointa vuorovaikutusta. Myönteinen ilmapiiri ja tunteet on myös yhteydessä yksilön psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin, sekä voi edistää yleisesti terveyttä. (Manka & Manka 2023, 99.) Sitoutuminen ja yhteenkuuluvuuden tunne perustuvat osallisuuteen. Ne muodostavat perustan muutoskyvylle – niin koko organisaation kuin yksittäisten työntekijöidenkin tasolla. Työyhteisössä jokaisen kuuluisi tuntea itsensä osalliseksi, arvostetuksi, kunnioitetuksi ja luotetuksi. (Edmondson ym. 2024, 29.)

Marja-Liisa Mankan tutkimuksen mukaan (2023) menestyvän ja hyvinvoivan organisaation edellytyksiä ovat: Yhteinen visio ja oppiminen kilpailuetuna – kyky havaita ympäristön muutossignaaleja ja rakentaa houkuttelevaa tulevaisuutta. Hyvinvoiva organisaatio vaatii tiimityöskentelyä ja tasavertaiset mahdollisuudet tiedon jakamiseen sekä oppimiselle tarvittavan infrastruktuurin olemassaolon. Tärkeä osa menestyvällä organisaatiolla on muutoksen johtaminen ja jatkuva kehitys, eli uudistumiskyky: taito luoda uutta tietoa ja jatkuva kehittyminen organisaation mukana. Työyhteisössä on oltava tietoisuus omista uskomuksista, usko erinomaisuuteen, reflektoidut käytännöt sekä avoin ja rakentava vuorovaikutus, jossa sekä positiivinen että negatiivinen palaute ovat sallittuja. Menestyvä ja hyvinvoiva organisaatio edellyttää mahdollisuuden tunteiden ilmaisemiseen. Organisaation oltava valmis sietämään epävarmuutta sekä omaksua kyky toimia spontaanisti ja kokeilla uutta, vaikka virheiden riski olisi olemassa. (Manka & Manka 2023, 108.)

## 8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus sosiaalisesta vastuullisuudesta suoritettiin kyselyn avulla. Kyselylomake laadittiin huolellisesti tutkimuksen tavoitteiden pohjalta. Valmis kysely vahvistettiin sekä opinnäytetyön ohjaajalta että toimeksiantajan yhteyshenkilöltä ennen sen julkaisemista. Hyväksynnän jälkeen kysely lähetettiin organisaatioon henkilöstölle vastattavaksi. Koko prosessi sujui sujuvasti ja yhteistyö kaikkien osapuolten kanssa oli mutkatonta.

Kysely suoritettiin Google Formsin kautta. Kysely suoritettiin anonymisti, eikä vastanneiden henkilötietoja ole jaettu julkisesti. Kysely lähetettiin 23 henkilölle, joista 18 osallistuivat tutkimukseen. Kysely lähetettiin Home Hotel Katajano-kan henkilöstölle vastaanottoon, ravintolaan ja kerroshoitoon.

## 9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Vastausprosentti kyselyssä on yhteensä 78 %. Kyselyn alussa oli pohjustavia kysymyksiä, kuten sukupuoli, ikä, kansallisuus, työskentely osasto, pääsääntöinen työskentely kieli ja työkokemus organisaatiossa.

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä enemmistö, eli 78 %, oli naisia ja 22 % miehiä. Yhtään muun sukupuolista vastaajaa ei ollut. Ikäjakauman perusteella suurin osa vastaajista sijoittuu nuorehkoon aikuisväestöön: 33 % vastaajista oli 25–34-vuotiaita ja 28 % kuului ikäryhmään 35–44 vuotta. Alle 25-vuotiaita oli 22 %, 45–54-vuotiaita 11 % ja yli 55-vuotiaita 6 %.

Suurin osa kyselyyn vastanneista työntekijöistä, 56 %, on työskennellyt organisaatiossa 1–3 vuoden ajan. Vastaajista 22 % on työskennellyt organisaatiossa alle vuoden, ja samoin 22 %:lla on työkokemusta organisaatiossa yli kolme vuotta. Henkilöstössä on sekä uudempia että kokeneempia työntekijöitä.

Kansalaisuudeltaan 61 % vastaajista on suomalaisia ja 39 % edustaa muita kansallisuuksia. Työkielenä suomea käyttää valtaosa, eli 78 % vastaajista, ja 22 % työskentelee pääsääntöisesti englannin kielellä. Tämä osoittaa työyhteisön monikielisyyttä ja kulttuurista monimuotoisuutta. Työskentely osastoittain vastaajista 44 % työskentelee hotellin vastaanotossa, 39 % ravintolassa ja 17

% kerroshoidon tehtävissä. Kysely tavoitti siis henkilöstöä tasaisesti eri osastoilta, mikä tukee tulosten kattavuutta.

Organisaationi tukee tasa-arvoa työpaikalla riippumatta työntekijän sukupuolesta, etnisestä taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta, terveyd...ealth condition, or other personal characteristics.  
18 vastausta



Kuva 4. Kysymys 7. vastausten yhteenveto (Kyselylomake 2025)

Kuvasta 4 ilmenee selkeästi, että kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät kokevat organisaation tukevan tasa-arvoa työpaikalla. Vastaajat olivat yksimielisesti täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta, terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tulos osoittaa, että organisaatiossa vallitsee vahva tasa-arvoa tukeva kulttuuri, ja työntekijöillä on kokemus oikeudenmukaisesta ja kunnioittavasta kohtelusta. Tasa-arvon toteutuminen arjessa on tärkeä osa sosiaalista vastuullisuutta.

Koetko, että työpaikallasi arvostetaan erilaisia kulttuurisia taustoja ja näkökulmia? / Do you feel that different cultural backgrounds and perspectives are valued at your workplace?  
18 vastausta



Kuva 5. Kysymys 8. vastausten yhteenveto (Kyselylomake 2025)

Kuvasta 5 käy ilmi, että kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla arvostetaan erilaisia kulttuurisia taustoja ja näkökulmia. Työyhteisössä vallitsee myönteinen suhtautuminen monimuotoisuuteen ja kulttuurinen

erilaisuus nähdään voimavarana. Kulttuurisen monimuotoisuuden kunnioittaminen on olennainen osa sosiaalista vastuullisuutta ja tukee työyhteisön avointa ilmapiiriä, jossa jokainen voi tuntea olonsa arvostetuksi ja osalliseksi.

Organisaationi tarjoaa riittävää tukea monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen. / My organization provides sufficient support for promoting diversity and inclusion.

18 vastausta



Kuva 6. Kysymys 9. vastausten yhteenveto (Kyselylomake 2025)

Kuvasta 6 käy ilmi, että valtaosa vastaajista (83 %) kokee organisaation tarjoavan riittävästi tukea monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseksi, mikä viittaa siihen, että aiheeseen on kiinnitetty huomiota ja konkreettisia toimia on tehty. Lisäksi 11 % vastaajista oli osittain samaa mieltä, mikä saattaa kertoa siitä, että tukea koetaan olevan, mutta sen määrässä tai vaikuttavuudessa nähdään vielä kehittämisen varaa. Neutraalin vastauksen (6 %) antaneet eivät ottaneet kantaa suuntaan tai toiseen, mikä voi viitata esimerkiksi tiedon tai kokemusten puutteeseen. Tulokset antavat positiivisen kuvan, mutta myös viitteitä siitä, että tukea monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen voidaan edelleen vahvistaa.

Suurin osa kyselyyn vastanneista (17 henkilöä) vastasivat, etteivät ole nähneet tai kokeneet syrjintää työpaikalla viimeisen vuoden aikana. Vain yksi vastaaja kertoi kokeneensa syrjintää. Jatkokysymyksessä, jossa pyydettiin tarkentamaan kokemusta, kyseinen henkilö kertoi kokeneensa syrjintää asiakkaan taholta. Tapahtuneeseen oli puututtu välittömästi ja asianmukaisesti. Asiaa ei ole kommentoitu tarkemmin.

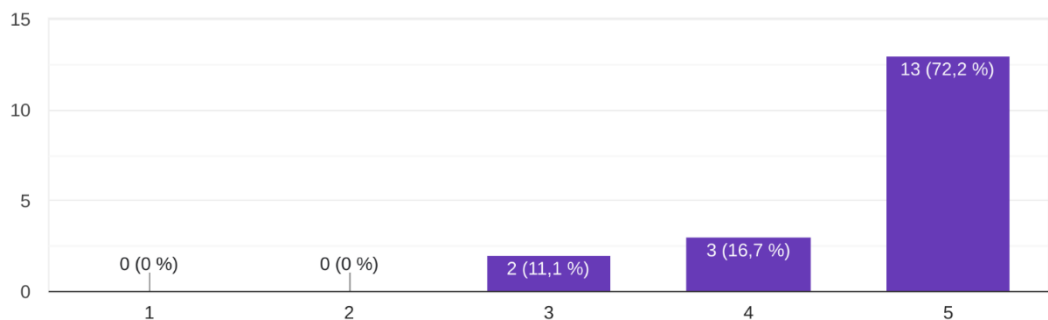
Koetko, että kaikki työntekijät saavat samat mahdollisuudet etenemiseen ja urakehitykseen riippumatta kulttuurisesta taustastaan? / Do you f...velopment regardless of their cultural background?  
18 vastausta



Kuva 7. Kysymys 12. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvan 7 perusteella suurin osa työntekijöistä kokee, että kaikki saavat tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja ammatilliseen kehittymiseen kulttuuritaustasta riippumatta. Tämä kertoo vahvasta yhdenvertaisuuden kokemuksesta työyhteisössä. On kuitenkin huomioitava, että 17 % vastaajista oli asiasta vain osittain samaa mieltä, mikä saattaa viitata siihen, että parannettavaa on edelleen esimerkiksi viestinnässä, avoimissa urapoluissa tai kehitysmahdollisuuksien näkyväksi tekemisessä.

Koen tulevani kuulluksi työyhteisössäni. / I feel heard in my workplace. (1 = Täysin eri mieltä / Strongly disagree - 5 = Täysin samaa mieltä / Strongly agree)  
18 vastausta

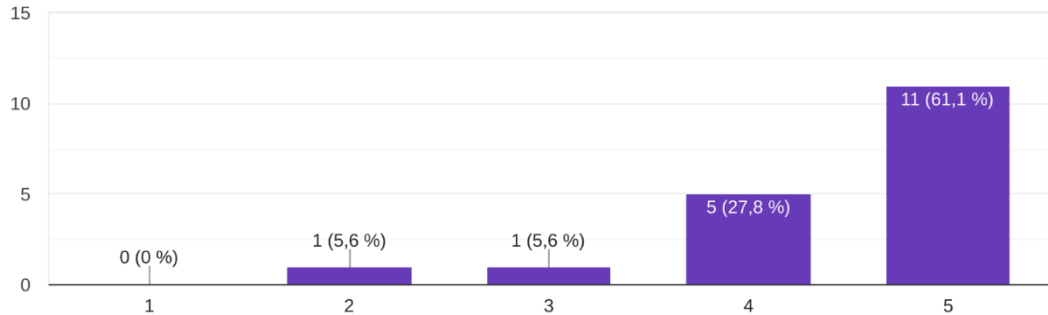


Kuva 8. Kysymys 13. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvasta 8 ilmenee, että valtaosa vastaajista (72 %) kokee tulevansa kuulluksi työyhteisön sisällä, mikä kertoo toimivasta vuorovaikutuksesta ja osallistavasta ilmapiiristä. Kuitenkin 17 % tuntee tulevansa kuulluksi vain osittain ja 11 % arvioi tilanteen neutraaliksi. Kaikki työntekijät eivät koe täysin tasavertaisia mahdollisuuksia tulla kuulluksi, ja organisaatiossa olisi hyvä kiinnittää huomiota siihen, että jokaisen ääni pääsee kuuluviin.

Kommunikaatio työpaikalla on sujuvaa ja helposti ymmärrettävää. / Workplace communication is clear and easily comprehensible.

18 vastausta

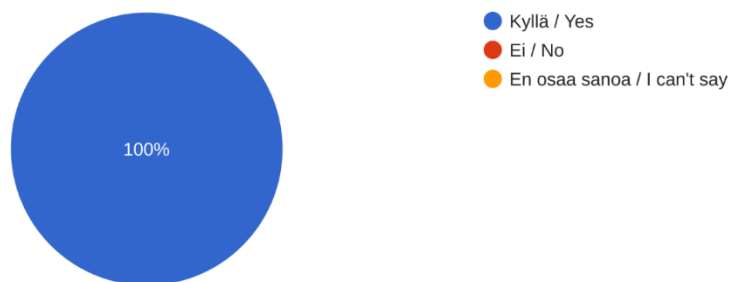


Kuva 9. Kysymys 14. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvasta 9 käy ilmi, että suurin osa vastaajista kokee työpaikan kommunikation olevan sujuvaa ja helposti ymmärrettävää. Täysin samaa mieltä oli 60 % vastaajista ja 28 % oli osittain samaa mieltä, mikä osoittaa, että viestintä toimii pääsääntöisesti hyvin. Kuitenkin 6 % vastaajista arvioi asian neutraalisti ja 6 % oli osittain eri mieltä. Vaikka viestintä on monien mielestä toimivaa, on organisaatiossa vielä kehitettävää viestinnän selkeyttämiseen.

Koetko itsesi tervetulleeksi ja hyväksytyksi työyhteisössäsi? / Do you feel welcome and accepted at your workplace?

18 vastausta



Kuva 10. Kysymys 15. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvasta 10 ilmenee, että kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät kokevat itsensä tervetulleiksi ja hyväksytyiksi osaksi työyhteisöä. Tulos (100 % vastaajista) osoittaa, että työpaikalla vallitsee vahva hyväksynnän ja osallisuuden ilmapiiri. Tämä vahvistaa myös kokemusta siitä, että moninaisuutta arvostetaan ja jokainen työntekijä kokee kuuluvansa yhteisöön.

Työpaikallani ei suvaita syrjintää tai epäasiallista käytöstä. / Discrimination or inappropriate behavior is not tolerated in my workplace.

18 vastausta

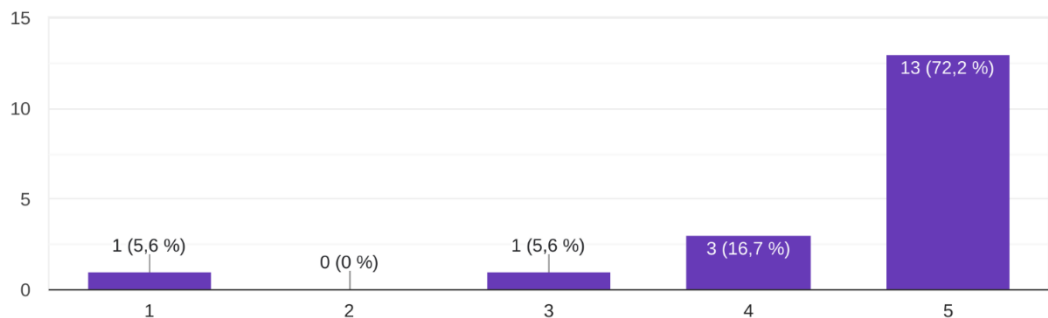


Kuva 11. Kysymys 16. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvasta 11 käy ilmi, että kaikki vastaajat ovat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla syrjintä tai epäasiallinen käytös ei ole hyväksyttävää. Tulos korostaa työpaikan nollatoleranssia syrjintää ja epäasiallista käytöstä kohtaan, mikä on tärkeä osa organisaation eettistä ja sosiaalisesti vastuullista toimintatapaa.

Työyhteisössäni vallitsee myönteinen ja kannustava ilmapiiri. / There is a positive and supportive atmosphere in my work community.

18 vastausta

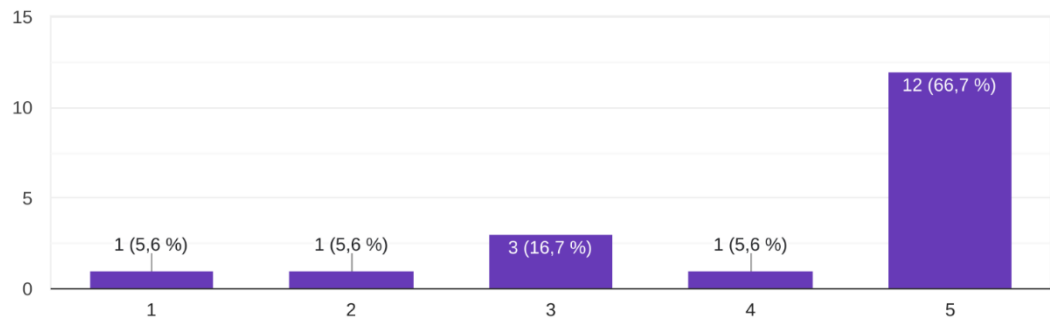


Kuva 12. Kysymys 17. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvasta 12 käy ilmi, että suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että työyhteisössä on myönteinen ja kannustava ilmapiiri. Organisaatiossa vallitsee yleisesti positiivinen ja tukeva tunnelma. Kuitenkin 17 % vastaajista on osittain samaa mieltä, 6 % on keskivaiheilla ja 6 % on täysin eri mieltä, mikä viittaa siihen, että ilmapiirissä voi olla parannettavaa joidenkin työntekijöiden näkökulmasta.

Työpaikallani tuetaan työn ja yksityiselämän tasapainoa. / My workplace supports a healthy work-life balance.

18 vastausta

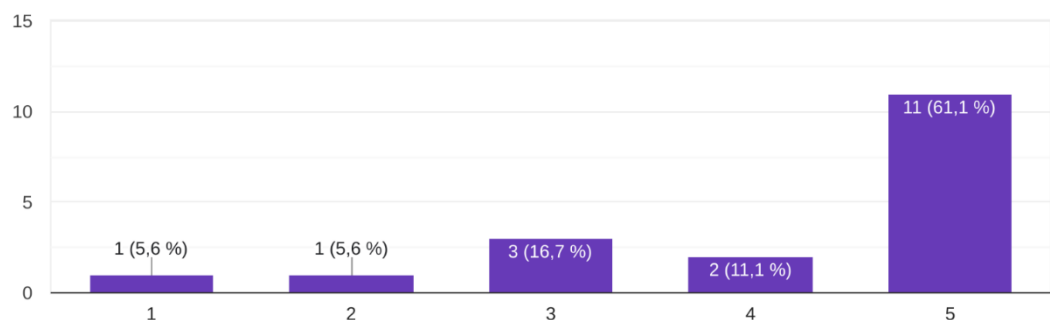


Kuva 13. Kysymys 18. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvasta 13 käy ilmi, että suurin osa työntekijöistä, 67 %, on täysin samaa mieltä, että työpaikalla tuetaan työn ja yksityiselämän tasapainoa. Kuitenkin 6 % on osittain samaa mieltä ja 17 % on keskivaiheilla, mikä viittaa siihen, että he kokevat tasapainon tukemisen olevan jossain määrin riittävää. Vastaajista 6 % on osittain eri mieltä tasapainon tukemisesta ja saman verran työntekijöitä kokee, ettei tukea ole tarjolla juuri lainkaan tai ei lainkaan. Tämä saattaa viitata siihen, että joillakin työntekijöillä voi olla haasteita työn ja yksityiselämän tasapainottamisessa organisaation tarjoamasta tuesta huolimatta.

Työpaikalla kannustetaan pitämään huolta omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta. / At the workplace, employees are encouraged to look after their well-being and resilience.

18 vastausta



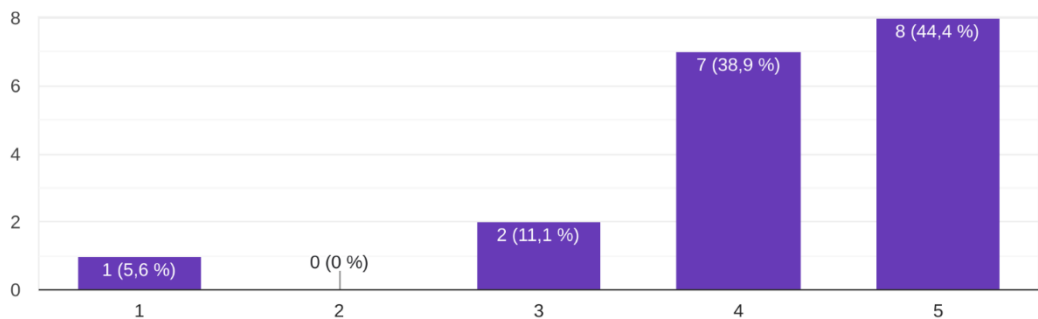
Kuva 14. Kysymys 19. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvasta 14 käy ilmi, että 61 % vastaajista ovat sitä mieltä, että työpaikalla kannustetaan pitämään huolta omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Vastaajista 11 % on osittain samaa mieltä, että hyvinvoinnista huolehtimiseen kan-

nustetaan, mikä saattaa viitata siihen, että joissain tapauksissa tukitoimet eivät ole riittäviä. Vastaajista 17 % on keskivaiheilla, mikä tarkoittaa, että he kokevat kannustuksen olevan osittain riittävää. Kuitenkin 6 % vastaajista on sitä mieltä, että hyvinvoinnista huolehtimiseen ei kannusteta juuri ollenkaan, ja toinen 6 % kokee, että hyvinvointia ei edistetä lainkaan työpaikalla. Osalla työntekijöistä voi olla haasteita saada tarvittavaa tukea työpaikalta hyvinvointinsa ylläpitämiseksi.

Mielestäni työympäristöni on turvallinen ja hyvin organisoitu. / I feel that my working environment is safe and well-organized.

18 vastausta



Kuva 15. Kysymys 20. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvasta 15 käy ilmi, että 44 % vastaajista on täysin samaa mieltä, että työympäristö on turvallinen ja hyvin organisoitu. Lähes puolet työntekijöistä pitää työpaikkaansa turvallisena ja hyvin toimivana ympäristönä. Vastaajista 39 % on osittain samaa mieltä, mikä viittaa siihen, että nämä työntekijät näkevät joi-takin parannettavia alueita, mutta yleisesti ottaen he pitävät työympäristöä melko turvallisena ja hyvin järjestettynä. Vastaajista 11 % on keskivaiheilla, eli heidän näkemyksensä työympäristön turvallisuudesta ja organisoinnista on epätarkka tai he eivät ole täysin varmoja asiasta. Vastaajista 6 % on täysin eri mieltä, eli he kokevat, että työympäristön turvallisuus ja organisaatio eivät ole asianmukaisella tasolla. Nähtävästi tietyt osa-alueet kaipaavat parannusta, jotta kaikki työntekijät voivat kokea ympäristön turvallisiksi ja hyvin toimivaksi.

Esihenkilöni kohtelee kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. / My supervisor treats all employees fairly and equally.

18 vastausta



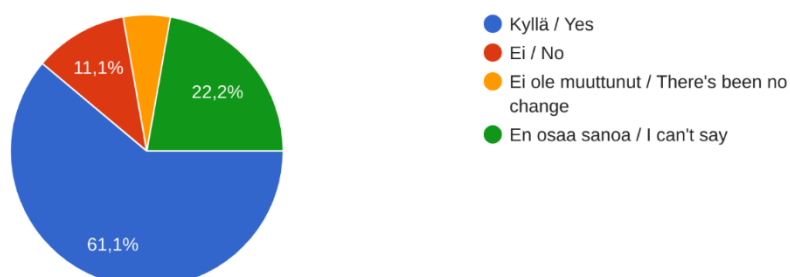
Kuva 16. Kysymys 21. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvasta 16 ilmenee, että 83 % vastaajista kokee esihenkilönsä kohtelevan kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasavertaisesti. Suurin osa työntekijöistä on tyytyväisiä esihenkilönsä toimintaan ja arvioi sen olevan reilua ja tasapuolista. Vastaajista 11 % on kuitenkin täysin eri mieltä ja kokee, ettei esihenkilö kohtele työntekijöitä tasavertaisesti. Tämä voi viitata siihen, että osa työntekijöistä on kokenut epäreilua tai eriarvoista kohtelua, mikä on huoletuttavaa ja vaatii tarkempaa huomiota. Vastaajista 6 % ei ole täysin samaa mieltä eikä täysin eri mieltä, eli heidän näkemyksensä esihenkilön toiminnasta on epäselvä tai he eivät ole varmoja esihenkilönsä oikeudenmukaisuudesta.

Vaikka suurin osa vastaajista kokee esihenkilön toiminnan oikeudenmukaiseksi, on tärkeää huomioida, että silti kaksi vastaajaa ovat sitä mieltä, että esihenkilö ei kohtele kaikkia työntekijöitä samalla tavalla ja oikeudenmukaisesti. Parannettavaa on vielä, jotta kaikki työntekijät tuntevat saavansa tasavertaista kohtelua työpaikalla.

Onko työilmapiiri tai työolot parantuneet viimeisen vuoden aikana? / Has the work atmosphere or working conditions improved over the past year?

18 vastausta



Kuva 17. Kysymys 22. Vastausten yhteenveto (Kyselylomake)

Kuvasta 17 käy ilmi, että 61 % vastaajista ovat huomanneet työilmapiirin ja/tai työolojen parantuneen viimeisen vuoden aikana. Suurin osa työntekijöistä on havainnut positiivisia muutoksia työympäristössään, mikä voi viitata siihen, että organisaatio on tehnyt onnistuneita parannuksia työolojen ja ilmapiirin kehittämiseksi. Vastaajista 22 % ei osaa sanoa, onko tilanne parantunut, mikä saattaa viitata siihen, että he eivät ole kokeneet merkittäviä muutoksia tai eivät ole varmoja, onko kehitystä tapahtunut. Vastaajista 11 % kokee, ettei työilmapiiri tai työolot ole parantuneet viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 6 % puolestaan ovat sitä mieltä, ettei muutoksia ole tapahtunut verrattuna edellisiin vuosiin.

Tutkimukseen osallistuneista 44 % vastasivat avoimeen kysymykseen, kuinka organisaatio voisi heidän mielestään parantaa sosiaalista vastuullisuutta esimerkiksi yhdenvertaisuuden, turvallisten työolojen tai työhyvinvoinnin osalta. Vastausten perusteella henkilöstö toivoo kehitystä eniten työhyvinvoinnin osalta työvuorojen suunnitteluun. Vastaajista osa toivovat enemmän ja säännöllisesti erilaisia koulutuksia ja työpajoja liittyen muun muassa työturvallisuuteen, työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Työntekijät toivoisivat myös enemmän kannustusta osaamisen kehittämiseen, sekä avoimeen viestintään ja palautteen antoon.

## **10 JOHTOPÄÄTÖKSET**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kyselyn avulla selvittää Home Hotel Katajano-kan sosiaalisen vastuullisuuden nykytila työntekijöiden kokemana. Kyselyn avulla oli tarkoitus selvittää työyhteisön kehityskohteet ja niiden avulla tuottaa ohjeita sosiaalisen vastuullisuuden ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Kyselyn tulosten perusteella kaikki vastaajista on sitä mieltä, että organisaatio tukee tasa-arvoa työpaikalla riippumatta työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista. Kaikki vastaajat olivat myös yhtä mieltä, että työpaikalla arvostetaan erilaisia kulttuurisia taustoja ja näkökulmia. Työpaikalla ei suvaita syrjintää tai muuta epäasiallista käytöstä. Työntekijät tuntevat itsensä tervetulleiksi ja hyväksytyiksi työyhteisössä. Suurin osa vastaajista tuntevat, että organisaa-

tio tarjoaa riittävästi tukea monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen. Osa vastauksista kuitenkin osoittaa, että tässä osassa organisaatiolla on enemmän kehitettävää.

Työntekijöiden mielestä työyhteisö ei hyväksy syrjintää. Yksi vastaaja toi esiin kokemuksen syrjinnästä, joka liittyi asiakkaan käytökseen. Organisaatiossa vallitsee yleisesti ottaen turvallinen ja yhdenvertainen työilmapiiri, mikä on merkittävä vahvuus monikulttuurisessa työyhteisössä. Yksittäinen kokemus syrjinnästä asiakkaan taholta kuitenkin osoittaa, että työntekijät saattavat kohdata epäasiallista käytöstä myös organisaation ulkopuolelta. Tällaisia tilanteita varten olisi tärkeää tarjota tukea ja selkeät toimintalinjat, jotka suojelevat työntekijän oikeuksia ja hyvinvointia.

Työntekijöiden mielestä työyhteisössä vallitsevan vahva yhdenvertaisuus urakehityksen mahdollisuuksissa. Organisaatiossa on onnistuttu rakentamaan reilut ja tasapuoliset etenemisen rakenteet. Vaikka pieni osa vastaajista ei ollut täysin vakuuttunut, voidaan yleisesti ottaen todeta, että yhdenvertaisuus koetaan hyvin toteutuneeksi tässä suhteessa.

Työyhteisössä vallitsee yleisesti ottaen myönteinen ja kannustava ilmapiiri, jossa työntekijät tuntevat tulewansa kuulluiksi. Suurimman osan mielestä myös viestintä on sujuvaa ja ymmärrettävää. Vaikka yksittäisiä neutraaleja tai osittain kriittisiä näkemyksiä ilmeni, kokonaiskuva on selvästi positiivinen, mikä kertoo toimivasta vuorovaikutuskulttuurista ja hyvästä työilmapiiristä organisaatiossa.

Lähes kaikkien vastaajien mielestä esihenkilötyö on oikeudenmukaista ja organisaatio tukee työn ja yksityiselämän tasapainoa sekä henkilökohtaista hyvinvointia. Vastaajista valtaosa suhtautuu myönteisesti turvallisuuteen, jaksamiseen ja työjärjestelyihin. Yksittäiset kriittiset arviot oikeudenmukaisesta kohtelusta, työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta viittaavat siihen, että tietyillä osa-alueilla olisi vielä kehittämisen varaa. Kokonaisuutena vastausten perusteella organisaatiossa edistetään henkilöstön hyvinvointia ja turvallista työympäristöä melko onnistuneesti.

Enemmistö vastaajista on huomannut työilmapiirin tai työolojen parantuneen viimeisen vuoden aikana, mikä viittaa positiiviseen kehityssuuntaan. Kuitenkin

osa vastaajista on epävarmoja tai ei ole havainnut muutosta, mikä osoittaa, että kehitystä ei ole koettu yhdenvertaisesti.

Viimeisen avoimen kysymyksen vastausten perusteella voidaan todeta, että henkilöstö näkee sosiaalisen vastuullisuuden kehittämisessä erityisen tärkeinä konkreettiset toimet, kuten lisäkoulutukset, työpajat ja yhteiset tilaisuudet, jotka edistävät osaamista, turvallisuutta ja yhteishenkeä. Työhyvinvoinnin parantamiseksi toivotaan erityisesti lisäresursseja kiireisiin vuoroihin, riittäviä tukimahdollisuuksia sekä avointa vuorovaikutusta ja palautteen huomioimista.

Vaikka vastuullisuus on jo hyvällä tasolla, vastauksista nousee esiin selkeitä kehittämistarpeita erityisesti työn kuormittavuuden ja resurssien hallinnan osalta. Kyselyn tulosten ja esiin nousseiden kehityskohteiden pohjalta on laadittu opas, joka tarjoaa käytännönläheisiä keinoja sosiaalisen vastuullisuuden edistämiseen arjessa.

## **11 OPAS SOSIAALISEN VASTUULLISUUDEN PARANTAMISEEN**

Työyhteisössä sosiaalinen vastuullisuus toteutuu jo vahvasti. Jatkamalla avoimuuden, yhdenvertaisuuden, hyvinvoinnin ja turvallisuuden kehittämistä pystytään vahvistamaan entisestään työpaikan viihtyvyyttä, vetovoimaa ja työntekijöiden sitoutuneisuutta. Tämä opas perustuu työyhteisössä toteutettuun kyselyyn, joka kartoitti sosiaalisen vastuullisuuden tilaa eri näkökulmista, kuten tasa-arvo, yhdenvertaisuus, työhyvinvointi, turvallisuus ja ilmapiiri. Kyselyn tulokset olivat kokonaisuutena erittäin positiivisia. Kehittämiskohteiksi nousi esiin erityisesti työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen, työn kuormittavuuden huomioiminen, esihenkilötyön kehittäminen sekä yhteishengen vahvistaminen.

### **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistaminen**

- Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, riippumatta taustasta tai henkilökohtaisista ominaisuuksista.
- Henkilökuntaa koulutetaan monimuotoisuuden ja tasa-arvon teemoista.
- Nollatoleranssi syrjintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen.

### **Kulttuurisen monimuotoisuuden ja osallisuuden edistäminen**

- Erilaisia kulttuurisia näkökulmia arvostetaan ja tuodaan aktiivisesti esiin.
- Avoin ja selkeä viestintäkulttuuri mahdollistaa työntekijöiden turvallisen mielipiteiden ilmaisun.
- Inklusiivisen työyhteisön vahvistamista tuetaan koulutuksella ja käytännön toimenpiteillä.

### **Turvallisen ja hyvin organisoidun työympäristön varmistaminen**

- Työpaikalla järjestetään säännöllisesti turvallisuuskoulutuksia, kuten ensiapu-, alkusammutus- ja vaaratilannekoulutuksia.
- Turvallisuusohjeet ja kriisitilanteiden toimintamallit ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa.
- Työympäristön turvallisuuden kokemusta seurataan ja arvioidaan säännöllisesti.

### **Myönteisen ilmapiirin ja kuulluksi tulemisen vahvistaminen**

- Palautteen antamista ja käsittelyä tuetaan rakentavalla tavalla.
- Avointa, kunnioittavaa ja kannustavaa ilmapiiriä ylläpidetään tiimitapaa-
- misten ja yhteisten tilaisuuksien avulla.
- Tasavertaiset uramahdollisuudet ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla.

### **Työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen**

- Työn ja vapaa-ajan tasapainoa edistetään joustavilla työvuoroilla ja taukomahdollisuuksilla.
- Työntekijöitä kannustetaan huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan tarjoamalla tukipalveluja.
- Työn kuormittavuutta seurataan ja tarvittaessa työmäärää kevennetään erityisesti kiireisinä aikoina.

### **Esihenkilötyön kehittäminen**

- Esihenkilötyössä korostuvat oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu.
- Esihenkilön tulee näyttää esimerkkiä yhdenvertaisessa, kunnioittavassa ja oikeudenmukaisessa käytöksessä.
- Esihenkilö luo avoimen ilmapiirin, jossa työntekijät voivat tuoda esiin ajatuksiaan, huoliaan ja kehitysideoitaan.
- Esihenkilö tukee työhyvinvointia aktiivisesti esimerkiksi mahdollistamalla joustavat työjärjestelyt ja seuraamalla työn kuormittavuutta.

### **Seuranta ja jatkuva kehittäminen**

- Sosiaalisen vastuullisuuden toteutumista arvioidaan säännöllisin kyselyin.
- Saatuja tuloksia hyödynnetään organisaation kehittämistyön tukena.
- Onnistumisia ja hyviä käytäntöjä nostetaan esiin koko työyhteisölle näkyvästi.

## 12 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Opinnäytetyö on toteutettu vastuullisesti ja eettisiä ohjeistuksia noudattaen. Suunnitelma on laadittu harkitusti ja esitetty selkeällä tavalla. Lähteinä on hyödynnetty luotettavia ja ajantasaisia tutkimuksia sekä artikkeleita. Tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti on varmistettu, ja toimeksiantajan kanssa on laadittu tarvittavat sopimukset tutkimuksen suorittamiseen. Osallistujille on kerrottu avoimesti kyselyn käyttötarkoituksesta ja tietojen käsittelytavasta. Tutkimusmenetelmät ja työn keskeiset käsitteet on avattu ymmärrettävästi, ja lähteisiin on viitattu johdonmukaisesti. Koko työ on raportoitu huolellisesti ja vastuullista tutkimustyötä kunnioittaen. (Näreaho ym. 2020.)

## 13 POHDINTA

Opinnäytetyössä tutkittiin Home Hotel Katajanokan tämänhetkistä tilannetta sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta ja sen avulla luotiin käytännönläheinen opas, kuinka jatkossa toimia paremmin sosiaalisen vastuullisuuden edistämiseksi organisaatiossa. Kyselyn avulla selvitettiin, kuinka organisaatiossa toimitaan vastuullisesti. Lähes kaikki kyselyn vastaanottajista osallistuivat tutkimukseen. Suuri vastausprosentti mahdollisti syvällisen tarkastelun, kuinka hyvin sosiaalinen vastuullisuus toteutuu organisaation sisällä. Kyselyyn vastanneiden kesken lopputulos oli suurimmilta osin myönteinen sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että sosiaalinen vastuullisuus toteutuu organisaatiossa pääosin hyvin. Suurin osa vastaajista tuntee, että työyhteisössä arvostetaan erilaisia taustoja ja näkökulmia ja että työilmapiiri on hyväksyvä ja kannustava. Työntekijät ovat sitä mieltä, että heitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja että heidän hyvinvointiaan tuetaan aktiivisesti. Työympäristöä pidettiin yleisesti ottaen turvallisena ja viestintää pääosin selkeänä ja helposti ymmärrettävänä.

Työyhteisössä on kova halu oppia uutta, sillä moni toivoisi erilaisia koulutuksia ja työpajoja tulevaisuuteen. Henkilöstö toivoo tulevaisuuteen järjestettävän enemmän ja säännöllisesti koulutuksia liittyen turvallisiin työoloihin ja työhyvinvointiin. Toiveena mahdollisuus tarjota enemmän resursseja työssä jaksamiseen ja kuormittavuuden hallintaan. Työyhteisö haluaa vahvistaa yhteisöllisyyttä ja saada enemmän tukea osaamisen kehittämiseen. Työhyvinvoinnin kannalta moni haluaisi työvuorojen suunnittelussa huomioitavan paremmin työn kuormittavuus, sekä taukojen mahdollistaminen.

Tulosten perusteella organisaatiolla on hyvin vahva pohja sosiaalisesti vastuulliselle toiminnalle. Kehittämiskohteiksi nousivat kuitenkin esimerkiksi viestinnän selkeyttäminen, yhteisöllisyyden tunteen edistäminen, työolojen kehittäminen ja kannustus avoimempaan palautekulttuuriin työyhteisön sisällä. Yleisesti ottaen vastaukset osoittavat, että organisaatiossa on myönteinen ilmapiiri ja aito tahto kehittää sosiaalista vastuullisuutta edelleen. Vaikka organisaation toiminta täyttää jo monia sosiaalisen vastuullisuuden kriteerejä, on jatkuva kehittäminen tärkeää, jotta vastuullisuus voi syventyä ja vastata muuttuviin tarpeisiin entistä paremmin.

## LÄHTEET

Ammattiliitto Pro ry. 2024. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://www.monimuotoinen.fi/> [viitattu 26.2.2025].

Drushinin, M. 2023. Sosiaalinen vastuullisuus on tärkeä osa liiketoimintaa . Palta. Artikkel. Saatavissa: <https://www.palta.fi/ajankohtaista/blogit/sosiaalinen-vastuullisuus-on-tarkea-osa-liiketoimintaa/> [viitattu 7.2.2025].

Edmondson, A., Auger-Dominguez, D., Keswin, E. & Carucci, R. 2024. Psychological Safety. E-kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/reader.action?docID=7388893&query=work%20safety%20AND%20social%20responsibility&ppg=37> [viitattu 5.4.2025].

Heinonen, J. & Temisevä, S. 2024. Vastuullinen liiketoiminta: Avain kestävään menestykseen. Laurea Journal. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://journal.laurea.fi/vastuullinen-liiketoiminta-avain-kestavaan-menestykseen/#8c14d763> [viitattu 3.2.2025].

Heiskanen, T. 2024. Mieli. Artikkel. Sosiaalinen vastuullisuus auttaa yrityksiä menestymään. Päivitetty 21.11.2024 . Saatavissa: <https://mieli.fi/artikkelit/sosiaalinen-vastuullisuus-auttaa-yrityksia-menestymaan/> [viitattu 7.2.2025].

Hotel Katajanokka. 2025. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://www.strawberry.fi/hotellit/suomi/helsinki/home-hotel-katajanokka/> [viitattu 3.2.2025].

Koipijärvi, T., Kuvaja, S. 2020. Yritysvastuu 2.0: johtamisen uusi normaali. 2. uudistettu painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari . E-kirja. Saatavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.xamk.fi/ammattikirjasto/teos/yritysvastuu-2-2020#kohta:Yritysvastuu\(\(20\)2.0\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)Johtamisen\(\(20\)uusi\(\(20\)normaali](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.xamk.fi/ammattikirjasto/teos/yritysvastuu-2-2020#kohta:Yritysvastuu((20)2.0((20)((2013)((20)Johtamisen((20)uusi((20)normaali) [viitattu 3.2.2025].

Kytömäki, A. Eläkeliitto. S.a. Artikkel. Saatavissa: <https://www.elakeliitto.fi/blogit/moninaisuus-vai-monikulttuurisuus> [viitattu 26.2.2025].

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi . E-kirja. Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/GAFBJXETEB#/kohta:3\(\(20\)TY\(\(d6\)HYVINVOINNIN\(\(20\)K\(\(c4\)SITE/piste:t2OC](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/GAFBJXETEB#/kohta:3((20)TY((d6)HYVINVOINNIN((20)K((c4)SITE/piste:t2OC) [viitattu 3.4.2025].

Näreaho, S., Kettunen, J., Kärki, A. & Päällysaho, S. 2020. Vastuullinen opinäytetyö. Pdf-tiedosto. Saatavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Arenen%20ONT%20eettiset%20ohjeet%20esitysmateriaali%202020.pdf?t=1578486373> [viitattu 20.4.2025].

PAM. 2024. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/> [viitattu 3.4.2025].

Strawberry, s.a. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://www.strawberry.fi/tietoja/> [viitattu 11.2.2025].

Strawberry. 2024. Final Annual Report 2023. Pdf-tiedosto. Saatavissa: [https://downloads.cfas-sets.net/nwbqij9m1jag/17LYhwVTYlaPvI8077GH1H/8de1698a2baa098306212e1f47a5fc52/FINAL\\_Annual\\_Report\\_2023.pdf](https://downloads.cfas-sets.net/nwbqij9m1jag/17LYhwVTYlaPvI8077GH1H/8de1698a2baa098306212e1f47a5fc52/FINAL_Annual_Report_2023.pdf) [viitattu 16.3.2025].

Strawberry. s.a. Yhteiskuntavastuu. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://www.strawberry.fi/yhteiskuntavastuu/> [viitattu 16.3.2025].

Tavanti, M. 2023. Sustainability Ethics: Common Good Values for a Better World. Ethics International Press Limited . E-kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/reader.action?docID=30682777&query=social%2520responsibility%2520AND%2520corporate%2520AND%2520working%2520environment%2520AND%2520service%2520industry%27&ppg=155> [viitattu 26.2.2025].

Torkko, M. 2020. CULTURAL INTELLIGENCE IN MULTICULTURAL TEAMS: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW . Jyväskylän yliopisto. Pro Gradu tutkielma. Saatavissa: [https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx\\_123456789\\_69674#](https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_69674#) [viitattu 26.2.2025].

Työsuojelu. 2024. Työsuojelun yhteistoiminta. Verkkosivusto. Päivitetty 18.11.2024. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta> [viitattu 3.4.2025].

Työturvallisuus-keskus. S.a. Psykologinen turvallisuus työyhteisössä . Verkkosivusto. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/sosiaali-ja-terveysala/terveydenhuoltoala/tyokuormituksen-hallinta/psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa/> [viitattu 3.4.2025].

Verbin, I. 2021. Corporate Responsibility in the Digital Age . Taylor & Francis Group. E- kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/reader.action?docID=6371537&query=corporate%2520social%2520responsibility%2520AND%2520social%2520responsibility%2520AND%2520multicultural&ppg=182> [viitattu 26.2.2025].

Kysely

Sosiaalinen vastuullisuus Home Hotel Katajanokalla

1. Sukupuoli:

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua kertoa

2. Ikä:

- Alle 25 vuotta
- 25–34 vuotta
- 35–44 vuotta
- 45–54 vuotta
- Yli 55 vuotta

3. Työkokemus organisaatiossa:

- Alle 1 vuosi
- 1–3 vuotta
- 3–5 vuotta
- Yli 5 vuotta

4. Kansallisuus: \_\_\_\_\_

5. Pääsääntöinen työskentely kieli:

- Suomi
- Englanti

6. Millä osastolla työskentelet?

- Ravintola
- Vastaanotto
- Kerroshoito

7. Organisaationi tukee tasa-arvoa työpaikalla riippumatta työntekijän sukupuolesta, etnisestä taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta, terveydellisestä syystä tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista.

- Täysin samaa mieltä

- Osittain samaa mieltä
- Neutraali
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Koetko, että työpaikallasi arvostetaan erilaisia kulttuurisia taustoja ja näkökulmia?

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Neutraali
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

9. Organisaationi tarjoaa riittävää tukea monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen.

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Neutraali
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Olen nähnyt tai kokenut syrjintää työpaikallani viimeisen vuoden aikana.

- Kyllä
- Ei

11. Jos vastasit "kyllä", haluatko kertoa tarkemmin syrjinnän luonteesta?

12. Koetko, että kaikki työntekijät saavat samat mahdollisuudet etenemiseen ja urakehitykseen riippumatta kulttuurisesta taustastaan?

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Neutraali
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Koen tulevani kuulluksi työyhteisössäni.

(Asteikko 1 – 5 / 1 = Täysin eri mieltä – 5 = Täysin samaa mieltä)

1. 2. 3. 4. 5.

14. Kommunikaatio työpaikalla on sujuvaa ja helposti ymmärrettävää.

1. 2. 3. 4. 5.

15. Koetko itsesi tervetulleeksi ja hyväksytyksi työyhteisössäsi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

16. Työpaikallani ei suvaita syrjintää tai epäasiallista käytöstä.

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Neutraali
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Työyhteisössäni vallitsee myönteinen ja kannustava ilmapiiri.

1. 2. 3. 4. 5.

18. Työpaikallani tuetaan työn ja yksityiselämän tasapainoa.

1. 2. 3. 4. 5.

19. Työpaikalla kannustetaan pitämään huolta omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta.

1. 2. 3. 4. 5.

20. Mielestäni työympäristöni on turvallinen ja hyvin organisoitu.

1. 2. 3. 4. 5.

21. Esihenkilöni kohtelee kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Neutraali
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

22. Onko työilmapiiri tai työolot parantuneet viimeisen vuoden aikana?

- Kyllä
- Ei
- Ei ole muuttunut
- En osaa sanoa

23. Miten organisaatiosi voisi mielestäsi parantaa sosiaalista vastuullisuutta esimerkiksi yhdenvertaisuuden, turvallisten työolojen tai työhyvinvoinnin osalta?

## Sosiaalisen vastuullisuuden parantaminen

### **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistaminen**

- Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, riippumatta taustasta tai henkilökohtaisista ominaisuuksista.
- Henkilökuntaa koulutetaan monimuotoisuuden ja tasa-arvon teemoista.
- Nollatoleranssi syrjintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen.

### **Kulttuurisen monimuotoisuuden ja osallisuuden edistäminen**

- Erilaisia kulttuurisia näkökulmia arvostetaan ja tuodaan aktiivisesti esiin.
- Avoin ja selkeä viestintäkulttuuri mahdollistaa työntekijöiden turvallisen mielipiteiden ilmaisun.
- Inklusiivisen työyhteisön vahvistamista tuetaan koulutuksella ja käytännön toimenpiteillä.

### **Turvallisen ja hyvin organisoidun työympäristön varmistaminen**

- Työpaikalla järjestetään säännöllisesti turvallisuuskoulutuksia, kuten ensiapu-, alkusammutus- ja vaaratilannekoulutuksia.
- Turvallisuusohjeet ja kriisitilanteiden toimintamallit ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa.
- Työympäristön turvallisuuden kokemusta seurataan ja arvioidaan säännöllisesti.

### **Myönteisen ilmapiirin ja kuulluksi tulemisen vahvistaminen**

- Palautteen antamista ja käsittelyä tuetaan rakentavalla tavalla.
- Avointa, kunnioittavaa ja kannustavaa ilmapiiriä ylläpidetään tiimitapaamisten ja yhteisten tilaisuuksien avulla.
- Tasavertaiset uramahdollisuudet ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla.

### **Työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen**

- Työn ja vapaa-ajan tasapainoa edistetään joustavilla työvuoroilla ja taukomahdollisuuksilla.
- Työntekijöitä kannustetaan huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan tarjoamalla tukipalveluja.

- Työn kuormittavuutta seurataan ja tarvittaessa työmäärää kevennetään erityisesti kiireisinä aikoina.

### **Esihenkilötyön kehittäminen**

- Esihenkilötyössä korostuvat oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu.
- Esihenkilön tulee näyttää esimerkkiä yhdenvertaisessa, kunnioittavassa ja oikeudenmukaisessa käytöksessä.
- Esihenkilö luo avoimen ilmapiirin, jossa työntekijät voivat tuoda esiin ajatuksiaan, huoliaan ja kehitysideoitaan.
- Esihenkilö tukee työhyvinvointia aktiivisesti esimerkiksi mahdollistamalla joustavat työjärjestelyt ja seuraamalla työn kuormittavuutta.

### **Seuranta ja jatkuva kehittäminen**

- Sosiaalisen vastuullisuuden toteutumista arvioidaan säännöllisin kyselyin.
- Saatuja tuloksia hyödynnetään organisaation kehittämistyön tukena.
- Onnistumisia ja hyviä käytäntöjä nostetaan esiin koko työyhteisölle näkyvästi.