



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

TYÖHYVINVOINTI TYÖHARJOITTELUSSA

Savonian restonomiopiskelijoiden kokemuksia
kotimaan harjoittelussa

TEKIJÄ: Liisa Ursin

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Koulutusohjelma Matkailun koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Liisa Ursin	
Työn nimi TYÖHYVINVOINTI TYÖHARJOITTELUSSA Savonian restonomiopiskelijoiden kokemuksia kotimaan työharjoittelussa	
Päiväys 30.1.2016	Sivumäärä/Liitteet 35 + 8
Ohjaaja(t) Maisa Haatainen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Savonia ammattikorkeakoulu	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyöni tarkoituksena oli lähestyä työharjoittelua työhyvinvoinnin näkökulmasta ja selvittää missä määrin restonomiopiskelijat kokivat työhyvinvointia kotimaan työharjoittelussa. Tavoitteena oli saada käsitys siitä, kuinka yleistä työhyvinvoinnin kokeminen työharjoittelussa oli ja miten paljon eri mitattavat työhyvinvoinnin piirteet vaikuttivat työhyvinvoinnin kokemiseen. Lisäksi Savonian ammattikorkeakoulun puolesta selvitettiin koulun roolin merkitystä työharjoittelun taustatuki organisaationa. Työharjoittelu on opiskelijalle tärkeä vaihe opiskeluissa. Harjoittelukokemus vaikuttaa opiskelijoiden käsitykseen ja halukkuuteen alalla työskentelemiseen sekä urasuunnitelmiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena huhti-toukokuussa 2014. Tutkimuksen teorettinen viitekehys koostui aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta, julkaisuista ja aiemmista tutkimuksista. Teoreettisia lähtökohtia olivat työhyvinvointi käsitteenä sekä työhyvinvoinnin eri tekijät, jotka koostuivat yksilöstä, yrityksestä, työstä, ryhmähengestä ja esimiestoiminnasta. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella opiskelijoista 81 % (n=17) koki työhyvinvoinnin eri piirteiden toteutuneen kokonaisvaltaisesti hyvin työharjoittelussa. Tärkeimpinä työhyvinvoinnin tekijöinä pidettiin hyvää ryhmähenkeä, työkavereita ja monipuolisia työtehtäviä. Työhyvinvoinnin tilan heikommaksi kokeneiden vastauksissa korostuivat epäkohdat työympäristön toimivuudessa, palautteen antotapa ja kannustearvon vähäisyys. Erityisesti huono ryhmähenki ja vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä vähensivät työhyvinvoinnin kokemista. Mikäli työyhteisön ryhmähenki oli hyvä, kompensoi se heikompien toteutuneiden osa-alueiden vaikutusta kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kokemisessa.</p> <p>Tutkimuksessa ilmeni neljä selkeää kehittämisen kohdetta, jotka koskivat opiskelijoiden valmistamista harjoitteluun, osaamisen alkukartoituksen tekemistä, palautteenantoa työpaikkaohjaajan kanssa ja harjoittelukokemuksen purkamista. Kaiken kaikkiaan mitään hälyttäviä epäkohtia työhyvinvoinnissa kotimaan työharjoittelussa ei ilmennyt. Pääsääntöisesti opiskelijat otettiin tervetulleina vastaan osaksi työharjoittelupaikkojen työyhteisöä ja he kokivat työhyvinvoinnin onnistuneen työharjoittelupaikoilla.</p>	
Työharjoittelu, Työhyvinvointi, Työkyky, Savonia ammattikorkeakoulu	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Tourism			
Author(s) Liisa Ursin			
Title of Thesis WELL-BEING AT WORK DURING INTERNSHIP, experiences of Savonia bachelor of hospitality student's during their internship at homeland			
Date	30.1.2016	Pages/Appendices	35 + 8
Supervisor(s) Maisa Haatainen			
Client Organisation /Partners Savonia University of Applied Sciences			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to approach the internship from the well-being at work point of view and find out to what extent the Savonia bachelor of hospitality management students experienced well-being at work during their internships at homeland. The objective was to find out how common it was to experience well-being at work during the internship and how the different measured features of work well-being affected the experience. On behalf of Savonia University of Applied Sciences the role of school as a backing organization was also examined. The internship is an important phase in a student's studies. The internship experience has a strong influence on how students view the tourism industry, and affects their willingness to work in the industry as well as their career plans.</p> <p>The study was carried out using quantitative method during April and May 2014. The theoretical framework consists of topic related literature, publications and previous researches. Well-being at work was the conceptual starting point in the study. Different features of well-being at work consist of individual, enterprise, work, team spirit and supervisor; these features were also part of the theoretical framework. The data was collected using a questionnaire.</p> <p>Based on the results, 81 % (n=17) of the students experienced that well-being at work was on the whole well actualized in the workplace. The respondents highlighted team spirit, colleagues and versatile tasks as playing the role of most important factors of well-being at work. Defects in working conditions, the way to give feedback and low incentive value were highlighted in the answers who did not feel overall well-being at work. Especially low team spirit and lack of opportunities to affect one's work weakened well-being at work. On the other hand, if team spirit was good, it compensated overall experience of work well-being in areas where work well-being was not fully actualized.</p> <p>The findings indicated four clear areas regarding improvements, and these were: preparing students beforehand to the internship, mapping the initial know-how, the feedback with training supervisor and undergoing the internship experience afterwards. Overall any alarming defects were not revealed in the study of work well-being during homeland internship. In general students were well received at the internship places and they experienced that well-being at work was succeed.</p>			
Keywords Internship, Well-being at work, Working ability, Savonia University of Applied Sciences			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
1.1	Savonia ammattikorkeakoulu ja työharjoittelu	5
1.2	Aiemmat tutkimukset	6
2	TYÖKYKY PERUSTA TYÖHYVINVOINNILLE	7
2.1	Suomalaisten työkyky	7
2.2	Työkykyyn vaikuttavat tekijät	9
3	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	12
3.1	Ihminen itse	15
3.2	Työ.....	17
3.3	Ryhmähenki	18
3.4	Esimiestoiminta	19
3.5	Organisaatio.....	20
4	TYÖHYVINVOINTI MATKAILUALALLA	23
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	25
5.1	Kvantitatiivinen tutkimus	25
5.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	25
6	TUTKIMUSTULOKSET	27
6.1	Opiskelija itse	27
6.2	Esimiestoiminta	28
6.3	Työ.....	29
6.4	Ryhmähenki	30
6.5	Organisaatio.....	30
7	POHDINTA.....	33
7.1	Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus.....	34
7.2	Kehittämisehdotukset.....	35
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	36
	LIITE 1: SAATEKIRJE	40
	LIITE 2: TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	41

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin ei pitäisi olla kovin monimutkainen asia, mutta sitäkin tärkeämpi. Kaikessa yksinkertaisuudessaan kysymys on siitä, onko töihin kiva mennä. Kiristyvässä taloudellisessa tilanteessa yritysten olemassaolon perusta voi löytyä työntekijöiden työhyvinvointiin panostamisesta, koska silloin myös yrityksellä on edellytykset voida hyvin. Työhyvintointiin sijoitettu euro tulee kaksikymmenkertaisena takaisin, paljastaa Tampereen Yliopiston työhyvinvoinnin johtamisen dosentti Marja-Liisa Manka (Työhyvinvoinnin valokeilassa, 2014). Valmistumisensa jälkeen restonomilla on mahdollisuus työskennellä matkailualan yrittäjänä, esimiehenä tai työntekijänä, rooleissa, joissa jokaisessa korostuu yrityksen kannattavuustekijöiden ymmärtäminen ja edistäminen. Työhyvinvointiin panostaminen vähentää sairauspoissaoloja, työtapaturmia, henkilöstön vaihtuvuutta ja ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä, mikä näkyy kulujen pienemisenä ja voittojen lisääntymisenä. HR Barometri 2013 tutkimustulosten perusteella työhyvinvoinnin kehittämistä pidetäänkin merkitävämpänä kehittämishaasteena henkilöstötyössä vuoteen 2018 mennessä.

Työhyvinvoinnin kokeminen on tärkeää alusta alkaen. Harjoittelujen kautta opiskelijalle muodostuu käsitys työelämästä ja tulevaisuuden urasuunnitelmista. Alan kuin alan ammattilaisen tulisi osata kiinnittää huomiota työpaikkansa työhyvinvointiin sekä tiedostaa oma roolinsa, että työyhteisön rooli työpaikan työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Työhyvinvointi kotimaan työharjoittelussa tutkimukseen osallistuminen auttaa opiskelijaa pohtimaan ja havainnoimaan niin menneitä kuin tulevia tilanteita työpaikalla työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimustulosten perusteella selvää, mikä on tämän hetkinen tilanne työhyvinvoinnin toteutumisen suhteen työharjoittelussa, mistä tekijöistä tulokset koostuvat ja missä voitaisiin parantaa. Työhyvinvoinnin toteutumista tutkitaan eri työhyvinvoinnin tekijöiden kautta, jotka koostuvat yksilöstä itsestään, organisaatiosta, ryhmähengestä, esimiestoiminnasta ja työstä.

1.1 Savonia ammattikorkeakoulu ja työharjoittelu

Ammattikorkeakoulut yhdessä yliopistojen kanssa muodostavat korkeakoululaitoksen, minkä tehtävänä on ”antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteeseen ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua”. Ammattikorkeakoulutoiminta on opetus- ja kulttuuriministeriön alaista osakeyhtiömuotoista toimintaa, johon luvan myöntää valtioneuvosto. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014.) Savonia ammattikorkeakoulun kuntayhtymän muodostavat neljä jäsenkuntaa, jotka ovat Iisalmi, Kiuruvesi, Kuopio ja Varkaus. Vuonna 2015 Savoniassa opiskeli lähes kuusi tuhatta opiskelijaa kolmella eri paikkakunnalla ja seitsemällä eri koulutusosalalla. Savonian tarjoamia koulutusaloja ovat muotoilu, liiketalous, musiikki ja tanssi, tekniikka, luonnonvara-, matkailu- ja ravitsemis-, sosiaali- ja terveysala. (Savonia-ammattikorkeakoulu, 2015.)

Valtioneuvoston asetuksen mukaisesti harjoittelu on yksi osa ammattikorkeakoulututkintoon johtavia opintoja (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014). Matkailu- ja ravitsemisalalla restonomintutkintoon kuuluva harjoittelu käsittää opetusministeriön päätöksen mukaisesti 30 opintopisteen laajuisen harjoittelun koulutusalaan liittyvässä toimintaympäristössä. Harjoittelu koostuu perusharjoittelusta sekä syventävästä harjoittelusta. Perusharjoittelun on tarkoitus tukea omaa opintopolkua ja syventävän harjoittelun tarkoitus on edistää ammatillista kasvua. Harjoittelu voidaan suorittaa kotimaassa tai ulkomailla yrityksessä, julkisyhtiöissä tai muussa soveltuvassa organisaatiossa. Muita soveltuvia organisaatioita ovat yhdistykset, järjestöt ja oma yritys. Harjoittelupaikan hankkiminen on pääsääntöisesti opiskelijan omalla vastuulla. Harjoittelu kokopäivätyönä suoritettuna vastaa 5 kuukauden eli 800 työtunnin suorittamista. Harjoittelutunteihin mukaan luetaan 20 tuntia raportointia kummankin harjoittelun osalta. Työharjoittelija tekee harjoittelusopimuksen harjoittelupaikan ja ohjaavan opettajan kanssa. Työharjoittelijan eli opiskelijan vastuulla on toimittaa ohjaavalle opettajalle harjoittelusuunnitelma hyväksyttäväksi ennen harjoittelun alkamista. Harjoittelusuunnitelman tarkoituksena on taata edistyväoppiminen ja teorian käytäntöön soveltamisen takaaminen

kohde yrityksessä. Lisäksi opiskelijan vastuulla on oppimispäiväkirjan pitäminen, harjoitteluraportin kirjoittaminen sekä mahdolliset esitykset. (Harjoitteluohje, 2015.)

1.2 Aiemmat tutkimukset

Työhyvinvointia tutkitaan kansainvälisellä, kansallisella ja työpaikkakohtaisella tasolla yritysten, yliopistojen, kunnan ja valtioiden toimesta. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriö suoritti Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyviä työhyvinvointitutkimuksen Suomessa 2010–2013 ja Työterveyslaitos julkaisi juuri tuoreen tutkimuksen Johda tuottavasti – Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin tutkimuksen 2015. (STM, 2015). Euroopan unionin alainen Eurofound julkaisee joka viidennes vuosittain Euroopan alueen työntekijöiden elinolo- ja työolosuhteita käsittelevän The European Working Condition Survey (EWCS) raportin (Eurofound 2005, 1). Kansainvälisellä tasolla työhyvinvointia työpaikkakohtaisesti tutkii Great Place to Work organisaatio, jonka tarkoituksena palkita parhaimmat työpaikat ja niiden johtajat erinomaisesta panostuksestaan työhyvinvoinnin saralla (Great Place to Work 2015). Savonian ammattikorkeakoulun opinnäytetöistä löytyy myös monia eri työhyvinvointi tutkimuksia. Yksi uusimmista julkaistusta tutkimuksista koski terveysalan henkilökuntaan ”Liikunnasta lisää työhyvinvointia? Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan henkilökunnalle suunnattu liikuntainterventio ja sen vaikutukset koettuun työhyvinvointiin” (Sutinen, 2015). Vastaavaa tutkimusta työhyvinvoinnista kotimaan työharjoittelussa ei ole tehty, joten tuloksilla ei ole suoranaista vertailupohjaa.

2 TYÖKYKY PERUSTA TYÖHYVINVOINNILLE

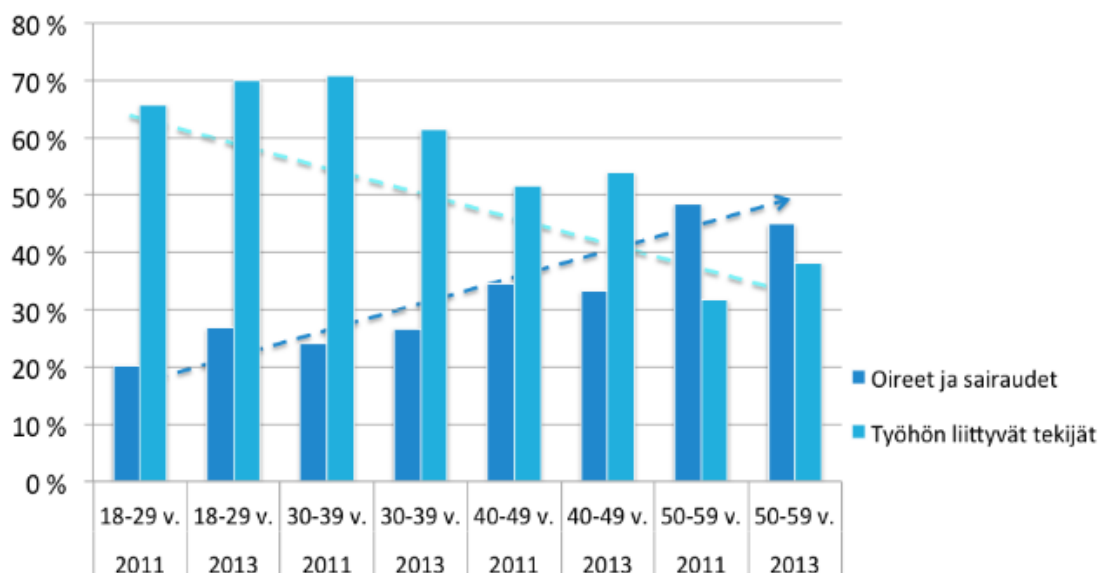
Edellytys työn tekemiselle lähtee työkyvystä. Työkyky on monesta osasta koostuva kokonaisuus, jossa ihmisen voimavarojen ja työolojen välillä vallitsee tasapaino (Ilmarinen ja Mertanen, 2005, 28). Työkykyä voidaan tutkia ja mitata. Tässä luvussa luodaan katsaus suomalaisten tämän hetkisten työkykytutkimusten tuloksiin eurooppalaisessa vertailussa ja kansallisella tasolla, pohditaan työkyvyn käsitteitä ja työkyvyn tekijöiden välistä vaikutusta työkykyyn.

2.1 Suomalaisten työkyky

Eurofound on vuodesta 1991 tutkinut Euroopan alueen työntekijöiden elinolo- ja työolosuhteita, minkä perusteella Euroopan unioni julkaisee EWCS raportin viiden vuoden välein. EWCS eli The European Working Condition Survey on yksityiskohtainen raportti aluemaidsensa määrällisistä ja laadullisista työolosuhteiden tilasta. Saatavilla olevat tiedot pohjautuvat vuoden 2010 tutkimustuloksiin, sillä seuraavat tutkimustulokset ovat saatavilla vasta vuonna 2016. (Eurofound 2005, 1.)

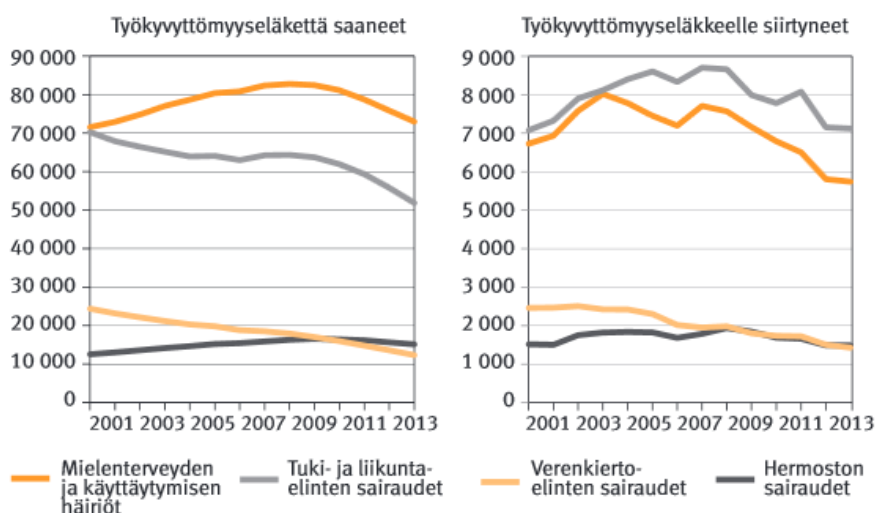
EWCS 2010 tutkimuksen mukaan suomalaisten työkykyyn liittyvät ongelmat ovat kasvussa. Euroopan maista Suomessa on eniten lisääntyneet erilaiset terveysongelmat, kuten musculoskeetaaliset ja mielenterveydelliset sairaudet. Suomessa on eniten myös kolmesta tai useammasta terveysongelmasta yhtä aikaa kärsiviä työntekijöitä. Työtapaturmien vuoksi yhden tai useamman päivän pois työstä ollaan toiseksi eniten Euroopan maista. Sairaslomapoissaoloissa Suomi sijoittuu myös toiseksi. Naiset ovat keskimäärin 9,5 päivää sairaalalla ja miehet kuusi päivää. (Eurofound 2012, 50–58.) Viime vuosina tehdyt kansalliset tutkimukset kuitenkin osoittavat, että työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvointiin panostamisen johdosta työhyvinvointiin ja -kykyyn liittyvät ongelmat ovat Suomessa laskussa.

Kansallisella tasolla tutkimuksia suomalaisten työkykyä ovat tutkineet työhyvinvoinnin asiantuntija yritys Odym Oy ja työeläkeyhtiö Varma. Odym Oy ja työeläkeyhtiö Varma ovat tehneet vuosina 2009, 2011 ja 2013 selvityksen suomalaisten työkyvyn ja terveystilanteen muutoksista. Vuonna 2013 työkyvyn suhteen epävarmojen henkilöiden määrä oli pudonnut 8 prosenttiin, mikä on 2,3 prosenttiyksikköä parempi tulos kuin ensimmäisellä tutkimuskerralla. Reilu kahden prosentin parannus merkitsee 100 miljoonan euron säästöjä vuodessa. Muutoksen taustalla on ihmisten positiivinen kehitys terveystilanteen parantamisessa ja yritysten panostus työkykyjohtamiseen, minkä on huomattu tuovan säästöjä yritykselle.



KUVIO 1. Oireet ja sairaudet sekä työhön liittyvät tekijät suhteessa työkyvyn epävarmuuteen eri ikäryhmissä vuosina 2011 ja 2013 (Lähde: Odumin ja Varman selvitys työhyvinvoinnista 2009, 2011 ja 2013).

Oireiden ja sairauksien sekä työhön liittyvien tekijöiden suhteen työkyvyn voidaan huomata muuttuvan eri ikäryhmissä. Nuorista työntekijöistä keski-ikäisiin eli 18–49-vuotiaiden työkykyä uhkaa eniten työhön liittyvät tekijät, oireet ja sairaudet ovat puolestaan 50–59-vuotiaiden työntekijöiden merkittävin työkykyriski. (Kuvio 1). Työkyky muuttuu väistämättä iän myötä ammattialasta riippumatta. Muutokset johtuvat iän tuomista vaivoista ja pitkien urien aikana hiljalleen kehittyvistä ammattitaudeista. Ilmarinen ja Mertanen (2005,30) kuitenkin muistuttavat, että tuottavuus ei ole iästä vaan töiden järkevästä organisoinnista kiinni. Tärkeää on myös muistaa, että työkykyä ei voida määrittellä pelkästään asiantuntija-arvion tai havaintojen perusteella, sillä yksilön subjektiivisen arvion huomioon ottamisen on huomattu ennustavan hyvin tulevaa työkykyä tai työkyvyttömyyttä (Tuomi, Ilmarinen, Seitsamo, Huhtanen ja Martikainen, 1995b).



KUVIO 2. Työkyvyttömyyseläkettä vuoden lopussa saaneet sekä työkyvyttömyyseläkkeelle vuoden aikana siirtyneet vuosina 2000–2013, keskeiset sairaspäryhmät (Lähde: Eläketurvakeskus, 2014).

Työuria pyritään pidentämään työkyvyn heikkenemisen varhaisen havaitsemisen ja työkyvyttömyyden uhkien torjumisella. Työkyvyttömyyden todistamisen sijasta on pyritty keskittämään huomio jäljellä olevaan työkyvyn tukemiseen. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo ja Koskinen, 2006, 18.) Vanhuuseläkkeen alaikäraja on suunniteltu nostettavan 65 vuoteen vuodesta 2017 lähtien (Työeläke, 2014-11-05). Pääsyyinä työkyvyttömyys eläkkeelle Eläketurvakeskuksen (2014) mukaan olivat mielen-

veydenhäiriöt (40 %), tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (28 %), verenkiertoelintensairaudet (7 %) ja hermostosairaudet (8 %). Vuonna 2013 työkyvyttömyyseläkkeitä maksettiin yhteensä 3 025 miljoonaa euroa 242 000 henkilölle. Mielenterveydellisistä syistä maksetaan eniten työkyvyttömyyseläkettä vaikkakin vuonna 2013 tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat pääsyy työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiselle. (Eläketurvakeskus, 2014, 11–14.) Odium Oy:n ja Varman (2013) tutkimustulosten suuntaukset työntekijöiden työkyvyn paranemisessa näkyvät Eläketurvakeskuksen (2014) työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrän vähenemisenä. (Kuvio 2.)

Edellisissä kappaleissa mainittujen tutkimustulosten mukaan suomalaisten työkyky suuntaus on parempaan päin. Työhyvinvointia pidetään kuitenkin edelleen tärkeimpänä henkilöstötyön kehittämissaasteena vuodelle 2018 mennessä henkilöstön johtamistrendejä selvittävän HR Barometri- tutkimuksen mukaan. Haasteelliseksi työhyvinvoinnin kokemisen tekee työnteonrytmin nopeutuminen ja työtehtävien määrän lisääntyminen, henkilöstön määrän vähennykset, työn ja vapaa-ajan eron kapeneminen sekä osaamisvaatimusten kasvaminen. (HR Barometri, 2013-04-16.)

2.2 Työkykyyn vaikuttavat tekijät

Työkyky koostuu terveydestä, ammattiosaamisesta, arvoista ja työoloista. Päävastuu työkyvyn säilyttämisestä kuuluu työntekijälle itselleen, mutta yrityksellä ja yhteiskunnalla on omat lain säätämät velvollisuutensa tukea työntekijöidensä työkykyä. Työkyky on kunnossa, kun ihminen jaksaa tehdä käsillä olevat työt. (Ilmarinen ja Mertanen, 2005, 28.) Tässä raportin osiossa käsitellään yksilön tekemien valintojen vaikutusta omaan työhyvinvointiin sekä perehdytään työkyvyn taustalla olevien mallien rakenteisiin.

Työssä jaksaminen alkaa niinkin läheltä kuin omalta jääkaapilta, toteaa Suomen tunnetuimpiin ravitsemustieteilijöihin lukeutuva Patrik Borg (Laakso, 2014-11-17). Terveellisen ravinnon lisäksi ihminen tarvitsee kohtuullista, säännöllistä liikuntaa ja riittävästi unta ylläpitääkseen terveyttä. Yksilöllinen hyvinvointi koostuu myös merkityksellisistä sosiaalisista suhteista, mahdollisuudesta toteuttaa itseään, onnellisuudesta ja sosiaalisesta pääomasta. Yksilön terveys, materiaallinen hyvinvointi ja koettu elämänlaatu vaikuttavat merkittävästi työssä jaksamiseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2014-09-29.)

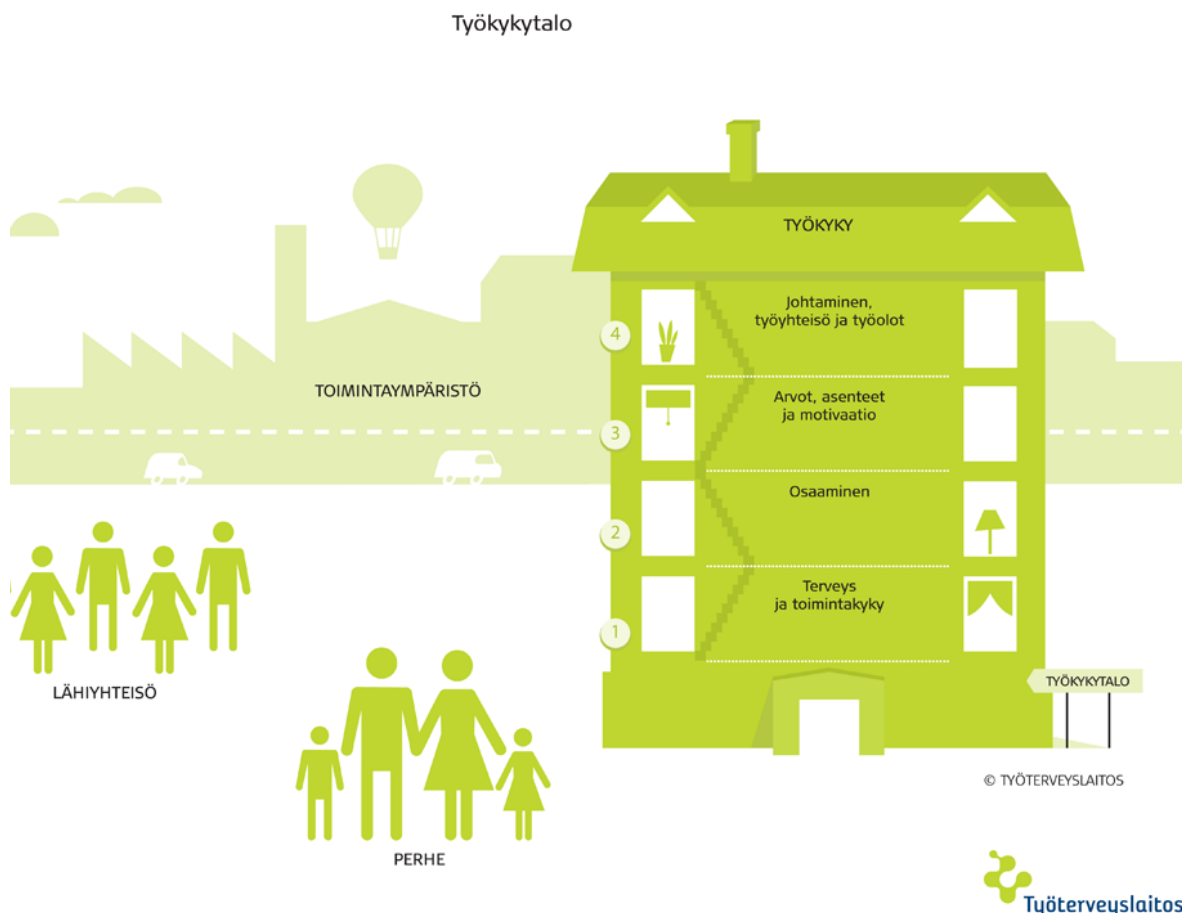
Oleellista eri hyvinvoinnin osa-alueissa on se, että edistävätkö ne työssä jaksamista. Esimerkiksi Borgin mukaan oleellista ravitsemuksessa on, onko syömissuhde hyvinvointia ja voimia tuottava, nostaako se vireystasoa ja auttaako se näin ollen jaksamaan töissä (Laakso, 2014-11-17). Monella suomalaisella on ravitsemustottumukset pielessä, mikä heijastuu työelämään. Ylipaino on yksi suomalaisten työikäisten kansanterveydellisistä ongelmista, joka puolestaan lisää riskiä sairastua tyyppin 2 diabetekseen, sydän- ja verisuonitauteihin, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin sekä erilaisiin syöpätyyppeihin. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen THL:n mukaan miehistä 66 prosenttia ja naisista 46 prosenttia on ylipainoisia. (Männistö, Laatikainen ja Vartiainen, 2012.) Borg kuitenkin muistuttaa, että kun puhutaan työssäjaksamisesta ja hyvinvoinnista, täytyy ottaa huomioon ihmisen koko elämäntilanne ei ainoastaan ravitsemustottumukset (Laakso, 2014-11-17). Yksilön työkykyyn ja työssä jaksamiseen vaikuttavat näin ollen jokaisen omat elintavat ja elämäntilanne.

Perinteinen työkykykäsitys keskittyy yksilön ympärille, mutta yhteiskunnallisen kehityksen myötä työkykyä tarkastellaan nykyään laajemmassa mittakaavassa. Moniulotteisissa ja integroiduissa eli yhtenäistetyissä työkykymalleissa otetaan yksilön ja työnkuormittavuuden lisäksi huomioon työyhteisö, johtaminen, yhteisöllinen työn hallinta sekä työelämän ulkopuolinen mikro- ja makroympäristö. Mikroympäristö koostuu työntekijän ihmissuhteista. Makroympäristöön luetaan työ-, koulutus-, eläke- ja sosiaalipoliittiset ratkaisut, jotka vaikuttavat työelämään. (Gould ym. 2006, 18–20.)

Laaja-alaisen integroidun työkykykäsityksen mukaan työkyky selittyy yksilön edellytysten ja työn vaatimuksen välisistä suhteista sekä konteksti- ja aikasidonnaisesta systeemistä, joka muodostuu työntekijästä, työstä ja työorganisaatiosta. Integroidun käsityksen mukaan työssä jaksamattomuus

johtuu kiireestä, huonosta yhteistyöstä, vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista työhön ja huonosti organisoiduista työprosesseista. (Järvikoski 1990, 1994; Mäkitalo ja Palonen 1994.)

Tunnettuja työkyvyn malleja ovat Työkyvyn tasapainomalli, joka perustuu kuorma-kuormittumismalliin (Rohmert ja Rutenfranz 1983) sekä Juhani Ilmarisen (2003) kehittämä työkykytalomalli. Työkyvyn tasapainomallissa tasapainon saavuttaminen vaatii jatkuvaa tasapainottelua ihmisen ja hänen työelämänsä välillä. Tasapainon saavuttaminen näkyy terveyden, työkyvyn ja työhyvinvoinnin säilymisellä ja työssä jaksamisella. Epätasapainossa työperäiset oireet, sairaukset ja ylikuormittavat tekijät näkyvät subjektiivisina, psykosomaattisina, fysiologisina tai biokemisinä oireiluna. Työkykytalo puolestaan koostuu kerroksista ja niitä koskettavista ympäristöistä.



Kuva 1. Työkykytalo-kuva. (Lähde: © Työterveyslaitos 2014).

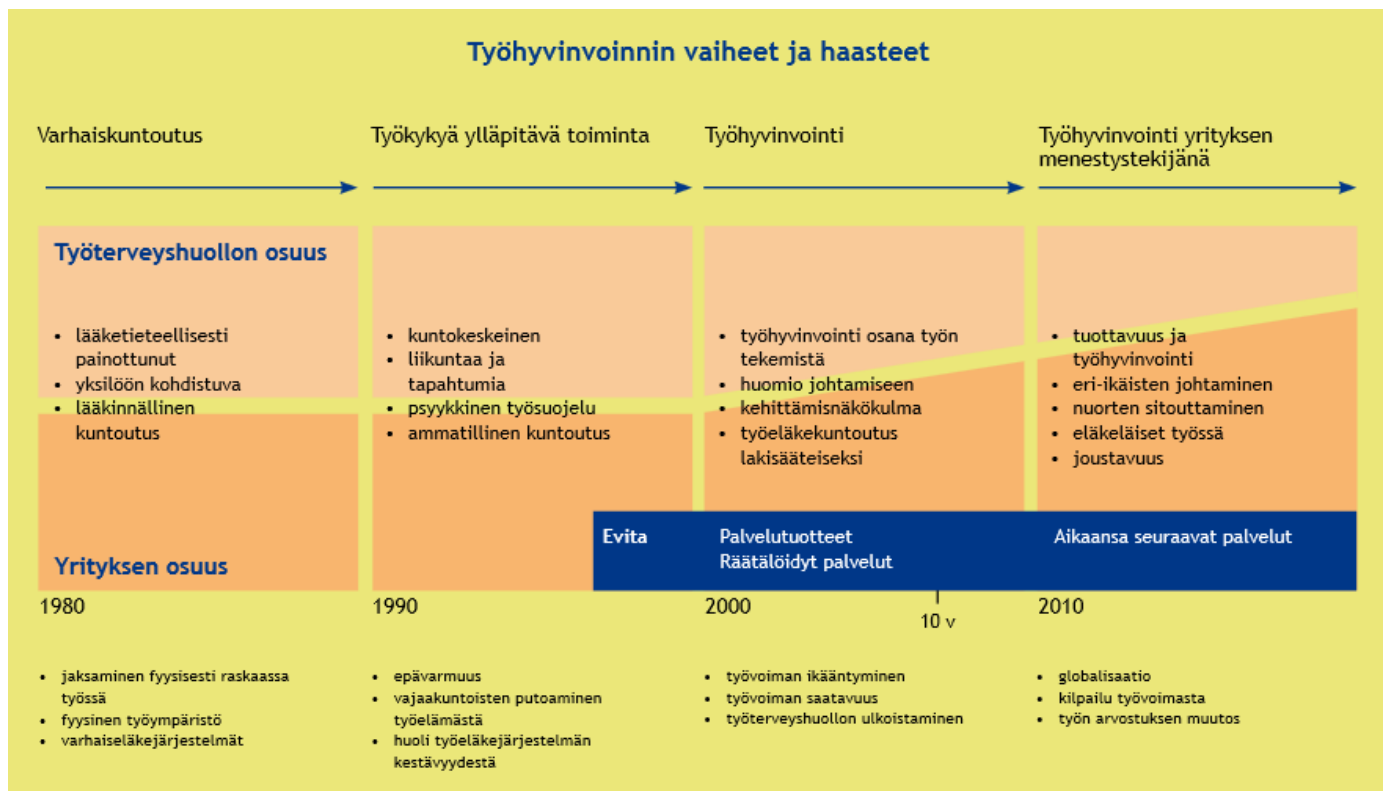
Työkykytaloissa on neljä kerrosta, joista työkyky koostuu (Kuva 1). Ensimmäinen kerros on talon perusta. Terveys ja toimintakyky kerros käsittää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn. Osaamisen perustan puolestaan muodostavat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Työelämässä tapahtuvat muutokset vaativat työntekijöitä opettelemaan uusia taitoja, jotta osaamisen taso pysyisi ajan tasalla. Elinikäinen oppinen eli tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen on tärkeää. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Yksilön omat odotukset ja suhtautuminen työhön vaikuttaa merkittävästi työkykyyn ja työn mielekkyyteen. Työpaikalla vallitsevat asenteet ja arvot, voivat osaltaan myös edistää tai latistaa työn mielekkyyttä. Johtaminen, työyhteisö ja työolot muodostavat talon neljännen kerroksen. Esimiehillä ja johtajilla on velvollisuus organisoida toimintaa ja huolehtia omalta osaltaan työntekijöiden hyvinvoinnista. Työpaikka, työt, työolot, työyhteisö ja organisaatio ovat merkittävässä roolissa työkyvyn ylläpidossa. (Ilmarinen, 2003, 69,70.)

Rakennus pysyy koossa painon jakautuessa tasaisesti kerrosten päälle. Liian painava kerros saattaa jopa murtaa alemman kerroksen, jolloin koko rakennus voi romahtaa. Työkykytalon kerrosten välisessä tasapainossa on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensovittamisesta. Työn-

tekijä on vastuussa alimmasta kerroksesta eli oman terveyden ja toimintakyvyn säilyttämisestä. Työnantaja voi tukea yksilön työkykyä tyky eli työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ja hyvällä työterveyshuollolla. Ylimmästä kerroksesta huolehtiminen puolestaan kuuluu työnantajan ja esimiehen päävastuulle. Kuvassa 1. työkykytaloa ympäröivät mikro- ja makroympäristöt, käsittävät yksilön tukiverkostot sekä yhteiskunnalliset rakenteet ja säännöt. Vastuun yksilön työkyvystä jakautuu näin ollen yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos, 2014.)

3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Edellisessä luvussa käsiteltyjen tutkimustulosten perusteella voidaan huomata, että sanat työkyky ja työhyvinvointi liitetään läheisesti toisiinsa. Nykyään monilla työpaikoilla puhutaankin työhyvinvoinnista työkyvyn sijaan (Gould ym.). Tässä luvussa käsitellään tarkemmin työhyvinvoinnin käsitteen historiaa, kuinka se on eri vaiheiden kautta 1920-luvulta lähtien muotoutunut 2000-luvulle tultaessa. Lisäksi tarkastellaan, miten työhyvinvointia voidaan mitata. Lopuksi perehdytään nykyiseen työhyvinvoinnin laaja-alaiseen malliin ja sen tekijöihin.



KUVIO 3. Työhyvinvoinnin vaiheita (Mari Antti-Pojan kaavio vuodelta 2007, teoksessa: Minne menet työhyvinvointi, 2008, 6).

Työhyvinvoinnin käsitteen ymmärtäminen vaatii tutustumista työhyvinvoinnin eri vaiheiden kehittymiseen. Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007, 3) mukaan aivan varhaisimmat tutkimukset työhyvinvoinnin saralta ulottuvat 1920-luvulle, jolloin stressin uskottiin johtuvan yksilön fysiologisesta reaktiosta työn vaatimuksiin. Kuvio 3. on Varman asiantuntijalääkäri Mari Antti-Pojan (2007) esittämä katsaus työhyvinvoinnin vaiheista ja haasteista 1980-luvulta 2010-luvulle. Kuviosta 3. voidaan nähdä, miten työhyvinvointia on kehitetty vastaamaan kunkin vuosikymmenen haasteisiin. Aluksi työn ollessa fyysisesti raskasta on painotettu lääketieteellisiä toimenpiteitä ja kuntoutusta eli on hoidettu sairauksia. Tultaessa 1990-luvulle huomiota alettiin kiinnittämään ennaltaehkäisevään toimintaan eli haluttiin ylläpitää työkykyä ja ehkäistä ammatillisia sairauksia ennen niiden ilmenemistä. Työvoiman ikääntyminen 2000-luvun haasteena, johti siihen, että työhyvinvointia alettiin pitää osana työn tekemistä, minkä tavoitteena oli edistää ikääntyvien työntekijöiden edellytyksiä työelämässä pysymiselle. Tultaessa 2010-luvulle ymmärrettiin tuottavuuden ja työhyvinvoinnin välinen yhteys, mitä paremmin työntekijät voivat, sitä paremmin yritys menestyy. Huomattiin, ettei pelkkä rahallinen korvaus tehdystä työstä saa osaavia työntekijöitä pysymään yrityksen palveluksessa vaan työntekijöitä motivoi enemmän viihtyminen työssä, itse työn sisältö ja kehittymismahdollisuudet. Näin ollen nuorten kohdalla haluttiin panostaa työhön sitouttamiseen. Ymmärrettiin myös, että eri-ikäisten kohdalla työhyvinvoinnin edistäminen vaatii erilaisia toimenpiteitä. Nykyään työhyvinvointia pidetään yhtenä yrityksen menestystekijöistä. (Kuvio 3.)

Nykyisen Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa: ”turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tällöin työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa” (Työterveyslaitos, 2009.) Lyhyesti sanottuna töihin on kiva mennä ja asiat toimivat.

Työhyvinvointia voidaan ja sitä kannattaa mitata, sillä näin yritys saa täsmällistä tietoa arvokkaimman pääomansa eli henkilöstönsä tilasta. Työhyvinvoinnin tilasta esimies saa tietoa tavallisten päivittäin käytävien keskustelujen perusteella, sekä kehityskeskustelujen ja asiakaspalautteen välityksellä. Terveystilatarckastukset, terveydentilakyselyt ja fyysisen kunnon ja toimintakyvyn mittaukset ovat myös keinoja työhyvinvoinnin arvioimiseen. Lisäksi tietoa saadaan seuraamalla sairauspoissaoloja, työaika ja työn tuottavuutta. Työilmapiirikyselyt ja työtyytyväisyyskyselyt antavat myös tärkeää tietoa yrityksen sisäisten asioiden toimivuudesta. (Rauramo, 2008, 82–83).

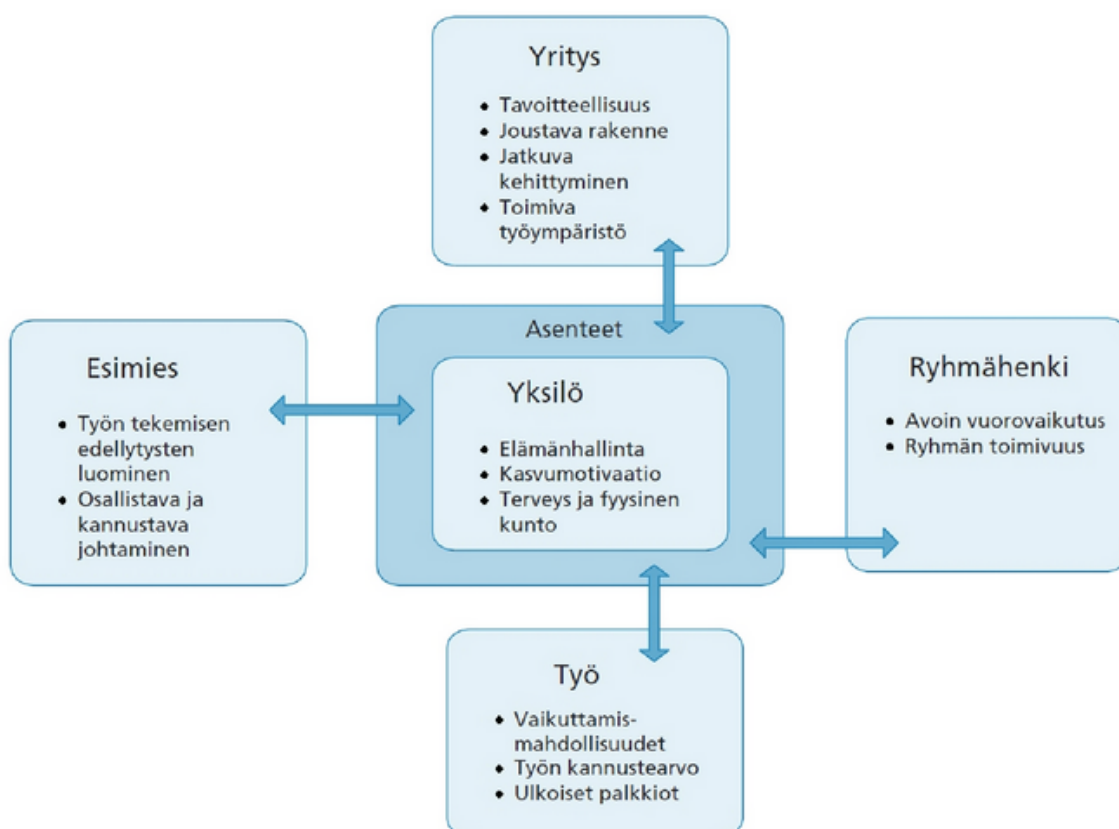
Ennen mittausta täytyy selvittää, miten mittaustuloksia käytetään, jotta mittauksesta olisi hyötyä. Organisaatioiden nopea uudistuminen haastaa myös mittariston pysymään ajan tasalla, jotta tuloksia voidaan soveltaa yrityksen nykypäivän tilanteeseen. Vanhanaikaisilla mittareilla saadaan vanhanaikaisia tuloksia. Käytettävien mittareiden merkitys täytyy selittää ja hyväksyttää sekä niiden käyttäjillä että mitattavilla. Liukkonen (2006, 257) muistuttaa, että vaikka usein mitataan euroja, ihminen ei silti muutu euroiksi eikä sairauden vuoksi poissaoleville työntekijöille saa antaa hintalappua. Mittaustulokset on tärkeä myös purkaa nopeasti työyhteisössä, jotta mielenkiinto tutkimusta kohtaan ei ehtisi sammua. Yrityksellä täytyy olla lisäksi uskallusta selvittää mittauksen esiintuomat ongelmat ja ratkaista vaikeitakin henkilöstö- ja terveysongelmia. (Liukkonen, 2006, 255–261.) Huvikseen ei kannata mitata. Täytyy olla selkeä suunnitelma ja tavoite sekä mahdollisuus jatkotoimenpiteisiin, ennen kuin tutkimusta aletaan suorittaa.

Ennaltaehkäisevä toiminta tulee aina jälkikäteen tehtyjä toimintoja edullisemmaksi. Työterveyslaitoksen Pientyöpaikkaohjelman tulosten (2002) mukaan työtoimenpiteillä saavutettava hyöty on 10–20 kertainen työterveyshuollon kustannuksiin verrattuna (Huuskonen, Bergström ja Haakana). Myös 2002–2005 vuosina Dragsfjärdin saaristokunnan toteuttama Druvan- työhyvinvointiprojekti osoitti, että työhyvinvointiin sijoitettu pääoma tuotti 46 prosentin voiton (Näsman ja Ahonen, 2007). Yritysten taloudellinen hyöty syntyy henkilökunnan fyysisen ja psyykkisen työkyvyn paranemisen johdosta. Työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden seurauksena sairauspoissaolot vähenevät, tapaturma- ja sairausvakuutus kustannukset pienenevät, yksilöntuottavuus kohenee ja työkyvyttömyyskustannukset vähenevät. Lisäksi työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa henkilöstön vaihtuvuuteen, parantaa tuotteiden ja palveluiden laatua sekä innovaatiokykyä, minkä puolestaan edistää tuotekehitystä. Guy Ahonen kuitenkin muistuttaa, että työhyvinvointiin panostaminen voi tuottaa yritykselle tappiota, vain ”hyvin suunnitellut toimenpiteet ovat kannattavia”, jotka kohdentuvat määrättyihin ja rajattuihin riskiryhmiin. Työhyvinvointisuunnitelman toimenpiteiden täytyy myös olla laaja-alaisia, jotta koko työyhteisön hyvinvointiin saadaan vaikutettua. (Ahonen, 2014.)



KUVIO 4. Työhyvinvointi kannattaa taloudellisesti (Lähde: Työterveyslaitos, Guy Ahonen, 2014).

Kuviossa 4. nähdään listattuna edellisessä kappaleessa mainittuja hyötyjä, joita työhyvinvointiin panostaminen tuo yritykselle. Täsmälliset kohdeyritykselle sopivat työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet näkyvät henkilöstön sitoutumisena yritykseen. Sitoutunut työntekijä on motivoitunut ja haluaa olla töissä millä on välillisiä ja välittömiä taloudellisia vaikutuksia. Välittömiä vaikutuksia ovat sairaus- ja tapaturmakulujen väheneminen, tehokkaan työajan lisääntyminen ja yksilön tuottavuuden kasvu. Välittömät vaikutukset johtavat siihen, että työntuottavuus ja laatu paranevat. Motivoituneet ihmiset ovat innovatiivisempia, jolloin yrityksen kehitystä jaksetaan ideoida. Kaikki johtaa lopulta siihen, että yrityksen kannattavuus lisääntyy.



KUVIO 5. Työhyvinvoinnin tekijät (Lähde: Manka ym. 2007).

Työhyvinvoinnin laaja-alaisessa käsitteessä tarkastellaan ja painotetaan työssä ilmenevien myönteisten piirteiden tutkimista ja kehittämistä. Laaja-alaisen käsityksen mukaan työhyvinvoinnin eri osa-alueilla ilmenevien ongelmien tunnistaminen käynnistää pyrkimyksen työhyvinvointiin ja mahdollistavat oppimisen. Mankan ym. (2007) tekemässä työhyvinvointi kuviossa on mukana perinteisten työhyvinvointi mallien ulkopuolelle jättämät tekijät työ, työorganisaation ja työyhteisö. Työhyvinvointiin vaikuttaa yksilön lisäksi työpaikan ryhmähenki, työ itsessään, yrityksen ja esimiehen toiminta. Työhyvinvointi on systemaattista strategista toimintaa, joka vaatii suunnittelua, toimenpiteitä ja arviointia. (Kuvio 5.)

3.1 Ihminen itse

Jokainen ihminen näkee ja kokee työpaikkansa eri tavoin, mihin vaikuttaa kunkin omat asenteet eli opitut toimintamallit. Yksilön hyvinvointi ja näin ollen pohja työhyvinvoinnin kokemiselle koostuu hyvästä elämönhallinnan tunteesta, halusta kehittyä sekä terveyden tilasta ja fyysisestä kunnosta. (Manka ym. 2007, 5.) Tässä luvussa tarkastellaan, miten edellä mainitut osa-alueet joko edesauttavat tai vähentävät työhyvinvoinnin kokemista. Lopuksi tarkastellaan työhyvinvoinnin erilaisia tunnetiloja.

Kuten Ilmarisen työkykytalo-mallissa (2003) työhyvinvointi lähtee työntekijän kyvystä tehdä töitä, mihin vaikuttavat terveydentila, ravitsemuksen laatu ja unen määrä. Työntekijän työkykyyn vaikuttaa myös työn henkinen ja fyysinen rasittavuus. Huolehtimalla omasta fyysisestä kunnosta jokainen voi vaikuttaa omaan jaksamiseensa. (Manka ym. 2007,5.) Työn ollessa sopivasti kuormittavaa työntekijä ei ylläritse ja hänellä on mahdollisuus palautua työstä vapaa-ajallaan. Mankan ym. (2007) mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että vähiten kuormittuneita ovat henkilöt, joiden vapaa-ajan tavoitteet olivat korkealla ja eniten kuormittuneita olivat puolestaan henkilöt, joilla oli korkeat ja abstraktit tavoitteet työn suhteen.

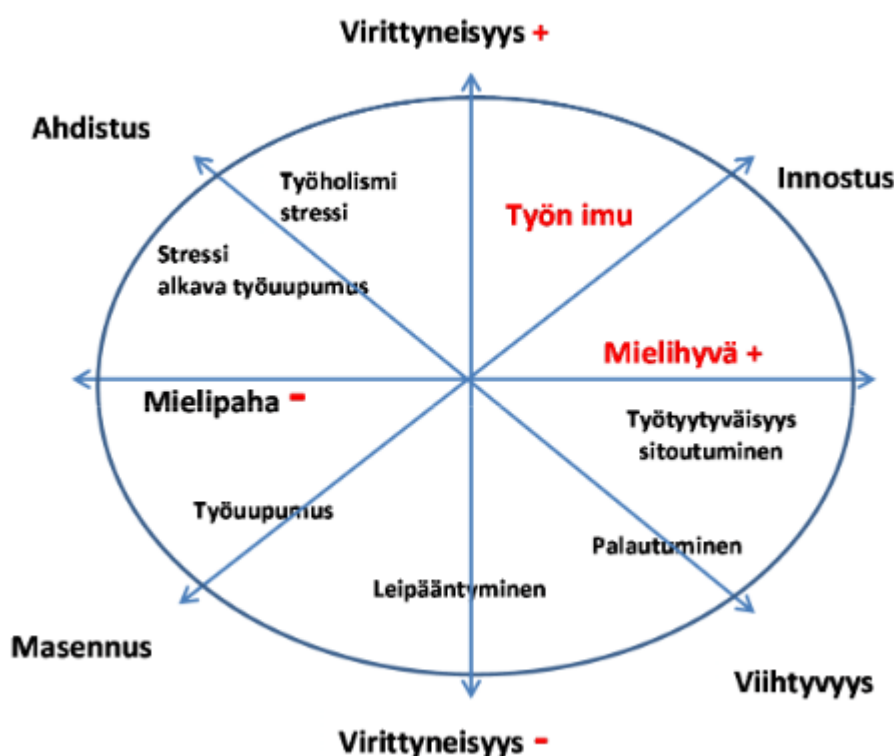
Elämönhallinnan tunne eli usko siitä, että voi vaikuttaa omaan elämäänsä, on ihmiselle tärkeä sisäinen voimavara. Elämönhallinnan tunne vaikuttaa ihmisen kykyyn kohdata vaikeita tilanteita. (Manka ym. 2007, 5.) Mitä enemmän ihminen kokee voivansa vaikuttaa elämäänsä, sitä paremmin hän voi. Hallinnan tunteen puuttuminen äärimmillään tekee ihmisestä avuttoman käskyjä odottavan passiivisen henkilön. Korkeampi sairastuvuus, masentuneisuus ja stressaantuneisuus ovat yhteydessä huonoon elämän hallinnan tunteeseen. (Manka, 2008, 153.)

Elämän hallinnan tunne pystytään jakamaan sisäiseen ja ulkoiseen hallinnan tunteeseen. Sisäinen hallinnan tunteen omaava henkilö arvioi maailmaa realistisesti ja objektiivisesti. Elämä on mielekasta, kiinnostavaa ja joustaminen stressaantumatta onnistuu. Onnistumisen syy löytyy uskosta itseensä ja epäonnistumisen syyt puolestaan pystytään löytämään oman itsensä ulkopuolelta, olosuhteista tai ihmisistä. Vahvan hallinnan tunteen tyypillisiä piirteitä ovat aktiivisuus, myönteisyys, sinnikkyys ja kuuntelemisen taito, joista hyvät alaistaidot koostuvat. Ulkoisen hallinnan tunteen omaava ihminen, uskoo olevansa muiden armoilla ja ohjailtavissa. Onnistumiset johtuvat muista ihmisistä ja epäonnistumisista syytetään itseä. Ulkopuolisen hallinnan tunteeseen kuuluvat riittämättömyyden, väsymyksen ja negatiivisuuden tunteet, koska ei koskaan täytä ulkopuolisten tahojen asettamia vaatimuksia. (Manka, 2008, 155.)

Mankan tutkimuksen (2008, 156) mukaan hyvä elämönhallinnan tunne on erittäin merkittävässä osassa työpaikalla koetun hyvinvoinnin kannalta työnhallinnan, kasvumotivaation ja sitoutumisen yhteydessä. Vahvan hallinnan tunteen omaava ihminen on työkykyisempi. Vahvan hallinnan tunteen omaava näkee työympäristön ja esimiestoiminnan myönteisempänä kuin heikomman hallinnantunteen omaava. Tasapainoinen suhtautuminen omiin kykyihin on kuitenkin paikallaan. Liian vahvan hallinnan tunteen omaava ihminen ei näe itsessään mitään vikaa eikä näin ollen ole halukas muuttamaan käyttäytymistään. (Manka, 2008, 156, 157.) Realistinen terve suhtautuminen omiin kykyihin on tarpeen säilyttää onnistuessaankin.

Työpaikalla voidaan edistää työntekijöiden elämäntunnetta ottamalla huomioon työntekijöiden toiveet, kyvyt ja tavoitteet. Toimiva ja avoin työyhteisö edistää myös hallinnan tunnetta. Onnistumisen kokemukset työelämässä kasvattavat elämäntunnetta. (Manka ym. 2007, 5.) Mitä enemmän työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä, sitä paremmin hän voi töissä. Tilanne, jossa yksilön edellytykset ja odotukset puolestaan ovat ristiriidassa työn vaatimuksien ja mahdollisuuksien kanssa edistää työuupumuksen kehittymistä (Manka, 2008, 174).

Kasvumotivaatio eli halu jatkuvaan kehittymiseen ja uuden oppimiseen rikastuttaa jokaisen elämää. Kasvumotivaation omaava henkilö näkee ympäristönsä ja haasteet positiivisempina kuin henkilö joka on menettänyt kiinnostuksensa asioihin. Kasvumotivaatio ennakoii työhyvinvoinnin kokemista. Kasvumotivaatiolla on merkittävä yhteys esimerkiksi: elämäntunteeeseen, työhön sitoutumiseen, työnhallintaan ja ryhmähengen toimivuuteen. (Manka, 2008, 198.) Kasvumotivaatiota työpaikalla edistää työn haasteellisuus ja vapaus sekä työryhmän ja esimiehen tuki (Manka ym. 2007, 5).



KUVIO 6. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Warr, 1999, Hakanen, 2004).

Peter Warrin (1999) tekemän subjektiivisen hyvinvoinnin perusluokituksen mukaan hyvinvointi voidaan jakaa vireystilan ja mielihyvän asteen mukaan neljän ulottuvuuteen. Kuvio on ellipsin muotoinen, koska mielihyväakselilla on suurempi paino hyvinvoinnissa kuin virittyneisyydellä (Manka ym. 2007,4). Hakanen (2004) on lisännyt Warrin (1999) tekemään kuvioon sisällä olevat pienellä kirjoitetut sanat, joiden avulla kuviota on helpompi lukea. Esimerkiksi korkea mielihyvän tunne, mutta vähäinen virittyneisyyden taso kertoo vähäisestä tuloksellisuudesta työssä. Korkea virittyneisyyden, mutta vähäinen mielihyvän tunne puolestaan viittaa stressiin ja työholismiin. Kuvioista 6. nähdään, että työhyvinvointiin voi liittyä positiivisia ja negatiivisia tunteita, joiden kehittymiskulkua on mahdollista seurata. Ihanteellisin työhyvinvoinnin tila on merkitty kuvioon 6. työn imuksi, tällöin työntekijä on virittäytynyt työhönsä ja kokee mielihyvää sekä innostusta työtehtävistään. Työimu tulee englanninkielisestä sanasta "work engagement", käsite on kehitetty hollannissa vuonna 2002 (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ja Bakker). Työnimu eroaa tyytyväisyydestä työtä kohtaan tuloksellisuudessa ja työntekijän oma-aloitteisuudessa. Työstään innostunut työntekijä haluaa tehdä parhaansa ja tukea muuta työyhteisöä tavoitteiden saavuttamiseksi. Työn imu eroaa työholismista. Työholismissa työntekijä ei pysty irrottautumaan työstään ja tekee vapaa-ajalla kohtuuttomasti töitä. Työn

imussa työ koetaan tärkeäksi ja siitä nautitaan, mutta suhde työn ja vapaa-ajan välillä ei ole vääristynyt. (Hakanen, 2011, 22,23; 114–115.)

Työn imun kokemista edistää omien vastuualueiden tiedostaminen ja selkeät työtehtävät, kuulluksi tuleminen ja toimivat suhteet työtovereihin. Esimiehet voivat omalla uteliaalla suhtautumisellaan ja oppimishalullaan olla roolimalleja työn imun kokemiselle. Työn imu on tarttuvaa. Läsnäolo työssä ja myönteinen palaute kannustaa työntekijää omistautumaan omalle työlleen. Työn imun kokeminen luo pohjan kestäväälle hyvinvoinnille ja työpaikan menestykselle. Työn imua kokevat työntekijät pystyvät paremmin lisäämään työnsä voimavaroja, mikä puolestaan edistää työn imun kokemista. Työn imun kokemista voidaan tukea panostamalla työn voimavaroihin. Työn voimavarat koskevat tehtäviä, työnjärjestelyjä, vuorovaikutusta ja organisaatiota. (Hakanen, 2011, 44–50.) Monien eri työn voimavarojen kehittäminen ei vaadi rahallista panostusta, esimerkiksi palautteenantoa ja kiitosta on mahdollista kehittää milloin vain.

3.2 Työ

Tässä luvussa tarkastellaan työn ja työntekijän välistä vuorovaikutusta työhyvinvoinnin kokemisen edellytyksenä. Työntekijän työhyvinvointia tukee mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Työstä saatavat palkkiot olivatpa ne aineellisia tai aineettomia osaltaan motivoivat hyvään työsuoritukseen. Työn kannustearvolla voidaan mitata, miten paljon työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä. Korkea kannustearvo viittaa monipuoliseen työhön, jossa työntekijällä on mahdollisuus oppia uutta. (Manka, 2008,188.)

Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä, tehtäviin ja niiden suorittamiseen. Työn mielekkääksi kokeminen edellyttää myös oman osaamisen käyttämättömyyttä ja tehtäväkokonaisuuksien suorittamista osatehtävien sijasta. Työn hallinnan mittaamisessa Mankan mukaan voidaan käyttää neljää muuttujaa. Ensimmäinen muuttuja työn sisältö käsittää työntekijän mahdollisuudet käyttää työssä osaamistaan, harkintaa ja päätöksentekoa, uuden oppimista ja työn vaihtelevuutta. Toinen muuttuja työn itsenäisyys, mittaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöön, työnjärjestykseen, työtahtiin, työtovereiden valintaan ja laitehankintoihin. Kolmas muuttuja koskee tiedonsaantia työtä koskevista asioista ja mahdollisuutta vaikuttaa muutoksiin suunnitteluvaiheessa. Työroolin selkeys on neljäs muuttuja, jolla mitataan työn tavoitteiden selkeyttä ja työkokonaisuuden tuntemista. Hyvä hallinta ja haasteelliset työtehtävät johtavat työhön sitoutumiseen ja vähentävät poissaoloja. Työn hallinnan tunne vaikuttaa työntekijän terveyteen, koska se estää haitallista stressiä ja vahvistaa hyvinvoinnin tunnetta. Hyvän työn hallinnan tunteen omaava työntekijä osaa tarvittaessa hakea tukea toisilta ja pystyy luomaan laajoja sosiaalisia verkostoja. Työn hallinnan puuttuminen lisää turhautumista ja välinpitämättömyyttä työtä kohtaan, koska työntekijä tuntee olevansa voimaton vaikuttamaan tapahtumien kulkuun. (Manka, 2008,188–192.) TTT-lehden artikkelissa (Kaaja, 2010-04-28) todetaan, että alasta ja ammatista riippumatta on mahdollista monissa töissä tehdä hommia eri tavoin ja päättää myös tekemisjärjestyksestä. Vaikutusmahdollisuuksien kasvaessa lisääntyy myös vastuu, vastuuta ei kuitenkaan saa olla liikaa, koska silloin työn hallinnan tunne heikkenee.

Työnkannustearvolla voidaan arvioida työn vaatimien taitojen moninaisuutta, työtehtävien sisällön mielekkyyttä, työn merkityksellisyyttä, mahdollisuutta itsenäiseen toimintaan, palautteen saantia ja mahdollisuuksia kehittymiseen. Korkea työnkannustearvo merkitsee sitä, että työ koetaan mielekkääksi, mikä lisää työntekijöiden hyvinvointia ja tuottavuutta. Mikäli työntekijä ei pysty vaikuttamaan työhönsä, työtehtäviä on liikaa ja tahti liian luja, voidaan olettaa, että stressitaso on korkealla. (Manka, 2008, 188–189.)

Manka (2008,190) on yhdistämällä työn vaatimukset ja työn hallinnan jakanut työtilanteet neljään eri tyyppiin passiiviseen, aktiiviseen, alhaiseen kuormitukseen ja korkeaan kuormitukseen. Passiivinen työ on turhauttavaa, koska työntekijä ei voi käyttää tietojään ja taitojaan. Alhainen kuormitus passiivisen työn tavoin on turhauttavaa, koska työ ei ole tarpeeksi haasteellista. Korkea kuormitus

puolestaan rasittaa työntekijää liiaksi ja johtaa usein sairastumiseen. Parhaimpana vaihtoehtona Manka pitää aktiivista eli haastavaa työtä, jossa työn vaatimukset ja hallinta ovat korkealla tasolla. Aktiivisella tasolla työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työskentelyynsä ja kehittymään työssään eli oppimaan uusia asioita, jolloin rutinoitumista ei tapahdu eikä työstä pääse stressaantumaan lii- kaa. Mielekkäässä työssä työ vastaa tekijän taitoja ja tavoitteet ovat saavutettavissa.

Elinkeinoelämän keskusliiton (2010-06-23) mukaan palkitseminen tarkoitus on houkutelua halutunlai- sia työntekijöitä yrityksen palvelukseen, saada heidät pysymään yrityksessä ja motivoida työntekijöi- tä työssään. Rahallinen korvaus eli palkka tehdystä työstä on tavallisin palkitsemiskeino. Frederik Herzbergin (1960) Yhdysvalloissa tekemässä tutkimuksessa havaittiin, että työtyytyväisyyttä saavat palkan lisäksi aikaan saavutukset, tunnustus, työ sinänsä, vastuu ja kasvumahdollisuudet. Tutkimus on vanha, mutta sen perussanoma on edelleen voimassa.



KUVIO 7. Palkitsemisen kokonaisuus Helsingin kaupungissa (Helsingin kaupunki, 2012, 32).

Palkitsemiskeinot jaetaan rahallisiin eli taloudellisiin palkitsemiskeinoihin ja aineettomiin palkitsemis- keinoihin. Esimerkkejä erilaisista palkitsemiskeinoista on listattu kuviossa 7, mistä voidaan nähdä Helsingin kaupungin aineelliset ja aineettomat palkitsemiskeinot kolmeen eri lokeroon jaoteltuina. Tulospalkkio on suoraan työtulokseen sidoksissa oleva mitta, joka voi motivoida työntekijää parem- paan tulokseen. Epäsuoria aineellisia palkitsemiskeinoja ovat erilaiset henkilöstöedut, kuten lou- nasetu ja alennusmahdollisuudet. Aineettomia keinoja motivoida työntekijöitä ovat esimerkiksi ura- polut, kehittymismahdollisuudet ja kiitoksen antaminen. (Kuvio 7.)

3.3 Ryhmähenki

"Hyvä työpaikka on sellainen, jossa työntekijät luottavat organisaationsa johtoon, ovat ylpeitä siitä mitä tekevät ja nauttivat työkaveriensa kanssa työskentelystä," sanoo Great Place to Work Instituut- tin perustaja Robert Levering (2014). Työpaikassa vallitsevat vuorovaikutussuhteet erottavat hyvän työpaikan erinomaisesta työpaikasta. Työntekijöiden näkökulmasta johdon toiminnan on oltava us- kottavaa, jotta työntekijät voivat luottaa johtoon. Työntekijä kokee työskentelevänsä hyvässä työ- paikassa, kun hän voi olla ylpeä tekemisistään ja nauttia työtoverien kanssa työskentelystä. Joh- don näkökulmasta hyvä työpaikka on sellainen, jossa työskentelee ihmiset, jotka haluavat tehdä parhaansa ja pystyvät työskentelemään yhtenä joukkueena luottamuksellisessa ilmapiirissä. Tällöin myös organisaation tavoitteet toteutuvat. (Levering, 2014.) Tässä luvussa tarkastellaan, mistä hyvä ryhmähenki koostuu, mihin se vaikuttaa ja miten sitä voidaan edistää.

Hyvän tai huonon ryhmähengen voi aistia jo ensikäynnillä, toteaa työpsykologiaan erikoistunut tek- niikan lisensiaatti Kirsti Kehusmaa. Työyhteisön jäsenten asennoituminen uusiin ihmisiin ja asioihin sekä tapa kommunikoida paljastaa paljon työyhteisössä vallitsevasta kulttuurista, yleisestä mielialas- ta ja työtyytyväisyydestä. Hyvä ryhmähenki ilmenee tasapuolisena kohteluna, luottamuksena toisiin työntekijöihin ja matalana kynnyksenä kysyä apua. Työyhteisön jäsenet ymmärtävät yhteiset tavoit- teet ja työskentelevät yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Kaikkien työpanosta arvostetaan ja

työntekijöiden erilaisia vahvuuksia hyödynnetään monipuolisesti. Ongelmat ratkaistaan yhdessä. Vuorovaikutus on avointa ja ilmapiiri suvaitsevainen. (Kehusmaa, 2011, 110–117.) Työntekijä voi näin ollen olla oma itsensä töissä.

Valitettavasti työpaikkakiusaaminen on yleistä Suomessa. Työterveyslaitoksen mukaan yli 100 000 palkansaajaa joutuu joka päivä kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. Työpaikkakiusaamista esiintyy erilaisissa muodoissa. Työhön liittyviä epäasiallisen kohtelun muotoja ovat esimerkiksi kohtuuttoman työmäärän vaatiminen, tärkeistä asioista kertomatta jättäminen ja eriarvoinen kohtelu koulutuksiin pääsyissä tai palkkioissa. Kiusaaminen voi olla suoraan henkilöön kohdistettua pilkkaamista, työyhteisön ulkopuolelle jättämistä ja aiheetonta arvostelua. Epäsuoraa kiusaamista ovat perättömien tietojen levittäminen ja toisen mustamaalaaminen. Kiusaaminen vaikuttaa kohdehenkilön hyvinvointiin. Yleisiä oireita kiusaamisen kohteeksi joutuneilla henkilöillä ovat muun muassa työperäinen stressi, keskittymisvaikeudet, masentuneisuus ja univaikeudet. Työntekijän työkyky heikkenee, mikä puolestaan vaikuttaa yrityksen tulokseen. Kiusaaminen aiheuttaa myös ahdistusta työpaikalla ja kuluja organisaatiolle. Organisaation kulut syntyvät muun muassa sairauspoissaoloista, töiden uudelleen järjestelyistä ja mahdollisista oikeudenkäyntikuluista. (Työterveyslaitos 2014-09-17.)

Kiusaamista edistävät puutteet johtamisessa ja työn organisoinnissa, mitkä puolestaan johtavat kiireeseen, ylikuormittumiseen ja keskinäiseen kilpailuun (Kehusmaa, 2011, 208). Epäasialliseen kohteluun ja ongelmiin pitäisi työpaikoilla puuttua viipymättä. Mikäli ongelmia ei ratkaista, alkavat asioiden sijasta riidellä ihmiset. Ongelmien pitkittäminen tai korjaamatta jättäminen aiheuttaa stressiä ja epätietoisuutta, jolloin ongelmaan liitetään mukaan ihmiset ja heidän väliset suhteet. Tällöin asiaristiriita muuttuu henkilökohtaiseksi ja lähtökohta, mistä riita alkoi jää unohduksiin. Esimiehen nopeareagointikyky ongelmiin puutumissa edistää välittämisen tunnetta työntekijöistä. (Havunen ja Lavikkala, 2010, 17–21.)

Hyvän ryhmähengen eteen kannattaa työskennellä tietoisesti, koska siitä hyötyy niin työntekijät kuin työyhteisökin. Työntekijän työhyvinvointi paranee, työn imu lisääntyy, sitoutuminen vahvistuu, vastuunotto lisääntyy ja yhteistyötaidot kehittyvät. Työntekijän kehittyminen puolestaan lisää työyhteisön toimivuutta, joustavuutta ja muutosten ennakoitua. Hyvän ryhmähengen avulla voidaan varmistaa tuloksellinen toiminta ja hyvinvoiva henkilökunta jatkossakin. (Työterveyslaitos 2014-11-27.)

3.4 Esimiestoiminta

"Työhyvinvoinnin avaintekijöitä ovat hyvät johtamis- ja esimiestaidot, sillä ne vaikuttavat sekä kykyyn että haluun tehdä työtä. Hyvä johtaminen lisää työn hallintaa ja tuottavuutta, mutta sillä on ratkaiseva vaikutus myös työssä jatkamiseen ja työyhteisön henkiseen hyvinvointiin. Jos johtaminen on oikeudenmukaista ja kannustavaa, työssä viihdytään. Se puolestaan auttaa jatkamaan työelämässä nykyistä pidempään" Sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikko (2011-11-21). Esimiestoiminta on suoraan sidoksissa työyhteisön hyvinvointiin. Hyvä johtaja onnistuu hyvän ilmapiirin luomisessa. Tässä luvussa tarkastellaan esimiestoimintaa ja sen vaikutusta työhyvinvointiin.

Esimiehen tehtävä on huolehtia, että työyhteisössä keskitytään oikeisiin asioihin ja tehdään asiat oikein. Esimiehen vastuu koostuu kahdesta osasta asioiden johtamisesta eli management ja ihmisten johtamisesta eli leadership. (Karppanen, 2006, 155.) Esimiehen ensisijainen tarkoitus on huolehtia, että hänen vastuualueelleen kuuluvat tehtävät tulevat tehdyksi sovitulla tavalla ja sovitussa aikataulussa. Asioiden johtamisessa esimiehen tulee hallita organisaation eri toiminnat ja toimintaprosessit. Ihmisten johtamisessa tärkeää on luottamuksellisen ja hyvän ilmapiirin luominen, työntekijöiden innostaminen, kehittäminen ja sitouttaminen. Esimiehen vastuulla on työn ja toimintojen sujuvuus sekä turvallisuus, työn tuottavuus, toiminnan kehittäminen ja häiriöihin puuttuminen. Esimies toimii työvuoronsa aikana useassa eri roolissa: esimiehenä, alaisena, kollegana ja yrityksen edustajana. (Tanskanen, 2014.) Filosofian tohtori Hannu Simström (2014) mukaan esimiestoiminnalla on kansainvälisten tutkimusten mukaan jopa 70 prosentin vaikutus työilmapiiriin.

Edellisen kappaleen perusteella esimies kuulostaa yli-ihmiseltä, näin ei kuitenkaan ole. Esimies on ennen kaikkea tavallinen ihminen, joka haluaa toimia johtajana. Hyvä johtajuus lähtee itsensä johtamisesta ja oman hyvinvoinnin huolehtimisesta. Sosiaali- ja terveysministeriön johtaja Liisa Hakala soveltaa lentokoneen turvallisuusohjeita esimiestoimintaan, ilmanpaineen laskiessa happinaamari täytyy ensin laittaa itselle ja vasta sen jälkeen auttaa toisia. Vain hyvässä hapessa oleva esimies kykenee auttamaan henkilöstöään onnistumaan työssään ja voimaan hyvin. (Hakala, 2013-11-19.)

Esimiehen tehtävä on saada työntekijöidensä parhaat puolet esiin, koska silloin esimies onnistuu omassa työssään. Hyvän esimiehen viisi perusominaisuutta Kehusmaan (2011, 118) mukaan ovat: luottamuksen rakentaminen, itsetuntemus, kyky kehittää organisaatio kulttuurista, ihmisten arvostus ja kyky nähdä kokonaisuuksia. Luottamusta voidaan rakentaa antamalla vastuuta ja valtaa toisille. Esimiehen on itse toimittava yhteisten periaatteiden ja sääntöjen mukaisesti, oltava oikeudenmukainen ja pidettävä sanansa, jotta työntekijät oppivat luottamaan esimieheensä. Hyvän itsetuntemuksen omaava johtaja tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Hän ymmärtää omaa käyttäytymistään ja toimintaansa, osaa olla objektiivinen ja hakea palautetta oman toimintansa kehittämiseksi. Ihmisten arvostus näkyy luottamisena. Esimies osaa käyttää erilaista asiantuntemusta tilanteen mukaisesti ja arvostaa työntekijöidensä yksilöllisyyttä sekä tietoja ja taitoja. Kokonaisuudet hahmottava johtaja auttaa organisaatiota keskittymään olennaisiin asioihin, sekä osaa karsia turhia asioita ja yksinkertaistaa toimintaa. Johtajan on tärkeää osata tarkastella asioita eri näkökulmista. Johtajan täytyy myös kyetä tunnistamaan syy- ja seuraussuhteita, sekä ymmärtää eri asioiden välisiä yhteyksiä. (Kehusmaa, 2011, 118,119.)

Esimiehen korkea älykkyydosamäärä ei takaa menestystä esimiestyössä. Tunneälyllä on huomattu olevan merkittävämpi vaikutus yrityksen menestykseen. Tunneäly on kykyä tiedostaa ja hallita omat tunteensa, sekä kykyä osata tunnistaa herkästi toisten tunnetiloja. Tunneäly auttaa eläytymään ja tuntemaan empatiaa. Tunneälykkäissä ilmapiirissä ihmiset vaistoavat helposti toisten tunteet ja viestien sisältämät tunnetilat sekä uskaltavat avoimesti ilmaista omia tunteitaan. Esimiestyössä tunneälykyys on kykyä hyödyntää tunteita tavoitteiden asettamisessa ja päätöksissä. Tunneälyä pidetäänkin yhtenä esimiehen tärkeimpänä taitona. Tunteet salliva työyhteisö on turvallinen ja siellä on paljon luottamusta. Tunneällyn avulla luodaan yrityksen aineetonta pääomaa. Tunneälykkäät ihmiset osaavat verkostoitua ja sopia merkityksellisiä asiakkuussuhteita eri sidosryhmien kanssa. (Ojala ja Ahonen, 2005, 120–127.)

Erityisesti esimiesosaamista vaaditaan työyhteisön muutos- ja kriisitilanteissa, joita ovat esimerkiksi erilaiset organisaationmuutokset, irtisanomiset, henkilöresurssien vähyyys ja kärjistyneet työyhteisön väliset konfliktitilat (Kehusmaa, 2011, 181). Kehusmaan (2011, 182) mukaan juuri ristiriitatilanteissa paljastuu organisaation kypsyyden toimia työhyvinvointia edistävällä tavalla. Nollatoleranssia epäasiallisen käytöksen suhteen noudattavilla työpaikoilla on tilaa hyvälle ja ratkaisukeskeisille toimintatavoille, mitkä ovat tarpeen erityisesti työyhteisöä koettelevissa ja haastavissa tilanteissa. Yhteiset pelisäännöt hyvän työilmapiirin luomisesta ja ylläpitämisestä osaltaan ennaltaehkäisevät ristiriitoja. Ohjeissa pitäisi tulla esille, millainen käytös on työpaikalla sallittua ja mikä ei. Lisäksi ohjeissa on hyvä olla näkyvillä yhteyshenkilöt, joiden puoleen voi tarvittaessa kääntyä. (Työturvallisuuskeskus, 2010, 3.) Vuorovaikutteisella ja työntekijät mukaan ottavalla johtamistavalla työntekijöiden osaaminen saadaan paremmin esiin, työntekijät tuntevat itsensä hyödyllisiksi ja kokemus omaan työhön vaikuttamisesta paranee. Esimieheen opitaan luottamaan, jolloin esimiehen auktoriteettiasema paranee ja johtaminen on helpompaa. (STM, 2015.) Esimies onnistuu työssään, kun hän saa tuotua esiin työntekijöidensä parhaat puolet. Esimiehen työ puolestaan perustuu organisaation visioihin ja strategioihin, joiden on omalta osaltaan tuettava ja edistettävä työyhteisön työhyvinvointia. Organisaation merkitystä työhyvinvoinnin edistäjänä tarkastellaan seuraavassa luvussa.

3.5 Organisaatio

Organisaatio on yhteisen päämäärän omaavien ihmisten luoma rakennelma päämäärän saavuttamiseksi (Scott, 2003, 11). Organisaation toiminta koostuu visiosta, strategioista ja arvoista. Visio on

organisaation päämäärä, johon pyritään. Päämäärään pääsemiseksi organisaatioilla on toiminnastaan riippuen erilaisia toimintamalleja ja keinoja eli strategioita. Arvot kertovat, millä periaatteilla organisaatiossa toimitaan. (Tuomi ja Sumkin, 2012.) Organisaation ylin johto määrittelee liiketoiminnallisten strategioiden lisäksi työhyvinvoinnin tavoitteet, sisällöt, resurssit ja mittarit, minkä vuoksi organisaatio on yksi työhyvinvoinnin tekijöistä.

Visio	Paras palvelualan yritys		
Perustehtävä	Huolehdimme, että asiakkaamme saavat laadukasta ja asiantuntevaa palvelua		
Arvot	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakslähtöisesti • Vastuullisesti • Yhdessä menestyen 		
Strategiset tavoitteet 2012-2014	Menestystekijät	Työhyvinvoinnin painopistealueet 2012	Mittarit 2012
Toimialan markkina-johtaja	Aktiivinen myynti ja asiakassuhteen hoito	Esimiestyön kehittäminen	Esimiesindeksi Tavoite: XX
Kannattava kasvu	Toimivat ja tehokkaat prosessit	Muutoksen hallinta	Sairauspoissaolot Tavoite: XX %
Toimialan edelläkävijä	Ketterä kehittäminen	Varhainen välittäminen arjessa	Maksuluokka Tavoite: XX
Paras työpaikka	Tyytyväinen ja osaava henkilöstö		Asiakaspalaute Tavoite: XX
			Työilmapiiri-indeksi Tavoite: XX

KUVIO 8. Esimerkki työhyvinvoinnin tuloskortista palvelualan yrityksessä (Lähde: Ilmarinen, 2011, 8).

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on organisaation tahtotila, mistä viestiminen ja toimeenpaneminen kuuluvat organisaation vastuulle. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on yksi yrityksen toimintaedellytyksistä, jolla voidaan varmistaa menestyminen pitkällä aikavälillä. Organisaation vastuulle kuuluu valita työhyvinvointia edistävät keinot, käytännön toimintamallien luominen, tiedotus ja koulutus, toimintamallien toimivuuden seuraaminen ja toimintamallien kehittäminen. Strategisella työhyvinvoinnin johtamisella tarkoitetaan työhyvinvoinnin liittämistä osaksi organisaation strategiaa, visiota ja arvoja. (Ilmarinen, 2011, 3.) Kuvioista 8. voidaan nähdä, miten työhyvinvointi voidaan liittää osaksi liiketoiminnan muita osa-alueita. Esimerkki yrityksen työhyvinvoinnin strateginen tavoite oli saavuttaa parhaan työpaikan asema vuosina 2012–2014. Henkilöstön tyytyväisyyteen haluttiin vaikuttaa kehittämällä esimiestyötä, hallitsemalla muutoksia ja noudattamalla varhaisen välittämisen mallia arjessa. Mittareina käytettiin erilaisia indeksejä, asiakaspalautea ja sairauspoissaoloja. (Kuvio 8.) Organisaatiolla on iso rooli työhyvinvoinnin edistämisessä.

Organisaation rooli on valita ja toteuttaa juuri kyseisen yrityksen tarpeisiin soveltuvia työhyvinvointia tukevia strategioita. Strategioissa määritellään osaaminen, jota organisaation on tarpeen kehittää. Oikeiden strategioiden valinnan tarkoituksena on kehittää yritystä vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin. Organisaatioiden olemassaolo perustuukin juuri yritysten kykyyn kehittyä. Ympäristön muuttuminen vaatii organisaatioita muuttumaan mukana, jotta yritys säilyttää elinkelpoisuutensa eli vastaa tämän päivän ostajien tarpeita. Organisaation kehittymisen tavoitteena on yleensä parantaa organisaation tehokkuutta ja toiminnan laatua, työyhteisön jäsenten hyvinvointia, osaamista ja ammattitaitoa (Alho, 1994, 24).

Organisaatioiden kehittyminen edellyttää jatkuvaa oppimista. Jatkuva oppiminen edellyttää aktiivista johtamista, sekä oppimista suosivaa organisaatiokulttuuria. Organisaatio koostuu yksilöistä, jotka muodostavat organisaation kulttuurin. Organisaatiokulttuuri on yrityksen oma sisäinen kulttuuri, joka

on kehittynyt vähitellen. Kulttuuri yhdistää ihmisen uskomuksia, pyrkimyksiä ja suuntaa toimintaa yhteiseen suuntaan. Organisaatio eli yrityskulttuuri siirtää ajattelumalleja, toimintoja ja perinteitä työntekijäpolvelta toiselle. (Viitala, 2007, 35–38.) Yhteisöllisyyttä korostava organisaatio kulttuuri edistää parhaiten oppimista (Kehusmaa, 2011, 153). Yhteisöllisyyttä korostavassa organisaatiokulttuurissa esimieskunta suosii yhteisöllistä johtamista, jonka tavoitteena on saada organisaatio toimimaan aktiivisesti ja oma-aloitteisesti. Yhteisöllisen johtamisen piirteitä ovat yhteinen jaettu visio, koko henkilöstön hyödyntäminen ja kehittäminen sekä henkilökohtainen kehittyminen. Koko organisaation pyrkinessä samaan yhteiseen suuntaan työntekijät arvostavat toisiaan, vaihtavat vilkkaasti ajatuksia ja etsivät erilaisia ratkaisumalleja yhdessä. Yhteisöllisyyttä korostavalle organisaatiokulttuurille on ominaista avoimuus, rohkeus ja aktiivinen osallistuminen. Yhteisöllisyyttä korostava organisaatiokulttuuri ottaa henkilöstön mukaan päätöksen teon eri vaiheisiin, mutta tämä ei tarkoita sitä, ett-eikö taustalla olisi selkeää ja päämäärällistä johtamista. Tarkoitus yhteisöllisessä johtamisessa on tunnistaa haasteet ja tehtävät yhdessä, sekä määritellä yhteiset tavoitteet ja toimenpiteet miten tavoitteisiin päästään. Yhdessä määritellyt tavoitteet motivoivat yhteisöä innostamaan toisiaan ja jakamaan vastuuta sekä tehtäviä. Aidosti hyvinvointiin pyrkivän organisaation tunnistaa yhteisöllisestä johtamisesta, yhteisöllisestä organisaatiokulttuurista sekä arkipäivässä elävän strategiatyön eli toimintatapojen näkymisenä yrityksen käytännötoimissa. Työhyvinvointi on merkittävä kilpailuetu organisaation toiminnassa. (Kehusmaa, 2011, 153–154.)

Organisaatio on myös vastuussa työympäristön toimivuudesta. Turvallinen ja terveellinen työympäristö ennaltaehkäisee työtapaturmia ja edistää työhyvinvointia. Rauramo (2008, 101) luonnehtii hyvää työympäristöä avaraksi, viihtyisäksi ja ihmistä tekniikan avulla tukevaksi ympäristöksi. Ollakseen turvallinen työympäristön täytyy olla siisti. Siistissä työympäristössä tavaroille on omat paikkansa, tavarat on helposti saatavissa ja työntekijät siivoavat omat jälkensä. Siisteys vaikuttaa asiakkaiden mielipiteeseen liikkeestä ja toimii käyntikorttina myös sidosryhmille.

Työympäristöön liittyvät työnkuormitukseen vaikuttavat tekijät koostuvat melusta, tärinästä, valaistuksesta, lämpöoloista ja ilmastoinnista. Työnantaja on vastuussa esimerkiksi melutason vähentämisestä. Mikäli melutasoa ei ole mahdollista vähentää on työnantaja velvollinen hankkimaan kuulosuojaimet yli 80 desibeliä ylittävässä työympäristössä työskenteleville työntekijöilleen. Valaistus on myös merkittävä tekijä työn viihtyvyyden kannalta. Hyvä valaistus vähentää työtapaturmavaaraa ja silmien kuormittumista. Työtiloihin pääsevä luonnonvalo lisää viihtyvyyttä. Lämpötilaan vaikuttavat monet tekijät, kuten vaatetus, ilman kostus, ilman lämpötila ja se kuinka paljon työntekijä joutuu liikkumaan. Lämpötila vaikuttaa työntekijän jaksamiseen ja olotilaan. Työhuoneiden lämpötilasuositukset vaihtelevat 12–25°C riippuen työn kuormittavuudesta. Kevyelle istumatyölle suositeltu lämpötila on 21–25°C. Lämpötilan lisäksi sisäilma vaikuttaa viihtyvyyteen. Pölyinen ilma voi aiheuttaa terveyshaittoja sekä muodostaa palo- ja räjähdysvaaran. Hyvä sisäilma on puhdasta ja raikasta. Ilmankierto ei kuitenkaan saa olla vetoinen, koska se koetaan epämiellyttäväksi ja sairauksia edistäväksi. (Rauramo, 2008, 101–106.)

Yrityskulttuuri ilmenee kolmella eri tasolla artefakteina ja luomuksina, arvoina ja perusolettamuksina. Artefakti tarkoittaa ihmisen tekemiä esineitä, joita yrityskulttuurissa ovat kaikki yrityksen näkyvät rakenteet. Esimerkiksi yrityksen rakennukset, työpisteet ja -asut ovat osa yrityksen kulttuuria. Arvot ovat yrityskulttuurin kivijalka, joiden päälle organisaatio rakentuu. Arvot kertovat, mitä yritys pitää tärkeänä ja mihin yrityksen toiminta perustuu. Perusolettamukset ovat ali-tajuntaisia ja näkymättömiä yrityksen toimintamalleja, jotka omaksutaan vähitellen. Perusolettamuksia ei välttämättä tiedosteta, koska niitä pidetään usein itsestään selvyytenä. Korkea hierarkkisten ja pelkästään tehokkuuteen keskittyvien yrityskulttuurien sijaan valtaosa nykyisistä organisaatioista on painottunut kehittymistä edistävän kulttuuriin luomiseen. Yrityskulttuuria voidaan uudistaa esimerkiksi koulutuksien avulla, rakenteita, sääntöjä tai artefakteja muuttamalla ja uusia yhteyksiä luomalla. Oppimista edistävälle kulttuurille ominaista on avoin keskustelu ja tiedonvaihto, toimintaympäristön seuraaminen ja sidosryhmiltä oppiminen sekä liikkuvuus tehtävien ja toimintojen välillä. (Viitala, 2007, 35–38.)

4 TYÖHYVINVOINTI MATKAILUALALLA

Tässä kappaleessa perehdytään tarkemmin matkailualalle ominaisiin erityispiirteisiin sekä siihen, millaisia henkisiä ja fyysisiä kuormitustekijöitä nämä erityispiirteet tuovat mukanaan. Lisäksi pohditaan voiko osa kuormitustekijöistä olla toiselle työntekijälle työhyvinvoinnin lähde. Matkailu on mielihyvään tähtäävää toimintaa, mutta voiko sitä välittää asiakkaalle, ellei työntekijä voi hyvin ja viihdy työssään?

Matkailu-, hotelli- ja ravintola-alalla ominaista on sesonkien vaihtelu, mikä lisää työntekijöiden henkistä ja fyysistä kuormitusta. Pro gradu -tutkimuksessa ”Ravintola-alan työntekijöiden käsityksiä omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä” selvitettiin tarkemmin ravintolatyöntekijöiden kuormitustekijöitä (Rautjärvi, 2004, 7-8, 10–11). Ravintola-alalle yleistä ovat ruuhkahuiput, lyhyet työsuhteet, vuokratyövoiman käyttö, yksintyöskentely ja poikkeavat työajat. Työympäristö on usein kiireinen, meluinen, paikoittain ahdas ja huonosti valaistu. Lämpötilat vaihtelut ja vetoisuus ovat myös tyypillisiä kuormittavuustekijöitä työpaikoilla. Työskentely ravintola ympäristössä vaatii työntekijöiltä jatkuvaa vuorovaikutteista asiakaspalvelua, tarkkaavaisuutta ja hyvää muistia, mitkä lisäävät työn henkistä kuormittavuutta. Ravintola-alalla fyysinen kuormitus tulee seisomatyöstä, erilaisten raskaiden taakkojen kantamisesta ja nostamisesta. Samat henkiset ja fyysiset kuormitustekijät löytyvät myös hotellialalta.

Lapin yliopistokustannuksen julkaisemassa teoksessa ”Töissä tunturissa” on koottu Lapin alueella työskentelevien matkailualan työntekijöiden ajatuksia ja kirjoituksia matkailutyöstä (Valkonen ja Veijola, 2008, 23). Johdannossa nostettiin esille yksi matkailualan erityispiirre työntekijän näkökulmasta ”Mitä tapahtuu, kun toisen vapaa-aika on toisen työtä?”. Valkosen ja Veijolan (2008, 28–35) kokooma aineisto oli lajiteltu neljään pääluokkaan, joista matkailualan työn erityispiirteet ja työhyvinvointiin vaikuttavat piirteet tulivat hyvin esille. Ensimmäinen pääluokka koostui vuodenkierrosta matkailutyössä, jossa matkailualalla työskentelevät nostivat esille samoja haasteita sesonkityön suhteen kuin Rautjärven Pro gradu- tutkimukseen osallistuneet. Työntekijöistä osa kuitenkin koki kausiluontoisen työn voimavarana ja rikkautena, mikä mahdollistaa vuoden jakamisen työn ja täyden vapaa-ajan mukaisiin sykleihin. Kausiluontoista työtä verrattiin elonkorjuuseen ja entisaikojen maatalouselämään, jossa piikat ja rengit kiersivät talosta taloon työn perässä. Näin ollen kausityö ei ole mikään uusi työmuoto, vaan osalle työntekijöistä se tutuin ja mieleisin työskentelymuoto. Osa Töissä tunturissa- osallistuneista matkailualan työntekijöistä kuitenkin tunnusti, että tiukan työputken johdosta on palanut loppuun muutamia kertoja (Valkonen ja Veijola, 2008, 33).

Teoksen toisessa osiossa kuvattiin matkailualan työntekijöiden tarvitsemia taitoja ja asiakkaiden odotusten kohtaamisen kanssa. Työntekijät kokivat asiakkaiden odotuksiin vastaamisen stressaavaksi, sillä toisen ihmisen vapaa-aika merkitsee työntekijälle kiirettä. Asiakas usein odottaa työntekijän tietävän kaiken mitä alueella tapahtuu, olevan usean alan monitaituri ja löytämään ratkaisun ongelmiin hetkessä. Matkailualan työntekijät kuvasivat työpäivänsä täyttyvän ”erilaisista heti hoidettavista tehtävistä”, jolloin työvuoro hurauttaa alusta loppuun ilman, että ehtii tauolla käymään. Toisaalta omien taitojen kasvattaminen ja ongelmien ratkaiseminen asiakaslähtöisesti luo onnistumisen tunteita työssä. Myönteinen palaute asiakkailta auttaa jaksamaan. Matkailualan työntekijät sanoivat myös säästöjen ja taloudellisen tilanteen näkyvän työntahdissa, eurotavoitteissa ja ihmisistä. (Valkonen ja Veijola, 2008, 31–33.)

Töissä tunturissa (2008, 34) kolmas osio käsitteli matkailutyön imagoa. Ihmiset usein mieltävät matkailualalla työskentelemisen jännittävä ja hauskana työnä, jossa pääsee tapamaan kuuluisuuksia. Matkailualan työntekijät kuitenkin kiistivät työn glamourin, vaikka työtehtävät usein tapahtuvatkin tavallista hienoimmissa puitteissa. Glamour imago on harhaanjohtavaa sillä työpäivät venyvät usein, asiakkaiden kanssa on oltava aina valmis seurustelemaan ja vaikka asiakkaiden hyvä fiilis tarttuisi ja jaksaisi itse lähteä juhlimaan työvuoron jälkeen on aamulla jatkettava töitä. Työntekijä ei ole lomalla vaikka asiakas on.

Töissä tunturissa (2008, 35) viimeisessä osiossa keskityttiin matkailutyön emotionaaliseen puoleen. Matkailu on tunnettyä, jossa täytyy osata tunnistaa ja muokata omat tunteensa asiakkaan tunteisiin hyvän palveluksen takaamiseksi. Työssä joutuu väistämättä kohtamaan vaikeita asiakkaita ja kohtuuttomia odotuksia, joihin täytyy oppia suhtautumaan. Työskentely matkailualalla on siis emotionaalisestikin haasteellista.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Kohdistin Työhyvinvointi kotimaan työharjoittelussa tutkimuksen Savonian ammattikoulun opiskelijoille, jotka olivat suorittaneet perus- tai syventävän harjoittelun opintojen ohella. Kohdejoukko käsitti kokonaisuudessaan 350 matkailualan opiskelijaa, joista 21 osallistui tutkimukseen. Kohdejoukosta valittiin matkailualan opiskelijat, koska halusin tutkimuksen käsittelevän oman alani tulevia ammattilaisia. Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Savonian ammattikorkeakoulu. Rahoittajia ei tutkimuksessa tarvittu, koska kaikki tutkimuksen vaiheet pystyttiin toteuttamaan ilman kustannuksia. Tutkimusmenetelmäkseni valitsin kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen, koska työhyvinvointiin vaikuttavat eri tekijät tunnetaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli mitata kuinka yleistä työhyvinvoinnin kokeminen on työharjoittelussa ja kuinka hyvin eri työhyvinvoinnin osa-alueiden piirteet ovat toteutuneet. Lisäksi Savonian ammattikorkeakoulun toimeksiantona selvitin koulun roolin merkitystä harjoittelun onnistumisessa. Tutkimus toteutettiin Webropol kyselylomakkeella, johon kohderyhmä pääsi vastaamaan sähköpostilinkillä. Tutkimusprosessini noudatti määrällisen tutkimuksen etenemisjärjestystä, jossa tutkija perehtyy ensin teoriaan, minkä jälkeen edetään käytäntöön eli kyselylomakkeen laadintaan ja aineiston keräämiseen. Lopuksi analysoidaan tutkimustuloksia teoriaan palaten.

5.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Työhyvinvointi kotimaan työharjoittelussa tutkimuksen tarkoituksena oli vastata kysymyksiin *kuinka yleistä* työhyvinvoinnin kokeminen työharjoittelussa on ja *miten paljon* eri mitattavat työhyvinvoinnin piirteet vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen. Useat työhyvinvointi tutkimukset on toteutettu laadullisina tutkimuksina. Halusin omassa tutkimuksessani saada tulokset selkeästi numeraalisin taulukoin luettavaan muotoon ja lähestyä näin kokemuspohjaista tutkimusta kvantitatiivisin keinoin. Muuttujiksi valittiin ikä, sukupuoli, suuntautumisala, suoritettu harjoittelu, harjoittelupaikka ja yrityksen koko. Mittariksi valittiin haastattelu, joka toteutettiin Webropol survey-kyselynä. Kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä, joihin vastaajat pystyivät vastaamaan väittämiin samalla asteikolla 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä läpi lomakkeen. Lisäksi lomakkeessa oli kaksi vapaaehtoista avointa kysymystä ja yksi sekamuotoinen kysymys vastauksen luonteen vuoksi. Tutkimus suoritettiin huhti- ja toukokuussa 2014. Saadun tutkimusaineiston perusteella pyrittiin löytämään ja selittämään syy-seuraus-suhde työhyvinvoinnin kokemiseen tai kokematta jäämiseen työharjoittelussa.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hyvä tieteellinen käytäntö antaa selvät pelisäännöt kuinka tehdä tutkimus kohderyhmää, yhteistyökumppaneita ja ammattialaa kunnioittaen sekä eettisiä normeja, arvoja ja hyveitä noudattaen (Vilka, Hanna 2015, 41). Tiedonhankinnassa käytin luotettavia ammatillisia lähteitä ja tutkimuksia, joihin perustin tutkimukseni teoria osuuden. Pyrin osoittamaan selvästi teksti- ja lähdeviittein tiedon alkuperäisen lähteen, ottaen näin huomioon toisten tutkijoiden saavutukset ja antamalla kunnian tiedosta sen alkuperäiselle julkaisijalle.

Tutkimuksessani pyrin johdonmukaisuuteen alusta loppuun asti. Erityisesti kiinnitin huomiota kyselylomakkeen laadintaan, jotta lomake mittaisi tutkimussuunnitelmassa mainittuja asioita. Rakensin kyselylomakkeen raportin teoria osuuden sisällysluettelon mukaisesti samoilla otsikoilla. Lisäksi käytin kyselylomakkeessa mainittuja samoja otsikoita tutkimusaineistoa purkaessa, jotta lukijan olisi helppo hahmottaa kunkin osion teorian, tutkimusaineiston ja analysoinnin yhteys. Kyselylomakkeen laadinnassa pidin mielessä kaksi asiaa visuaalisuus ja yksinkertaisuus. Kyselylomake eteni loogisesti alun muuttujien eli taustatietojen määrittelystä suoraan käsittelemään työhyvinvoinnin viittä eri pääpiirrettä työntekijää eli tässä tapauksessa opiskelijaa työharjoittelijan roolissa, organisaatiota, ryhmähenkeä, työtä ja esimiestoimintaa. Kyselylomakkeen toiseksi viimeisessä osiossa mitattiin Savonian ammattikorkeakoulun roolin merkitystä. Kysely päättyi neljään lisäkysymykseen, joiden tarkoituksena oli loppuyhteenvedonomaisesti antaa yleiskuva harjoittelukokemuksesta. Testasin kyselylomakkeen ymmärrettävyyttä ja selkeyttä muutamalla kohderyhmään kuuluvalla henkilöllä, sekä keskuste-

lin ohjaavan opettajani kanssa kyselylomakkeen validiteetista. Selkeyden ja vastausten vertailukelpoisuuden vuoksi käytin samaa mitta-asteikkoa kaikissa työhyvinvointia koskevissa kysymyksissä.

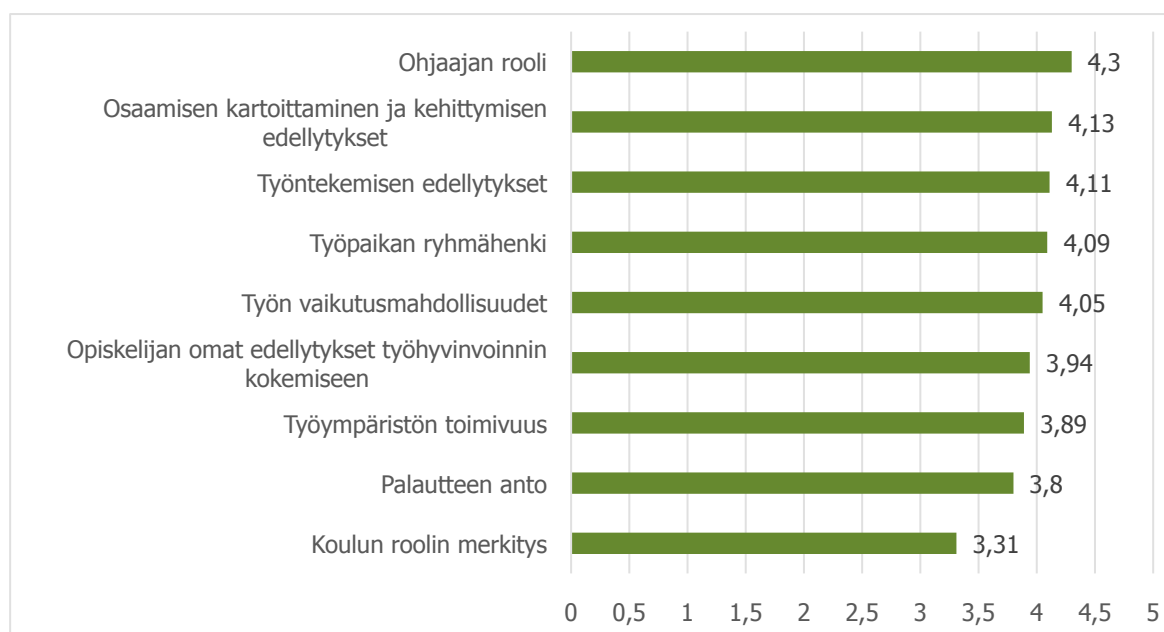
Lomakeaineiston anonymisoinnin pyrin takaamaan jo suunnitteluvaiheessa. Kyselylomakkeen kysymyksen ovat suunniteltu niin, ettei vastauksista ole mahdollista tunnistaa kuka kyselyyn on vastannut. Lomakkeessa ei ole epäsuoria tunnisteita, jotka olisi mahdollista yhdistää nimeen, osoitteeseen tai sähköpostiosoitteeseen. Saate ja linkki kyselyyn lähetettiin yleisenä luokkakohtaisena sähköpostiviestinä, johon halukkaat pystyivät vastaamaan. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista.

Tutkimus tulee olemaan julkisesti luettavissa Theseus tietokannassa, mutta tutkimustuloksista ei ole mahdollista tunnistaa ketään yksittäistä tutkimukseen osallistujaa. Tutkimus noudattaa tietosuojalainsäädäntöä taaten tutkimukseen osallistuneiden yksityisyyden.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Vastaajista suurimman ryhmän muodostivat naiset (95 %, n=20), joista 57 % oli suorittanut perusharjoittelun ja 33 % syventävän harjoittelun. Eniten kyselyyn vastasi matkailualan opiskelijoita (71 %, n=15). Harjoittelupaikan valinnassa ei tullut ilmi eroavuutta yksityisen tai ketjuyrityksen välillä eikä suuntautumisala vaikuttanut asiaan. Hotelli- ja ravintola-alan sekä matkailualan opiskelijat sijoittuivat työharjoittelussa lähes tasapuolisesti yksityis- ja ketjuyritysten pariin. Yrityksen koossa ja suuntautumisalassa puolestaan tuli esille selvästi, että matkailualan opiskelijoiden parissa on yleisempää suorittaa harjoittelu suuryrityksessä, joissa on yli 250 työntekijää. Matkailualan opiskelijoista 46 % (n=7) suoritti harjoittelunsa suuryrityksessä. Hotelli- ja ravintola-alan harjoittelijat suorittivat harjoittelunsa pääasiassa pien- ja keskisuurissa yrityksissä. Tärkeimpänä työhyvinvoinnin piirteenä oman terveyden lisänä harjoittelijat pitivät työpaikan ryhmähenkeä (67 %, n=14). Hotelli- ja ravintola-alan työntekijät pitivät ryhmähenkeä matkailualan opiskelijoita tärkeämpänä, kun taas matkailualan opiskelijoista (40 %, n=6) piti mielekästä ja palkitsevaa työtä itsessään merkittävämpänä piirteenä kuin hotelli- ja ravintola-alan harjoittelijat.

Vastanneista (19 %, n=4) ei suosittelisi harjoittelupaikkaansa muille opiskelijoille. Kielteiseen näemykseen vaikuttivat muun muassa työn kannustearvon ja vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys, epäkohdat työympäristön toimivuudessa, huono ryhmähenki ja palautteen antotapa. Tutkimukseen osallistuneista suurin osa (81 %, n=17) kuitenkin suosittelisi harjoittelupaikkaansa tuleville harjoittelijoille. Avokysymyksessä harjoittelupaikkaa toisille opiskelijoille suosittelevat antoivat kiitosta harjoittelupaikan ryhmähengelle, työkavereille ja monipuolisille työtehtäville.



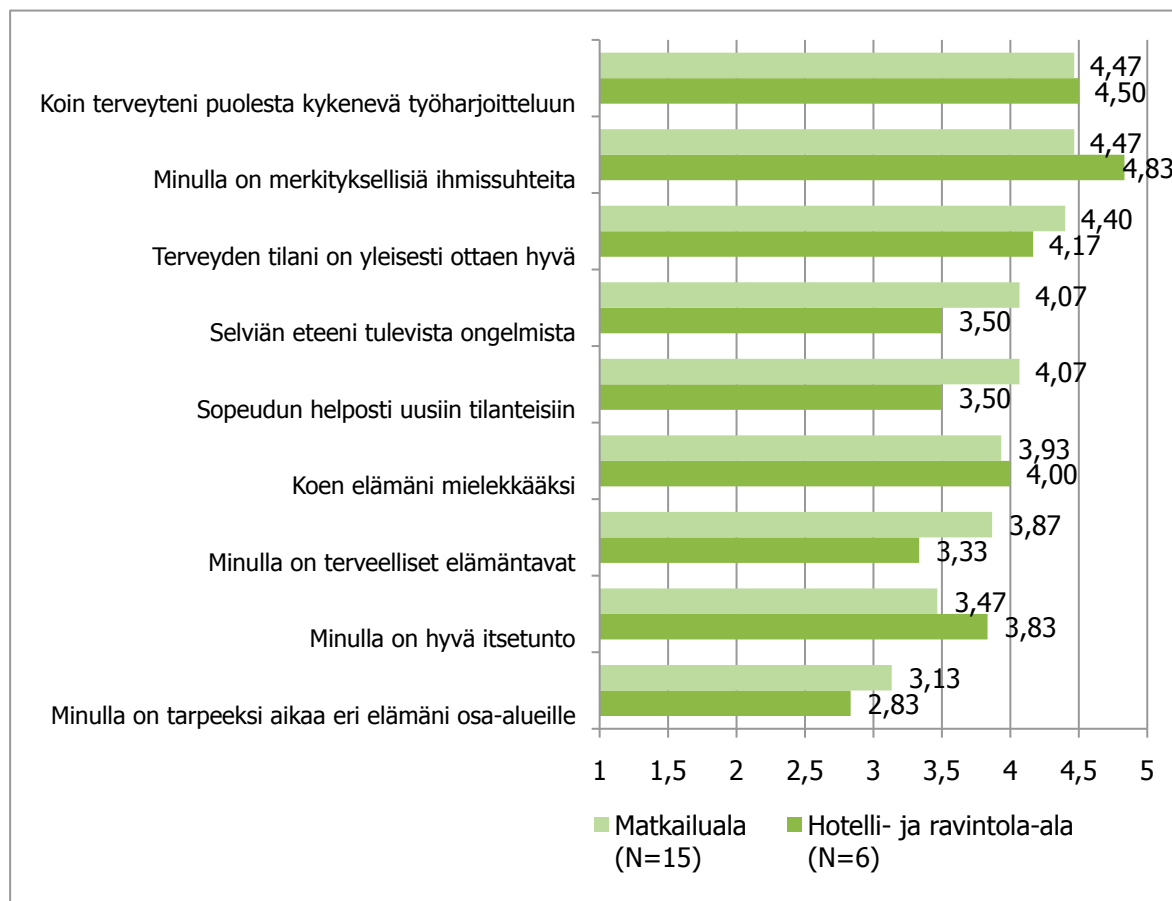
KUVIO 9. Keskeisten osa-alueiden vastausjakaumien keskiarvo suhteessa toisiinsa.

Kuviossa 9 on nähtävillä tutkimuksen keskeisten osa-alueiden vastausjakautumien keskiarvo suhteessa toisiinsa. Keskiarvot antavat kokonaiskuvan tutkitusta osa-alueesta, mutta esimerkiksi osaamisen kartoittamisessa ja kehittymisen edellytyksissä alkukartoituksen osuus jäi vähäiseksi. Ohjaajan rooli, työntekemisen edellytykset ja ryhmähenki sijoittuivat harjoittelupaikoilla toimivimmiksi työhyvinvoinnin osa-alueista. Eniten kehitettävää löytyi koulun puolesta, palautteen annossa ja työympäristön toimivuuden alueilla.

6.1 Opiskelija itse

Tutkimuksen ensimmäisessä osiossa työharjoittelussa olleet arvioivat omia edellytyksiä työhyvinvoinnin kokemiseen. Hyvä terveyden tila, terveelliset elämän tavat ja tukiverkosto luovat pohjan

yleiselle jaksamiselle ja hyvinvoinnin kokemiselle, mitä elämässä ylipäättänsä tarvitaan. Työharjoittelu on yksi opiskelun stressaavampia ja haastavampia, mutta samaan aikaan antoisampia kokemuksia. Työharjoittelussa opitut asiat joutuvat koetukselle, eikä kaikkea ole ennalta voinut oppiikkaan. Opiskelijan täytyy sopeutua uuteen työympäristöön, aikatauluun ja työovereihin. Perusasioiden ollessa kunnossa oman elämän hallinnan tunne on vahva, jolloin jaksaa opiskella uusia asioita ja ratkaista eteen tulevat ongelmat. Tunne siitä, että pystyy vaikuttamaan omaan elämäänsä vaikuttaa myös työkykyyn ja erityisesti kasvumotivaatioon. Tutkimuksen ensimmäisen osion vastauksien perusteella opiskelijoilla oli asiat omassa elämässään pääsääntöisesti hyvin, mikä heijastui kasvumotivaatiota mittaavissa kysymyksissä. Motivoituneita kehittämään itseään työssään oli vastanneista 76 % (n=16). Vahvan elämän hallinnan tunteen omaava opiskelija näkee työympäristönsä ja esimiestoiminnan myönteisempänä kuin heikon hallinnan tunteen omaava.



KUVIO 10. Opiskelijan omat edellytykset työhyvinvoinnin kokemiseen (n=21)

Merkittävää alakohtaista eroa ei opiskelijoiden subjektiivisessa arvioissa tullut ilmi. Matkailu-, hotelli- ja ravintola-alan opiskelijat arvioivat samojen asioiden olevan yhtäläisesti kunnossa. Tutkimukseen osallistuneet tuntuivat terveytensä puolesta olevansa täysin kykeneviä työharjoitteluun. Vastausten perusteella opiskelijoilla on myös hyvä sosiaalinen tukiverkosto eli merkityksellisiä ihmissuhteita. Ainoa alle keskirajan jäänyt piirre oli tunne ajan riittävydestä kaikille elämän osa-alueille. Opiskelijoilla on monia aikaa hajottavia piirteitä, mikä tuli ilmi myös tutkimuksessa. (Kuvio 10.)

6.2 Esimiestoiminta

Tutkimuksen osioissa 13, 15, 17 -19 selvitettiin esimiestoimintaa harjoittelupaikalla. Työharjoittelija toimii yleensä harjoitteluohjaajansa alaisuudessa, joten tutkimuskysymykset käsittelivät ohjaajan roolia työharjoittelijan esimiehenä. Kokonaisuutta arvioitaessa ohjaajat olivat onnistuneet erinomaisesti. Vastaajista 90 % (n=19) piti ohjaajansa helposti lähestyttävänä ja koki saavansa tarpeeksi tukea työharjoittelun suorittamiseen. Ohjaajan koettiin olleen myös innostunut omasta työstään ja reilu kaikkia kohtaan.

Enemmän huomioita ohjaajat voisivat kiinnittää harjoittelun aloitukseen. Harjoittelijoista 43 % (n=9) koki, etteivät käyneet riittävän tarkkaa keskustelua ohjaajan kanssa harjoittelujaksoa koskevista tavoitteista. Lisäksi olisi voitu tarkemmin ohjaajan kanssa käydä läpi, mitä harjoittelija jo osaa. Osamisen kartoittamisella vältettäisiin päällekkäisyydet ja voitaisiin keskittyä enemmän taitojen kasvatamiseen, jolloin harjoittelujakso tukisi kehittymistä ammattilaisena paremmin. Harjoittelijoiden ja työkavereiden asenne kehittymistä kohtaan oli korkea. Motivoituneet harjoittelijat turhautuvat, mikäli kokevat, ettei harjoittelu kehitä heidän taitojaan.

Palautteen annossa ohjaajien rooli ei myöskään ollut huomattava. Vastanneista vain 24 % (n=5) sai palautetta suoraan ohjaajaltaan. Harjoittelijat saivat eniten palautetta toisilta työkavereilta 62 % (n=13). Palautteenannon pitäisi kulkea molempiin suuntiin, kuitenkin vain 33 % (n=7) ohjaajista ymmärsi kysyä palautetta omasta toiminnastaan. Kaksi kolmas osaa opiskelijoista kysyi itse aktiivisesti palautetta. Opiskelijoista 90 % (n=19) koki saaneensa palautetta rankentavalla ja myönteisellä tavalla. Saatu palaute koettiin myös hyödylliseksi. Palautteenannon eri piirteet toteutuivat parhaiten suuryrityksissä, muiden tutkittujen muuttujien välillä ei havaittu eroavuutta palautteen annossa.

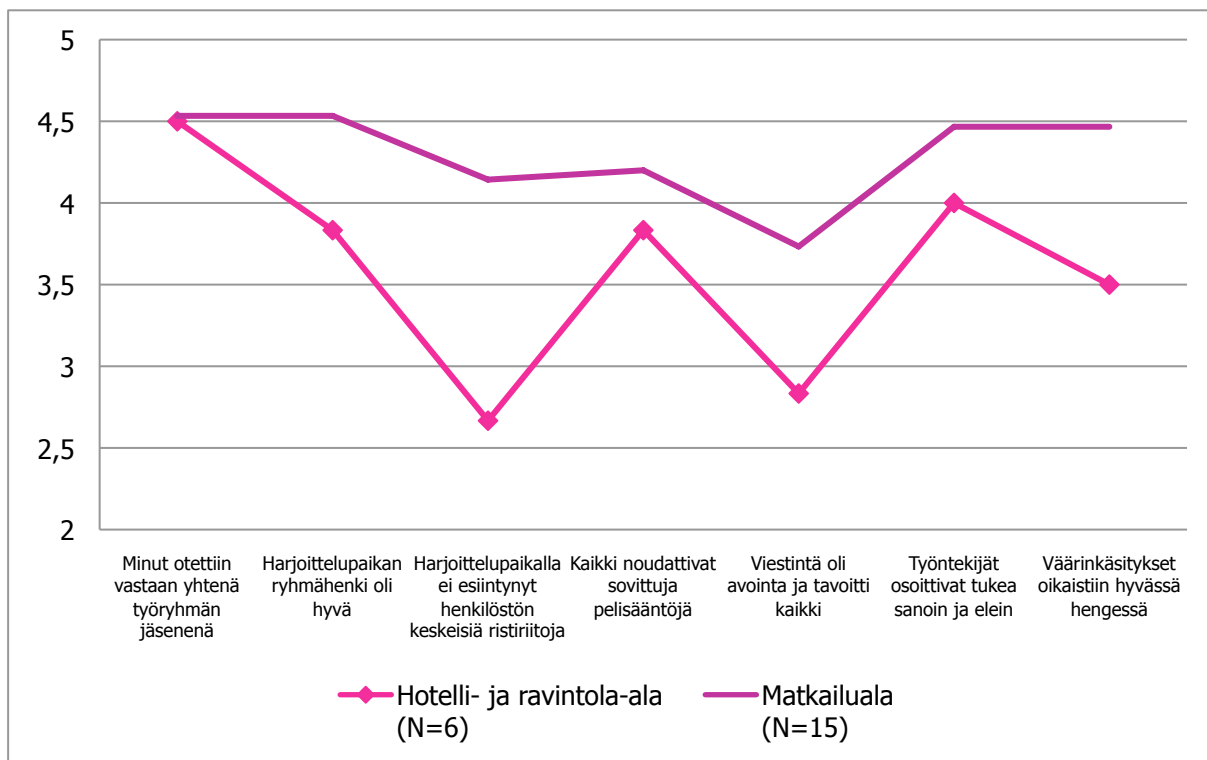
6.3 Työ

Työharjoittelussa opiskelijat kokivat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä. Tutkimuksen mukaan työvuosuunnittelussa otettiin hyvin huomioon opiskelijoiden toiveet ja aikaa työtehtävien suorittamiseen oli riittävästi. Yksityisellä puolella harjoittelussa olleilla oli hieman enemmän aikaa tehtävien suorittamiseen. Eniten omaan työhön pystyi vaikuttamaan mikroyrityksessä eli pienessä työyhteisössä, joissa oli alle kymmenen työntekijää. Keskisuudessa yrityksessä puolestaan tutkimuksen mukaan oli vähäisemmät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä. Tutkituista piirteistä harjoittelijat pystyivät vähiten vaikuttamaan työtehtäviensä sisältöön. Harjoittelijoiden vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöön laskivat riippumatta yrityksen koosta, harjoittelusta tai koulutusalaista.

Harjoittelijan on tärkeää hahmottaa oma työroolinsa ja tehtävänsä yrityksessä, jotta työn voi kokea mielekkääksi. Selkeimmäksi työroolinsa kokivat mikroyrityksissä ja suuryrityksissä työskennelleet harjoittelijat. Edellä mainituissa yrityksissä opiskelijat kokivat myös työpanostusta arvostettavan enemmän kuin pien- ja keskisuurissa yrityksissä työskennelleet. Kaiken kaikkiaan vastanneista 86 % (n=18) koki saavansa arvostusta työpanoksestaan. Tutkimukseen osallistuneista 81 % (n=17) koki saaneensa riittävän perehdytyksen uusiin työtehtäviin. Kuitenkin 24 % (n=5) koki, ettei heillä ollut riittävästi aikaa opetella uusia työtehtäviä rauhassa.

Aineellisia palkkioita harjoittelusta sai 43 % (n=9) opiskelijoista. Yleisin etu työharjoittelusta korvauksena oli työpaikkaruokailu tai pienimuotoinen palkka. Muita harjoittelusta saatavia etuja olivat henkilökunta-alennukset, vapaaliput ja matkakulujen korvaaminen. Yhdelle harjoittelijoista järjestettiin asunto harjoittelun ajaksi. Hieman yleisempää etujen saaminen oli matkailualan harjoittelupaikoissa. Tutkimukseen osallistuneista 14 % (n=3) vastasi, ettei aineellisella korvauksella olisi ollut vaikutusta harjoittelukokemukseen.

6.4 Ryhmähenki

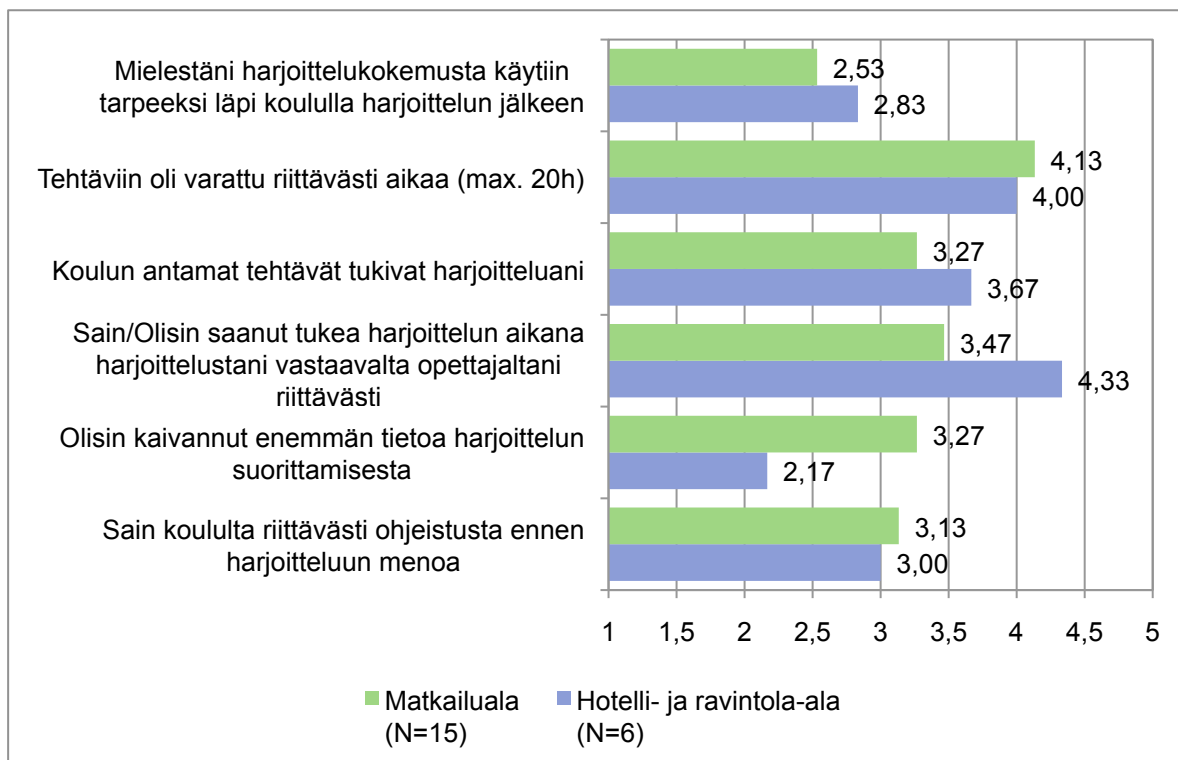


KUVIO 11. Työpaikan ryhmähenki (n=21)

Kotimaassa työharjoittelunsa suorittaneet tutkimukseen osallistuneet opiskelijat olivat tyytyväisiä harjoittelupaikkansa ryhmähenkeen. Vastanneista 86 % (n=19) piti harjoittelupaikkansa ryhmähenkeä hyvänä. Harjoittelijat otettiin myös hyvin vastaan ja huomioon työryhmänjäsenenä. Erityisiä eroavaisuuksia ei ilmennyt yrityksen tai suoritettujen harjoittelujakson muodossa. Matkailualan harjoittelupaikoissa ryhmähenkeen vaikuttavat piirteet toteutuivat hieman hotelli- ja ravintola-alan paikkoihin verrattuna paremmin. Eniten ryhmähenkeen vaikuttavia ongelmia aiheuttivat ongelmat viestinnässä ja harjoittelupaikan henkilöstön väliset ristiriidat. Väärinkäsityksiä pystyttiin silti käsittelemään ja oikaisemaan hyvässä hengessä. (Kuvio 11.)

6.5 Organisaatio

Työharjoittelussa kohtaavat kaksi organisaatiota ammattikorkeakoulu ja kohdeyritys, joiden kummankin rooli eroaa merkittävästi toisistaan. Tutkimuksessa selvitettiin Savonian ammattikorkeakoulun roolin merkitystä harjoittelun eri vaiheiden aikana. Savonian ammattikorkeakoulu toimii niin sanotusti harjoittelussa tukea antavana taustaorganisaationa, joten koulun roolia koskeviin tutkimustuloksiin perehdytään tässä osiossa. Lisäksi tarkastellaan mitkä piirteet kohdeorganisaatiossa edistivät työhyvinvointia ja missä piirteissä olisi parantamisen varaa.

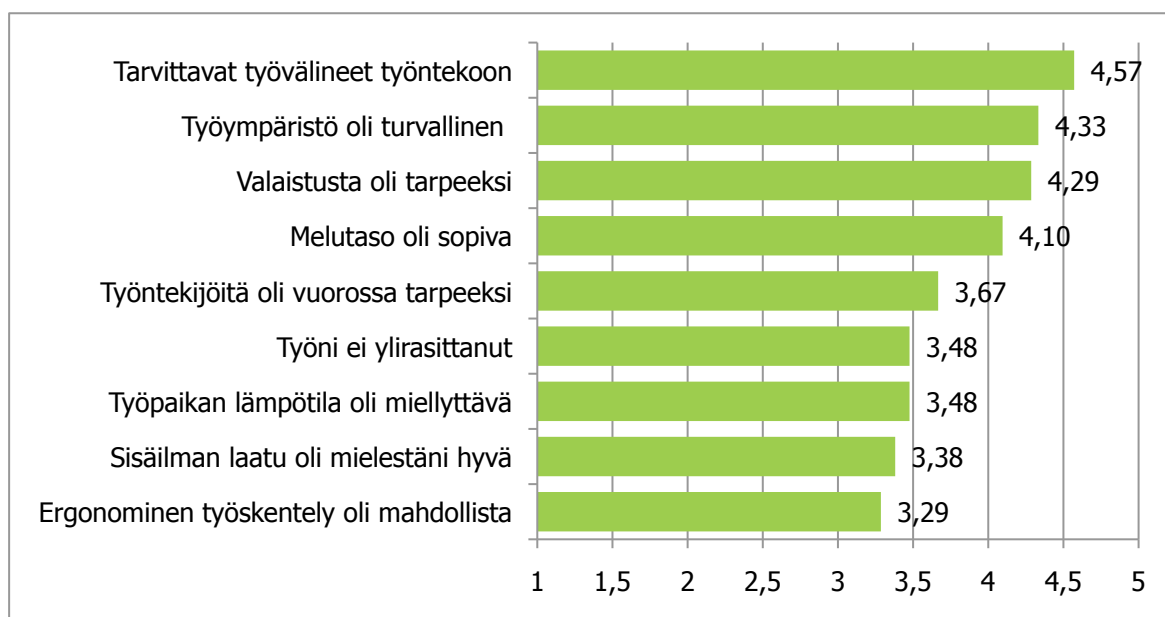


KUVIO 12. Savonia ammattikorkeakoulun rooli harjoittelun onnistumisessa, vastausjakautumien keskiarvot (n=21)

Työharjoittelun suorittamisessa on monta eri vaihetta, mikä alkaa opiskelijoiden valmistamisella ja informoinnilla harjoittelua kohtaan ja päättyy loppu raportointiin sekä mahdolliseen seminaari esitykseen. Pääsääntöisesti opiskelijat hankkivat työharjoittelupaikkansa itse, minkä tarkoituksena on valmentaa opiskelijoita tulevaa työnhakua varten. Ennen harjoittelua opiskelijoille on tarkoitus kertoa millaisista yrityksistä he voivat paikkaa hakea, missä aikaisemmat opiskelijat ovat olleet ja mitä he ovat tehneet. Lisäksi kerrotaan eri kanavista, mitä kautta harjoittelupaikkaa voi hakea. Tutkimuksen mukaan kuitenkin 66 % (n=14) opiskelijoista koki, että olisi tarvinnut lisää ohjeistusta ennen harjoitteluun menoa. Lisää ohjeistusta kaivattiin yhtälailla ennen perus- ja syventävää harjoittelua. (Kuvio 12.)

Enemmän tietoa harjoittelun suorittamisesta olisi vastanneista halunnut 43 % (n=9). Kuitenkin 62 % (n=13) vastasi, että sai tai olisi tarvittaessa saanut tukea tarpeeksi harjoittelusta vastaavalta opettajalta, mikä on hieman ristiriitaista. Mahdollista on, että lisää tietoa kaivanneet opiskelijat eivät kuitenkaan kysyneet apua vastaavalta opettajaltaan. (Kuvio 12.)

Parhaimmat tulokset koulun roolia mittaavassa osiossa sai tehtäviin varattu aika. Opiskelijoista 76 % (n=16) vastasi olevansa samaa tai jossain määrin samaa mieltä raportointiin varatun ajan riittäväydestä. Vastanneista 33 % (n=7) ei ollut samaa eikä eri mieltä raportointiin varatusta ajasta. Raportoinnin hyödyllisyydestä eli siitä tukivatko annetut tehtävät harjoittelun suorittamista ja kehittymistä oli samaa mieltä 48 % (n=10). Eniten vastanneet kaipasivat harjoittelun suorittamisen jälkeen, sitä että harjoittelukokemusta puretaan ja käydään läpi enemmän koululla. Vastanneista hälyttävät 10 % (n=2) olivat täysin samaa mieltä siitä, että harjoittelukokemusta on käyty tarpeeksi läpi koululla harjoittelun jälkeen. (Kuvio 12.)



KUVIO 13. Työympäristön toimivuus, vastausjakaumien keskiarvot (n=21)

Harjoittelijoista suurin osa 81 % (n=17) koki työympäristönsä turvalliseksi ja tarvittavat työvälineet olivat saatavilla työympäristössä. Merkittäviä eroja ei eri tausta muuttujista löytynyt. Ketju yrityksissä työharjoittelussa olleet kokivat, että työympäristön toimivuuteen oli panostettu hieman enemmän kuin yksityisissä yrityksissä olleet. Harjoittelijoista 48 % (n=10) pystyi suorittamaan työnsä ergonomisesti heille sopivilla välineillä. Harjoittelijoista 38 % (n=8) koki ylirasitusta työharjoittelussa, johon on mahdollisesti voinut olla vaikutusta epäergonomisilla välineillä. Työympäristössä ylimääräistä kuormitusta aiheuttivat myös joissain tapauksissa henkilöstömäärän alimitoitus, työpaikan lämpötila ja sisäilman laatu. (Kuvio 13.)

7 POHDINTA

Työhyvinvointi on aina ajankohtainen tutkimusaihe alasta riippumatta. Mielestäni opiskelijoiden työhyvinvointia työharjoittelussa ei ole tutkittu tarpeeksi eikä siihen ole kiinnitetty riittävästi huomiota, minkä vuoksi halusin tutkia kyseistä aihetta tarkemmin. Tutkimukseni antoi tietoa omalta ammattija toimialaltani työhyvinvoinnin nykyisestä tilasta kotimaan työharjoittelussa. Tutkimustulosten perusteella 81 % (n=17) opiskelijoista koki työhyvinvoinnin toteutuneen hyvin työharjoittelussa, mikä johtui työpaikan hyvästä ryhmähengestä, pätevistä ohjaajasta, työn tekemisen edellytyksistä ja hyvistä vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön. Yksi perustelu työhyvinvoinnin kokemiselle oli myös se, että harjoittelijat pääsivät kehittämään omaa osaamistaan harjoittelun edetessä. Toisaalta tutkimuksessa kävi ilmi, että mikäli edellä mainittuihin osa-alueisiin ei kiinnitetty huomiota toimivat ne päinvastaisessa merkityksessä harjoittelun onnistumisen kannalta. Tutkimustulosten perusteella työhyvinvoinnin heikompana kokeneiden vastauksissa puolestaan nousivat esille puutteet työn kannustearvossa ja vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys, epäkohdat työympäristön toimivuudessa, huono ryhmähenki ja palautteen antotapa. Vastanneista 19 % (n=4) ei suosittelisi harjoittelupaikkaansa toisille opiskelijoille edellä mainittujen seikkojen perusteella. Lisäksi hyvin harva harjoittelija sai palautetta suoraan ohjaajaltaan, mistä voi päätellä, etteivät opiskelijat saa tarpeeksi tietoa harjoittelun aikana onnistumisistaan ja kehitysalueistaan vastaavalta työpaikkaohjaajaltaan.

Mielestäni tutkimustulokset olivat kuitenkin kokonaisuudessaan yllättävän hyvät. Opiskelijat tunsivat olevansa terveytensä ja elämäntilanteensa kannalta valmiita työharjoittelun suorittamiseen, mikä toimi hyvänä lähtökohtana työhyvinvoinnin kokemiseen. Mitään hälyttäviä epäkohtia työhyvinvoinnin kokemisen esteeksi ei tutkimuksessa noussut esille. Parantamisen varaa löytyi kuitenkin koulun roolissa ja palautteen annossa. Opiskelijoista yllättävän moni kaipasi lisää ohjeistusta ennen harjoitteluun menoa ja sitä, että harjoittelukokemusta käytäisiin enemmän läpi koululla harjoittelun päätyttyä. Työharjoittelukokonaisuuden loppuun saattamiseksi opiskelijoiden olisi tärkeä tuntee, että harjoittelukokemusta on purettu tarpeeksi harjoittelun jälkeen, ettei harjoittelusta jäisi irrallinen tunne opintojen kokonaisuuden kannalta. Työhyvinvointi työharjoittelussa tutkimukseen osallistuminen mahdollisesti auttoi opiskelijoita jäsentämään harjoittelukokemustaan. Kyselyn kautta opiskelijat pystyivät pohtimaan harjoitteluun työhyvinvoinnin kannalta. Harjoittelun lähestyminen työhyvinvoinnin näkökulmasta auttaa tutkimukseen osallistuneita ponnistelemaan tietoisesti työhyvinvoinnin eteen seuraavissa harjoitteluissa. Tulevista harjoittelukokemukista voi tehdä antoisampia, kun osaa itse vaatia hyvää kohtelua sekä ymmärtää, mistä työhyvinvointi työharjoittelussa koostuu.

Itse opin paljon työhyvinvoinnista ja tutkimuksen tekemisestä. Huomasin, että tutkimus on hyvin prosessinomaisesti etenevä projekti, jossa kukin vaihe täytyy suorittaa ennen kuin voi edetä seuraavaan. Kyselylomaketta ei ollut mahdollista laatia ennen aihealueen teoriaan perehtymistä. Opinnäytetyö prosessina opetti pitkäjänteisyyttä, kärsivällisyyttä ja tarkkuutta. Tutkimuksessa jokainen vaihe oli tehtävä huolella, koska kukin vaihe vaikutti seuraavan vaiheen onnistumiseen. Haasteellisinta oli tutkimus ongelman tarkka määrittely ja päämäärän muistaminen kussakin tutkimuksen vaiheessa, sekä projektiaikataulussa pysyminen. Projektiaikataulussa tulikin muutoksia, jolloin alkuperäinen suunnitelma aikataulun suhteen ei toteutunut. Opinnäytetyössä opitut taidot auttavat työelämän tehtävien ja haasteiden kohtaamisessa. Ammatillisesti koen omaavani paremmat taidot tulevan työpaikkani työhyvinvoinnin edistämiseksi, epäkohtiin puuttumisesta ja työharjoittelijoiden ohjaamisessa. Lisäksi opinnäytetyöni kautta ymmärsin työhyvinvoinnin taloudellisen merkityksen yrityksen menestymisen kannalta.

Tutkimukseni ei mullistanut matkailualaa, mutta tämä työ herätti ajatuksen työharjoittelijoiden taloudellisesta merkityksestä matkailualan yrityksissä. Millaisia säästöjä tietoinen työharjoittelijoiden työhyvinvointiin panostaminen voisi tuoda yritykselle, koska kuitenkin valtaosassa matkailualan yrityksistä harjoittelijat ovat osa yrityksen normaalia arkea. Työhyvinvoinnin piirteisiin panostaminen edesauttaa ja mahdollistaa sen, että harjoittelijat osaavat ja jaksavat käyttää työaikansa tuotteliaasti

yrityksen hyväksi. Työharjoittelijoiden taloudellisen merkityksen tutkiminen matkailualan suuryrityksessä voisi olla yksi opinnäytetyön aihealue.

Toimeksiantajaa tutkimus hyödytti siinä mielessä, että saatiin selville mitä asioita voidaan harjoitteluprosessissa kehittää koulun puolesta. Tutkimuksen toteuttaminen viestitti myös tutkimukseen osallistuneille opiskelijoille, että Savonian ammattikorkeakoulun puolesta ollaan kiinnostuneita opiskelijoiden työhyvinvoinnista työharjoittelussa. Pohjimmiltaan työhyvinvoinnissahan on kyse työntekijöiden välittämisestä.

7.1 Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus

Tutkimuksen pätevyys eli validiteetti mittaa tutkijan ja vastaajien ajattelun oletusten kohtaamista, toisin sanoen ymmärsivätkö tutkimukseen osallistujat tutkimuksen mittarin eli tässä tapauksessa kyselylomakkeen kysymykset samalla tavoin kuin tutkija (Vilka, 2005, 161). Mielestäni onnistuin siirtämään teoriakokonaisuudet loogisesti etenevinä kokonaisuuksina kyselylomakkeelle helposti arkikielellä ymmärrettävässä muodossa. Kyselylomakkeen mittaristo noudatti samaa mallia läpi pääkohtien, jotta vastaajat eivät hämmentyisi mittarimuutoksista, mikä olisi voinut vääristää tuloksia. Ennen kyselyn julkaisemista testasin kyselylomakkeen toimivuutta kahdella perusjoukkoon kuuluvalla opiskelijalla testatakseeni kyselylomakkeen ymmärrettävyyttä ja arvioidakseni kuinka kauan kyselyyn vastaaminen kestää. Lomake itsessään oli melko pitkä, mutta vastaamiseen käytetty aika säilyi kohtuullisena. Lukunopeudesta riippuen vastaajilta kului vajaat kymmenen minuuttia kyselyyn vastaamiseen. Tietenkin on mahdollista, että vastaaja ymmärsi kysymyksen väärin tai muisti kokeneensa asian erilailla, kuin mitä todellisuudessa tapahtui. Mahdollista on myös se, että vastaaja halusi antaa itsestään paremman kuvan esimerkiksi terveyttä, elämää ja motivaatio koskevilla kysymyksillä kuin mitä todellisuus oli.

Muuttujia tutkimuksessa oli mielestäni sopiva määrä, mutta merkittäviä eroja eri muuttujien vaikutuksista ei tutkimuksessa löytynyt, mikä oli pienoinen pettymys. Kolmea muuttujaa ei voinut vertailussa ottaa huomioon vastausten vähäisyyden vuoksi, nämä muuttujat koskivat vastaajien ikää, sukupuolta ja yhdistettyä harjoittelua. Päätin jättää tutkimustulosten vertailussa huomioon ottamatta edellä mainitut seikat, koska ne olisivat vääristäneet tuloksia.

Vastaajien perusjoukko koostui Savonian ammattikorkeakoulun matkailu-, hotelli- ja ravintoalan opiskelijoista, jotka olivat suorittaneet ainakin perusharjoittelun. Tutkimuksen luotettavuus eli reliabiliteetti käsittää tuloksen tarkkuuden, onko mittaustulokset toistettavissa ja tulokset eissattumanvaraisia (Vilka, 2015, 161). Tuloksista ei käynyt ilmi suuria eroavaisuuksia eri osa-alueiden välillä. Tuloksia voi vääristää otosjoukon suhteellisen pieni määrä $n=21$ ja suuri vastauskato. Vastausprosentti tutkimuksessa oli 6 %. Lisäksi tutkimustuloksia purkaessa ymmärsin, että joidenkin kysymysten kohdalla mittariston tuloksia oli vaikea tulkita, esimerkiksi, joissain määrin eri mieltä ja joissain määrin samaa mieltä vastaukset kumosivat toinen toisensa. Joidenkin kysymysten kohdalla olisi ollut tarkoituksen mukaisempaa käyttää asteikkoa: en osaa sanoa, huono, tyydyttävä, hyvä ja erinomainen.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa tutkittiin, sitä mitä pitikin tutkia ja tutkimusongelmaan saatiin vastaus. Tutkimuksen perusjoukko oli määritelty tutkimuksen kannalta omaan ammattialaani sopivaksi. Kyselytutkimuksen ajankohdan määrittelyn koin hieman ongelmalliseksi, mikä osaltaan on saattanut vaikuttaa vastausprosenttiin. Opintojen joustavuuden ja opiskelijoiden yksilöllisten valintojen vuoksi harjoittelun suorittamiselle ei ole määritelty tiettyä ajankohtaa, tämän vuoksi oli vaikea suunnitella täsmällistä aikataulua kyselylle niin, että opiskelijat olisivat heti päässeet harjoittelunsa jälkeen vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Yksi vaihtoehto olisi ollut suorittaa vuoden mittainen tutkimus, jolloin kysely olisi liitetty osaksi harjoittelukokonaisuuden raportointia.

7.2 Kehittämissuositukset

Tutkimuksessa ilmeni neljä osa-aluetta, joiden kehittämistä voitaisiin Savonian ammattikorkeakoulun puolesta edistää. Nämä neljä osa-aluetta koskivat seuraavia piirteitä: tiedottamista harjoittelun suorittamisesta, osaamisen kartoittamisesta, palautteen antoa ja harjoittelukokemuksen läpi käymistä koululla. Jatkotutkimuksena voitaisiin selvittää, missä asioissa opiskelijat kaipaavat lisää opastusta ennen harjoittelua. Hyvä olisi selvittää, kaipaavatko opiskelijat lisää tietoa tai avustusta esimerkiksi harjoittelupaikan etsimisessä, harjoittelupaikan valinnassa tai paperiasioissa. Harjoittelupaikoille mentäessä voisi olla hyvä tehdä laajempi kartoitus opiskelijan jo osaamista taidoista. Laajempi alaisella osaamisen kartoittamisella ennen harjoittelun alkua välttyttäisiin turhilta päällekkäisyyksiltä, voitaisiin paremmin hyödyntää työharjoittelijan jo omaavia taitoja ja suunnitella tavoitteet paremmin vastaamaan kunkin harjoittelijan omaa ammatillista kehittymistä. Palautteen annossa olisi hyvä kiinnittää huomiota enemmän ohjaajan rooliin palautteen antajana. Lisäksi jatkotutkimuksessa voitaisiin selvittää, miten opiskelijat haluaisivat harjoittelukokemustaan purettavan koululla. Erilaisia keinoja käydä kokemuksia läpi ovat esimerkiksi pienryhmäkeskustelut, esitykset, kahden keskeiset keskustelut ja kokemuksesta kirjoittaminen.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AHONEN, Guy 2014. Työhyvinvoinnin liiketaloudelliset merkitykset [video]. Työterveyslaitos. [Katsottu 2014-12-08.] Saatavissa: http://www.ttl.fi/duunitalkoot/johto_s1.html
- ALHO, Keijo 1994. Terve työyhteisö: Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- AMMATTIKORKEAKOULULAKI 932/2014. Helsinki. Opetusministeriö. 14.11.2014.
- ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO 2010-06-23. Palkitseminen ja palkkausjärjestelmät [verkkojulkaisu]. [Luettu 2014-12-16.] Saatavissa: http://pda.ek.fi/www/fi/tyoelama/palkat/palkitseminen_palkkausjarjestelmat.php
- ELÄKETURVAKESKUS 2014. Katsaus eläketurvaan vuonna 2013 [verkkojulkaisu]. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 2014–04. [Luettu 2014-12-05.] Saatavissa: http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastoraportit/katsaus_elaketurvaan_vuonna_2013_7.pdf
- EUROFOUND 2005. Fourth European Working Conditions Survey: Contribution to policy. [verkkojulkaisu]. [Luettu 2015-11-08.] Saatavissa: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2010/04/en/1/EF1004EN.pdf
- EUROFOUND 2012. Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublin. [verkkojulkaisu]. [Luettu 2015-11-08.] Saatavissa: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1302en.pdf
- GOULD, Raija; ILMARINEN, Juhani; JÄRVISALO, Jorma ja KOSKINEN, Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet- Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.
- GREAT PLACE TO WORK 2015. Miksi olemme olemassa? [verkkojulkaisu]. [Luettu 2015-12-06.] Saatavissa: <http://www.greatplacetowork.fi/tietoja-meistae/miksi-olemme-olemassa>
- Hakala, Liisa 2013-11-19. Esimiehen hyvinvointi on kaikkien etu [verkkojulkaisu]. Akava. [Luettu 2014-12-17.] Saatavissa: http://www.akava.fi/akavalainen/arjessa/esimiesverkosto/esimiehen_hyvinvointi_on_kaikkien_etu
- HAKANEN, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- HAKANEN, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint.
- HARJOITTELUOHJE 2015. [verkkojulkaisu]. Restonomiopinnot. Matkailu- ja ravitsemisala Kuopio. [Luettu 2015-11-08.] Saatavissa: Savonian moodle oppimisympäristö. MYH9200 Harjoittelu.
- HAVUNEN, Risto ja LAVIKKALA, Anna 2010. Ongelmia ratkaiseva esimies. Hämeenlinna: Talentum Oy.
- HELSINGIN KAUPUNKI 2012. Henkilöstöraportti 2011. Porvoo: Kirjapaino Uusimaa. Saatavissa myös sähköisenä: http://issuu.com/henkilostoraportti/docs/2011_828f2916bf8871/32
- HR-BAROMETRI 2013-04-16. Henkilöstöjohton ryhmä – HENRY RY. Yhteenvetoraportti. [Luettu 2014–12-4.] Saatavissa: <http://juko-fi-bin.directo.fi/@Bin/7903b1aa123171f3da83700518814ac1/1417700456/application/pdf/137830/HR%20Barometri%202013%20Sahkoinen%20Yhteenvetoraportti%20Final.pdf>
<http://www.odum.fi/wp-content/uploads/2014/03/Suomalaisen-ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-raportti-2014.pdf>
- HUUSKONEN, Matti; BERGSTRÖM, Monica ja HAAKANA, Sanna 2002. Työterveyslaitoksen pientyöpaikkaohjelma 1995–2000: loppuraportti ja arviointi. Työterveyslaitos.

- ILMARINEN, Juhani ja MERTANEN, Virve 2005. Työtoveri toista sukupolvea. Työterveyslaitos. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- ILMARINEN, Juhani; LÄHTEENMÄKI, Satu ja HUUHTANEN, Pekka 2003. Kyvyistä kiinni: ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.
- ILMARINEN 2011. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. [Luettu 2014-12-16.] Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>
- JÄRVIKOSKI, Aila 1990. Työkykyä ylläpitävän toiminnan ja varhaiskuntoutuksen nousukausi? Teoksessa Kivinen O, toim. Muutoksen pysyvyys. Sosiologisia näkökulmia yhteiskuntaan. Turun yliopiston julkaisusarja C83. Turku. s. 261–275.
- KARPPANEN, Kimmo 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Teoksessa: Vesterinen, Pirkko (toim.). Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.
- KA AJA, Susanna 2010-04-28. 6 askelta työn iloon. TTT Työ Terveys Turvallisuus [digilehti]. [Luettu 2014-12-16.] Saatavissa: <http://www.ttl.fi/partner/ttt/2010/2010-3/askeleet/Sivut/default.aspx>
- KEHUSMAA, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- LAAKSO, Leena 2014-11-17. Patrig Borg: Työssäjaksaminen alkaa jääkaapilta. Kauppalehti [verkkajulkaisu]. [Luettu 2014-11-18.] Saatavissa: <http://www.kauppalehti.fi/etusivu/patrik+borg+tyossajaksaminen+alkaa+jaakaapilta/201411708155>
- LEVERING, Robert 2014. Millainen on hyvä työpaikka? [verkkajulkaisu]. Great Place to Work. [Luettu 2014-13-16.] Saatavissa: <http://www.greatplacetowork.fi/toimintatapamme/millainen-on-hyvae-tyoepaikka>
- LIUKKONEN, Paula 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum Media Oy.
- MANKA, Marja-Liisa 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- MANKA, Marja-Liisa. 25.4.2014. [verkkajulkaisu]. Työvirta: työhyvinvointi valokeilassa. [Viitattu 2014-11-06.] Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=6TyW2B877Zc&feature=youtu.be>
- MANKA, Marja-Liisa; KAIKKONEN, Marja-Leena ja NUUTINEN, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön - eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
- MINNE MENET TYÖHYVINVOINTI 2008. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma.
- MÄKITALO Jorma, ja PALONEN Juhani 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. Työ ja ihminen 8(3):155-162.
- MÄNNISTÖ, Satu; LAATIKAINEN, Tiina ja VARTIAINEN, Erkki 2012. Suomalaisten lihavuus ennen ja nyt. Finriski- väestötutkimus 2012 [verkkajulkaisu]. THL. [Luettu 2014-12-2.] Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90885/TutkimuksestaTiiviisti4_lihavuus.pdf?sequence=1
- NÄSMAN, Ove ja AHONEN, Guy 2007. Druvan projekti 2002–2005. Kuopion Yliopiston Tykyhelmi 10-vuotisjulkaisu 2007. Finland.
- ODUMIN JA VARMAN SELVITYS TYÖHYVINVOINNISTA 2009, 2011 JA 2013. Suomalaisen työntekijän hyvinvointi [verkkajulkaisu]. [Luettu 2014-12-4.] Saatavissa: <http://www.odum.fi/wp-content/uploads/2014/03/Suomalaisen-ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-raportti-2014.pdf>
- OTALA, Leenamajja ja AHONEN, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva: WS Bookwell Oy.
- RAURAMO, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy

- RAUTJÄRVI, LEILA 2004. Ravintola-alan työntekijöiden käsityksiä omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro-gradu.
- RISIKKO, Paula 2011-11-21. Sosiaali- ja terveysministeri. Työhyvinvoinnin tavoitteellinen kehittäminen [seminaari]. Seinäjoki.
- ROHMERT, Walter ja RUTENFRANZ, Joseph 1983. Praktische Arbeitsphysiologie. 3. uudistettu painos. Georg Thieme Verlag, Stuttgart, New York. s. 5-29.
- SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU 2015. [verkkajulkaisu]. [Luettu 2015-11-11.] Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi>
- SCHAUFELI, Wilmar; SALANOVA, Marisa; GONZALEZ-ROMA, Vicente ja BAKKER, Arnold 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. The Journal of Happiness Studies. 3, 71-92.
- SCOTT, William 2003. Organizations. Rational, Natural and Open Systems. 5. Edition. New Jersey: Upper Saddle River.
- SIMSTRÖM, Hannu 2014. Työhyvinvointi [verkkajulkaisu]. [Luettu 2014-12-17.] Saatavissa: <http://www.simstrom.fi/DowebEasyCMS/?Page=Tyohyvinvointi>
- SOSIAALI JA TERVEYSMINISTERIÖ 2015. Tietoa ja tutkimuksia työhyvinvoinnista. [verkkajulkaisu]. [Luettu 2015-12-06.] Saatavissa: <http://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista>
- SUTINEN, Päivi 2015. Liikunnastako lisää työhyvinvointia? Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan henkilökunnalle suunnattu liikuntainterventio ja sen vaikutukset koettuun työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [viitattu 2015-12-06.] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015101215344>
- TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS 2014-09-29. Hyvinvointi- ja terveyserot [verkkajulkaisu]. Keskeisiä käsitteitä. [Luettu 2014-12-05.] Saatavissa: <http://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>
- TUOMI, Kaija; ILMARINEN, Juhani; SEITSAMO, Jorma; HUUHTANEN, Pekka; MARTIKAINEN, Rami ym. 1995b. Ikääntyvien työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistäminen. Teoksessa Tuomi K. toim. Ikääntyvä työntekijä v.1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 2, Työterveyslaitos. Helsinki. s. 150-160.
- TUOMI, Lauri ja SUMKIN, Tuula 2012. Osaamisen ja työn johtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Työterveyslaitos 2009. TYÖHYVINVOINTI – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Multiprint Oy.
- TYÖELÄKE 2014-11-05. Eläkeikä nousee vuodesta 2017 alkaen [verkkajulkaisu]. [Luettu 2014-12-05.] Saatavissa: <https://www.tyoelake.fi/fi/uutiset/2014/Sivut/EI%C3%A4keik%C3%A4-nousee-vuodesta-2017-alkaen.aspx>
- TYÖTERVEYSLAITOS 2014-02-16. Mitä työkyky on? [verkkajulkaisu]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx
- TYÖTERVEYSLAITOS 2014-03-06. Työkykytalo-kuva [verkkajulkaisu]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx
- TYÖTERVEYSLAITOS 2014-09-17. Työpaikkakiusaaminen [verkkajulkaisu]. [Luettu 2014-12-16.] Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx
- TYÖTERVEYSLAITOS 2014-11-27. Työyhteisön kehittämien [verkkajulkaisu]. [Luettu 2014-12-16.] Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/sivut/default.aspx

AHONEN, Guy 2014-11-06. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti [verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos.[Luettu 2014-12-16.] Saatavissa:

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus 2010. Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty. Kerava: Savion kirjapaino Oy.

TANSKANEN, Risto 2014-02-27. TTK: Sujuvuus on tuottoisaa. Työturvallisuuskeskus: Telma 1/2014.

VALKONEN, JARNO ja VEIJOLA, SOILE 2008. Töissä tunturissa. Ajatuksia ja kirjoituksia matkailutyöstä. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

VALTIONEUVOSTON ASETUS AMMATTIKORKEAKOULUISTA 1129/2014. Helsinki. Opetusministeriö. 18.12.2014.

WARR, Peter 1999. Well-being and the workplace. Teoksessa D. Kahneman, E. Diener ja N. Schwarz (toim.), Well-being. The foundations of hedonic psychology, 392–412. New York: Russell Sage.

VIITALA, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen- strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

VILKKA, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Bookwell Oy.

VILKKA, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

LIITE 1: SAATEKIRJE

Työhyvinvointi kotimaan työharjoittelussa- tutkimus

Olen kolmannen vuoden restonomiopiskelija Savonian ammattikorkeakoulusta. Teen tutkimusta Savonian ammattikorkeakoulu opiskelijoiden kotimaan työharjoittelukokemuksista. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten hyvin työharjoittelupaikoissa kiinnitetään huomiota työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin ja mihin osa-alueisiin voitaisiin kiinnittää enemmän huomiota. Lisäksi haluaisin tietää mielipiteenne, koetteko tuen koulun puolesta riittäväksi työharjoittelujaksollanne.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa 10 minuuttia. Vastaukset käsitellään nimettöminä. Vastausten perusteella voimme yhdessä tehdä työharjoittelujaksosta mutkattomamman kokemuksen tuleville opiskelijoille. Kokemuksesi on arvokas osa tutkimusta. Kysely on auki 30.3–15.4.2015 välisen ajan. Tästä pääset osallistumaan kotimaantyöharjoittelu tutkimukseen.

Suuret etukäteiskiitokset kaikille omasta kokemuksestaan kertoneille.
Tutkimuksen tulokset lähetetään kaikille vastanneille 30.5.2015 mennessä.

Liisa Ursin

LIITE 2: TUTKIMUSKYSYMYKSET

Perustiedot

Ikä ___
 Nainen Mies
 Hotelli- ja ravintola-ala Matkailuala
 Perusharjoittelu Syventävä harjoittelu Yhdistetty
 Yksityinen yritys Ketju
 Mikroyritys Pienyritys Keskisuuri yritys Suuryritys

Opiskeliija itse

Kysymysten tarkoituksena on selvittää opiskelijan omia edellytyksiä työhyvinvoinnin kokemiseen. Yksilön hyvinvointiin vaikuttaa terveys ja fyysinen kunto, kasvomotivaatio ja elämänhallinnan tunne.

Täysin eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	En eri enkä samaa mieltä	Jossain määrin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
-------------------	---------------------------	--------------------------	-----------------------------	---------------------

Terveyden tilani on yleisesti ottaen hyvä
 Minulla on terveelliset elämäntavat
 Minulla on merkityksellisiä ihmissuhteita
 Koen elämäni mielekkääksi
 Minulla on hyvä itsetunto
 Sopeudun helposti uusiin tilanteisiin
 Selviän eteeni tulevista ongelmista
 Minulla on tarpeeksi aikaa kaikille elämäni osa-alueille
 Koin terveyteni puolesta olevani kykenevä täysin kykenevä työharjoitteluun

Työ

Työtä koskevat kysymykset puolestaan keskittyvät työn vaikutusmahdollisuuksien, työn kannustearvon ja ulkoisten palkkioiden ympärille työharjoittelupaikalla.

Täysin eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	En eri enkä samaa mieltä	Jossain määrin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
-------------------	---------------------------	--------------------------	-----------------------------	---------------------

Pystyin vaikuttamaan työvuorojeni aikatauluihin
 Pystyin vaikuttamaan työtehtävieni sisältöön
 Minulla oli riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen
 Työtehtäväni olivat monipuolisia
 Minulla oli selkeä käsitys mitä minulta odotettiin

Sain palkkaa harjoitteluajalta kyllä Ei
 Sainko muita etuja harjoittelujakson aikana kyllä Ei
 Jos sait, mitä?
 Työpaikkaruokailu kyllä Ei
 Asunto kyllä Ei
 Muu, mikä _____
 Koitko harjoittelupaikan kivemmäksi kyseisen edun vuoksi kyllä Ei

Esimies/Ohjaaja

Esimiestä käsittelevässä osiossa keskitytään palautteen antoon ja vastaanottamiseen, kannustukseen ja työn tekemisen edellytyksiin.

Täysin eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	En eri enkä samaa mieltä	Jossain määrin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Sain tarpeeksi palautetta harjoitteluni aikana				
Kysyin itse palautetta				
Esimies/ohjaajani kysyi palautetta myös omasta toiminnastaan				
Palaute annettiin rakentavalla ja myönteisellä tavalla				
Saamani palaute oli hyödyllistä				
Kuinka usein sain palautetta				
Joka päivä <input type="checkbox"/> Useasti viikossa <input type="checkbox"/> kerran viikossa <input type="checkbox"/> kuukausittain <input type="checkbox"/>				
Keneltä sain eniten palautetta				
Ohjaajalta <input type="checkbox"/> Työkavereilta <input type="checkbox"/> Asiakkailta <input type="checkbox"/>				
Ohjaajani oli innostunut omasta työstään				
Ohjaajani oli helposti lähestyttävä				
Ohjaajani tuki tarvittaessa työskentelyäni				
Työtehtäväni olivat selkeät				
Sain riittävän perehdytyksen uusiin työtehtäviin				
Minulla oli riittävästi aikaa opetella uusia työtehtäviä rauhassa				
Työtehtäväni olivat sopivan haasteellisia				
Koin, että työtäni arvostettiin				

Lisäkysymykset

Kokonaisarvosana työharjoittelusta	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
Mikä hyvinvoinnin tekijöistä on sinulle oman terveyden lisäksi tärkein, valitse yksi:					
<input type="checkbox"/> Työpaikan ryhmähenki					
<input type="checkbox"/> Mielekäs ja palkitseva työ itsessään					
<input type="checkbox"/> Joustava ja toimiva yritys työpaikkana					
<input type="checkbox"/> Osaava ja kannustava esimies					
Suosittelisin harjoittelupaikkaani toisille opiskelijoille				kyllä <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/>	
Miksi? _____					

