

Jenni Anttonen

Hyvinvointikartoitus Valjusravintola

Sulon tarjoilijoille



Restonomi

Matkailu-, ravitsemus-
ja talousala

Kevät 2017



KAJAANIN
AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tiivistelmä

Tekijä(t): Anttonen Jenni

Työn nimi: Hyvinvointikartoitus Valjusravintola Sulon tarjoilijoille

Tutkintonimike: Restonomi (AMK)

Asiasanat: Hyvinvointi, työhyvinvointi, työkyky

Opinnäytetyöni tarkoitus oli tutkia henkilöstön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä. Opinnäytetyössä tarkasteltiin kajaanilaisen Valjusravintola Sulon henkilöstön hyvinvoinnin nykytilaa ja pyrittiin selvittämään sen vaikutus työssä jaksamiseen. Työn tavoitteena oli tukea ja kehittää hyvinvointia ja sitä kautta työhyvinvointia. Opinnäytetyön aiheena oli täten ravintola Sulon tarjoilijoiden hyvinvointikartoitus, jonka perusteella tehtiin yhteenveto tarjoilijoiden hyvinvoinnin tilasta ja työhyvinvoinnista työpaikalla sekä heidän toiveistaan näiden parantamiseksi. Näiden johtopäätöksien näkökulmasta voitaisiin täten alkaa kehittämään työhyvinvointia työpaikalla.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin kokonaisuudesta. Hyvinvointiosuudessa tarkastelin eri lähteiden kautta muun muassa hyvinvoinnin sisältöä sekä liikunnan, ravinnon, sosiaalisen tukiverkoston ja unen vaikutusta ihmisen yleiseen jaksamiseen. Työhyvinvointi osuudessa taas tarkastelin muun muassa työhyvinvoinnin sisältöä, työsuojelua ja työtoimintaa työpaikoilla.

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimus toteutettiin paperillisesti lomakehaastatteluna. Kyselylomake oli jaoteltu aiheittain, ja se sisälsi avoimia sekä monivalintakysymyksiä. Kyselylomake sisälsi kysymyksiä muun muassa henkilöstön taustatiedoista, omasta hyvinvoinnista, työhyvinvoinnista ja työkyvystä. Tutkimusjoukko muodostui Valjusravintola Sulon tarjoilijoista, heitä on seitsemän henkilöä. Kyselyyn vastasi viisi henkilöä.

Tutkimuksen perusteella Valjusravintola Sulon tarjoilijat pitävät omaa hyvinvoinnin nykytilaansa hyvänä. Henkilökunnan hyvinvointiin eniten vaikuttavat asiat ovat liikunta- ja ruokailutottumukset sekä sosiaalinen tukiverkosto. Työntekijöiden hyvinvointi on yhteydessä myös työssä jaksamiseen sekä työkykyyn, ja henkilöstö pitääkin työkuuntoaan hyvänä. Yli puolet vastaajista harrastaa monipuolista liikuntaa, mutta moni tekee sitä liian vähän saavuttaakseen terveysliikuntasuosituksen rajan. Työhyvinvointiin eniten vaikuttavat asiat ovat työilmapiiri, työpaikkaruokailu sekä ergonomia. Näiden lisäksi tutkimuksessa nousi esille myös muita seikkoja, joita työhyvinvoinnissa voitaisiin parantaa. Esille tulleita muutoskohteita ovat esimerkiksi työpaikan tiedonkulku, palautteen saaminen sekä työajan riittävyys annettujen työtehtävien suorittamiseen. Tutkimuksen tuloksista voidaan täten päätellä, että työnantajan olisi tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin ja kannustaa heitä kohti parempia elintapoja.

Abstract

Author(s): Anttonen Jenni

Title of the Publication: Well-being survey for the waiters of the Valjus-restaurant Sulo

Degree Title: Bachelor of Hospitality Management

Keywords: Well-being, well-being at work, working ability

The purpose of this thesis was to find out the importance of personnel's well-being and what kind of impact it has on well-being at work. The thesis examined Valjus-restaurant Sulo's personnel and the present state of their well-being and how it affects their working ability. The aim of the thesis was to support and develop wellbeing and thereby well-being at work. The subject of the thesis was hereby the welfare survey of waiters of the restaurant Sulo. The summary of the welfare status of the waiters, well-being at work and their wishes to develop above mentioned issues were made based on the results. These results could be used in developing well-being at work.

The theoretical framework consists of wellbeing and well-being at work. The welfare section studies through different sources, for example, the content of welfare and the impact of physical activity, nutrition, social connections and sleep for the humans' general well-being. The welfare at work contains the content of work welfare, health and safety and employee wellness activities in the workplace.

The thesis research method was a qualitative study, which was conducted as paper form interview. The questionnaire was divided by topics and included open and multiple choice questions about background information, wellbeing, well-being at work and working ability. The participants of the study consisted of waiters of Sulo, total of seven people. The replies were received from five persons.

Based on the research, employees of Valjus-restaurant Sulo consider present state of their well-being good or excellent. The most important factors affecting the well-being of the staff are exercise, eating habits and social connections. The employee well-being is also linked to the work-related well-being and work ability and staff consider their ability to work as good. More than half of the respondents practiced physical activity, but many of them not enough in order to achieve the recommendation of health exercise. The most important factors affecting the well-being at work are working atmosphere, eating at work and ergonomics. The study also brought up issues that could be improved by well-being at work. Changes that came out were, for example, communication, receiving feedback and working time over the given tasks. From the results of this study, it can be concluded that it is important for the employer to pay attention to employee well-being at work and to encourage them towards better way of living.

Even though people spend more of their waking hours at work than anywhere else, people underestimate how work influences their overall wellbeing and daily experience.

Tom Rath

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 HYVINVOINTI	4
2.1 Liikunnan vaikutus hyvinvointiin	5
2.2 Ruokavalion vaikutus hyvinvointiin	7
2.3 Ihmissuhteiden vaikutus hyvinvointiin	9
2.4 Unen vaikutus hyvinvointiin	11
3 TYÖHYVINVOINTI.....	13
3.1 Työhyvinvoinnin sisältö	14
3.2 Työsuojelu ja työterveyshuolto.....	16
3.3 Työkyky ja tyky-toiminta	17
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	20
4.1 Tutkimusmenetelmä	20
4.2 Tutkimuskohteen kuvaus: Ravintola Sulo.....	21
4.3 Tutkimusjoukko ja kyselytutkimus.....	21
4.4 Aineiston keruu ja analysointi.....	24
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	25
5.1 Vastaajien taustatiedot	25
5.2 Hyvinvointikartoitus: oma hyvinvointi	27
5.3 Työhyvinvointi ja työkyky.....	31
6 POHDINTA	37
6.1 Tulosten arviointi	37
6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	40
6.3 Oma ammatillinen kehitys	41
6.4 Kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimushankkeita	42
LÄHTEET	43
LIITTEET	
Liite 1 Kyselylomake	
Liite 2 Kyselylomakkeen tulokset	

1 JOHDANTO

Suomessa työhyvinvoinnin nykytilanne jakaa laajasti ihmisten mielipiteitä. Media ja uutiset tuovat toistuvasti esille negatiivisia uutisia työelämästä, kuten irtisanomiset, lomautukset sekä eläkeiän nostaminen. On varmasti totta, että työelämässä riittää kehitettävää, mutta onneksi on kuitenkin olemassa myös niitä asioita, joihin voimme itse suoraan vaikuttaa.

Ennen työhyvinvointia tulee panostaa omaan, henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Jos sinulla ei ole aikaa levätä, syödä, ajatella ja liikkua hyvin, on sinulla oltava aikaa sairastaa myöhemmin. Terveudessa ja hyvinvoinnissa voimme kulkea kahteen suuntaan: joko kohti niitä tai niistä pois päin, ja tähän voimme vaikuttaa päivittäisillä valinnoillamme. Hyvinvointi on siitä hieno asia, että sitä voi parantaa pienillä teoilla. (Ekström 2014, 10–12.)

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto (2015, 28–30) on julkaisussaan arvioinut, että vuonna 2025 sairauspoissaolot ovat lisääntyneet eri ikäryhmissä ja nuorilla on jo työelämän alkuvaiheessa fyysisiä ja psyykkisiä terveysongelmia sekä vaikeuksia sopeutua työelämäänsä. Työelämään tulevat sukupolvet ovat edellisiiän fyysisesti heikommassa kunnossa ja näitä fyysisiä terveysongelmia selittävät ja työikäisen väestön toimintakykyä ja terveyttä heikentävät mm. liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, ylipainoisuus, mielenterveysongelmat, liiallinen alkoholin käyttö sekä jatkuva teknologian ääressä istuminen. Työelämää leimaavat kiire, epävarmuus, osaamisvaatimuksien kasvu sekä kognitiivinen kuormittuneisuus ja monisuorittaminen. Nämä asiat vaikuttavat henkilöstön psyykkiseen kuormitukseen ja hyvinvointiin työssä.

Työpaikalla työhyvinvointi on kaikkien asia, ja sitä tulisi kehittää ja siitä tulisi keskustella säännöllisesti. Tulisi ymmärtää, että työhyvinvointi lähtee ihmisestä itsestään ja omasta asenteesta ja tämän jälkeen työnantajan kiinnostuksesta työntekijän hyvinvointia kohtaan. Henkilöstön hyvinvointiin kiinnitetään organisaatiossa nykyään entistä enemmän huomiota ja monissa työpaikoissa onkin alettu kannustamaan henkilöstöä huolehtimaan hyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyöni käsittelee kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitystä työhyvinvoinnin edistämässä. Työssä tarkastellaan kajaanilaisen Valjusravintola Sulon henkilöstön hyvinvoinnin nykytilaa ja pyritään selvittämään sen vaikutus työssä jaksamiseen. Työn tavoitteena on tukea ja kehittää hyvinvointia ja sitä kautta työhyvinvointia. Opinnäytetyön aiheena on täten ravintola Sulon tarjoilijoiden hyvinvointikartoitus, jonka perusteella teh-

dään yhteenveto tarjoilijoiden hyvinvoinnin tilasta ja heidän toiveistaan sen parantamiseksi. Laajempi tavoite on parantaa tarjoilijoiden hyvinvointia ja siten myös työssä jaksamista.

Tutkijan näkökulmasta opinnäytetyön tavoitteet voidaan määrittää peilaten työelämätaavoitteisiin eli kompetensseihin. Kompetenssit ovat osaamiskokonaisuuksia, jotka kuvaavat opiskelijan pätevyyttä, suorituspotentiaalia ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista työtehtävistä. Lisäksi ne jaetaan koulutuskohtaisiin eli ammatillisiin ja yhteisiin kompetensseihin. (Kajaanin Ammattikorkeakoulu 2015.)

Yhteisten kompetenssien mukaan opinnäytetyö tukee oppimisen taitojani siten, että osaan hankkia, käsitellä ja arvioida tietoa kriittisesti. Tämä koskee erityisesti opinnäytetyön teoriataustaa ja siinä käytettyjen lähteiden kriittisyyttä. Lisäksi opin hankkimaan ja arvioimaan kyselylomakkeesta saatuja tietoja ja tekemään tuloksista johtopäätöksiä. Työyhteisöosaamisen kannalta opinnäytetyöni antaa valmiuksia toimia asiantuntijatehtävissä ja antaa arvokasta tietoa hyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti. Opin myös edistämään yhteisön hyvinvointia ja toimimaan työelämän vuorovaikutustilanteissa. Innovaatio-osaamisen puolesta taas opin toteuttamaan tutkimus- ja kehittämishankkeita soveltaen alan olemassa olevaa tietoa ja menetelmiä. (Kajaanin Ammattikorkeakoulu 2015.)

Toimeksiantajan, Valjusravintola Sulon, näkökulmasta opinnäytetyön tavoitteena on saada yleiskuva henkilöstön tämän hetkisestä hyvinvoinnista ja saatujen tulosten perusteella kehittää parannusideoita yrityksen työhyvinvointiin ja henkilöstön yleiseen hyvinvointiin. Toimeksiantajan toiveiden mukaisesti tutkimus keskittyy enemmän henkilöstön oman hyvinvoinnin kuin työhyvinvoinnin kartoittamiseen. Ihmisen omasta hyvinvoinnista kumpuavat epäkohdat heijastuvat työhyvinvointiin, jolloin epäkohtia tulee lähteä kitkemään ensin yksilön omasta hyvinvoinnista. Kaikenlaisia työhyvinvointikyselyitä henkilöstölle tehdään jatkuvasti, mutta heidän oman hyvinvointinsa tilaa selvitetään varsin harvoin. Tämän vuoksi opinnäytetyö on tarpeellinen toimeksiantajalle.

Opinnäytetyön tutkimusongelmat eli ratkaistavat kysymykset ovat seuraavat:

- Millainen on työntekijöiden hyvinvoinnin nykytila?
- Mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin?
- Miten koettu hyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen?

Opinnäytetyöni lähtökohtana oli aiheen ajankohtaisuuden lisäksi oma kiinnostus hyvinvoinnin edistämiseen ja sen kautta työssä jaksamiseen. Myös erilaisten työhyvinvointia

edistävien toimien puuttuminen Sulossa lisäsi kiinnostustani kehittää työyhteisön hyvinvointia. Työn ajallinen rajaus kulkee käsi kädessä opinnäytetyön yleisen aikataulun kanssa.

Valitsin kyseisen opinnäytetyön aiheen, koska olen itse työskennellyt Sulossa ja siten tunnen tutkimusjoukon. Koen tutkimuksen olevan tarpeellinen, sillä työskennellessäni ravintolassa ilmeni usein hyvinvointiin liittyviä seikkoja, joita tulisi parantaa niin tarjoilijoiden itsensä kuin työpaikankin puolesta. Työntekijän on helppo tarrautua työhyvinvoinnissa ilmeneviin ongelma-kohtiin, vaikka paljon olisi parannettavissa jo oman hyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimus on täten ajankohtainen, eikä hyvinvoinnin edistäminen koskaan mene pois muodista. Lisäksi ravintolassa ei ole koskaan tehty tämän kaltaista tutkimusta, joten se tuottaa yritykselle uutta ja hyödyllistä tietoa. Tutkimus on yritykselle ensimmäinen laatuaan, joten se ei ole liitoksissa aiempiin tutkimuksiin tai projekteihin. Se antaa myös yrityksen johdolle arvokasta tietoa tarjoilijoiden työhyvinvoinnista ja heidän toivomuksistaan sen parantamiseksi. Hyvinvoiva henkilöstö on jokaisen työpaikan tärkein voimavara.

2 HYVINVOINTI

Hyvinvointi on moniselitteinen käsite ja sille on vaikea löytää yleistä, kattavaa määritelmää. Hyvinvointi liitetään yleensä terveyteen, ravintoon tai vaurauteen, mutta tarkemmin ajateltuna hyvinvointi viittaa jo sanana siihen, että voimme hyvin. Jokaisen hyvinvointi lähtee omasta itsestä, arvoista ja halusta voida hyvin. Maailman terveysjärjestö (WHO) määrittelee terveyden seuraavasti: se on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, eikä pelkästään sairauden tai vamman poissaoloa (World Health Organization 1948). Määritelmää ei ole muutettu sitten vuoden 1948, mutta sitä on kuitenkin arvosteltu sen mahdottomuuden vuoksi, sillä tällaista tilaa ei ole mahdollista kenenkään saavuttaa.

Hyvinvointia voidaan kuvailla muuttuvana tilana, johon vaikuttavat erityisesti ihmisen omat kokemukset, arvot, tavoitteet sekä se, millaisessa ympäristössä hän elää. Jokainen ihminen kokee terveytensä eri tavalla, ja ihmisen oma määritelmä terveydelleen on lopulta se tärkein. Oma kokemus voi poiketa laajastikin lääkärin tai muiden ihmisten käsityksestä ja ihminen voi kokea itsensä terveeksi ja hyvinvoivaksi, vaikka hänellä olisi vaikeitakin vaivoja. (Huttunen 2015.)

Hyvinvointi on sitä, että elämässä on tasapainoa, arjen sujuvuutta, lepoa, aktiivisuutta ja hyvää mieltä. Ihminen voi hyvin, jos hän arvostaa itseään ja kokee itsensä tarpeelliseksi. Hänellä on ihmissuhteita, halua oppia uutta sekä mielekäs työ ja riittävä toimeentulo. Huttusen (2015) mukaan myös fyysinen hyvinvointi vaikuttaa oleellisesti ihmisen elämään, ja tätä parantavat muun muassa riittävä uni, terveellinen ravinto ja terveyttä edistävä liikunta.

Ihmisen fyysinen hyvinvointi muodostuu kolmesta osasta: ruokavaliosta, liikunnasta ja levosta. Henkisen hyvinvoinnin kannalta taas on tärkeää, että suhtautuu elämään positiivisesti ja ympärillä on ihmisiä, joita rakastaa. Kun nämä elementit ovat tasapainossa, ihminen on huomattavasti jaksavampi ja kestävä paremmin paineita esimerkiksi työelämässä. Juuri tämän vuoksi omaa hyvinvointia ei saa laiminlyödä. (Gustafsberg 2015, 11.)

Hyvinvoinnin ja terveyden ollessa tasapainossa ihmisellä on riittävästi laadukkaita asioita elämässään, kuten sopiva määrä ravintorikasta ruokaa ja laadukasta unta. Laadukkuuden ja riittävyyden laki toimii kaikissa hyvinvoinnin osa-alueissa – niin läheisten, liikunnan, ravinnon, levon, työn kuin vapaa-ajankin suhteen. (Ekström 2014, 10.)

2.1 Liikunnan vaikutus hyvinvointiin

Gustafsbergin (2015, 53) mukaan liikunta on yksinkertaisin, edullisin ja helpoin keino edistää terveyttä ja oikein annosteltuna liikunta on tutkitusti tehokas täsmälääke todella moniin vaivoihin. Liikunnasta on monenlaista hyötyä, sillä se edistää kokonaisterveyttä sekä lisää jaksamista ja voimavaroja. Liikuntaa on mahdollista harrastaa monin eri tavoin, eikä ole olemassa vain yhtä kaikille sopivaa tapaa liikkua. Liikkumista ei ole vain juokseminen tai kuntosalilla käyminen vaan yhtä lailla työmatkojen pyöräily tai haravointi. (Asikainen 2016, 110, 113.)

Ekströmin (2014, 43) mukaan ihminen on luotu liikkumaan ja mm. aineenvaihduntamme ja hermostomme tarvitsevat liikuntaa toimiakseen. Liikunta voidaan jakaa sen tarkoituksen mukaan kunto-, terveys-, virkistys-, harraste- sekä hyötyliikuntaan ja näiden kaikkien eriasteinen harrastaminen olisi paras vaihtoehto kunnon ja terveyden edistämisen näkökulmasta. Terveysliikunta on liikuntaa, joka tuottaa fyysiselle, sosiaaliselle ja psyykkiselle terveydelle positiivisia vaikutuksia, pienin haitoin ja riskein. Liikunta vaikuttaa yleisesti niihin elinjärjestelmiin, jotka kuormittuvat liikkumisen yhteydessä. Näitä ovat mm. luusto, lihakset, keuhkot ja verisuonisto. (Vuori, Taimela & Kujala 2010, 19–31.)

Seuraava kuvio on UKK – instituutin kehittämä liikuntapiirakka, joka kiteyttää 18–64 – vuotiaiden viikoittaiset terveysliikuntasuositukset. Työikäisen ihmisen tulisi sen mukaan liikkua reippaasti 2 tuntia ja 30 minuuttia useana päivänä viikossa tai rasittavasti 1 tunti ja 15 minuuttia parantaakseen kestävyyskuntoaan. Lisäksi ihmisiä kannustetaan kohentamaan lihaskuntoa ja kehittämään liikehallintaa vähintään kaksi kertaa viikossa. (UKK-instituutti 2011.)



Kuva 1. UKK-instituutin Viikoittainen liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2011).

Liikunnan harrastaminen vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. Sen vaikutukset ilmenevät niin fyysisessä, psyykkisessä kuin sosiaalisessa hyvinvoinnissamme. (Husu & Jussila 2013.) Liikunta auttaa pysymään hyvässä kunnossa ja vähentää kipuja sekä näiden lisäksi parantaa mm. itsetuntoa, stressinsieto- ja oppimiskykyä, unen laatua ja vähentää mielihaluhakuista käyttäytymistä. Jokaisen tulee ymmärtää, ettei ole olemassa oikotietä onneen ja mikään lääke ei saa kehossa aikaan yhtä suuria hyötyjä kuin liikunta. (Ekström 2014, 43.)

Yksistään vuonna 2008 melkein 8800 ihmistä jäi työkyvyttömyyseläkkeelle tuki- ja liikuntaelinvaijoiden vuoksi. Vaikka liikuntaelinsairauksia on tutkittu paljon, työpaikoilla on panostettu ergonomiaan, lääketieteessä on uusia hoitomuotoja ja tutkimusmenetelmiä, siitä huolimatta tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin syy sekä lyhytaikaiseen että pitkäaikaiseen työkyvyttömyyteen. (Hyppänen 2010, 279.) Liikkuessa tuki- ja liikuntaelimistö vahvistuvat ja keuhkojen, sydämen ja verenkierron toiminta paranee. Liikunta lisää energiankulutusta ja rasvattoman kudoksen määrää kehossa. (Husu & Jussila 2013.) Lisäksi liikunta edistää mielen terveyttä ja psyykkistä hyvinvointia.

Liikkumattomuus ja liikkeen puute ovat todella nopeita tapoja heikentää terveyttä ja siten hyvinvointia, ja jo kolmen viikon liikkumattomuus vaikuttaa kuntoon yhtä paljon kuin 30–40 vuoden ikääntyminen. Liikkumattomuus onkin koko maailman neljänneksi yleisin kuolinsyy. Jotta kaikki liikunnan tuomat edut saataisiin käyttöön, tulee meidän liikkua päivittäin. Tällöin liikunta parhaimmillaan suojaa ja vahvistaa luustoa, mahdollistaa sydämen ja verisuoniston toiminnan, parantaa immuunijärjestelmän toimintaa, vähentää kipuja, laittaa aivot ja muistin toimimaan paremmin, lisää luovuutta, vähentää stressiä ja lisäksi auttaa nukkumaan paremmin. (Ekström 2014, 44–48.) On sanomattakin selvää, että liikunta parantaa hyvinvointia ja yleistä jaksamista kaikilla mahdollisilla tavoilla.

Päivittäinen aktiivisuus on kaikkea toimintaa lukuun ottamatta istumista, makaamista tai urheilua, ja se voi olla esimerkiksi siivoamista, telttailua, puutarhatöitä tai mitä tahansa vastaavaa. Tänä päivänä usein ajatellaan, että liikunta ja urheilu korvaavat kaiken muun toimeliaisuuden tai toimeentulon – näin ei kuitenkaan ole. Vaikka liikunnan lisäämistä suositellaankin kaikille, ei sillä voida ratkaista kaikkia esimerkiksi istumisesta aiheutuvia ongelmia. (Ekström 2014, 56.)

Yksi erinomainen liikkumisen ja aktiivisuuden lähde on luonto. Suomessa luontoa hyödynnetään liikkuessa sen monien muidenkin positiivisten vaikutuksien vuoksi. Syy suomalaisten metsässä liikkumiselle löytyy henkisestä hyvinvoinnista. Jokainen metsässä liikkunut tietää minkä mielihyvän tunteen kokee, kun ympärillä on vain rauha, hiljaisuus ja

puhdas luonto. Laadukas elinympäristö ja luonto edistävät terveyttä ja hyvinvointia, sillä luonnossa liikkumisella on useita fysiologisia terveysvaikutuksia. Se elvyttää ja aktivoi sekä vähentää stressiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 22.)

Liikunnassa alkuun päästään jo siten, että jos on istunut pitkään esimerkiksi työpaikalla, tulisi nousta puolen tunnin välein seisomaan. Ihminen voi edelleen toimia ympäristönsä ja tilanteen vaatimalla tavalla, mutta hänen tulisi kuitenkin pyrkiä ottamaan edes pari askelta puolen tunnin välein. Jokaisen tulisi etsiä itselle mieluisen ja luontevin tapa liikkua, kuitenkin antamatta liikkumisesta muodostua stressaavaa pakkoa. Jos et täten liiku lainkaan – nouse ylös ja tee jotain. (Asikainen 2016, 118.)

2.2 Ruokavalion vaikutus hyvinvointiin

Ekströmin (2014, 117) mukaan ruoka, ravinteet ja laihduttaminen ovat tänä päivänä osa monien päivittäisiä keskusteluita. Syömämme ravinto on paljon enemmän kuin vain vatsan täytettä – se on keholle tärkeää rakennusainetta ja tietoa, joka määrittää mm. hormonien erittymistä ja ohjaa geenien toimintaa. Sanonta ”olet mitä syöt” pitää paikkansa paremmin kuin on uskallettu olettaakaan, ja se, mitä suuhumme laitamme, vaikuttaa kaikkiin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Kaiken aikaa kasvava tieteenala, nutrigenomiikka eli ravitsemuksen systeemibiologia, tutkii ravinnon merkitystä terveydelle, ja uutta tietoa ravinnon terveysvaikutuksista saadaan jatkuvasti (Asikainen 2016, 38).

Jokaisen olisi hyvä pyrkiä kohti yksinkertaista, ravintorikasta sekä käsittelemätöntä ruokavaliota, sillä mikään pilleri, patukka, jauhe tai muu lisäravinne ei korvaa oikeaa ruokaa. Terveiden ja ravinnon kannalta tärkeimmiksi asioiksi nouseekin ruokavalion ravintorikkaus ja ruoka-aineiden käsittelemättömyys. (Ekström 2014, 117.) Ravinnolla ei ole osuutta ainoastaan fyysiseen terveyteen, vaan ravintoaineilla on vaikutusta myös käyttäytymiseen ja tunteisiin. Vaikutus on näin huomattava, sillä ravinnosta saadut aineet ja energia tulee koko elimistön käyttöön. (Asikainen 2016, 38.)

Kun syödään fiksusti ja tasapainoisesti, paino pysyy hallinnassa ja ihminen voi muutoinkin hyvin. Ihminen joutuu tekemään useita ruokavalioon liittyviä päätöksiä päivittäin, ja hyviä valintoja tehdäkseen jokaisen tulisi opetella terveellisen ravitsemuksen perusteet. Puhdasta ja laadukkaan ruoan syöminen on erinomainen tapa pitää huolta omasta terveydestä. Kun valitsee ruoansulatusta ja elimistön toimintaa tukevaa ruokaa, ihminen voi taatusti paremmin. (Gustafsberg 2015, 23.)

Ekströmin (2014, 117) mukaan ruokavalion tulisi edistää ihmisen terveyttä, ei heikentää sitä. Suoliston ja vatsan kunto vaikuttavat kaikkiin kehon toimintoihin, joista esimerkkeinä mieliala ja kivun tuntemus. Ruokailutavat vaikuttavat siis suoliston toimintaan, minkä vuoksi tulee syödä ravintorikasta ruokaa säännöllisin väliajoin ja huolellisesti pureskeltuna. Tulee kuitenkin myös muistaa, että ravinto-ohjeet ovat vain suosituksia, joita jokainen voi muokata omaan elämäänsä sopiviksi.

Asikaisen (2016, 38) mukaan einesten ja muiden teollisten puolivalmisteiden tulisi kuulua elämään vain poikkeustilanteissa. Omaa taloakaan ei rakenneta huonoista materiaaleista ja saman tulisi päteä kehon suhteen. Ruokavalion vieminen kohti ravintorikkaampaa suuntaa ei aina tunnu helpolta, sillä olemme tottuneet prosessoituun ruokaan ja aivomme etsivät jo automaattisesti runsasenergistä ruokaa. Onneksi muutos voi kuitenkin onnistua pikkuhiljaa, pienillä muutoksilla. Esimerkiksi yksi porkkana päivässä tuo ruokavalioon jo 365 porkkanaa vuodessa, ja jo tällainen pieni muutos tekee ihmisestä terveemmän. Lisäksi on kannattavaa suosia kotimaista. (Ekström 2014, 118.)

Ruokavalion perustana voidaan pitää riittävää veden juontia, sillä ihmiskehosta noin 45–75 prosenttia on vettä ja se vaikuttaa koko terveyteen. Päivittäiseen vedenmäärään vaikuttavat mm. fyysinen aktiivisuus, ruokavalio, ihmisen koko ja ikä sekä ilman lämpötila, ja tämän vuoksi tarkkaa veden tarpeen määrää ei voida määrittää. Esimerkiksi verenpaineen nousu, väsymys ja pääkipu voivat johtua ”vain” vedenpuutteesta, ja jo kahden prosentin nestehukka heikentää kykyä tehdä päätöksiä ja reagoida tilanteisiin sekä yleistä vireyttä ja jaksamista. Lisäksi vedenpuute vähentää kasvuhormonin tuotantoa ja proteiinisynteesiä sekä lisää stressihormonien määrää. Onkin surullinen fakta, että unohdamme usein vedenjuonnin, mutta juomme keskimäärin 68 litraa virvoitusjuomia ja 85 litraa olutta vuodessa. (Ekström 2014, 118–119.)

Asikaisen (2016, 102) mukaan alkoholia käytetään paljon itsehoitona, koska sen kuvitellaan auttavan stressiin tai edistävän nukahtamista. Terveiden näkökulmasta kannattaa ehdottomasti välttää alkoholia, sillä jo muutama alkoholiannos heikentää unen laatua ja kehon palautumista useaksi päiväksi, mikä vaikuttaa väistämättä mm. työvireyteen ja yleiseen jaksamiseen. Alkoholin negatiiviset terveysvaikutukset ovat korkeat, ja voidaan todeta, että alkoholin hyötyjen saannissa ei plussan puolelle jäädä. (Ekström 2014, 132.)

Asikaisen (2016, 39) mukaan terveyttä ja hyvinvointia edistävässä ruokavaliossa merkitystä on ruoan laadulla ja määrällä, mutta myös ateriarhythmillä. Säännöllisellä pienten aterioiden syömisellä saadaan pidettyä verensokeri tasaisena. Tärkeä ruokavalion peruspi-

lari on se, että syödään kolme pääateriaa päivässä. Päivän ateriat kannattaa pitää tasavahvoina tai sellaisina, että aamupalalla syödään reilusti, lounaalla hiukan kevyemmin ja päivällisellä kevyesti. Kun aamulla ja päivällä syödään reilusti, niin energiaa riittää runsaasti koko päiväksi. Tällaisella aterioiden rytmittämällä helpotetaan suoliston työtä, mikä taas auttaa hyvien yöunien saamisessa. Vuorotyötä tekevillä taas kannattaa rytmittää syömiset oman aamun mukaan – jos teet yötyötä, syö aamupala tunti heräämisestä ja muut ateriat samoin kuin jos työskentelisit päivällä. Lisäksi syödessä on kannattavaa välttää TV:tä, kännykkää sekä tietokonetta ja keskittyä vain rauhassa syömiseen. (Ekström 2014, 121–123.)

Ekström (2014, 123–124, 129) painottaa, että terveen ravinnon kaava on yksinkertainen: syö kasviksia ja proteiinia jokaisella aterialla. Kasvisten tapaan erilaiset proteiininlähteet ovat ihmisille elintärkeitä, ja niitä tarvitaan mm. immuunitoimintaan sekä hormonien muodostumiseen. Vuonna 2012 vain 49 prosenttia naisista ja 33 prosenttia miehistä söi tuoreita kasviksia päivittäin, ja suomalaiset korvaavatkin kasvikset etenkin maito- ja viljatuotteilla, jotka voivat monilla mm. häiritä suolen toimintaa. Maito- ja viljatuotteiden samoin kuin sokerin käyttöä kannattaakin vähentää tai jättää kokonaan pois ruokavaliosta.

Sillä mitä ihminen laittaa suuhun, on yhteys siihen, millainen olet, miten ajattelet ja miten toimit. Ruokavaliolla on täten suuri vaikutus elämääsi, ja tämä vastuu tulee jokaisen tiedostaa. Alkuun päästään jo sillä, että pyritään karsimaan epäterveellisiä mielitekoja sekä impulsseihin pohjaavaa syömistä sekä suositaan itsetehtyä ruokaa. (Asikainen 2016, 93.)

2.3 Ihmissuhteiden vaikutus hyvinvointiin

Liikunta ja oikeanlainen ruokavalio ovat ihmiselle tärkeitä, mutta tutkimukset ovat osoittaneet terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämisen vaativan muutakin. Ihminen on sosiaalinen laji, ja ilman sosiaalista kanssakäymistä ihminen elää luonnottomassa tilassa. Yksinäisyyden haitallisista terveysvaikutuksista on kertynyt laajasti tutkimusaineistoa, ja se on mm. yksi tärkeimpiä verenpainetta nostavia tekijöitä. Toisaalta taas hyvä ihmissuhde auttaa alentamaan verenpainetta. (Kaaro 2010, 183–184.)

Sosiaalinen kanssakäyminen on terveyden ja hyvinvoinnin kannalta vähintäänkin yhtä tärkeää kuin painonhallinta ja tupakoimattomuus. Onnellisuutemme, olemuksemme ja tekomme vaikuttavat muiden ihmisten oloon paljon enemmän kuin ehkä arvaammekaan. (Ekström 2014, 159.)

Gustafsbergin (2015, 166) mukaan hyvät, läheiset ihmissuhteet tekevät ihmisestä onnellisemman ja hyvinvoivan monilla tavoin. Ihmissuhteita tulisi huoltaa, ylläpitää ja niiden suhteen tulisi muistaa, että hyvä kiertää aina takaisin – kun kohtelee muita hyvin, saa itsekin hyvää kohtelua.

Läheisillä ihmissuhteilla on positiivinen vaikutus hyvinvointiin, eikä ole itsestään selvää, että kaikilla olisi läheisiä ihmisiä elämässään. Ihmisen tulisi siis vaalia ja pitää hyvää huolta omista ihmissuhteistaan. Kokemus yhteydestä ympäröivään maailmaan antaa energiaa ja auttaa ihmistä selviämään arkipäivän tilanteista. (Asikainen 2016, 144.)

Onnellisuus leviää sosiaalisen kanssakäymisen välityksellä, ja moni varmasti onkin huomannut hyvän mielen tarttuvan hyväntuulisten ihmisten seurassa. Onnellisuus on siis ainakin osaksi kollektiivista, juuri kuten terveyskin. Usein seuraamme aivan tiedostamatta, miten ympärillämme olevat ihmiset toimivat, ja toimimme paljolti samalla tavoin. Kannattaa siis miettiä tarkkaan, millaisessa ympäristössä ja millaisten ihmisten kanssa viettää aikansa. Positiivisessa vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa kehosta vapautuu hyvänolontunnetta tuottavaa oksitosiinihormonia, joka mm. vähentää ahdistuneisuutta ja stressihormoneita sekä lisää keskittymiskykyä. Mitä ulospäinsuuntuneempi ihminen on, sitä suurempi vaikutus sosiaalisuudella on onnellisuuteen. Lisäksi ystävien ja läheisten tapaaminen vie ajatukset pois murheista ja voi jopa auttaa nukkumaan paremmin. (Ekström 2014, 60, 160–161.)

Sosiaalisella kanssakäymisellä voi olla jopa suurempi vaikutus hyvinvointiin kuin esimerkiksi liikunnalla tai lihavuudella. Sen merkitystä terveydelle voidaan kuvata samoin kuin tupakoimisen ja tupakoimattomuuden eroa, ja se auttaa selviytymään paremmin myös vakavista sairauksista, jokapäiväisestä elämästä puhumattakaan. Ihmisen stressitasot laskevat hänelle läheisen ihmisen paikalla ollessa, ja esimerkiksi työelämässä muiden työntekijöiden kohtaaminen työpäivän aikana vähentää stressiä. Työpaikan sosiaalinen kanssakäyminen ja henkilöstön yhteisöllisyys on täten selvästi yhteydessä työpäivästä selviytymiseen ja jaksamiseen. (Ekström 2014, 161.)

Ihminen on synnynnäisesti laumaeläin, ja ryhmän ulkopuolelle jättäminen niin kotona, koulussa kuin työpaikalla voi aiheuttaa voimakkaan stressireaktion. Yksinkertaisuudessaan sosiaalinen kanssakäyminen vähentää stressiä ja tekee ihmisistä tuottoisampia ja terveempiä. Tutkimusten nojalla voidaan sanoa hyvinvoinnin ja terveyden leviävän kuin flunssa, kunhan vain vietämme aikaa muiden ihmisten kanssa terveyttä edistävien asioiden äärellä. (Ekström 2014, 161–162.)

2.4 Unen vaikutus hyvinvointiin

Asikaisen (2016, 94) mukaan Suomi kuuluu maailman huonoimmin nukkuvien kansakuntien kärkikastiin. Nyky-yhteiskunnassa unen arvostus on kokenut kovan laskun. Säännöllinen ja riittävä uni on ihmiselle elintärkeää, ja siitä huolimatta noin 40 prosenttia suomalaisista kärsii uniongelmista. Tämä tarkoittaa sitä, että lähes puolet väestöstä ei palaudu päivän fyysisistä ja henkisistä rasituksista. Eikä ole mikään yllätys, että kroonisen univajeen yleisimmät syyt liittyvät työstressiin sekä epäsäännöllisiin ja pitkiin työaikoihin. Muita syitä ovat esimerkiksi huonot elintavat sekä huolet. Kiireisen elämän keskellä useat eivät edes ymmärrä, kuinka paljon unta he oikeasti tarvitsisivat, ja elävät täten jatkuvassa univajeessa. (Ekström 2014, 85.)

Sanotaan, että jos työasiat ovat kunnossa, myös uni on tervettä, virkistävää ja hyvälaatuista. Voidaan myös ajatella, että huonosti nukkuminen johtaa uupumiseen eivätkä tällöin työtään suju. Huono yöuni vaikuttaa uupumukseen kaksi kertaa niin paljon kuin työ, jolloin yleinen uupumus sivuuttaa työuupumuksen. Vireys säilyy parhaiten, kun osaa erottaa elämän eri osa-alueet toisistaan. Hyvin nukutut yöt ja itselle sopivan pituiset unet lataavat akkuja ja lisäävät täten hyvinvointia. (Partinen 2007, 175, 177.)

Unen tärkeys terveyden ja hyvinvoinnin tukipilarina on kiistaton, mutta siitä huolimatta unta ei arvosteta tarpeeksi. Nykypäivän kiireinen ja epäsäännöllinen elämäntapa lisää unihäiriöiden määrää, jolloin ei nukuta tarpeeksi eikä heikkolaatuista unta aiheuttavia häiriötekijöitä hoideta. (Asikainen 2016, 94.)

Jotta ihminen kokee valveillaoloaikansa tyydyttäväksi, hänen täytyy nukkua yönsä hyvin. Nukkuminen ja uni ovat yksi tärkeimpiä ja eniten vaikuttavia asioita siihen, miten voidaan ja kuinka selviydytään työstä, arjesta ja vapaa-päivistä. Ihminen nukkuu kolmasosan elämästään, jolloin kaksi kolmasosaa ajasta jää kaikelle muulle. (Hedensjö 2014, 9.)

Nukutun unen laatuun vaikuttavat olennaisesti myös unen eri vaiheet, jotka voidaan jakaa karkeasti kahteen eri vaiheeseen – NREM- ja REM-uneen. NREM on syvää unta, jota nukutaan suhteessa enemmän alkuyöstä. Siihen sisältyy kolme eri unen vaihetta, joista ensimmäinen vaihe on kevein ja jossa ollaan ikään kuin unen ja valveilla olon välimaastossa. Toisessa vaiheessa vietetään noin 50 prosenttia, eli pisin aika unesta. Sen aikana kehon lämpötila laskee sekä sydämen syke ja hengitys tasoittuvat. Kolmas vaihe taas on syvin ja siinä ollaan noin 20 prosenttia unesta. Tämä vaihe on erityisen tärkeä kehon palautumiselle ja aivojen aktivaation hidastumiselle. REM-uni taas on unta, jonka aikana nähdään parhaiten muistettavat unet aivojen korkean aktiivisuustason vuoksi. Aikuiset

viettävät tässä vaiheessa eniten aikaa aamuyöstä. (Ekström 2014, 87–88.) Molempia NREM- ja REM-unta tarvitaan palautukseen kuluneesta päivästä.

Ekströmin (2014, 85–87) mukaan jo 1,5 tunnin univaje voi heikentää virkeystasoa jopa 32 prosenttia ja tämä vaikuttaa väistämättä ihmisen jaksamiseen ja kanssaihmissiin. Univajeessa aivojen toiminta häiriintyy, jolloin tiedon käsittely sekä keskittymiskyky kärsivät ja virheitä sattuu enemmän. Tämä voi johtaa mm. työtehon heikentymiseen ja pahimmillaan liikenneonnettomuuksiin. Tutkimukset ovat todistaneet, että ihminen tarvitsee kahdeksan tuntia unta säännöllisellä nukkumisrytmillä ja riittävä unenmäärä onkin liitoksissa mm. oppimiseen, muistiin, kognitiivisiin toimintoihin, sydämen- ja verisuonten terveyteen, paineensietokykyyn, fyysiseen palautumiseen sekä immunitetiijärjestelmän toimintaan. Kokonaisuudessaan voidaan sanoa, että hyvä uni vaikuttaa positiivisesti mielialaan, liikunnasta palautumiseen sekä ruokahaluun ja pitää meidät elossa.

Asikaisen (2016, 106–107) mukaan mielelle ja keholle on annettava aikaa rauhoittua ennen nukkumaan menoa ja tätä tukevat keinot löytyvät jokaiselle kokeilemalla. Levolliseen uneen valmistautumista auttaa, jos luodaan ruutini, jonka mieli yhdistää nukkumaan menoon. Tällaisia rutiineita voivat olla esimerkiksi tietotekniikan sammuttaminen ja valaistuksen himmentäminen.

Pyrkiessä laadukkaaseen ja riittävään uneen tulee huomioida seuraavat tärkeimmät seikat. Unen ja levon tärkeimmät tavoitteet ovat nukkua määrällisesti riittävästi, mutta unen tulisi olla myös tarpeeksi hyvälaatuista. Terveuden ylläpitämiseksi kummankin näistä tavoitteista tulee täytyä, sillä hyvinvointiin eivät riitä ainoastaan tarpeeksi pitkät unet vaan unen tulee olla myös riittävän laadusta virkistääkseen. Unen laadun ollessa heikkoa keho ei palaudu kunnolla ja unen terveyshyödyt jäävät saamatta. Lisäksi tulisi pyrkiä noudattamaan sisäistä keskuskelloa, joka tahdittaa elimistön luontaista rytmiä. Jos taas kärsii uni-häiriöistä, eivätkä omat terveyttä edistävät valinnat poista nukkumiseen liittyviä ongelmia, tulee pulmaan hakea rohkeasti ammattiapua. (Asikainen 2016, 96, 108.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Menestyvän yhteiskunnan perusta rakentuu toimintakykyisestä, osaavasta ja hyvinvointivasta väestöstä. Ihmisten terveyteen sekä työ- ja toimintakykyyn panostaminen luovat kestävästä taloutta, sillä terve ja työkykyinen henkilöstö takaa pidemmät työurat ja korkean työn tuottavuuden. Mitä parempi on työhyvinvointi, sitä motivoituneempi on työyhteisö. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Työhyvinvointia on vaikea määritellä, sillä se ei ole mikään konkreettinen asia. Lisäksi jokainen kokee työhyvinvoinnin eri tavalla ja se tarkoittaa ihmisille eri asioita, kuten esimerkiksi turvallisuutta tai vapautta. Myös se, miten työhyvinvointi koetaan eri työpaikoissa, voi vaihdella huomattavastikin. Kaikkia yhdistää kuitenkin se, että jokaisessa työpaikassa pyritään vaalimaan ihmisten terveyttä ja innostusta työtä kohtaan sekä tarkkailemaan työilmapiirin kehitystä. Anttosen ja Räsäsen (2009, 17) mukaan työhyvinvoinnin käsitteellä on suhteellisen lyhyt historia, sillä se on muodostunut yhdessä työelämän laadun ja tuottavuuden käsitteiden kanssa. Työhyvinvointi on muotoutunut hyvinvoinnin käsitteestä, millä puolestaan on pitkä kehityshistoria muun muassa ihmisen tarpeiden, tavoitteiden ja suunnitelmien toteutumisen tuloksen kuvaajana.

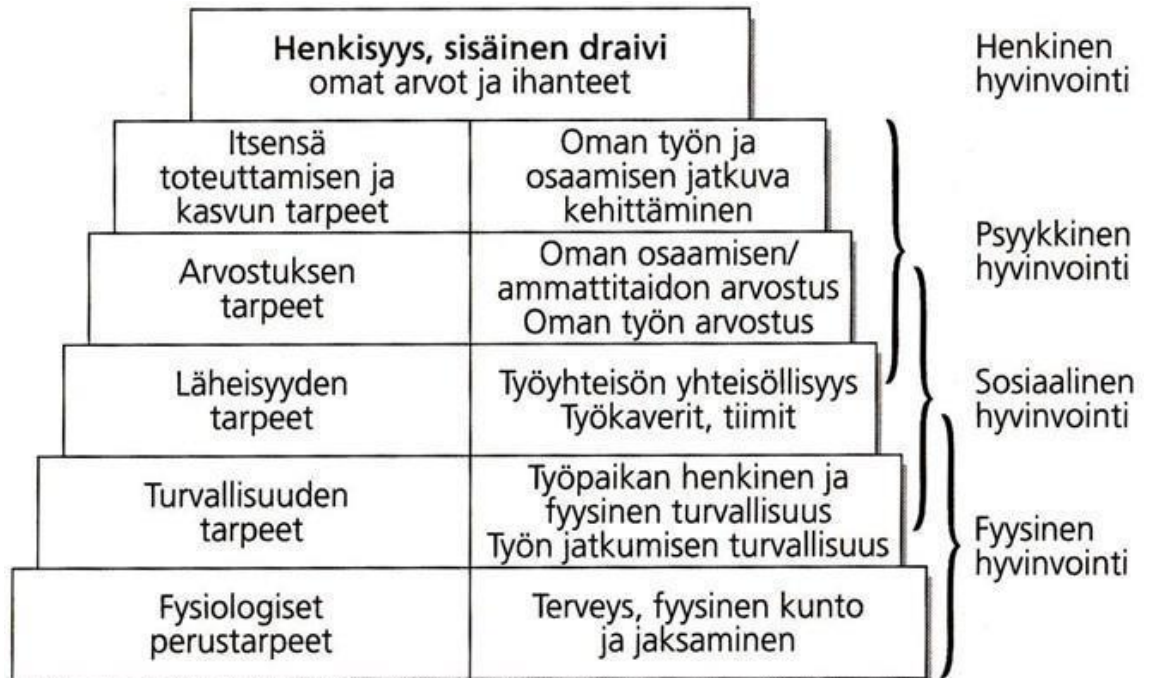
Työhyvinvoinnissa on erityisen tärkeää tarkastella ihmistä kokonaisuutena työn ollessa tänä päivänä yhä suurempi osa ihmisten elämää. Ihmisestä on olemassa vain yksi kokonaisuus, jolloin ei ole työ- ja yksityisminää erikseen. Tämä ilmenee esimerkiksi yksityiselämässä tapahtuvien muutoksien kautta, jolloin nämä muutoksen heijastuvat suoraan työhön muun muassa lisääntyneinä sairaspöissaoloina, epäterveellisinä elämäntapoina sekä terveyden ja suorituskyvyn heikentymisenä. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Jokaisen yksilön hyvinvointi lähtee omasta itsestä, arvoista ja halusta voida hyvin. Mitkään työnantajan keinot työhyvinvoinnin edistämiseksi eivät auta, jos työntekijä ei itse halua vaalia ja edistää omaa hyvinvointiaan. Vietämme valvellaoloajastamme keskimäärin noin puolet töissä, joten työn merkitys elämänlaatumme on merkittävä ja identiteettimme määräytyykin usein juuri työn kautta. Perinteinen länsimainen ajattelutapa on, että ihmisen yhteiskunnallinen mitta on hänen tekemänsä työ (Aarnikoivu 2010, 11).

3.1 Työhyvinvoinnin sisältö

Työterveyslaitoksen (2011, b) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa työn mielekkyyttä ja sujuvuutta turvallisessa ympäristössä ja yhteisössä. Työhyvinvoinnin peruselementit ovat työ, turvallisuus sekä terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointi on fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Se on työn hallinnan tunnetta, johon kuuluu myös stressiä, kunhan se ei kuormita niin paljon, että terveys vaarantuu. Työhyvinvointia määrittelevät myös perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät.

Otala ja Ahonen (2005) ovat rinnastaneet fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin osatekijöitä Abraham Maslowin tarvehierarkiaan (kuva 2). Sen periaatteena on, että alimman tason tarpeiden tulee olla jokseenkin tyydytettynä, ennen kuin ylempien tasojen tarpeita voidaan täyttää. Maslowin tarvehierarkiaa on kuitenkin myös arvosteltu, sillä sen teoriaa tukevia tutkimuksia löytyy varsin vähän. Muissa tutkimuksissa taas on pystytty todistamaan, ettei hierarkian kaikkien alempien tasojen tarpeiden tarvitsekaan olla täysin tyydytettyjä, että pystyy siirtymään seuraavalle tasolle (Lawler & Suttle 1975, 39–45).



Kuva 2. Työhyvinvoinnin kuvaus Maslowin tarvehierarkian avulla (Otala & Ahonen 2005, 29).

Maslowin tarvehierarkiassa fyysinen hyvinvointi toimii työhyvinvoinnin perustana eli alimman tason perustarpeet ovat fysiologisia. Tähän kuuluvat mm. ravinto ja riittävä uni, ja

näihin voidaan verrata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Työterveyshuolto tukiorganisaationa on tällä tasolla merkittävä. (Rauramo 2008, 30.)

Toisella tasolla on turvallisuuteen liittyvät tarpeet, joihin kuuluvat muun muassa työympäristön ja työvälineiden turvallisuus sekä henkinen turvallisuus. Henkinen turvallisuus voi viitata turvalliseen työilmapiiriin, johon ei kuulu työpaikkakiusaamista. Myös luottamus työn jatkuvuudesta luo turvallisuuden tunnetta. Turvallisuuden tarve tulee tasapainon ja pysyvyyden säilyttämisestä nykypäivän kaoottiselta tuntuvassa maailmassa, ja pelko onkin suuri hyvinvoinnin este (Rauramo 2008, 31).

Kolmas taso käsittää läheisyyden perustarpeet, joka käsittää halun kuulua johonkin yhteisöön, kuten työ- tai ammattiyhteisöön. Kolmas porraskuuluu sosiaalisen hyvinvoinnin piiriin, mikä tukee yksilön työssä jaksamista ja sitoutumista työhönsä. Läheisyyden tarpeen taustalla ovat työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet sekä työntekijöistä huolehtiminen. (Rauramo 2008, 31, 35.)

Neljännellä portaalla ovat arvostuksen tarpeet, ja tänä päivänä arvostusta työelämässä saadaan pitkälti osaamisen ja ammattitaidon kautta. Osaaminen ja sen kautta saatu arvostus tukevat ihmisen sosiaalista hyvinvointia, ja ne liittyvät myös muiden tasojen tarpeisiin. Maslowin mukaan ihminen kaipaa sekä toisilta saatua arvostusta että itsekunnioitusta. Arvostuksen tarpeen tyydyttymisestä seuraa itsetunnon vahvistumista, kun taas taantumisen johtaa heikkouden tunteisiin. (Rauramo 2008, 32.)

Viimeisen ja korkeimman tason muodostavat kasvun ja itsensä toteuttamisen tarpeet, joihin kuuluvat muun muassa luovuus ja halu saavuttaa päämääriä elämässä. Itsensä toteuttamisen tarve muodostuu edellisten tarpeiden päälle, ja kun kaikki tasot on tyydytetty, koetaan ihmisen olevan terveimmillään. Tämän portaan tavoitteena on aktiivisesti kehittyvä henkilöstö, joka ymmärtää koko elämän kestävän oppimisen merkityksen. (Rauramo 2008, 32, 35.)

Maslowin portaiden päällä on vielä yksi taso – henkisyys ja sisäinen draivi, jotka kuuluvat ihmisen henkiseen hyvinvointiin. Ihmisen on otettava nykypäivänä yhä enemmän vastuuta itsestään ja yksilön hyvinvointi lähteekin omasta halusta ja omista arvoista. Tulee ymmärtää, että mitkään työnantajan toimet eivät vaikuta, ellei itse halua vaalia omaa hyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

3.2 Työsuojelu ja työterveyshuolto

Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja työympäristössä. Työsuojeluun kuuluu myös hyvä työympäristö, joka sisältää työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi myös henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Työsuojelulla on todettu olevan laajoja vaikutuksia, sillä sen avulla pystytään vähentämään ja poistamaan kokonaan monia terveys- ja turvallisuusongelmia työpaikoilta. Lisäksi työsuojelulla parannetaan työikäisen väestön yleistä terveydentilaa. (Kämäräinen 2009, 8 – 9.)

Kämäräisen (2009, 14) mukaan jokaiselle työpaikalle hyvä työympäristö syntyy ensisijaisesti työpaikan omin voimin. Työsuojelukäytännöt riippuvat ihmisten motiiveista sekä kyvystä kehittää työympäristöä. Työsuojelu myös koskee kaikkia joko kehittämistarpeina tai käytännön ongelmina. Henkilöstölle se voi merkitä turvallista ja viihtyisää työympäristöä, kun taas johtoportaalta se on osa esimiestyötä ja tuotantoa. Työsuojeluorganisaatioissa työskenteleville se on toimintaa, jossa otetaan tasapuolisesti huomioon eri henkilöstöryhmien erilaiset työsuojelutarpeet.

Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii eri hallinnonalojen järjestelmällistä yhteistyöskentelyä. Lisäksi työpaikan työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistoimintaa on parannettava, kun tavoitellaan entistä vaikuttavampaa hyvinvoinnin, työterveyden ja työturvallisuuden edistämistä. Perinteinen työsuojelu olisikin kannattavaa käsittää isompana kokonaisuutena ja käyttää hyödyksi jo olemassa olevia organisaatioita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 20.)

Työterveyshuollon tavoitteena on luoda terveellinen ja turvallinen työympäristö ja työyhteisö, ehkäistä työhön liittyvien terveysvaaroja samoin kuin ylläpitää ja edistää työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Työterveyshuollon tavoitteet ovat samat kuin työsuojelun, työpaikan ja työntekijän omat tavoitteet. Työterveyshuolto on siis palvelua, jonka työnantaja ostaa ja joka on mukana työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. (Oksa 2006, 68.)

Työterveyshuolto toimii kesellä haasteellista työelämää. Tänä päivänä yritykset keskittyvät entistä enemmän omaan perustoimintaansa ja rakentavat osaamisensa ympärille yhteistyöverkostoa, johon kuuluu myös työterveyshuolto. Riippumatta työterveyshuollon järjestämistavasta sen tulee rakentaa moniammatillisuuteen perustuvaa verkostoa, jolla pystytään vastaamaan asiakkaidensa tarpeisiin. Yhteisten tavoitteiden saavuttaminen vaatii hyvää vuorovaikutusta työterveyshuollon, yrityksen ja muiden tahojen välillä. (Martimo & Klemetti 2006, 238.)

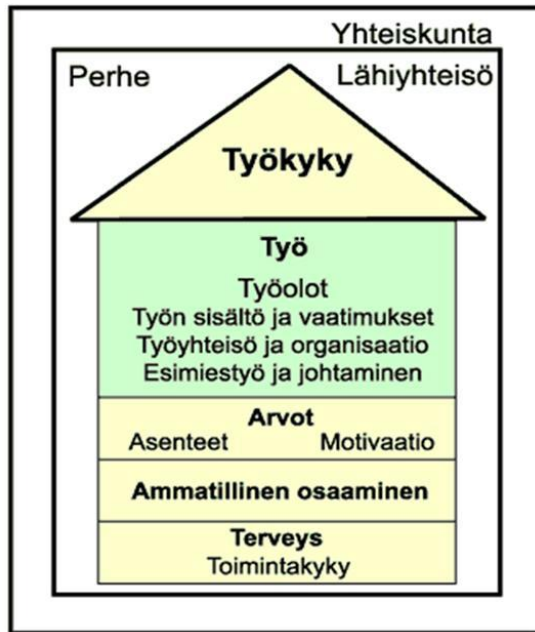
Työpaikalla työnantajan järjestämän työterveyshuollon piiriin kuuluvat kaikki työntekijät. Minimissään sen tulee olla ennalta ehkäisevää toimintaa työstä johtuvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisemiseksi. Lisäksi työntekijöille voidaan järjestää sairaanhoitoa ja muita terveydenhuoltopalveluita työnantajan kustannuksella. Toiminnan perustana ovat työpaikkaselvitykset ja henkilöstön terveydentilan seuranta. (Kämäräinen 2009, 21.)

Työpaikkaselvitys on työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä johtuvien terveyshaittojen ja –vaarojen tunnistamista ja arviointia. Sen oleellisia osia ovat työyhteisön ja –ympäristön kehittämisehdotukset, terveysvaarojen ehkäisy ja torjuminen sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen. Työpaikkaselvityksestä laaditaan kirjallinen raportti, johon kootaan päätelmät työolosuhteiden terveyteen vaikuttavista tekijöistä sekä ehdotukset havaittujen epäkohtien korjaamiseksi. Työntekijöiden terveydentilan seurannassa käytetään muun muassa terveystarkastuksia. Työnantajan on järjestettävä kustannuksellaan työntekijöilleen terveystarkastuksia, ja työntekijä ei saa kieltäytyä osallistumasta tarkastukseen ilman perusteltua syytä. Terveystarkastusten tavoitteena on henkilöstön terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi, ylläpitäminen ja edistäminen. (Husman 2006, 30–31.)

3.3 Työkyky ja tyky-toiminta

Työkyky tarkoittaa työnkuvan ja ihmisen toimintaedellytysten keskinäistä tasapainoa. Työkykyyn vaikuttavat muun muassa työntekijän henkiset, ruumiilliset ja sosiaaliset voimavarat sekä koulutus, työkokemus ja perinnölliset tekijät. Myös työntekijän fyysinen kunto vaikuttaa työssä jaksamiseen sekä yleiseen vireystilaan ja mielialaan. (Aalto 2006, 13.) Työkykyä on määritelty myös useilla teoreettisilla malleilla. Lääketieteen näkökulmasta työkyky on ihmisen yksilöllinen, työstä riippumaton terveydentilan ominaisuus, jonka mukaan terve yksilö on täysin työkykyinen ja vastaavasti sairaus heikentää työkykyä. Työkyky riippuu ihmisen yksilöllisen toimintakyvyn riittävydestä työn asettamiin vaatimuksiin nähden. (Mäkitalo 2010, 162.)

Työkyvystä on esitetty erilaisia laaja-alaisia malleja, työkykyä ylläpitävän toiminnan perustaksi ja ensimmäinen näistä oli työkykykolmio, josta Työterveyslaitos esitti laaja-alaisiin työkykymalleihin luettavan työkykytalamalli (kuva 3). Tämän mallin sisältö on lähes sama kuin aikaisemman tetraedrimallin, mutta uutena sisältönä ovat yksilöllisiin voimavaroihin luettavat arvot – asenteet ja motivaatio.



Kuva 3. Työterveyslaitoksen Työkykytalomalli yksilön työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (Mäkitalo 2010, 167).

Mäkitalon (2010, 167) mukaan malli edustaa työkykyä talona, joka rakentuu neljästä eri kerroksesta. Talon perusta muodostuu terveydestä sekä toimintakyvystä ja alimmat kerrokset rakentuvat yksilöllisistä voimavaratekijöistä, joihin kuuluvat ammatillinen osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio. Talon ylimmän kerroksen muodostaa työ, johon kuuluvat esimiestyö, työyhteisö, työn sisältö ja työolot.

Uutta tässä talomallissa verrattuna vastaaviin työkykymalleihin on graafinen muoto, joka kuvaa talo-perustametaforan avulla yksilöllisten voimavaratekijöiden tärkeää roolia työkyvyille (Mäkitalo 2010, 167). Työkyky – talomallin on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen; ja se perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Erilaiset työkykymallit pyrkivät tuomaan esille, ettei henkilöstön suorituskyvyn nostaminen ole ainoa asia työssä jaksamisen edistämiseksi. Mallien avulla voidaan kohdistaa työkykyä ylläpitävää toimintaa muun muassa työympäristön ergonomian ja työyhteisön vuorovaikutuksen parantamiseen. (Mäkitalo 2010, 167.) Työkykyyn vaikuttavista tekijöistä tulisi keskustella työyhteisössä aktiivisesti ja niitä tulisi kehittää. Työ on huonossa työyhteisössä terveysriski, mutta hyvinvoivassa organisaatiossa voimavara ja henkisen kasvun lähde.

Työntekijän työkyvyn perusta on ruumiillinen, henkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Työkykyä ylläpitävä (TYKY)-toiminta on toimintatapa, jolla pyritään vaikuttamaan henkilöstön työkykyyn ja jaksamiseen sekä yritetään ehkäistä työuupumista. Työnantajan tehtävänä on työsuojelun toimintaohjelmassa päättää tarvittavista työkykyä ylläpitävistä toimenpiteistä.

TYKY-toiminta on työpaikkojen omaa toimintaa, jossa työterveyshuolto on mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa työyhteisön toimia ja parannuksia työympäristöön, työvälineisiin ja työmenetelmiin. TYKY-toiminnassa keskitytään erityisesti ikääntyviin, yli 45-vuotiaisiin työntekijöihin. (Kämäräinen 2009, 34–35.)

Onnistunut TYKY-toiminta perustuu ennen kaikkea yhteistyöhön. Toiminnasta voidaan nimittää vastaamaan erillinen yrityksen työkyvyn ylläpitoryhmä, jossa eri alojen asiantuntemus yhdistyy. Tärkeintä on, että toiminta on ensisijaisesti päivittäin toteutuvaa yhteistyötä henkilöstön ja esimiesten välillä. (Rauramo 2008, 24–25.) TYKY-toimintaa pitää pystyä myös arvioimaan ja tähän arviointivälineet tulee valita tarpeen mukaan.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan rinnalle on yleistynyt käsite TYHY-toiminta, jolla viitataan työhyvinvoinnin edistämiseen. TYHY-toiminta mielletään työpaikoilla laaja-alaiseksi eri alueille ulottuvaksi kehittämistoiminnaksi ja työntekijöiden hyvinvoinnin on todettu olevan positiivisesti yhteydessä yritysten taloudelliseen menestykseen. (Rauramo 2008, 24.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta on ihmisten fyysisestä terveydestä huolehtimista liikunnan, ergonomian, työterveyshuollon ja turvallisen työympäristön avulla. Jotkut yritykset ovat halunneet luopua käsitteestä ”työkykyä ylläpitävä toiminta” ja tilalle on tullut työhyvinvoinnin käsite ja työhyvinvointi-ohjelmat. Toiminnan liikuntapainotteisuus on vähentynyt ja nykyään työkyvyn ylläpitäminen nähdään ennemminkin yhtenä työhyvinvoinnin edistämisen keinona, ei päämääränä. (Mäkitalo 2010, 168.) Jääskeläinen (2013, 34) kirjoittaakin väitöskirjassaan, että nykyisin TYKY -toiminnalla ja työhyvinvointitoiminnalla on samansuuntaiset tavoitteet, ja sen vuoksi näitä kahta asiaa voidaan pitää samana asiana. Myös työelämänlaatua parantava toiminta on hyvin lähellä näiden kahden edellä mainitun toiminnan kanssa.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa käsitellään valittu tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutustapa, joka on tässä tapauksessa kyselytutkimus. Lisäksi esitellään laadullisen tutkimuksen analysointimääritelmää ja tutkimuskohdetta.

Tutkimuksen kohderyhmänä toimivat Valjusravintola Sulon tarjoilijat. Ravintolassa työskentelee tällä hetkellä yhteensä seitsemän tarjoilijaa.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka toteutetaan lomakehaastatteluna. Tutkimuksella kartoitetaan tarjoilijoiden hyvinvoinnin nykytila, sen vaikutus heidän työhyvinvointiinsa ja heidän toiveensa sen parantamiseksi. Tutkimusmenetelmänä kysely sopii tietojen keräämiseen suhteellisen suurelta joukolta, tässä tutkimuksessa tutkittava perusjoukko on seitsemän henkilöä. Tutkimusjoukko muodostuu ravintola Sulon tarjoilijoista.

Tutkimuksessani pyrin etsimään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Millainen on työntekijöiden hyvinvoinnin nykytila?
- Mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin?
- Miten koettu hyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen?

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään tutkittavan kohteen ominaisuuksia, laatua, ja merkityksiä. Laadullinen tutkimus tuottaa ymmärtävää tietoa ja se vastaa kysymyksiin miksi, millainen ja miten. Sen tavoitteena on ymmärtää asioita ihmisten näkökulmasta. (Inspirans 2009.) Voidaan sanoa, että kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkasteltavaa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.)

Laadullisen tutkimusmenetelmän erityispiirteeksi voidaan mainita, että tällä menetelmällä tehdyn tutkimuksen päätavoite ei ole totuuden löytäminen, vaan pikemminkin tutkimuksessa muodostuneiden tulkintojen avulla osoittaa asioita, joita ei voi välittömästi havaita (Vilkkä 2009, 98). Yleisesti todetaan, että laadullisessa tutkimuksessa pyritään löytämään

tai paljastamaan tosiasioita, ei todentamaan jo olemassa olevia väittämiä (Hirsjärvi ym. 2007, 157).

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, sillä tutkimuksessa halutaan saada tietoa työyhteisön hyvinvoinnista ja sen kehittamisestä. Tämä menetelmä sopii hyvin ihmistieteiden piiriin kuuluviin tutkimuksiin, sillä usein tutkimuskohteet; kuten terveys ja hyvinvointi, ovat inhimillisten arvojen sävyttämiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 32).

4.2 Tutkimuskohteen kuvaus: Ravintola Sulo

S-ryhmään kuuluvat Valjusravintolat sijaitsevat Original Sokos Hotel Valjuksessa, aivan Kajaanin keskustassa. Valjusravintolat koostuvat ravintoloista Sulo ja Herman Renfors sekä niiden yhteydessä olevista kabinetti- ja kokoustiloista. Herman Renfors on kausiravintola, joka on avoinna vain kesäaikaan. Sulo taas on auki ympäri vuoden, minkä vuoksi keskityn tässä opinnäytetyössä vain siihen. Molemmissa työskentelee samaa henkilökunta.

Cafe, bar and kitchen Sulo on 110 asiakaspaikan ruokaravintola. Sulo on tämän päivän ravintolakonsepti, jossa asiakas voi viettää aikaansa hyvässä seurassa maistuvien ruokien ja juomien parissa. Sulon vuosittain vaihtuvan ruokalistan antimien lisäksi Sulossa voidaan nauttia erikoiskahveja ja erilaisia viinejä. Kattavalla ruokapuolella Sulon keittiö tarjoilee muun muassa omia hampurilaisia, grilliruokia ja salaatteja – herkullisia alkupaloja unohtamatta. Ravintola Herman Renfors kunnioittaa kainuulaisen vaikuttajan Herman Renforsin aikakauden perinteitä, nykyisiä makuja unohtamatta. Kausiravintola palvelee kesäisin keskiviikosta lauantaihin ja muina aikoina se toimii tilausravintolana esimerkiksi perhejuhliin, kokouksiin ja pikkujouluihin.

Ravintolassa työskentelee seitsemän tarjoilijaa ja kahdeksan kokkia, joiden lisäksi Sulo palkkaa vuosittain myös kesätyöntekijöitä. Myös harjoittelijat ovat Suloon tervetulleita.

4.3 Tutkimusjoukko ja kyselytutkimus

Tutkimusjoukko muodostuu Valjusravintola Sulon vakituisista tarjoilijoista, joita on seitsemän henkilöä. Tutkimus toteutettiin paperillisella kyselylomakkeella, jonka toimitin itse kohderyhmälle.

Kysely toimitettiin tutkimusjoukolle 14. maaliskuuta 2017 ja alkuun sovittiin, että kyselyyn oli viikko aikaa vastata. Päätimme Sulon yhteyshenkilöni kanssa hänen informoivana minua kunhan koko kohderyhmä olisi palauttanut täytetyt kyselylomakkeet. 27. maaliskuuta hän ilmoitti, että vasta puolet henkilöstöstä oli kyselyn palauttanut, joten päätimme jatkaa vastausaikaa vielä viikolla. Noudin täytetyt kyselylomakkeet Sulosta 2. huhtikuuta, jonka jälkeen tulokset koottiin yhteen. Käytin kyselylomakkeen tekemiseen Microsoft Word -ohjelmistoa ja kyselyyn vastasi viisi henkeä seitsemästä.

Kyselylomake koostui yhteensä kolmesta sivusta, jotka jakautuvat taustatietoihin, omaan hyvinvointiin sekä omaan työhyvinvointiin ja työkykyyn. Kyselyn alussa kerroin opiskelustani ja opinnäytetyöstäni, jotta kohderyhmä sai käsityksen meneillään olevasta tutkimushankkeestani. Tässä saatteessa kannustin työntekijöitä vastaamaan kysymyksiin mahdollisimman monipuolisesti ja rehellisesti, sillä kyseessä on heidän oma hyvinvointinsa ja työhyvinvointinsa ja nyt heillä oli hyvä mahdollisuus vaikuttaa näihin asioihin. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2004, 193) mukaan kyselylomakkeen saatteessa kannattaakin kertoa kyselyn merkityksestä ja tärkeydestä sen vastaajalle.

Lomakehaastattelussa tutkija päättää ennalta kysymysten muodon ja esittämisjärjestyksen. Lomakehaastattelu on toimiva aineiston keräämisen tapa tutkimusongelman ollessa suppea ja tavoitteena on rajattua, esimerkiksi yhtä asiaa koskevien mielipiteiden ja näkemysten kuvaaminen (Vilkkä 2009, 100–101).

Oikein tehty kyselylomake on erityisen tärkeä tutkimuksen onnistumisen kannalta ja kysymysten muotoiluun ja valintaan kuluikin yllättävän paljon aikaa. Hirsjärven ym. (2004, 184, 187) mukaan onnistuneen kysymyslomakkeen laatiminen on pitkäjänteistä työtä, sillä kysymysten tarkalla suunnittelulla voidaan tehostaa tutkimuksen onnistumista. Väärinmuotoiltu kysymys saattaa pahimmillaan aiheuttaa virheellisiä tutkimustuloksia. Tämän vuoksi on siis huomioitava väärinymmärtämisen riskin olemassaolo, mikäli kysymykset muotoillaan huolimattomasti. Lomakkeen tulee olla muutoinkin selkeä ja näyttää helposti täytettävältä. Avoimille kysymyksille tulisi olla riittävästi vastaustilaa ja ulkoasun tulisi olla muutoinkin moitteeton. (Hirsjärvi ym. 2004, 192 – 193.) Lisäksi se, miten kysymykset asetellaan ja miten looginen kysymysten järjestys on, voi vaikuttaa vastaajan intresseihin osallistua kyselyyn.

Kyselylomakkeen kysymystyypit olivat monivalinta ja avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymykset ovat taustatiedon keruuta varten, joissa kartoitetaan ikä, sukupuoli ja oman hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tila. Monivalintakysymykset tuottavat helposti käsiteltäviä vastauksia, ja ne ohjailevat vastaajaa, minkä vuoksi niihin on helppo vastata (Hirsjärvi ym.

2004, 190). Lisäksi monivalintakysymykset tuottavat vähemmän kirjavia vastauksia, jolloin tutkijan on helpompi niitä analysoida ja käsitellä (Hirsjärvi ym. 2007, 194–196).

Kyselyn alussa oli kuusi taustatietokysymystä: vastaajan sukupuoli, ikä, tupakointi ja alkoholin käyttö sekä liikunnan ja unen määrä. Nämä olivat monivalintakysymyksiä, joissa vastaaja valitsi parhaiten sopivan valmiin vastausvaihtoehdon. Monivalintakysymykset sallivat vastaajan vastata samaan kysymykseen niin, että vastauksia voidaan mielekkäästi verrata. Lisäksi ne auttavat vastaajaa tunnistamaan asian sen sijaan, että hänen pitäisi muistaa se itse. Ikää kysyttiin ikäryhmittäin, koska tarkan iän ilmoittaminen voi olla arka asia jollekin ja valmis luokittelu helpottaa tulosten analysointivaihetta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 199, 201–203.) Myös alkoholin käyttö sekä liikunnan ja unen määrä haluttiin lokeroida valmiiksi.

Taustatietokysymysten jälkeen kysely sisälsi omaan hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, joista 7–13 olivat strukturoituja ja 14–20 avoimia kysymyksiä. Näin saataisiin mahdollisia konkreettisia kehitysideoita nousemaan henkilöstöltä itseltään. Lomakkeen viimeinen sivu käsitteli omaa työhyvinvointia ja työkykyä ja nämä kysymykset jakautuivat samalla tavalla – 21–31 olivat strukturoituja ja 32–35 avoimia kysymyksiä. Kaikissa strukturoiduissa kysymyksissä käytettiin Likertin-asteikkoa 1-5: 1. erittäin hyvä, 2. hyvä, 3. tyydyttävä, 4. huono ja 5. erittäin huono. Numeroiden tilalla käytin viittä erilaista hymynaamaa, jolloin vastaajan ei tarvinnut joka kysymyksen kohdalla erikseen tarkistaa numeron merkitystä. Likertin asteikko on mielipideväittämissä käytetty, tavallisesti 4- tai 5-portainen järjestysasteikko, johon vastaaja merkitsee omaa mielipidettään parhaiten vastaavan vaihtoehdon annetulla asteikolla (Hirsjärvi ym. 2009, 200).

Avoimet kysymykset olivat haasteellisempia, ja erityisen tärkeää oli muotoilla kysymykset mahdollisimman helposti ymmärrettäviksi. Avoimissa kysymyksissä vastaajat ilmaisevat itseään omin sanoin, eivätkä kysymykset kahlitse vastaajaa valmiiksi rakennettuihin vaihtoehtoihin toisin kuin monivalintakysymykset (Hirsjärvi ym. 2004, 190). Avoimet kysymykset myös osoittavat, mikä vastaajien mielestä on keskeistä tai tärkeää, ja niiden avulla vältetään monivalinnan vastaamisen muodosta aiheutuvat mahdolliset haitat (Hirsjärvi ym. 2007, 193–196).

4.4 Aineiston keruu ja analysointi

Kyselylomakkeella aineisto voidaan kerätä ainakin kahdella tavalla – posti- ja verkkokysely tai kontrolloitu kysely. Tässä tapauksessa käytin kontrolloitua kyselyä, josta tarkemmin informoitua kyselyä. Se tarkoittaa, että tutkija jakaa kyselylomakkeet tutkimusjoukolla henkilökohtaisesti. Lomakkeita jakaessa tutkija myös kertoo tutkimuksen tarkoituksesta ja sisällöstä sekä vastaa mahdollisiin kysymyksiin. Vastaajat vastaavat kyselyyn omalla ajallaan ja palauttavat ne sovittuun paikkaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 191–192.)

Konkreettinen kysely julkaistiin viemällä lomakkeet suoraan henkilöstölle Suloon. Kysely oli anonyymi, eli siihen vastattiin nimettömästi siten, ettei vastaajien henkilöllisyyttä voitu määrittää. Kyselyt palautettiin suljetussa kirjekuoressa, jolloin yksittäisiä vastauksia ei pystytty kohdistamaan vastaajaan. Valjusravintola Sulon tarjoilijoiden kokonaismäärä on seitsemän henkeä, joille jokaiselle toimitettiin paperilomake. Tutkimusjoukon ollessa näin suppea ei sähköiselle kyselylomakkeelle nähty tarvetta. Kyselyn päätyttyä palautetut vastaukset koottiin yhteen. Kyselyyn vastasi viisi henkeä seitsemästä, jolloin vastausprosentiksi tuli 71 prosenttia.

Kyselyn päätyttyä aineisto analysoitiin Microsoft Excel -ohjelmistolla ja tuloksista tehtiin kuvaavat diagrammit. Sisällönanalyysilla voidaan tarkoittaa niin laadullista sisällönanalyysia kuin sisällön määrällistä erittelyä ja näitä molempia voidaan hyödyntää samaa aineistoa analysoitaessa. Tutkimusaineiston laadullisessa sisällönanalyysissa aineisto ensin pilkotaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleenlaisiksi kokonaisuuksiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 106–108.) Aineiston luokittelu on yksinkertaisin aineiston järjestämisen tapa, jossa aineistosta määritellään luokkia, jonka jälkeen lasketaan, montako kertaa jokainen luokka esiintyy aineistossa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93).

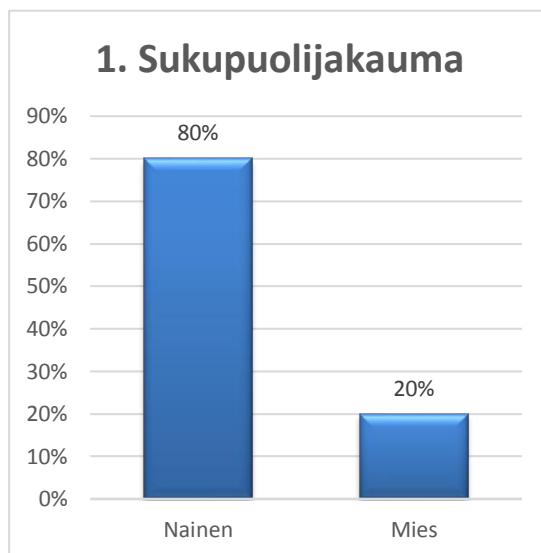
5 TUTKIMUSTULOKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli suorittaa kohderyhmälle kokonaisvaltainen hyvinvointikartoitus. Tavoitteena oli tutkia henkilöstön hyvinvoinnin merkitystä heidän työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin sekä kartoittaa Sulon tarjoilijoiden intressejä näiden parantamiseksi. Tutkimustulokset on jaettu osa-alueittain: taustatiedot, hyvinvointi sekä työhyvinvointi ja työkyky.

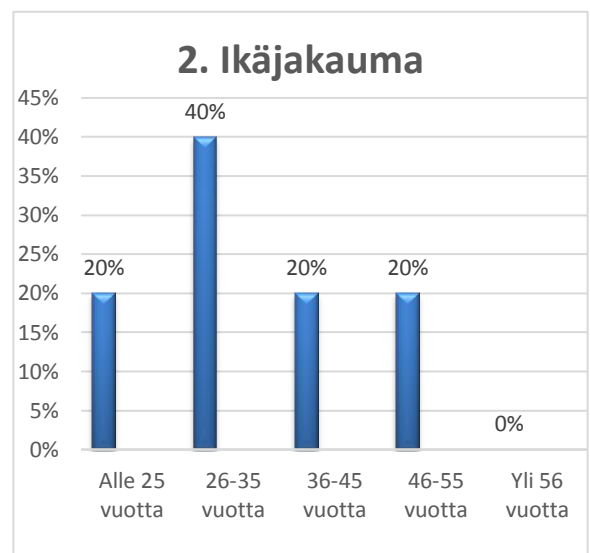
Seuraavaksi esitellään Valjusravintola Sulon henkilöstölle tehdyn hyvinvointikyselyn tuloksia. Kyselyyn vastasi viisi henkeä seitsemästä ja vastauksien perusteella laadittiin tuloksia kuvaavat kaaviot. Koska kyselyyn jätti vastaamatta kaksi työntekijää, tutkimustulokset vääristyivät hieman puutteellisten tietojen vuoksi.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatiedot koostuivat vastaajan sukupuolesta, iästä, tupakointi- ja alkoholinkäytöstä sekä liikunnan harrastamisen määrästä ja vuorokautisesta unen määrästä. Taustatiedot kerättiin monivalintakysymyksiä avulla.



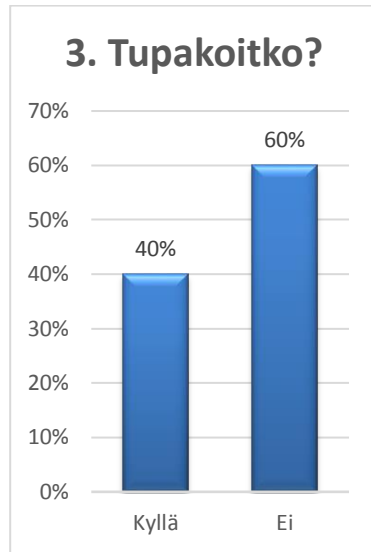
Kuvio 1. Sukupuolijakauma



Kuvio 2. Ikäjakauma

Yrityksen tarjoilijoista 80 prosenttia on naisia ja 20 prosenttia miehiä (Kuvio 1), eli kyseessä on selvästi naisvaltainen yritys. Ikäjakauma (Kuvio 2) taas on melko laaja, sillä henkilöstöstä löytyy alle 25-vuotiaasta aina 46–55 vuotiaaseen ja näiden välille iältään

sijoittuvia työntekijöitä. Pääasiassa henkilöstö muodostuu varhaisaikuisista ja keski-ikäisistä.

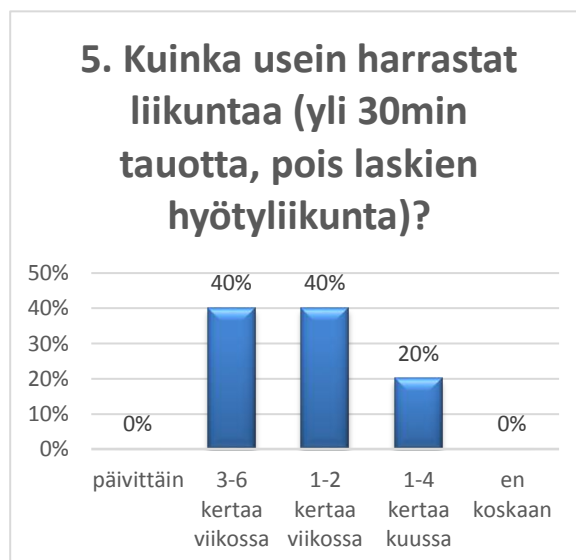


Kuvio 3. Tupakointi

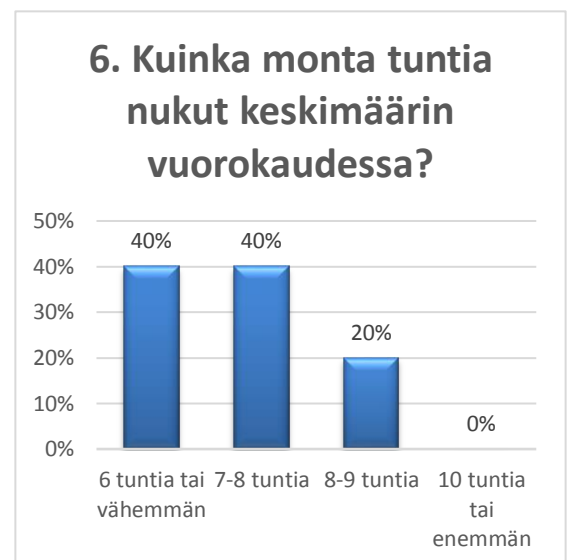


Kuvio 4. Alkoholinkäyttö

Henkilöstön tupakointitavat (Kuvio 3) jakautuvat suhteellisen tasaisesti, sillä 40 prosenttia kertoi polttavansa ja 60 prosenttia ei. Positiivista on, että suurin osa tarjoilijoista ei polta. Yritys on savuton työpaikka, mikä voi osaltaan edesauttaa henkilöstön tupakoimattomuutta. Kuten kuvioista neljä näkyy, henkilöstön alkoholin käyttö on myös varsin vähäistä, sillä melkein jokainen työntekijä kertoi käyttävänsä alkoholia 2–4 kertaa kuukaudessa tai harvemmin.



Kuvio 5. Liikunnan määrä

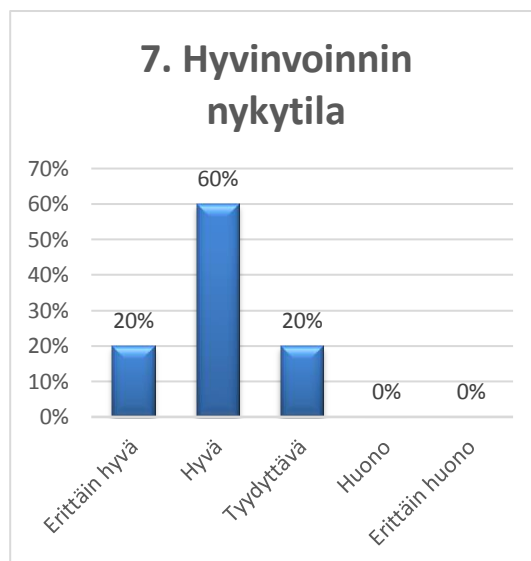


Kuvio 6. Unen määrä

Liikuntaa työntekijät harrastavat suhteellisesti, sillä vain 40 prosenttia liikkuu 3–6 kertaa viikossa, 40 prosenttia 1–2 kertaa viikossa ja jopa 20 prosenttia kertoi harrastavansa liikuntaa 1–4 kertaa kuukaudessa (Kuvio 5). Tämän lisäksi tarjoilijat ovat jaloillaan koko työpäivänsä ajan, jolloin istumista ja muuta passiivisuutta henkilöstölle tulee varsin vähän. Yöunet henkilöstöllä jäävät varsin lyhyiksi (Kuvio 6), sillä jopa 40 prosenttia kertoo nukkuvansa vuorokaudessa vai kuusi tuntia tai vähemmän. Kuitenkin myös 40 prosenttia kertoo nukkuvansa 7–8 tuntia ja 20 prosenttia jopa 8–9 tuntia vuorokaudessa.

5.2 Hyvinvointikartoitus: oma hyvinvointi

Kyselylomakkeen toinen sivu käsitteli vastaajan omaa hyvinvointia, ja kysymyksissä vastaaja arvioi omia elintapojaan ja niiden vaikutusta jaksamiseen. Kysymykset koskivat mm. liikunta- ja ruokailutottumuksia, unen määrää sekä sosiaalisen tukiverkoston riittävyyttä. Vastaukset kerättiin monivalintakysymyksiä ja avoimien kysymyksiä avulla, joita molempia oli seitsemän kappaletta. Avoimien kysymyksiä tavoitteena oli avata monivalintakysymyksiä vastauksia ja sisältöä.



Kuvio 7. Hyvinvoinnin nykytila



Kuvio 8. Hyvinvoinnin vaikutus työhön

Hyvinvoinnin yleistä tilaa arvioitaessa (Kuvio 7) henkilöstö kuvaa hyvinvointinsa olevan hyvällä tasolla, sillä jopa 60 prosenttia kokee hyvinvointinsa hyväksi ja 20 prosenttia erittäin hyväksi. Kuitenkin myös 20 prosenttia kokee sen tyydyttäväksi. Hyvinvoinnin nykytila koetaan selvästi työssä jaksamiseen vaikuttavaksi asiaksi, sillä tulokset kuviossa kahdeksan ovat täysin samat verrattaessa niitä kuvioon seitsemän.

Avoin kysymys numero 19 käsitteli sitä, kuinka kohderyhmä tukee omaa hyvinvointiaan. Useimmat kertoivat rentoutuvansa vapaa-ajallaan, mutta myös huolehtimalla terveellisistä elämäntavoista.

”Rentoudun vapaalla.”

”Syömällä hyvin ja terveellisesti, urheilemalla, välillä rentoutumalla ja vähentämällä alkoholin käyttöä.”

Kysymyksessä 15 taas kysyttiin, miten henkilöstö huolehtii henkisestä hyvinvoinnistaan ja tähän vastaajat mielsivät jälleen rentoutumisen ja yleiset elintavat, kuten unen määrän lisäämisen. Kuitenkin myös itseä tsemppaamalla ja positiivisella asenteella pyritään pitämään yllä henkistä hyvinvointia.

”Olemalla positiivinen.”

”Vapaapäivinä rentoutumalla tai jotain kivaa tekemällä.”

”Yritän nukkua tarpeeksi, stressata vähemmän.”

Kysymyksessä 17 tiedusteltiin, kokevatko työntekijät työssään uupumusta tai stressiä. Mahdollinen stressin tai uupumisen kokeminen liitettiin raskaisiin työpäiviin ja työntekijävajeeseen töissä.

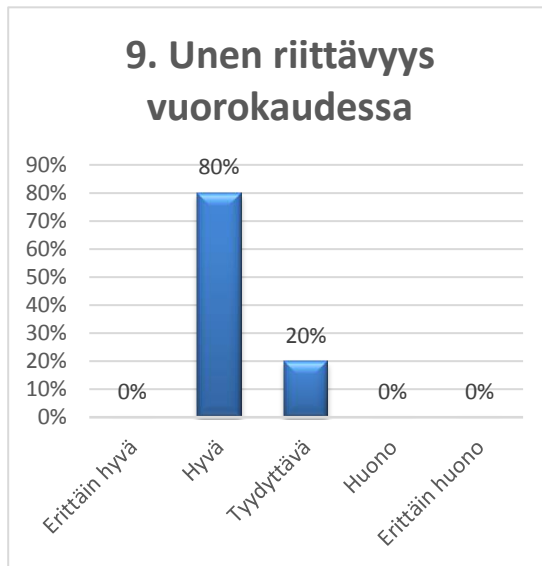
”Jos on ollut monta pitkää ja raskasta päivää putkeen, niin joskus koen uupumusta. Välillä myös stressiä, jos tiedän esimerkiksi työntekijävajeesta.”

Kysymyksessä 18 vastaajan tuli arvioida, kokeeko hän hyvinvointinsa olevan riittävällä tasolla työtehtäviinsä nähden. Kuten suurin osa vastaajista vastasi hyvinvointinsa olevan hyvällä (60 %) tai erittäin hyvällä (20 %) tasolla kysymyksessä seitsemän, hyvinvointi koetaan myös riittäväksi työtehtäviin nähden, pitkistä ja raskaista työpäivistä huolimatta. Myös lisätöitä otetaan vastaan.

”Koen fyysisen hyvinvointini vastaavan työtehtäviäni, sekä henkisen.”

”Juu, jaksaa tehdä kaikki hommat vaikka välillä pitkiäkin päiviä.”

”Kyllä, jaksan suoriutua kaikista tehtävistä ja otan vastaan ylimääräisiä töitä.”



Kuvio 9. Unen riittävyys



Kuvio 10. Liikuntatottumukset

Kuten kuviosta yhdeksän käy ilmi, suurin osa eli 80 prosenttia kokee nukutun unen riittävyyden vuorokaudessa hyväksi ja vain 20 prosenttia kokee sen tyydyttäväksi. Kysymyksessä kuusi kartoitettiin henkilöstön keskimääräistä unimäärää, ja 40 prosenttia kertoi nukkuvansa 7–8 tuntia ja 20 prosenttia jopa 8–9 tuntia vuorokaudessa. Suurin osa vastaajista siis nukkuu suositeltavan määrän vuorokaudessa ja täten kokee unen määrän hyvin riittäväksi.

Kysymyksessä viisi kartoitettiin henkilöstön liikunnan määrää ja 40 prosenttia vastasi liikuvansa 3–6 kertaa viikossa ja 40 prosenttia 1–2 kertaa viikossa. Tämän vuoksi ei ole yllätys, että suurin osa vastaajista kokee liikunnalla olevan positiivinen vaikutus yleiseen jaksamiseen. Vain 20 prosenttia vastaajista kokee liikuntatottumuksillaan olevan huono vaikutus jaksamiseen. Avoimessa kysymyksessä numero 14 kysyttiin, kuinka henkilöstö huolehtii fyysisestä kunnostaan, ja yleisimmät esiin nousseet liikuntalajit olivat lenkkeily ja kuntosali. Kuitenkin myös muita lajeja harrastetaan, unohtamatta työn ohessa saatavaa hyötyliikuntaa.

”Urheilemalla; lenkkeilemällä, salilla käymällä ja urheilullisilla harrastuksilla.”

”Työssä tulee paljon hyötyliikuntaa.”



Kuvio 11. Ruokailutottumukset



Kuvio 12. Sosiaalinen tukiverkosto

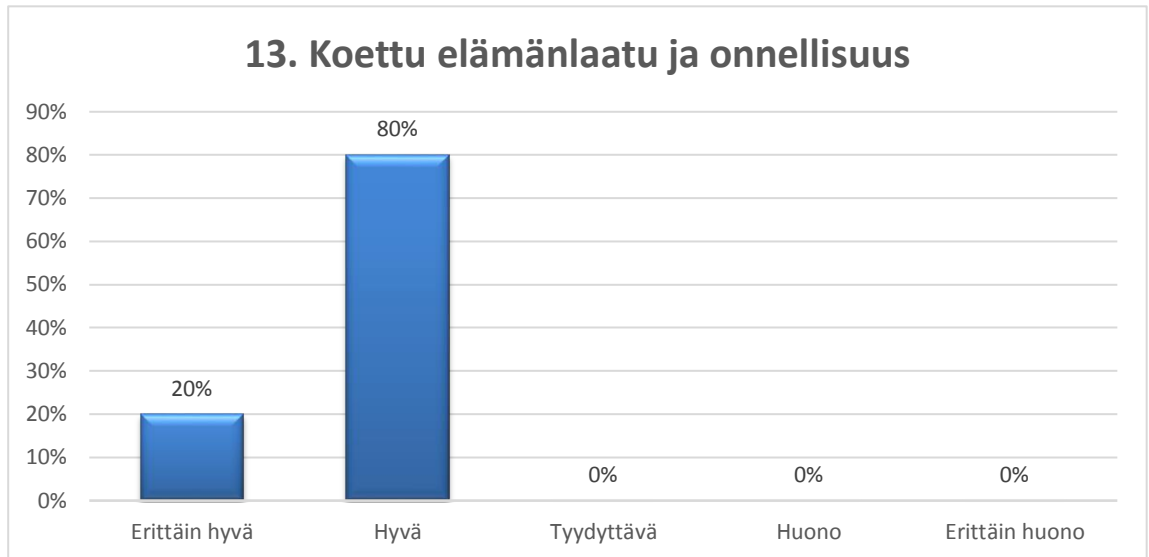
Henkilöstö kokee ruokailutottumustensa vaikuttavan hyvällä tavalla jaksamiseensa (Kuvio 11), sillä jopa 80 prosenttia vastasi vaikutuksen olevan hyvä ja vain 20 prosenttia koki vaikutuksen jaksamiseen huonoksi. Vastaajat kokevat tämän perusteella ruokailutottumuksensa hyväksi, mutta ruokailutavoissa on kuitenkin suuriakin eroja riippuen paikasta. Avoimessa kysymyksessä numero 16 kysyttiin, eroavatko vastaajan ruokailutottumukset töissä ja vapaa-ajalla ja miten. Vastaukset olivat kriittisiä, sillä suurin osa henkilöstöstä kokee työpaikkaruokailun olevan huonolla tolalla. Kiireen vuoksi töissä ei ehditä syödä kunnolla, jos ollenkaan.

”Töissä en syö mitään, kotona ennen töihin menoa tai töiden jälkeen.”

”Kyllä. Töissä en ehdi syödä tarpeeksi usein tai paljoa. Etenkin kiirepäivinä en ehdi syödä niin napostelen kaiken epäterveellisesti.”

”Vapaa-ajalla tulee syötyä rauhassa, töissä vähän miten sattuu.”

Kuviosta 12 käy ilmi, että henkilöstö kokee sosiaalisen tukiverkoston vaikutuksen jaksamiseen olevan hyvä (60 %) tai tyydyttävä (40 %). Pääasiassa tukiverkoston vaikutus on positiivinen, mutta kuitenkin osaltaan myös miltei negatiivinen. Parhaimmillaan hyvä sosiaalinen tukiverkosto edistää hyvinvointia ja jaksamista jopa paremmin kuin terveelliset elämäntavat. Tämän vuoksi läheisten antama tuki on erityisen tärkeää.



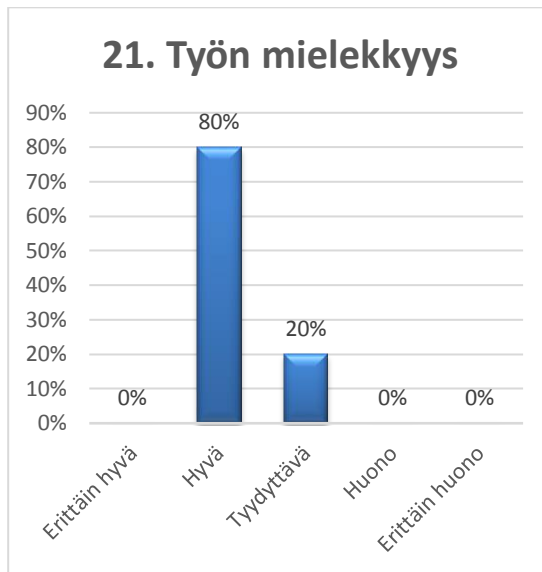
Kuvio 13. Koettu elämänlaatu ja onnellisuus

Kaiken kaikkiaan henkilöstöstä 20 prosenttia kokee elämänlaatunsa ja onnellisuutensa erittäin hyväksi ja 80 prosenttia hyväksi. Tulos on täten todella hyvä, vaikka parannettavaakin aina löytyy. Avoimessa kysymyksessä numero 20 kartoitettiin, kuinka henkilöstö voisi parantaa omaa hyvinvointiaan. Vastaukset jäivät suhteellisen vähäisiksi, mutta elintapojen parantaminen nousi tässäkin esille. Kaiken kaikkiaan tulos on todella hyvä ja henkilöstö tiedostaa itse, missä heillä on parannettavaa.

”Nukkumalla enemmän ja myös rentoutumalla useammin.”

5.3 Työhyvinvointi ja työkyky

Kyselylomakkeen viimeisellä eli kolmannella sivulla käsiteltiin työpaikan työhyvinvointia sekä vastaajan työkykyä ja kysymyksissä vastaaja arvioi niihin vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Kysymykset koskivat mm. työn mielekkyyttä, työpaikan ilmapiiriä ja ergonomiaa sekä vastaajan työkykyä suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin. Vastaukset kerättiin monivalintakysymyksiensä ja avoimien kysymyksiensä avulla.



Kuvio 21. Työn mielekkyys



Kuvio 22. Työtoverit

Yritys voi olla tyytyväinen henkilöstöönsä, sillä jopa 80 prosenttia tarjoilijoista kokee työnsä mielekkääksi ja vain 20 prosenttia tyydyttäväksi (Kuvio 21). Kun työ koetaan mielekkääksi, myös työpanos ja – tulos on suurempi. Työtoverien antama tuki ja apu taas jakoi mielipiteitä (Kuvio 22), sillä 20 prosenttia piti sitä erittäin hyvänä, 60 prosenttia hyvänä ja 20 prosenttia huonona. Vaihtelevat tulokset voivat viitata mm. työpaikan yleiseen ilmapiiriin ja henkilöstön yhteiseen toimeentuloon. Kuitenkin suurin osa vastaajista kokee saavansa tukea ja apua kanssatyöskentelijöiltään.



Kuvio 23. Työpaikan ilmapiiri



Kuvio 24. Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Kuvion 23 mukaan työpaikan yleinen ilmapiiri koetaan pääosin hyväksi, sillä vain 20 prosenttia kokee sen tyydyttäväksi, 60 prosenttia hyväksi ja 20 prosenttia jopa erittäin hy-

väksi. Mitä parempi ilmapiiri työpaikalla on, sitä helpompaa ja rennompaa on työntekijöiden olla töissä. Tämän vuoksi työpaikan ilmapiiriä ja yhteishenkeä tulisi jatkuvasti pyrkiä kehittämään. Avoimessa kysymyksessä 33 vastaajaa pyydettiin nimeämään hänen mielestään työhyvinvointiin eniten vaikuttavat asiat ja kuinka ne toteutuvat työpaikalla. Henkilöstö nosti vahvasti esiin työilmapiirin ja sen merkityksen työhyvinvointiin.

”Työilmapiiri.”

”Työkaverit ja työilmapiiri. Joidenkin kanssa toteutuu hyvin. Joidenkin kanssa saa aina vaan kuunnella kaikkea negatiivista.”

”Työkaverit on jees, jos ei olisi, ei kiva juttu.”

Avoimessa kysymyksessä 35 kysyttiin, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikalla olisi syytä kehittää, ja esiin nousi jälleen kerran selvästi henkilöstön ryhmähengen kohottaminen. Täten ei voida liikaa korostaa työilmapiirin ja työtovereiden merkitystä työhyvinvointiin ja siten työssä jaksamiseen.

”Yhteistä tekemistä.”

”Ryhmähenkeä!”

Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino jakoi myös radikaalisti mielipiteitä (Kuvio 24), sillä 40 prosenttia kokee tasapainon olevan erittäin hyvä ja 20 prosenttia kokee sen hyväksi. Kuitenkin myös 40 prosenttia pitää työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa tyydyttävänä.



Kuvio 25. Työajan riittävyys



Kuvio 26. Palaute ja kannustus

Kysymyksessä 25 kartoitettiin työajan riittävyyttä työtehtävien suorittamiseen ja tähän vastaajilla oli lähes yksimielinen mielipide – 80 prosenttia vastasi tämän toteutuvan tyydyttävästi ja vain 20 prosenttia koki sen toteutuvan erittäin hyvin. Voidaan siis todeta, ettei työaika riitä annettujen työtehtävien suorittamiseen ja henkilöstö työskentelee paineen ja kiireen alla, jolloin ei välttämättä saada aikaiseksi parasta mahdollista tulosta. Tästä kärsivät niin työntekijät kuin itse yritys.

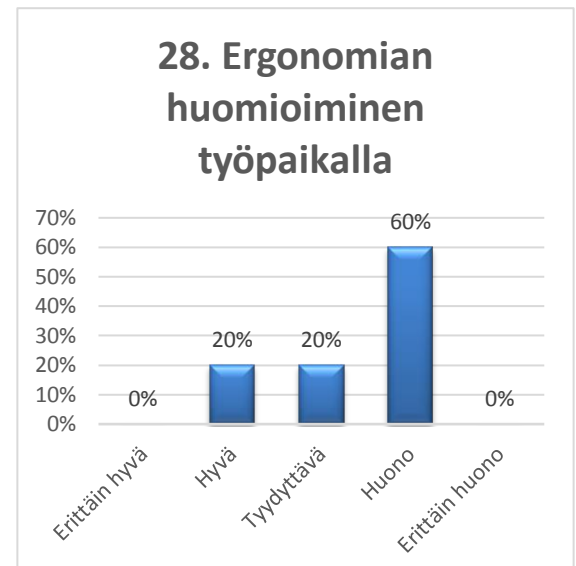
Väite numero 26 oli yksi eniten mielipiteitä jakanut kysymys, ja se koski palautteen ja kannustuksen määrää. 40 prosenttia vastaajista kokee palautteen ja kannustuksen määrän erittäin hyväksi tai hyväksi, kun taas 40 prosenttia kokee sen tyydyttäväksi ja 20 prosenttia erittäin huonoksi. Vaikka työstä saatu palaute ja kannustus ovat suuria motivaation lähteitä työntekoon, innostusta ja motivaatiota voi saada myös muualta. Kysymyksessä 32 kysyttiin, millaiset asiat motivoivat vastaajaa työnteossa, ja esiin nousi ylivoimaisesti positiiviset asiakaskohtaukset sekä joustavuus työyhteisössä, mikä viittaa myös hyvään työilmapiiriin ja toisten tukemiseen.

”Joustavuus työyhteisössä, positiivinen palaute asiakkaalta ja palkka tietty ☺.”

”Mukavat asiakaskohtaukset ja onnistumiset.”



Kuvio 27. Sisäinen viestintä työpaikalla



Kuvio 28. Ergonomia työpaikalla

Toinen mielipiteitä jakanut kysymys oli numero 27, joka käsitteli sisäistä viestintää työpaikalla. Jälleen 40 prosenttia kokee viestinnän olevan erittäin hyvää tai hyvää, 40 prosenttia kokee sen tyydyttäväksi ja 20 prosenttia huonoksi (Kuvio 27). Koska Sulo on S-ryhmän ravintola, tiedonkulku voi olla usein hidasta tiedon kulkiessa usean eri tahon kautta yrityksiin. Tämän vuoksi tulee pitää erityistä huolta viestinnän kulusta ja toimivuudesta yrityksen

sisällä työntekijöiden kesken. Työnantajan panoksen lisäksi työntekijöiden oma mielenkiinto on tärkeää tiedonkulun kannalta.

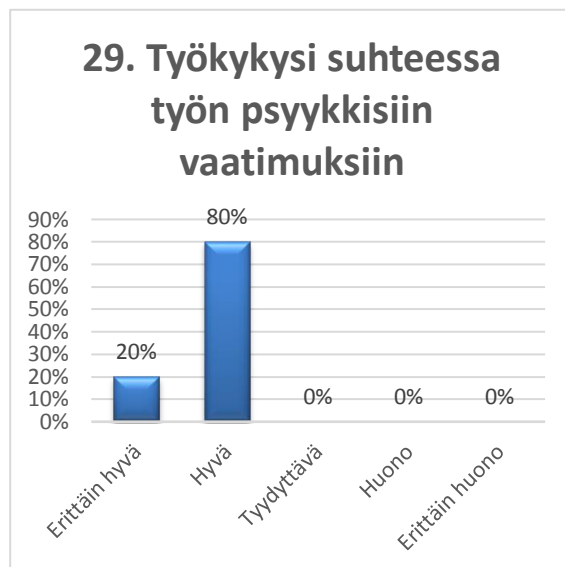
Ergonomian huomioimista työpaikalla tulisi selvästi parantaa (Kuvio 28), sillä vain 20 prosenttia kokee sen olevan hyvällä tasolla ja jopa 60 prosenttia kokee sen huonoksi. Avoimessa kysymyksessä 35 kysyttiin, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikalla olisi syytä kehittää, ja esiin nousi selvästi ergonomian parantaminen.

”Voisiko sanoa, että jos olisi ”vermeet” kohdillaan/ajantasolla, niin asiat pelittäisi.”

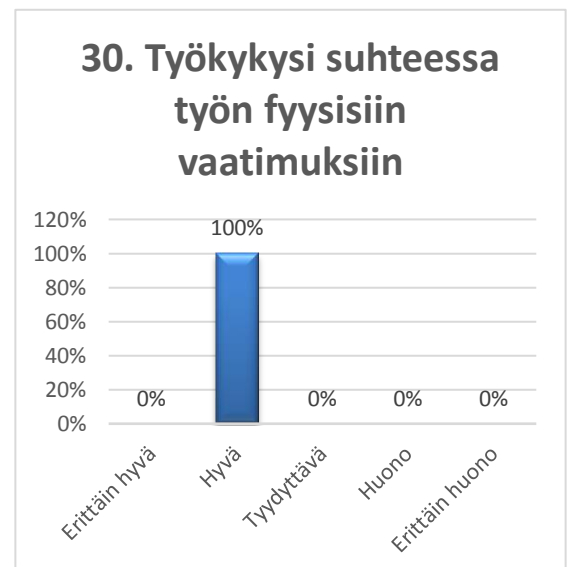
”Kohdan 33 asiat ja ehkä säännöllinen fysioterapia olisi hyvä alalla pidempään olleille.”

Kohdalla 33 viitataan kysymykseen, jossa pyydettiin nimeämään työhyvinvointiin eniten vaikuttavat asiat ja kuinka ne toteutuvat työpaikalla. Myös tällöin ergonomian huomioiminen nousi esiin.

”Ergonomisuus meidän työpaikalla ei toteudu mm. tiskikoneen korkeus, varastojen sijainti alakerrassa yms.”

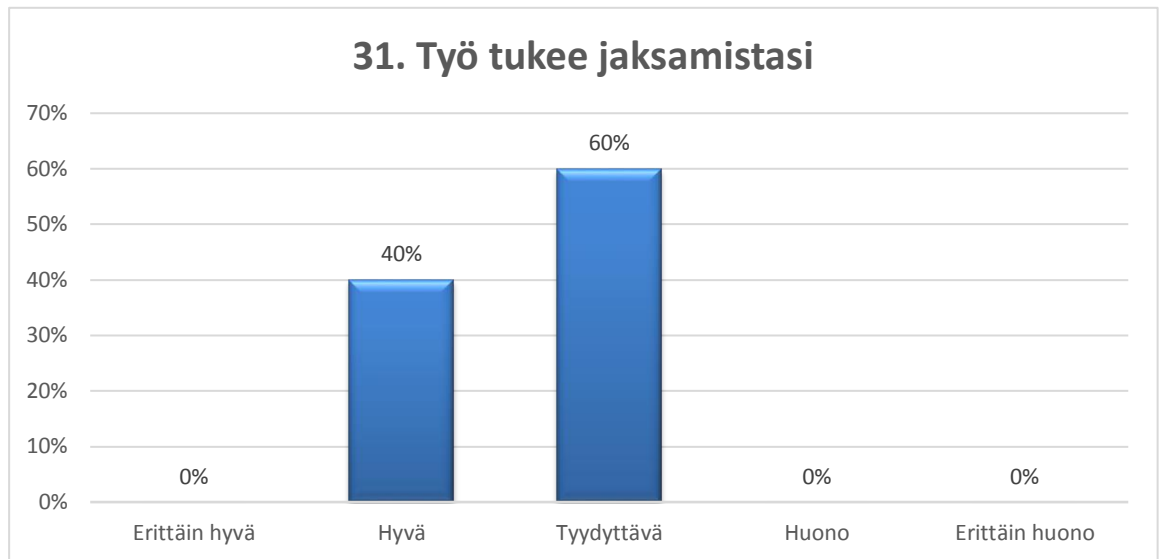


Kuvio 29. Työn psyykkiset vaatimukset



Kuvio 30. Työn fyysiset vaatimukset

Omaa työkykyä arvioitaessa tulokset olivat todella positiiviset. Kohdassa 29 vastaajan tuli arvioida omaa työkykyä suhteessa työn psyykkisiin vaatimuksiin ja 20 prosenttia arvioi sen olevan erittäin hyvä ja 80 prosenttia arvioi sen hyväksi (Kuvio 29). Työn fyysisiin vaatimuksiin verraten kaikki vastaajat (100 %) kokivat työkykynsä hyväksi (Kuvio 30). Henkilöstön työkyky on täten vaadittavalla tasolla työtehtäviin nähden.



Kuvio 31. Työ tukee jaksamista

Viimeisenä monivalintakysymyksenä kartoitettiin sitä, kuinka työ tukee henkilöstön jaksamista. 40 prosenttia kokee työn tukevan jaksamista hyvin ja 60 prosenttia tyydyttävästi. Valtaosa vastaajista on täten sitä mieltä, että työ ei tue yleistä jaksamista parhaimmalla mahdollisella tavalla, mikä on yhteydessä työpaikan ergonomiaan, työajan riittävyyteen sekä työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon.

Avoimessa kysymyksessä 34 kysyttiin, miten työpaikalla tuetaan työhyvinvointia. Verraten työhyvinvoinnissa esiin tulleisiin ongelmakohtiin niihin liittyen ei tullut esille mitään toimia. Kuitenkin työhyvinvointia pyritään tukemaan myös toisin keinoin – enemmän tai vähemmän hyvällä menestyksellä.

”Keskustelemalla.”

”Pidetään jotain työhyvinvointikyselyjä. Loppupeleissä millekään ei kuitenkaan tehdä mitään.”

”Sportti- ja kulttuuriseteleillä.”

6 POHDINTA

6.1 Tulosten arviointi

Kyselyn tulokset jaettiin kyselylomakkeen mukaisesti taustatietoihin, omaan hyvinvointiin sekä omaan työhyvinvointiin ja työkykyyn. Vaikka kyselyyn odotettiin sata prosentista vastausprosenttia, viisi henkeä seitsemästä (71 %) riitti kyselyn toteuttamiseen, tulosten analysointiin ja johtopäätösten tekemiseen.

Yleisesti henkilökunnan hyvinvointi on tulosten mukaan hyvällä tasolla. Henkilöstön omassa hyvinvoinnissa esiin nousi kuitenkin selvästi liikunta- ja ruokailutottumukset. Henkilöstö harrastaa liikuntaa monipuolisesti, mutta useat tekevät sitä liian vähän saavuttaakseen terveysliikuntasuosituksen rajan. UKK-instituutin terveysliikuntasuositus työikäiselle ihmiselle parantaakseen kestävyyskuntoa on reipasta liikuntaa 2 tuntia 30 minuuttia useana päivänä viikossa tai rasittavasti 1 tunti ja 15 minuuttia. Lisäksi kannustetaan kohentamaan lihaskuntoa ja kehittämään liikehallintaa vähintään kaksi kertaa viikossa. (UKK-instituutti 2011.) UKK-instituutin terveysliikuntasuositus on mielestäni aika korkea tavoite tavalliselle kuntoliikunnan harrastajalle. Jos tästä tavoitteesta pystyy suorittamaan esimerkiksi puolet, on liikunnan harrastaminen mielestäni jo hyvällä mallilla. Lisäksi tarjoilijan fyysinen työ antaa hyvää vastapainoa, sillä tarjoilijat ovat liikkeessä koko työpäivänsä ajan jolloin välttyään turhalta passiivisuudelta. Kuitenkaan työpäivän aikana saatu liikunta ei korvaa yleistä aktiivisuutta.

Vastausten mukaan Sulon henkilökunta pitää omaa työkuuntoaan yleisesti hyvänä ja riittävänä. Tähän työnantajan olisi hyvä kuitenkin tarttua ja kannustaa työntekijöitään kohentamaan työkuuntoaan yhä parempaan suuntaan. Se, että työntekijä on fyysisesti ja henkisesti hyvässä työkuunnossa, auttaa työnantajaa säästämään sairaslomakustannuksissa ja turhissa poissaoloissa. Vastausten perusteella työhyvinvointia tuetaankin mm. urheilu- ja kulttuuriseteleiden avulla. Työnantajan kannalta liikunnan harrastaminen on hyvä keino pitää yllä työvirettä, mutta yksin työnantaja ei sitä hyvää kuntoa luo, vaan myös oma kiinnostus ja sitoutuminen liikunnan lisäämiseen on oltava olemassa.

Toinen esiin noussut asia oli henkilökunnan ruokailutottumukset – erityisesti töissä. Lähes kaikki vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että syövät huomattavasti huonommin töissä kuin vapaa-ajalla. Töiden aikana tulee syötyä epäterveellisesti, kiireessä sekä napostellen ja pahimmillaan ruokailu jää kokonaan väliin. Yleisesti tulisi syödä noin viisi ateriaa päivässä,

jolloin ruokailurytmi pysyy säännöllisenä ja energiaa saadaan tasaisesti pitkin päivää. Tämän toteutuessa jaksamme paremmin ja energia ei lopu kesken päivän. Jos taas työntekijä on pahimmillaan pitkän, kahdeksan tuntisen päivän töissä pitämättä kunnollista ruokataukoa, on sanomattakin selvää, että työkyky heikentyy ja täten työtulos myös laskee, puhumattakaan työntekijän omasta hyvinvoinnista.

Työhyvinvointiin liittyviä eniten esille tulleita seikkoja olivat ergonomia, viestintä, työstä saatu palaute sekä työilmapiiri, ja näihin asioihin työntekijät kaipaavat eniten muutosta ja parannuksia. Vastausten perusteella valtaosa henkilökunnasta on sitä mieltä, että työpaikalla ergonomian huomioiminen on huonolla tai tyydyttävällä tasolla. Tästä esimerkkeinä annettiin mm. vanhanaikainen kalusto sekä tiskikoneen ja varastotilojen sijainti. Nämä asiat vaikuttavat olennaisesti työntekijöiden päivittäiseen työskentelyyn ja työn sujuvuuteen hyvinvointia tukien. Lisäksi työpaikan sisäinen viestintä koetaan ongelmakohtaksi, sillä suurin osa vastaajista kokee sen tyydyttäväksi tai huonoksi. Työpaikalla työnantajan tulee pyrkiä mahdollisimman hyvään viestintään ja tiedonkulkuun työntekijöiden ja työnantajan välillä. Kuitenkin niin tämä kuin työajan riittämättömyys työtehtävien suorittamiseen voivat johtua ylemmistä tahoista ja heidän toimintaperiaatteistaan. Lisäksi työntekijöiden oma mielenkiinto ja aktiivisuus ovat tärkeässä roolissa tiedonkulun kannalta.

Tutkimuksessa nousi esiin myös henkisen hyvinvoinnin merkitys työelämässä, sillä vastaajat kaipaavat työstään enemmän palautetta ja kannustusta. Kannustuksen ja palautteen puuttuessa voi työhön helposti turtua, eikä työntekijä koe olevansa arvostettu osa työyhteisöä. Positiivisen palautteen saaminen niin työnantajalta kuin asiakkailta motivoivat työn teossa.

Tuloksista voidaan myös päätellä, että Sulon työntekijöitä motivoivat työssä eniten työilmapiiri ja mukavat asiakaskohtaukset. Työilmapiirin merkitys nousi vastauksissa esille useampaankin kertaan. Vaikka työntekijät kokevatkin työpaikan ilmapiirin olevan yleisesti hyvällä tasolla, sen suhteen toivottiin kuitenkin parannuksia mm. yhteisen tekemisen merkeissä. Ottaen huomioon joidenkin vähäisen liikunnan harrastamisen, kannattaisi virkistykseksi järjestää enemmänkin liikuntapainotteisia tempauksia kuin ravintolapainotteisia saunailtoja. Mitä parempi on työpaikan työilmapiiri ja mitä paremmin työntekijät tulevat keskenään toimeen ja tukevat toisiaan, sitä sujuvampaa ja mukavampaa on työskentely ja tämä näkyy myös työn laadussa. Täten työilmapiiriä parantamalla ja jatkuvasti kehittämällä kaikki työyhteisön osapuolet hyötyvät tuloksista.

Tutkimuksen tutkimusongelmat olivat seuraavat:

- Millainen on työntekijöiden hyvinvoinnin nykytila?

- Mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin?
- Miten koettu hyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen?

Vastauksena tutkimusongelmiin voidaan todeta, että työntekijöiden hyvinvointi on nyky-päivänä hyvällä tasolla, niin elintapojen kuin henkilökunnan omien kokemusten mukaan. Lähes kaikki kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että heidän hyvinvointinsa on joko erittäin hyvällä tai hyvällä tasolla. Työntekijöiden hyvinvointiin eniten vaikuttavat asiat ovat liikunta- ja ruokailutottumukset sekä sosiaalinen tukiverkosto. Työntekijöiden hyvinvoinnin nykytilalla on vastausten mukaan myös suora yhteys työssä jaksamiseen, sillä se, kuinka työntekijät kokevat hyvinvointinsa, oli suorassa linjassa työssä jaksamiseen ja työkykyyn. Jos hyvinvointi on hyvällä tasolla, myös töissä jaksetaan työskennellä paremmin. Tämän vuoksi henkilökuntaa tulee kannustaa panostamaan omaan hyvinvointiinsa, josta on myös hyötyä ja etuja työelämässä pitkällä tähtäimellä. Työhyvinvointiin taas vaikuttavat eniten työilmapiiri, työpaikkaruokailu sekä ergonomia. Tutkimuksen tuloksista voidaan täten päätellä, että työnantajan olisi tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin ja kannustaa heitä kohti parempia elintapoja.

Esitin tutkimuksen tulokset toimeksiantajan edustajalle, Teemu Yli-Pelkolalle, 9. touko-kuuta ravintola Sulossa. Hänen mukaansa tutkimuksen tulokset eivät varsinaisesti yllättäneet, mutta uuttakin tietoa saatiin paljon. Hän oli tyytyväinen mm. henkilökunnan omasta hyvinvoinnista saatuihin tuloksiin ja pitääkin henkilöstön työkuuntoa hyvänä. Hän myös myönsi selvän yhteyden työntekijöiden oman hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin välillä. Työhyvinvointiin liittyvistä kehityskohteista useimmat olivat Yli-Pelkolalla jo entuudestaan tiedossa, ja näitä olivat mm. työpaikan ergonomia ja viestintä. Kysymyksiä herättivät esimerkiksi mielipiteitä jakaneet työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino, työajan riittävyys työtehtävien suorittamiseen sekä työpaikkaruokailu. Hänen mukaansa esille tulleet kehityskoh-teet ovat ratkaistavissa, mutta tähän vaaditaan työnantajan panoksen lisäksi työntekijöiden omaa aktiivisuutta ja osallistumista. Lisäksi Yli-Pelkola oli positiivisesti yllätynyt siitä, että vaikka henkilökunta kokee työilmapiirin hyväksi, he haluavat edelleen kehittää ja ylläpitää sitä. Tämä kävi ilmi mm. henkilöstön vastauksista työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Olimme Yli-Pelkolan kanssa yhtä mieltä siitä, että tutkimuksesta olisi saatu vielä enemmän irti, jos kyselylomakkeen suunnitteluun olisi käytetty vieläkin pidempi ajanjakso. Jotkut kysymykset olivat harhaanjohtavia ja vastaaja saattoi ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin tutkija. Jos nämä asiat olisi korjattu, olisi välttytty paremmin mahdollisilta väärin-ymmärryksiltä.

Esimerkkinä tästä toimi Taustatiedot – sivun neljäs kysymys, jossa tiedusteltiin, kuinka usein vastaaja käyttää alkoholia ja johon oli valmiit vastausvaihtoehdot. Alkoholin käytön vastaajat ovat voineet ymmärtää eri tavoin, sillä jotkut eivät välttämättä laske esimerkiksi muutamia alkoholiannoksia päivässä alkoholin käytöksi ja toiset taas ovat laskeneet nämäkin vastausta valitessaan. Lisäksi Oma työhyvinvointi ja työkyky – sivun strukturoitu kysymys numero 24, työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino, jota vastaajan tuli arvioida asteikolla 1-5, saattoi johtaa vastaajaa harhaan. Koska tätä väitettä ei avattu enemmän esimerkiksi avoimella kysymyksellä, jäi epäselväksi, kokivatko tasapainon tyydyttäväksi arvostelleet työntekijät heillä olevan liikaa vapaa-aikaa verrattuna töihin vai päinvastoin liikaa töitä verrattuna vapaa-aikaan. Täten kyseiset väitteet saattoivat vääristää vastauksia ja tuloksia.

Kaiken kaikkiaan Yli-Pelkola oli kuitenkin tyytyväinen toteutuneeseen tutkimukseen. Hän oli myös erittäin kiinnostunut kyselyn uusimisesta esimerkiksi puolen vuoden kuluttua ja muista tarpeelliseksi nähdystä jatkotoimenpiteistä, kuten hyvinvointiohjelman kehittämisestä ja esille tulleiden kehityskohteiden edistämisestä. Tulokset on myös esitetty Osuuskauppa Maakunnan ravintoloiden ryhmäpäällikölle, Mika Kärkkäiselle, sekä tutkitulle ryhmälle.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisessa analyysissä aineiston keruu, analyysi ja raportointi kytkeytyvät usein tiiviisti toisiinsa ja kaikki vaiheet ovat tärkeitä luotettavuuden arvioinnissa. Tutkimuksen luotettavuus paranee, kun tutkimuksen eteneminen raportoidaan tarkasti. Lukijalle annetaan yksityiskohtainen selvitys tutkimuksesta, eli teoreettiset lähtökohdat sekä niiden liittyminen tutkimukseen, tutkittavat henkilöt, tutkijan omat ennako-oletukset ja taustatekijät tutkimusaiheeseen, aineiston keruu ja analyysi siitä, mitä tehtiin missäkin vaiheessa. Tutkimuksen analysointiin ja siitä tehtäviin tulkintoihin käytettiin pidempi ajanjakso.

Vilkan (2009) mukaan tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Tämä tarkoittaa mittaustuloksen toistettavuutta, eli toistettaessa mittaus saman henkilön kohdalla, saadaan sama vastaus tutkijasta riippumatta. Tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää esimerkiksi se, että vastaaja ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin tutkija tai että haastattelija ymmärtää vastauksen eri tavalla kuin vastaaja on sen tarkoittanut.

Tämän tutkimuksen luotettavuus oli mielestäni hyvä. Tutkimuksessa luotettavuuteen mielestäni saattoi vaikuttaa vastaajan elämäntilanne ja vastaushetken mieliala. Jos toistaisin

kyselyn puolen vuoden päästä sen tekemisestä, vastaukset eivät todennäköisesti muuttuisi kuitenkaan oleellisesti. Eli virheiden vaikutus tähän tutkimukseen ei ole kovin suuri. Tutkittavien mielipiteet omasta hyvinvoinnista eivät yleensä muutu niin radikaalisti, olipa mielentila vastaushetkellä mikä tahansa.

Tutkimuksen eettisyys oli mielestäni myös hyvällä tasolla. Pohdittaessa miksi juuri kyseisen aiheen tutkiminen oli perusteltua, voidaan todeta, että koin aiheen mielenkiintoiseksi ja tutkimus oli tarpeellinen yritykselle ja sen henkilökunnalle, sillä tutkimusjoukon hyvinvoinnissa ja yrityksen työhyvinvoinnissa on kehitettävää. Toinen pohdinnan arvoinen asia tutkimuksen eettisessä arvioinnissa on tutkimusmenetelmä, eli saatiinko tavoiteltava tieto valituilla aineistonkeruumenetelmillä. Mielestäni opinnäytetyössä käytetyt menetelmät sopivat tutkimukseen hyvin, sillä kvalitatiivinen menetelmä sopii tämän kaltaiseen tutkimukseen ja lomakehaastattelulla saatiin kerättyä luotettavasti tarvittavat tiedot.

Myös tutkimuksen teoriapohja vaikuttaa eettisyyteen ja luotettavuuteen. Käytetty kirjallisuus on tarkoin valittu, ja olen pyrkinyt käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä. Tutkimuksen analyysiprosessin eteneminen ja tulokset on myös tuotu kattavasti esille. Olen raportoinut tutkimustulokset mahdollisimman rehellisesti ja tarkasti, mutta samaan aikaan tutkittavia suojellen. Tämä lisää tutkimuksen eettisyyttä, sillä kyselyyn vastattiin nimettömästi, jolloin tutkimusjoukon henkilöllisyys on pysynyt salassa. Lisäksi tutkittavat palauttivat kyselylomakkeet suljetuissa kirjekuorissa, jolloin heidän henkilöllisyys ei paljastunut ja luottamuksellisuus säilyi koko tutkimuksen ajan.

6.3 Oma ammatillinen kehitys

Johdannossa listaamani kompetenssit eli työelämätaavoitteet määrittivät opinnäytetyölle asettamani tavoitteet ja sen, kuinka opinnäytetyö tukee ammatillista kehitystäni. Kompetenssit ovat osaamiskokonaisuuksia, jotka kuvaavat opiskelijan pätevyyttä, suorituspotentiaalia ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista työtehtävistä (Kajaanin Ammattikorkeakoulu 2015).

Tavoitteena oli, että opinnäytetyö tukee oppimisen taitojani siten, että osaan hankkia, käsitellä sekä arvioida tietoa kriittisesti, ja tämä koski opinnäytetyön teoriataustaa ja lähteiden kriittisyyttä. Mielestäni opinnäytetyön teoriatausta on monipuolinen ja tiedonhaussa on käytetty lähdekritiikkiä. Lisäksi opin hankkimaan ja arvioimaan tietoja kyselylomakkeen avulla ja tekemään saaduista tuloksista selkeitä johtopäätöksiä. Mielestäni nämä tavoitteet täten toteutuivat.

Mielestäni tavoitteet työyhteisöosaamisen näkökulmasta jäivät vajaiksi, sillä opinnäytetyön tavoitteena oli antaa valmiuksia toimia asiantuntijatehtävissä ja antaa tietoa hyvinvoinnista. Tietoa hyvinvoinnista saatiin, mutta valmius toimia asiantuntijatehtävissä ei mielestäni toteutunut täysin. Lisäksi tavoitteena oli oppia edistämään yhteisön hyvinvointia ja toimimaan työelämän vuorovaikutustilanteissa. Opinnäytetyössä pyrittiin pitkällä tähtäimellä edistämään yhteisön hyvinvointia, mutta tämän tavoitteen täyttämiseksi kokonaan vaaditaan mielestäni jatkotoimenpiteitä, kuten esimerkiksi hyvinvointiohjelman tekeminen. Innovaatio-osaamisen puolesta opinnäytetyön tavoitteet täyttyivät, sillä opin toteuttamaan tutkimus- ja kehittämishankkeita soveltaen alan olemassa olevaa tietoa ja menetelmiä.

6.4 Kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimushankkeita

Tutkimuksessa ei varsinaisesti tullut esille mitään uutta tietoa hyvinvoinnista ja sen merkityksestä työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. Tutkimus antoi kuitenkin arvokasta tietoa Sulon henkilökunnan hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, motivaatiotekijöistä sekä siitä, miten johtoportaan tulisi toimia taatakseen Suloon hyvinvoivan ja motivoituneen henkilökunnan. Jotta tutkimuksen tulokset eivät jäisi huomioimatta, tulisi noin puolen vuoden kuluttua tutkimuksesta mitata Sulon henkilöstön hyvinvointia ja työhyvinvointia esimerkiksi työpaikkakohtaisella työtyytyväisyyskyselyllä. Täten saataisiin uusia tuloksia siitä, onko tässä tutkimuksessa esiin tulleiden kehityskohteiden suhteen edetty.

Jatkotutkimuksen tälle tutkimustyölle suuntaisin Sulon työntekijöille, niin tarjoilijoille kuin kokeillekin, jossa lähtisin tutkimaan ja kehittämään saatujen tulosten perusteella henkilökunnalle esimerkiksi hyvinvointiohjelmia tai hyvinvointi-iltapäivää tai muuta vastaavaa virkistystapahtumaa, jossa henkilöstö pääsisi rentoutumaan ja viettämään yhteistä aikaa töiden ulkopuolella. Henkilökohtaisesti minua jäi vaivaamaan, ettei tässä tutkimustyössä pyritty ratkaisuihin ja konkreettisiin toimenpiteisiin, vaan tuotiin pikemminkin esille yleistä tietoa ja kehityskohteita. Alun perin oli tarkoitus tutkia kyseistä aihetta ja tulosten perusteella luoda yritykselle käyttöön hyvinvointiohjelma. Kuitenkin opinnäytetyön laajuuden vuoksi konkreettiset toimenpiteet jätettiin seuraavaan opinnäytetyöhön.

Mielestäni hyvin toteutetut hyvinvointiohjelmat, joissa pääpaino on terveyttä edistävien elintapojen hyvinvointivaikutuksissa, on yritykselle varmasti taloudellisesti kannattavaa. Erilaiset hyvinvointipalvelut ovat tärkeä osa henkilökunnan huomioimista ja heidän työssä jaksamista.

LÄHTEET

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Jyväskylä: WSOYpro-Docendo Sport.
- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot, menesty ja voi hyvin. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi- uudistuksia ja hyviä käytäntö-jä. Progress/ Application for programme VP2007/005/371. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Asikainen, M. 2016. Ravinto, uni ja liikunta – tasapainota keho kuntoon ja taltuta stressi arjen valinnoilla. Porvoo: Bookwell Oy.
- Ekström, K. 2014. Simply well: neljä askelta terveyteen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Gustafsberg, J. 2015. Jutan voimakirja. Helsinki: WSOY.
- Hedensjö, B. 2014. Hyvä yö: mitä uni on ja miten sitä saa? Helsinki: Art House Oy.
- Hirsjärvi, S. Remes, P & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.
- Husman, K. 2006. Työterveyshuolto Suomessa. Työterveyslainsäädäntö. Antti-Poika, M., Martimo, K. & Husman, K. (toim.) Teoksessa Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Husu, P. & Jussila, A-M. 2013. Teko-terve koululainen-hanke. Viitattu 5.4.2017. <http://www.tervekoululainen.fi/elementit/fyysinenaktiivisuus>
- Huttunen, J. 2015. Mitä terveys on? Duodecim. Viitattu 11.4.2017. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903
- Huttunen, J. 2015. Terveysliikunta - kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Duodecim. Viitattu 6.4.2017. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934
- Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Helsinki: Talentum media Oy.

Inspirans. 2009. Kvalitatiivinen tutkimus luo aina uutta. Viitattu 7.12.2016. <http://www.inspirans.fi/laadullinen-tutkimus>

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi: ISBN.

Kaaro, J. 2010. Terveenä 100-vuotiaaksi. Helsinki: Avain.

Kajaanin Ammattikorkeakoulu. 2015. Opinto-opas: Restonomi (AMK), Matkailun tutkimus. Viitattu 4.4.2017. <http://www.kamk.fi/loader.aspx?id=9d73dd66-84ed-4951-90a3-77ffb4e30362>

Kämäräinen, M. 2009. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Teoksessa Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lawler, E. E. III 1975. Expectancy Theory. Teoksessa Steers, R. & Porter, L. (toim.) Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill.

Martimo, K. & Klemetti, M. 2006. Yhteistyö työterveyshuollossa. Antti-Poika M., Martimo K. & Husman K. (toim.) Teoksessa Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Martimo, K., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Teoksessa Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Oksa, P. 2009. Ammattitaudit ja työterveyshuolto. Teoksessa Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Juva: WS Bookwell Oy.

Partinen, M. & Huovinen, M. 2007. Terve uni. Helsinki: WSOY.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Viitattu 5.4.2017. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70306/URN_ISBN_978-952-00-3522-8.pdf?sequence=1

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutus työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Viitattu 4.4.2017. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70339/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos 2011. b. Työhyvinvointi. Viitattu 7.12.2016. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

UKK-Instituutti. 2011. Terveysliikuntasuositukset. Liikuntapiirakka. Viitattu 5.4.2017. <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>

Vilkkä, H. 2009. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. 2010. Liikuntalääketiede. Duodecim.

World Health Organization. 2017. What is the WHO definition of health? Viitattu 14.4.2017. <http://www.who.int/suggestions/faq/en/>

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Kyselylomakkeen tulokset

Liite 1: Kyselylomake

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Olen Jenni Anttonen ja opiskelen kolmatta vuotta restonomiksi Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Työskentelin viime vuonna lähes kuusi kuukautta tarjoilijana Valjusravintola Sulossa, minkä vuoksi valitsin sen myös opinnäytetyöni toimeksiantajaksi. Kyselyn kohderyhmänä toimivat Sulon tarjoilijat.

Kyseessä on (työ)hyvinvointikysely, jonka tarkoituksena on selvittää sinun hyvinvointisi nykytilaa ja sen vaikutusta työhyvinvointiisi ja työssä jaksamiseesi. Jos kyselyt jäävät vajaiksi, kohderyhmälle tehdään myös lyhyet haastattelut. Vastaukset kootaan yhteen ja niiden perusteella laaditaan keinoja niin henkilöstön oman hyvinvoinnin kuin työpaikan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kyselyyn vastataan nimettömästi.

Täyttöohjeet

Seuraavilla sivuilla on esitetty kysymyksiä ja väittämiä, joiden tarkoituksena on kerätä tietoa hyvinvoinnistasi ja työpaikkasi työhyvinvoinnista. Kysely sisältää moni valinta ja vapaita kysymyksiä. Vastaa moni valinta kysymykseen raxsimalla parhaiten sopiva vastaus. Varaa tarpeeksi aikaa ja vastaa jokaiseen kysymykseen huolellisesti. Vastaa rehellisesti, sillä se on tärkeää kartoituksen kannalta ja vastauksillasi pääset vaikuttamaan Sinua koskeviin asioihin! 😊

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli Nainen Mies
2. Ikäryhmä Alle 25 vuotta
 26–35 vuotta
 36–45 vuotta
 46–55 vuotta
 Yli 56 vuotta
3. Tupakoitko? Kyllä Ei
4. Kuinka usein käytät alkoholia? 4 tai useampia kertoja viikossa
 2-3 kertaa viikossa
 2-4 kertaa kuussa
 kerran kuussa tai harvemmin
 en koskaan
5. Kuinka usein harrastat liikuntaa (yli 30min tauotta, pois laskien hyötyliikunta)? päivittäin
 3-6 kertaa viikossa
 1-2 kertaa viikossa
 1-4 kertaa kuussa

6. Kuinka monta tuntia nuket keskimäärin vuorokaudessa?

- en koskaan
- 6 tuntia tai vähemmän
- 7-8 tuntia
- 8-9 tuntia
- 10 tuntia tai enemmän

OMA HYVINVOINTI

Pyydän Sinua vastaamaan alla oleviin kysymyksiin asteikolla

=Erittäin hyvä =Hyvä =Tyydyttävä =Huono =Erittäin huono



- 7. Hyvinvoinnin nykytila
- 8. Hyvinvoinnin nykytilan vaikutus työssä jaksamiseen
- 9. Unen riittävyys vuorokaudessa
- 10. Liikuntatottumusten vaikutus jaksamiseen
- 11. Ruokailutottumusten vaikutus jaksamiseen
- 12. Sosiaalisen tukiverkoston vaikutus jaksamiseen
- 13. Koettu elämänlaatu ja onnellisuus

14. Miten huolehdit fyysisestä kunnostasi?

15. Miten huolehdit henkisestä hyvinvoinnistasi?

16. Eroavatko ruokailutottumuksesi töissä ja vapaa-ajalla? Miten?

17. Koetko työssäsi uupumusta tai stressiä?

18. Koetko hyvinvointisi olevan riittävällä tasolla työtehtäviisi nähden? Miksi?

19. Miten tuet omaa hyvinvointiasi?

20. Miten voisit parantaa omaa hyvinvointiasi?

OMA TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY

Pyydän Sinua vastaamaan alla oleviin kysymyksiin asteikolla

😊 =Erittäin hyvä 😊 =Hyvä 😐 =Tyydyttävä 😞 =Huono ☹️ =Erittäin huono



21. Työn mielekkyys

22. Työtovereiden antama tuki ja apu

23. Työpaikan yleinen ilmapiiri

24. Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino

25. Työajan riittävyys työtehtävien suorittamiseen

26. Työstä saadun palautteen ja kannustuksen määrä

27. Sisäinen viestintä työpaikalla

28. Ergonomian huomioiminen työpaikalla

29. Työkykyysi suhteessa työn psyykkisiin vaatimuksiin

30. Työkykyysi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin

31. Työ tukee jaksamistasi

32. Millaiset asiat motivoivat sinua työnteossa?

33. Nimeä mielestäsi työhyvinvointiin eniten vaikuttavat asiat? Kuinka ne toteutuvat työpaikallasi?

34. Miten työpaikallasi tuetaan työhyvinvointia?

35. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää?

Vapaa sana, jatka tarvittaessa toiselle puolelle.

Kiitos vastauksistasi! 😊

Liite 2: Kyselylomakkeen tulokset

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Olen Jenni Anttonen ja opiskelen kolmatta vuotta restonomiksi Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Työskentelin viime vuonna lähes kuusi kuukautta tarjoilijana Valjusravintola Sulossa, minkä vuoksi valitsin sen myös opinnäytetyöni toimeksiantajaksi. Kyselyn kohderyhmänä toimivat Sulon tarjoilijat.

Kyseessä on (työ)hyvinvointikysely, jonka tarkoituksena on selvittää sinun hyvinvointisi nykytilaa ja sen vaikutusta työhyvinvointiisi ja työssä jaksamiseesi. Jos kyselyt jäävät vajaiksi, kohderyhmälle tehdään myös lyhyet haastattelut. Vastaukset kootaan yhteen ja niiden perusteella laaditaan keinoja niin henkilöstön oman hyvinvoinnin kuin työpaikan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kyselyyn vastataan nimettömästi.

Täyttöohjeet

Seuraavilla sivuilla on esitetty kysymyksiä ja väittämiä, joiden tarkoituksena on kerätä tietoa hyvinvoinnistasi ja työpaikkasi työhyvinvoinnista. Kysely sisältää moni valinta ja vapaita kysymyksiä. Vastaa moni valinta kysymykseen raxsimalla parhaiten sopiva vastaus. Varaa tarpeeksi aikaa ja vastaa jokaiseen kysymykseen huolellisesti. Vastaa rehellisesti, sillä se on tärkeää kartoituksen kannalta ja vastauksillasi pääset vaikuttamaan Sinua koskeviin asioihin! 😊





TAUSTATIEDOT






- Sukupuoli 4 Nainen 1 Mies
- Ikäryhmä 1 Alle 25 vuotta 2 26–35 vuotta 1 36–45 vuotta 1 46–55 vuotta 0 Yli 56 vuotta
- Tupakoitko? 2 Kyllä 3 Ei
- Kuinka usein käytät alkoholia? 0 4 tai useampia kertoja viikossa 0 2-3 kertaa viikossa 3 2-4 kertaa kuussa 2 kerran kuussa tai harvemmin 0 en koskaan
- Kuinka usein harrastat liikuntaa (yli 30min tauotta, pois laskien hyötyliikunta)? 0 päivittäin 2 3-6 kertaa viikossa 2 1-2 kertaa viikossa 1 1-4 kertaa kuussa

6. Kuinka monta tuntia nuket keskimäärin vuorokaudessa?
- en koskaan
 6 tuntia tai vähemmän
 7-8 tuntia
 8-9 tuntia
 10 tuntia tai enemmän

OMA HYVINVOINTI

Pyydän Sinua vastaamaan alla oleviin kysymyksiin asteikolla

 =Erittäin hyvä
  =Hyvä
  =Tyydyttävä
  =Huono
  =Erittäin huono

- | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |
| 7. Hyvinvoinnin nykytila | <input checked="" type="radio"/> 1 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input checked="" type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Hyvinvoinnin nykytilan vaikutus työssä jaksamiseen | <input checked="" type="radio"/> 1 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input checked="" type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Unen riittävyys vuorokaudessa | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input checked="" type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Liikuntatottumusten vaikutus jaksamiseen | <input checked="" type="radio"/> 1 | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> |
| 11. Ruokailutottumusten vaikutus jaksamiseen | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> |
| 12. Sosiaalisen tukiverkoston vaikutus jaksamiseen | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> 3 | <input checked="" type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Koettu elämänlaatu ja onnellisuus | <input checked="" type="radio"/> 1 | <input checked="" type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Miten huolehdit fyysisestä kunnostasi? | | | | | |
| | <u>Tankotanssi 1krt/vko, satunnainen kuntosali, kävely</u> | | | | |
| | <u>Lenkkeilyä eri muodoissa, kävely, pyöräily, rullaluistelu</u> | | | | |
| | <u>Työssä tulee paljon hyötyliikuntaa</u> | | | | |
| | <u>Lenkkeilemällä</u> | | | | |
| | <u>Urheilemalla; lenkkeilemällä, salilla käymällä ja urheilullisilla harrastuksilla</u> | | | | |
| 15. Miten huolehdit henkisestä hyvinvoinnistasi? | | | | | |
| | <u>Olemalla positiivinen</u> | | | | |
| | <u>Vapaapäivinä rentoutumalla tai jotain kivaa tekemällä</u> | | | | |
| | <u>Yritän nukkua tarpeeksi, stressata vähemmän</u> | | | | |
| 16. Eroavatko ruokailutottumuksesi töissä ja vapaa-ajalla? Miten? | | | | | |
| | <u>Kyllä.</u> | | | | |
| | <u>Vapaa-ajalla tulee syötyä rauhassa, töissä vähän miten sattuu</u> | | | | |
| | <u>Kyllä. Töissä ei ehdi syödä tarpeeksi usein tai paljon. Etenkin kiirepäivinä en ehdi syödä niin napostelen kaikkea epäterveellistä.</u> | | | | |
| | <u>Töissä en syö mitään, kotona ennen töihin menoa, tai töiden jälkeen syön</u> | | | | |

17. Koetko työssäsi uupumusta tai stressiä?

En.

Jos on ollut monta pitkää ja raskasta päivää putkeen, niin joskus koen uupumusta. Vä-
lillä myös stressiä, jos tiedän esim. työntekijävajeesta

Jonkun verran stressiä

18. Koetko hyvinvointisi olevan riittävällä tasolla työtehtäviisi nähden? Miksi?

Kyllä, jaksan suoriutua kaikista tehtävistä ja otan vastaan ylimääräisiä töitä.

Juu jaksaa tehdä kaikki hommat vaikka välillä pitkiäkin päiviä

Koen fyysisen hyvinvointini vastaavan työtehtäviäni, sekä henkisen.

Riittävällä tasolla on.

19. Miten tuet omaa hyvinvointiasi?

Rentoudun vapaalla.

Syömällä hyvin ja terveellisesti, urheilemalla, välillä rentoutumalla. Vähentämällä alko-
holinkäyttöä.

Ottamalla rennosti

20. Miten voisit parantaa omaa hyvinvointiasi?





Nukkua enemmän





Nukkumalla enemmän ja myös rentoutumalla useammin

Enpä keksi mitään

OMA TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY

Pyydän Sinua vastaamaan alla oleviin kysymyksiin asteikolla

 =Erittäin hyvä  =Hyvä  =Tyydyttävä  =Huono  =Erittäin huono

					
21. Työn mielekkyys	<input type="radio"/>	4	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Työtovereiden antama tuki ja apu	1	3	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>
23. Työpaikan yleinen ilmapiiri	1	3	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	2	1	2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Työajan riittävyys työtehtävien suorittamiseen	1	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Työstä saadun palautteen ja kannustuksen määrä	1	1	2	<input type="radio"/>	1
27. Sisäinen viestintä työpaikalla	1	1	2	1	<input type="radio"/>
28. Ergonomian huomioiminen työpaikalla	<input type="radio"/>	1	1	3	<input type="radio"/>
29. Työkykyysi suhteessa työn psyykkisiin vaatimuksiin	1	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Työkykyysi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin 5

31. Työ tukee jaksamistasi 2 3

32. Millaiset asiat motivoivat sinua työnteossa?

Joustavuus työyhteisössä, positiivinen palaute asiakkaalta, palkka tietty

Onnistumiset, mukavat asiakkaat

Tietynlaiset asiakkaat

Mukavat asiakaskohtaamiset ja onnistumiset

Asiakkaat, joka päivä on erilainen

33. Nimeä mielestäsi työhyvinvointiin eniten vaikuttavat asiat? Kuinka ne toteutuvat työpaikallasi?

Ergonomisuus meidän työpaikalla ei toteudu mm. tiskikoneen korkeus, varastojen sijainti alakerrassa yms.

Työilmapiiri

Työkaverit

Työkaverit ja työilmapiiri. Joidenkin kanssa hyvin, joidenkin kanssa saa aina vaan kuunnella kaikkea negatiivista.

Työkaverit on jees, jos ei olisi, ei kiva juttu.

34. Miten työpaikallasi tuetaan työhyvinvointia?

Keskustelemalla...?

Esim. liikuntasetelit

Pidetään jotain työhyvinvointikyselyitä. Loppupeleissä millekään ei kuitenkaan tehdä mitään.

35. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää?

Kohdan 33 asiat ja ehkä säännöllinen fysioterapia olisi hyvä alalla pidempään olleille.

Yhteistä tekemistä.

Ryhmähenkeä!

Voisiko sanoa, että jos olisi "vermeet" kohdillaan/ajan tasalla, niin asiat pelittäisi.

Vapaa sana, jatka tarvittaessa toiselle puolelle.

Kiitos vastauksistasi! 😊