

Opinnäytetyö (AMK)

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

Restonomi

2011

Anette Saarikko

VIKINKIRAVINTOLA HARALD OY:N TYÖVIIHTYVYYS

– Miten henkilökunta voi työssään



OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

Turun ammattikorkeakoulu

Palveluiden tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Restonomi

31.10.2011 | 37

Annika Karppelin

Anette Saarikko

VIKINKIRAVINTOLA HARALD OY:N TYÖVIIHTYVYYS

Opinnäytetyöni käsittelee työviihtyvyyttä sekä työhyvinvointia. Työhyvinvointi on laaja käsite mikä pitää sisällään paljon tietoa. Opinnäytetyössäni työhyvinvointi ja työviihtyvyys käydään lyhyesti yleisesti läpi.

Yleisen teorian lisäksi opinnäytetyössäni suoritin työviihtyvyysskyselyn Viikinkiravintola Harald Oy:n toimipaikkoihin Tampereella, Turussa, Kuopiossa, Jyväskylässä, Lahdessa sekä Oulussa. Tavoitteena oli käsitellä vastaukset toimipaikoittain mutta vastausten vähäisen määrän takia erottelua vastauksien välillä en tehnyt.

Työni tavoitteena on kyselyn vastauksien perusteella mahdollisuus antaa Viikinkiravintola Haraldille kehitysideoita sekä käsitystä siitä, miten henkilökunta viihtyy työssään.

Työhyvinvoinnin lisäksi opinnäytetyössäni avaan kyselyn vastauksia apuna käyttäen teoriaa. Opinnäytetyössäni on myös Viikinkiravintola Harald Oy:n yritysesityelmä.

ASIASANAT: Työhyvinvointi, työtyytyväisyys, jaksaminen, kiire, työsuojelu

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Service Management | Bachelor of hospitality management

31.10.2010 | 37

Annika Karppelin

Anette Saarikko

WELL-BEING AT THE VIKINGRESTAURANT HARALD

My dissertation deals with work satisfaction and work welfare. The work welfare is a wide concept which contains much information. In my dissertation the work welfare and the work satisfaction are briefly gone generally through.

In my dissertation I performed the työvihtyvyysskysely with Tampere, in Turku, Kuopio, Jyväskylä, Lahti and Oulu to the posts of Vikingrestaurant Harald in addition to a general theory. The objective was to process the answers specifically, a post but because of the minor number of the answers I did not make a separation between the answers.

It is possible to give development ideas and idea of how the staff feels happy in its work to Vikingrestaurant Harald on the basis of the answers of the inquiry as an objective of my work.

Työhyvinvoinnin furthermore, I open the answers of the inquiry in my dissertation using the theory as help. There also is the company talk of Vikingrestaurant Harald in my dissertation.

KEYWORDS:

Well-being, job satisfaction, well-being, in a hurry, occupational safety and health

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET (TAI) SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 VIKINKIRAVINTOLA HARALD OY	7
2.1 Viikinkiravintola Harald Oy:n toiminta	7
2.2 Viikinkiravintola Haraldin Organisaatio	8
2.3 Viikinkiravintola Harald Oy:n kilpailustrategia	9
2.4 Tulevaisuus	9
3 HYVINVOINTI	11
4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT OSATEKIJÄT	13
4.1 Työilmapiiri	13
4.2 Työmotivaatio	14
4.3 Työstressi ja työuupumus	15
4.3.1 Työuupumuksen synty vaikuttavia tekijöitä	17
4.4 Työturvallisuus	18
4.5 Perekätyty	19
4.6 Johtaminen	21
5 TYÖVIIHTYVYYSKYSELYN VASTAUKSET	23
5.1 Tutkimuksen tulokset	26
5.1.1 Työ itse	27
5.1.2 Työolosuhteet	28
5.1.3 Työilmapiiri	29
5.1.4 Vastuu- ja vaikuttamismahdollisuudet	29
5.1.5 Tunnustus työstä	30
5.1.6 Esimiestyö	31
5.1.7 Työn organisointi	32
5.1.8 Vapaasana	33
6 POHDINTA	34
LÄHTEET	37

LIITTEET

Liite 1. Tuplatiimi

Liite 2. Mitä työhyvinvointi on?

KUVIOT

Kuvio 1. Haraldin organisaatio	9
Kuvio 2. Toimivan työyhteisön perusta	21
Kuvio 3. Ikäjakama Kyselyssä	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
Kuvio 4. Työvuodet Haraldissa	26
Kuvio 5. Tunnen olevani oikealla alalla	28
Kuvio 6. Mahdollisuus kehittyä	28
Kuvio 7. Töiden jatkuvuus	28
Kuvio 8. Arvostettu yritys	28
Kuvio 9. Työssäni on sopivasti vastuuta	30
Kuvio 10. Vaikutus töideni asioihin	30
Kuvio 11. Mielipiteeni otetaan huomioon	30
Kuvio 12. Palaute työstä	30
Kuvio 13. Arvostus työpaikalla	30
Kuvio 14. Esimies reagoi esitettyihin pyyntöihin	31
Kuvio 15. Välitön ongelmiin tarttuminen	32
Kuvio 16. Tiedän mitä minun tulee tehdä	32
Kuvio 17. Koulutus	32
Kuvio 18. Informaation kulku	33

KÄYTETYT LYHENTEET (TAI) SANASTO

Haraldin Suuri Kirja Suuri Kirja muodostaa perustan Harald-ravintoloiden johtamiselle ja menestymiselle. Se tukee yhteisen näkemyksen muodostumista Haraldista ja varmistaa, että yksittäisissä ravintoloissa tehtävät päätökset ja käytännön toimenpiteet ovat yhdenmukaiset strategisten linjausten kanssa.

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ja työviihtyvyys kulkevat lähes käsi kädessä. Kenties paras tapa todeta, että viihtyykö itse työssään on, että aamuisin voi todeta; *että onpa mukava lähteä töihin*. Työviihtyvyyteen vaikuttavat paljon työkaverit, esimiehet, työ-olot ja toki palkkaus.

Halusin tehdä tutkimuksen Viikinkiravintola Harald Oy:n toimipaikkoihin. Viikinkiravintola Haraldit sijaitsevat Tampere, Turku, Kuopio, Jyväskylä, Lahti ja Oulu. Tavoitteeni on opinnäytetyössäni tutkia, miten missäkin Viikinkiravintola Haraldin yksikössä viihdytään ja mitä parannuksia työntekijät yksiköihinsä toivoisivat. Kyselyyn osallistui yhteensä kuuden Haraldin henkilökunta niin työntekijät kuin esimiehetkin. Vastauksia toivoin hieman enemmän mutta 27 kyselyyn vastannutta on jo oikein hyvä määrä.

Kyselyn järjestin kyselykone – ohjelman kautta internetistä; www.kyselykone.fi. Kaikilla on mahdollisuus vastata kyselyyn täysin anonyyminä. Kyselyn lähetin sähköpostilla kaikkiin toimipaikkoihin. Sähköpostissa oli aluksi pieni saate kirjelmä ja tarkka linkkiosoite jonka avulla kyselyn voisi käydä tekemässä. Kyselyssä en erotellut muuten vastaajia kuin iän sekä toimenkuvan mukaan, tarjoilija vai kokki. Kaikki olivat kyselyssä siis samassa asemassa. Paikkakunta rajausta, en myöskään tehnyt koska halusin käsitellä vastauksia kokonaisuutena, erottelematta sen enempää mistä yksiköstä on.

Opinnäytetyöni tavoitteena on käsitellä käsitettä työhyvinvointi sekä samalla peilata Viikinkiravintola Harald Oy:n toimintaa hyvinvoinnin ja työviihtyvyyden näkökulmista. Ja sitä, minkälainen vaikutus Haraldin-johtamisen ja esimiestyön periaatteiden pohjalta toimivien esimiesten toiminnalla on hyvinvointiin ja työviihtyvyyteen.

Viikinkiravintola Haraldeilla on käytössä kaikkeen toimintaan raamit antava Suuri Kirja – opus, se muodostaa perustan Harald-ravintoloiden johtamiselle ja menestymiselle. Omissa yksiköissä ravintolapäällikkö vastaa Suuren Kirjan

toteutumisesta Harald-johtamisen periaattein. Toimitusjohtaja Keijo Hyvönen johtaa Viikinkiravintola Harald Oy:stä ja tulosvastuullisesti yksiköitä johtaa ravintolapäälliköt

2 VIIKINKIRAVINTOLA HARALD OY

Vuonna 1875 Hallman – yhtiöt aloitti liiketoiminnan Kuopiossa sekatarvakaupasta. Alkuvuosina toiminta laajeni nopeasti teollisuuteen ja tukkukauppaan. Teollisuus käsitti muun muassa sahan, höyrymöllyn, rullatehtaan, vaatetehtaan, tulitikkutehtaan ja kuitulevytehtaan. Tukku- ja vähittäiskauppa laajeni pikkuhiljaa kattamaan koko Itä-Suomen alueen.

Sukupolvien ja omistajasuhteiden muuttumisien myötä vuosien varrella on painopisteet eri toimialojen välillä vaihdellut. Teollisuus- ja tukkukaupan lisäksi yhtiö on vaikuttanut niin ravintola-, yökerho-, kahvila-, pubi- kuin myös leipomotoiminnassa. 2000 – luvulla yhtiö on myynyt paljon toimipaikkojaan pois ja nyt vuonna 2011 keskitytäänkin voimakkaasti Viikinkiravintola Harald – teemaravintolan toimipisteiden avaamista eri puolille suomea. Lokakuusta 2010 alkaen Hallman – ravintolat Oy myi osan osakkeistaan sijoitusyhtiö Hellmet business partners Oy:lle, Keijo Hyvöselle, Raine Verholle. Osa osakkeista jäi Hallman perheen omistukseen. Yrityskauppojen myötä nimikin vaihtui ja nykyään Viikinkiravintola Haraldin omistaa Viikinkiravintola Harald Oy. Viikinkiravintola Haraldia on saatu hyvin avattua jo ympäri suomen. Ravintoloita on Tampereelta, Turusta, Kuopiosta, Jyväskylästä, Lahdesta sekä Helmikuussa 2011 avattu Oulun yksikkö.

2.1 Viikinkiravintola Harald Oy:n toiminta

Viikinkiravintola Harald Oy:n toiminta perustuu alan huippuosajien palkkaamiseen sekä hyvän työyhteisön löytämisestä. Tavoitteena on tarjota asiakkaille elämyksiä viikinkityyliin. Ravintoloiden sisustukseen kuuluukin paljon puumateriaaleja, täytettyjä villieläimiä, taljoja. Haraldin ruokalialta löytyy

monipuolisesti erilaisia riistaruokia. Haraldin tarkoituksena onkin erottua palvelullaan sekä ruokalistallaan muista kilpailijoistaan erilaisuudella.

Haraldin visio

Asiakkaiden mielestä Haraldit ovat Suomen parhaita elämysruokaravintoloita. Haraldin erilaisuus perustuu kepeään ja mystiseen viikinkiteemaan, joka auttaa irtautumaan arjesta.

Harald erottuu kilpailijoista kaikkiin aisteihin vetoavalla tarjoamallaan. Harald on muita teemaravintoloita jalostuneempi ja paremmin toteutettu. Haraldin kilpailuetu on viikinkihenkinen palvelu ja ruoka. Harald jättää positiivisen muistijäljen ja siksi asiakas tulee aina uudelleen.

Haraldin tärkein vahvuus on parhaan palveluasenteen omaava, ystävällinen henkilökunta. Harald on ravintola-alan paras työpaikka ja sen vuoksi parhaat kyvyt haluavat meille töihin.

Viikinkiravintola Harald Oy on kasvava, kannattava yritys, jonka ravintolat sijaitsevat Suomen merkittävimmissä kaupungeissa.

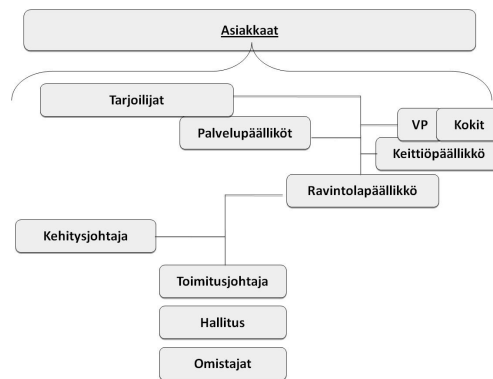
2.2 Viikinkiravintola Haraldin Organisaatio

Alla olevasta kuvioista ilmenee hyvin, että tärkeimpänä markkinoijana Viikinkiravintola Harald pitää tyytyväisiä asiakkaitaan.

Tyytyväinen asiakas syntyy hyvästä asiakaspalvelusta ja asiakkaan saamista elämyksistä sekä viihtymisestä Viikinkiravintola Haraldissa. Hyvän asiakaspalvelun luovat yhteistyöllä tarjoilijat, kokit, palvelupäälliköt, keittiöpäällikkö ja ravintolapäällikkö.

Useassa yrityksessä organisaatio kuvio on toisinpäin. Omistajat, hallitus ja toimitusjohtaja ovat organisaation ylimpänä ja alimpana ovat tarjoilijat, kokit; organisaation ne henkilöt, jotka tuottavat yritykselle tulosta. Viikinkiravintola Haraldissa organisaatiokaavio onkin toisinpäin. Ylimpänä ovat asiakkaat ja

työntekijät. Viikinkiravintola Haraldissa on erittäin tärkeää huolehtia työntekijöiden sekä esimiesten hyvinvoinnista. Huonosti voiva henkilökunta vaikuttaa myös asiakkaiden viihtyvyyteen ja positiivisten kokemusten kokemiseen Viikinkiravintola Haraldeissa. Yrityksen menestyminen on kiinni hyvin pitkälti henkilökunnan hyvinvoinnista.



Kuvio 1: Haraldin organisaatio (lähde: Viikinkiravintola Harald Oy:n Suuri Kirja)

Kuvio kuvaa hyvin Haraldin organisaation ajatusmaailmaa, jossa asiakas on tärkein.

2.3 Viikinkiravintola Harald Oy:n kilpailustrategia

Viikinkiravintola Haraldin kilpailuetu on viikinkihenkkinen palvelu ja ruoka. Haraldin asiakkailleen tarjoama etu on erilaisuus, joka perustuu kaikkien aistien kautta koettavaan elämykseen:

- ystävällinen, rento ja hyväntahtoista huumoria sisältävä palvelu, jota toteutetaan Haraldin palvelumallin mukaisesti
- viikinkihenkkinen ruoka, joka on maukasta, laadukasta ja tasalaatuista (Viikinkiravintola Harald Oy:n Suuri Kirja)

2.4 Tulevaisuus

Viikinkiravintola Haraldin tavoite on luoda kasvavalle asiakaskunnalleen erilaisia elämyksiä ja mielihyvää.

Vuonna 2013 Viikinkiravintola Haraldeja tulee olemaan kahdeksan kappaletta ympäri Suomea.

Selkeillä tulevaisuuden suunnitelmilla ja tavoitteilla on myös myönteinen vaikutus henkilökunnan haluun tehdä työtä ja pyrkiä saavuttamaan asetetut tavoitteet.

” Ilo ja halu tehdä työtä syntyy, kun työntekijät kokevat, että tavoitteet voidaan saavuttaa tai jopa ylittää.” (Järvinen, 2001, 27)

Ravintola-alan paras työpaikka

Viikinkiravintola Harald Oy:n tavoite vuodelle 2011 on olla Suomen paras ravintola-alan työpaikka. Tavoitteen pohjalta järjestettiin kysely minkä pohjalta saatiin hyvät raamit siihen mitä ravintola-alan parhaassa työpaikassa pitäisi olla. Vastaukset ovat selkeästi verrattavissa myös työhyvinvointiin.

Henkilökunnalle järjestettiin Tampereella koulutuspäivät 22.2.2011 ja siellä käytiin läpi miten Haraldista olisi mahdollista tulla ravintola-alan paras työpaikka vuonna 2011. Henkilökunta listasi kolme asiaa mitkä Haraldissa on kunnossa:

1. Työilmapiiri ja yhteishenki
2. Joustavuus
3. Esimiehet

Henkilökunta listasi myös kolme asiaa, missä Haraldilla on vielä kehitettävää:

1. Tasalaatuiset tuotteet, ”joista voi olla ylpeä”
2. Riittävä koulutus / perehdytys
3. Parempi informaation kulku

Viikinkiravintola Haraldin johtoryhmä sekä kaikki esimiehet laativat kehittämiskohteisiin konkreettisia tekemisiä miten asiat näiden asioiden osalta saadaan kuntoon. Esimerkkinä voidaan mainita koko ajan asioihin huomioon kiinnittäminen sekä 360 – esimiestutkimus, mikä järjestetään kerran vuodessa. Kysely järjestetään internetin välityksellä ja kyselyyn saa vastata nimettömänä. 360 – tutkimuksen tulokset analysoidaan ammattihenkilöiden avustuksella ja

keskustelemalla kyselyn tulosten pohjalta, jokaiselle esimiehelle laaditaan henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat.

3 HYVINVOINTI

Kokonaisuudessaan hyvinvointi itsessään on ihmisen koko perustoiminnan ja elossapysymisen kannalta olennaista. Suuri osa ihmisen elämästä kuluu työtä tehden, onkin tärkeää, että hyvinvointi työpaikalla on hyvä. Hyvän työhyvinvoinnin eteen tulee tehdä töitä ja siitä pitää kyetä puhumaan avoimesti työpaikalla.

Ihmisen hyvinvointi muodostuu kokonaisuudessaan työn ja vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta. Hyvinvointiin vaikuttavat monet asiat ja niistä esimerkiksi mainittakoon:

- Terveellinen, innostava ja omia edellytyksiä sekä toiveita vastaava työn, mihin liittyy onnistumisen ja aikaansaaminen tunnetta.
- Läheiset ihmissuhteet sekä terveelliset elämäntavat
- Vapaa-ajan harrastuksia

Yllä mainittujen hyvinvoivaa lisäävien seikkojen puitteissa voikin todeta, että työtä ja vapaa-aikaa ei voi koskaan erottaa aina täysin toisistaan.

” Vaikkei töitä ottaisikaan konkreettisesti mukaan kotiin ja vapaa-aikaan, hyvinvoinnin osa-alueiden limittäisyys tuo joka tapauksessa työn kotiin ja päinvastoin”. (Paasivaara 2009, 16 – 17)

Kouluttaja Marco Bjurström mainitsee haastattelussa Terveys 24/7 – lehdessä miksi kehosta tulee pitää huolta.

” Ihminen uudistuu solutasolla jatkuvasti. Keho tarvitsee koko ajan uutta rakennusmateriaalia, jotta soluilla olisi jotain, mistä syntyä uudelleen. Jotta meissä tapahtuva uudistuminen olisi mahdollisimman myönteistä, on olennaista huolehtia hyvästä kunnosta ja ravinnosta. Liikkumalla ja syömällä pidetään kehon moottori käynnissä, mikä auttaa jaksamaan töissä”. (Terveys 24/7 – lehti, 9)

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on moninainen käsite. Ei ole pelkästään yhtä tekijää mikä johtaisi työhyvinvointiin. Työhyvinvointi ja sen kokeminen on monen asian yhteensumma, joka muodostuu kunkin itse kokemista hyvinvoinnista sekä työympäristön vaikutuksesta.

”Hyvä työilmapiiri näkyy työilona, hyvänä mielenä ja innostuksena. Myönteinen vuorovaikutus, vaatimusten kohtuullisuus ja selviytymiskeinojen riittävyys johtavat tyytyväisyyteen. Kun tilanteiden koetaan olevan hallinnassa ja hyvinvointi vahvistuu, myös ammattitaito ja jopa persoonallisuus kehittyvät”. (Paasikivi 2009, 16–17)

Jokainen työntekijä on ajateltava persoonana ja sen mukaan tarjottava hänelle haasteellisia tehtäviä. Onnistumisen tunne työssä lisää työntekijöissä positiivista energiaa ja tämän takia työtkin varmasti sujuvat nopeammin ja hyvässä hengessä.

Työhyvinvointi koostuu siitä miten ihminen kokee olonsa työpäivän aikana. Työhyvinvointi tehdään kokonaisuudessaan työpäivän aikana. Työhyvinvointia parantaa työpaikalla:

- selkeät tavoitteet
- selkeät perustehtävät
- selkeät vastualueet ja rooliajat
- henkilökunnan ammattitaitoisuus
- motivoitunut henkilökunta uuden oppimiseen ja kouluttautumiseen

” Menevätkö kaikki voimavarat siihen, että yrittää selvittää työpaikalla, jossa on epämiellyttävää olla ja tunnelma on kireä ja epävarma. Ovatko vallitsevina tunteita pelko ja turhautuminen siihen, kun entiset taidot eivät enää riitä? Harmittaako, kun ei voi käyttää kuin murto-osaa osaamisestaan tai kun työtä ei voi tehdä omasta mielestään mielekkäällä tavalla? Vai voiko kaiken energian käyttää yhteisesti sovitun tavoitteen saavuttamiseen?” (Ahonen & Ojala 2005, 27 – 28)

Suurena vaikuttavana hyvään ja positiiviseen työhyvinvointiin on oma henkilökohtainen jaksaminen ja omien henkilökohtaisten sekä perheasioiden hyvinvointia sekä viretilaa. Työhyvinvoinnin tärkeimpänä tavoitteena onkin luoda

työpaikalle hyvä yhteishenki, positiivinen ilmapiiri sekä mahdollisuuden jokaisen työyhteisön jäsenen kokea onnistumista sekä työn iloa. Työnhyvinvointia ei voi kategorioida mihinkään tiettyyn raamiin koska se ei ole konkreettinen asia niin kuin esimerkiksi koneet ja rakennukset siksi sitä onkin hyvin vaikea käsitellä. Lisäksi työnhyvinvointi on jokaiselle ihmiselle hyvin henkilökohtainen asia. Yhdelle ihmiselle se saattaa tarkoittaa toista ja taas toiselle ihmiselle jotain aivan muuta. Ihminen on kokonaisuus, mikä muodostuu mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostama kokonaisuus. Ihmisen tuleekin voida näillä alueilla hyvin, jotta voisi kokea hyvää työhyvinvointia.

” Hyvinvoivan työntekijän ja työyhteisön tuloksellisuus ei ole mikään liikesalaisuus. Henkilöstön hyvinvointiin käytetyt panostukset muuntuvat nopeasti plussaksi viivan alla. Tieteellisesti on näytetty, että työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo itsensä takaisin vähintään kolminkertaisena, joskus kymmenkertaisenakin”. (Nykänen 2007, 14)

Työnhyvinvointi ei muodostu pelkästään työssäkäymisestä ja siitä, että työpaikalla on kaikki hyvin.

” Työelämää ajatellen hyvinvoinnissa on kyse ihmisen, työn ja työolojen kehittämisestä. Näin meillä on mahdollisuus kestävästi menestyä tehtävissämme. Yksilöinä olemme ennen kaikkea vastuussa itsemme kehittämisestä. Työnantajina olemme vastuussa työolojen kehittämisestä ja hyvän työn mahdollistamisesta. Työnantajan rooli on siis mahdollistaa työntekijöilleen kestävä hyvinvoinnin ylläpito. Kun tämä yhteisvastuullinen yhtälö toimii, syntyy hyvinvointia työssä”. (Hult & Leskinen 2010, 79–80)

Työnhyvinvointi rakentuu neljästä, toistensa kanssa vuorovaikutuksessa olevasta näkökulmasta. LIITE 2.

4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT OSATEKIJÄT

4.1 Työilmapiiri

Monien tutkimusten mukaan yksi työtehokkuutta lisäävä osa-tekijä on hyvä työilmapiiri. Työilmapiirin ollessa positiivinen ja työtovereita kannustava on työskentelykin mukavaa ja erityisesti palvelualalla hyvän työilmapiirin voi aistia jo pelkästään asiakkaana olemalla.

” Mistä nuoret sitten tietävät muodostaa kuvansa yrityksistä? Julkisuuden lisäksi käsityksiä muokkaavat henkilökohtaiset tai ystävien kokemukset. Puskaradio välittää viestejä varsin nopeasti, koska opiskelijayhteisöt ovat tiiviitä. Nuoriso on myös turvallisuudenhakuista: lähes kaikki vastaajat kertoivat työsuhteen jatkuvuuden olevan tärkeä valintaperuste. ” (Manka Marja-Liisa 2007, 33)

Hyvä työilmapiiri ei synny tyhjästä vaan sen saavuttamiseen kaikkien työyhteisön jäsenien on oltava valmiita tekemään töitä. Tulehtuneen tai hyvin negatiivisen työilmapiirin omaava työympäristö on hyvin stressaavaa työntekijöilleen, työpäivistä tulee työntekijöille pakonomainen selviytymistarina päivästä toiseen.

Työilmapiiriä parantavia toimenpiteitä on muun muassa työnohjaus, koulutukset, keskustelutilaisuudet sekä erilaiset selkeitä tavoitteita sisältävät projektit. Esimerkiksi Haraldeissa on laadittu selkeät perehdyttämisen muistilista. Työnohjaukseen sekä perehdyttämiseen käytetään mahdollisimman paljon aikaa, jonka tuloksena on työntekijä, joka voi käyttää ammattitaitoaan kokonaisvaltaiseksi hyväksi heti ensimmäisistä työvuoroista lähtien.

Viikinkiravintola Haraldeissa ei ole paljon erillisiä projekteja mutta kuukausittain budjetoidaan kuukausitavoitteet myyntien, tuntien sekä työtehojen osalta. Tehotaulukot ovat koko henkilökunnan nähtävillä sekä kuukausipalaverissa käydään aikaisempi kuukausi läpi, miten on tavoitteet toteutuneet.

4.2 Työmotivaatio

Motivaatioon vaikuttavat monet tekijät, kuten esimerkiksi työn kiinnostavuus, työn tarjoamat haasteet, työn vaihtelevuus sekä työilmapiiri. Työmotivaatioon vaikuttavat myös hyvin paljon se, miten henkilökohtaisessa elämässä asiat ovat. On erittäin vaikea motivoitua positiivisesti työhön, jos elämässä on vaikeita ja suuria ongelmia ratkottavana.

Työmotivaatiota voi pitää monella tavalla itse työntekijäkin yllä. Liikunnan, hyvän levon merkitys sekä se, että vapaa-ajalla harrastaminen ja muiden kuin työasioiden pohtiminen parantaa työmotivaatiota. Vapaa-ajan ja työn selkeä

erottaminen toisistaan on tärkeää. Perhe, omat harrastukset ja ystävät ovat suuressa merkityksessä vapaa-ajan ohjelman järjestämisessä.

Esimiesten on hyvä muistaa myös; työmotivaatiota lisäävä seikka on myös se, että motivoituneille työntekijöille on hyvä pyrkiä työntekijän resurssien rajoissa tarjoamaan haasteellisia työtehtäviä. Lisäkouluttamisen tarjoaminen, saa työntekijän tuntemaan itsensä arvostetuksi sekä tärkeäksi työnantajalleen. Lisäkoulutuksen tarjoaminen parantaa parhaimmillaan yrityksen kilpailukykyä ja tuo työhön haasteellista mielekkyyttä. Tämä käy selkeästi ilmi Mankan (2007) tekstissä:

” Henkilöstön osaamisesta ja motivaatiosta huolehtiminen on oleellinen osa yrityksen kilpailukykyä nykypäivänä. Pitkällä tähtäimellä työhyvinvoinnin kehittämisen tavoitteena onkin yritysten kilpailukykyyn lisääminen ja innovatiivisuuden vahvistaminen. Työhyvinvoinnilla on suora vaikutus yrityksissä tehtävän työn tuottavuuteen. Jokainen ihminen voi itse vaikuttaa oman työpaikkansa viihtyvyyteen ja sitä kautta myös tuottavuustyöhön. Vallan ja vastuun jakaminen työyhteisössä vaikuttaa työn mielekkyyteen ja sen myötä työmotivaatioon.” (Manka Marja-Liisa 2007, 47)

Huonosti organisoitu, ilman selkeitä tavoitteita olevassa yrityksessä on vaarana, että työntekijöillä syntyy ajan myötä työstressiä taikka työuupumusta. Selkeiden tavoitteiden, selkeiden työtehtävien puute sekä jatkuvat työelämän kovenevat vaatimukset lisäävät työmotivaation puutetta mikä ajan myötä saattaa muodostua työuupumukseksi.

4.3 Työstressi ja työuupumus

Työstressi voi ilmetä missä vaiheessa elämää tai missä tilanteessa tahansa. Yleisesti stressin aiheuttajina on pidetty työntekijän itse tai työnantajan asettamien tavoitteiden saavuttamista. Tavoitteiden saavuttamisen eteen työntekijän tulee tehdä kaikkensa ja miettiä sitä miten tavoitteet tulee saavutettua. Pitkittyessään työstressi saattaa aiheuttaa työuupumusta.

Nykypäivänä stressiä ja työuupumusta lisää suuresti pelko työpaikan menettämisestä, työmäärien lisääntyminen ja työtahdin hektisyys, vaatimus kehittää ja kouluttaa itseään jatkuvasti eteenpäin, niukat henkilöstövarat,

henkilökunnan keskinäiset suhteet ja henkilökunnan välinen kilpailu. (Työsuojeluhallinto)

Yleisesti stressi koetaan huonoksi asiaksi ja sitä kehoitetaan välttämään kaikilla mahdollisilla tavoilla. On kuitenkin niin, että pieni stressi saattaa olla jopa hyväksi. Silloin ihminen on valppaampi kuin stressittömänä ja saattaa suoriutua vaativista työtehtävistä jopa paremmin. Haasteellisten tehtävien luoma tilapäinen stressi saattaa jopa luoda uusia voimavaroja taikka johtaa suorituskyvyn paranemiseen. (Työsuojeluhallinto)

” Silloin, kun tuntuu mukavalta tehdä työtä, tilapäinen väsymys ei haittaa. Ihminen jaksaa ponnistella pitkänkin ajanjakson, jos tietää, että työpäivä päättyy. Positiivisen stressin ansiosta työ on myös tuloksellista. Miten positiivinen stressi kehittyy negatiiviseksi, ja voiko ihminen itse huomata käännekohtan? Negatiivinen stressi voi tulla pikkuhiljaa. Ylikuormitusrajalla oleva itse ei välttämättä sitä tiedosta, mutta alkaa oireilla omalla kehollaan. ” (Manka Marja-Liisa 2007, 37)

Stressinluomia epäkohtia on lähes mahdotonta korjata, ellei oireita tunnisteta ja asioita hoideta kuntoon. (omakeho) Tulostavoitteiden lisäksi esimiehellä on velvollisuus huolehtia työyhteisönsä hyvinvoinnista ja työkyvystä sekä ehkäistä työyhteisössä olevaa stressiä.

” Stressitutkijoiden mukaan ongelmia aiheuttavat seuraavat epäkohdat: **Työn määrä, hallinnan puute, vähäinen palkitsevuus, työyhteisöristiriidat, epäreilisuus, arvoriidat.**” (Manka Marja-Liisa 2007, 39 – 41)

Tunnistamalla stressin ensioireita ja oppimalla tulkitsemaan työyhteisönsä jäseniä on esimiehen helpompi kehittää työyhteisössä yksilöllisyyttä sekä yhteisöllisyyttä. Tarkkailemalla seuraavia asioita työryhmässään, on mahdollisuus selvittää onko mahdollisesti stressin tai uupumuksen ensioireita esimiehen omassa työryhmässä.

- kaunaisuus, kateus
- myöhästymiset
- matala yrittämisinnostus
- vetäytyminen ihmissuhteista, eristäytyminen
- huonot ihmissuhteet; vihamielisyys, epäluottamus ja väheksyntä

- epävirallisen viestinnän ja kuppikuntaisuuden lisääntyminen

(Introspekt)

Pitkäkestoisesta stressistä kärsivän henkilön oireita:

- Häiriintynyt uni. Unen laatu ei ole hyvää, saattaa heräillä pitkin yötä ja on vaikea saada uudelleen unenpäästä kiinni.
- Käyttäytyminen muuttuu lyhytjänteiseksi ja ärtyisemmäksi
- Työmuistin kapasiteetti kutistuu
- Fyysisiä oireita on muun muassa sydämentykytyksiä, päänsärkyä, niska- ja hartiakolotusta

(Introspekt)

4.3.1 Työuupumuksen synty vaikuttavia tekijöitä

Työuupumus on stressin aiheuttamaa. Uupumuksesta kärsivä henkilö ei näy ulospääsystä tai ei selviydy tilanteesta koska ei löydä tilanteeseen oikeaa vastausta tai muuta tukea helpottamaan pahaa oloaan. Toiselta nimeltään työuupumista kutsutaankin loppuun palamisena eli burnout. Tämä on oireryhmä, jossa tunnetaan uupumusta, ihmissuhteista vetäytymistä ja henkilökohtaisen ammattitaidon sekä ammattipätevyyden alenemista.

Lausahdus: ”Mittani on täysi, en kestä enää” onkin tuttu uupumuksesta kärsivältä henkilöltä. Työuupumuksessa keskeisenä ruumiille sen väsymyksen sijaan onkin henkinen väsyminen ja työinnon sammuminen. (Introspekt)

Yksi työuupumukseen altistavia tekijöitä on nuoruus. Nuorelta työntekijältä puuttuu iän myötä saavutettu kypsyys, elämänkokemus, kokemattomuus, haavoittuvaisuus työelämässä. (Introspekt)

Arja Sihvosen SMS-julkaisuissa -Miten ehkäisen työuupumuksen – mukaan työuupumukseen sairastuvat enemmän naiset kuin miehet. Naiset toki osaavat ja haluavat puhua avoimin vaikeuksista, haasteista ja muistakin henkilökohtaisista asioista miehiä herkemmin. Osa syynä siihen, että naiset

kokevat miehiä enemmän työuupumusta saattaa olla työmäärien epätasainen jakautuminen työssä, kotona ja harrastuksissa miesten ja naisten välillä.

” Työuupumusta nimitetään myös loppuun palamiseksi. Jotta ihminen palaa loppuun, hänen on ensin oltava tuleessa. Loppuun palaminen eli työuupumus kohtaa siis useammin niitä, jotka ovat innostuneita työstään, asettavat vaatimukset korkealle, ovat kunnianhimoisia. Uupumusta on sanottu hyvien, lahjakkaiden ja ahkerien ristiksi. Laiskat eivät stressaannu eivätkä ajaudu uupumukseen. Häikäilemätön ihminen ei myöskään pala loppuun, koska hän jyrää muut alleen. Hän ei häiriinny toisten tarpeista, koska ei edes näe niitä. Tällaisen ihmisen ympäristö on sen sijaan uupumusriskissä. ” (Introspekt)

4.4 Työturvallisuus

“ Työturvallisuus on yksi edellytys sille, että työ on sujuvaa ja se koetaan mielekkääksi. Työturvallisuus on myös ymmärrettävä osana työnhyvinvoinnin toteutumista. Toimintaympäristön muutos edellyttää toimintatapojen tarkastelua niin, että työturvallisuus toteutuu myös tilanteissa, joissa organisaatio uudistaa toimintatapoja muutosten vaatimusten mukaan. Kaikki muutokset vaikuttavat myös työturvallisuuteen”. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 64)

Ravintola-alalla työturvallisuus käsittää neljä eri turvallisuuden osa-aluetta,

- Asiakasturvallisuuden osatekijät ovat: Hengen, terveyden, fyysisen koskemattomuuden, omaisuuden suojaamisen ja intymiteettisuojan turva.
- Henkilöstöturvallisuuteen vaikuttavat asiat. Työnantajan vastuulla olevien työntekijöiden henkilöstöturvallisuutta koskevien vastuiden ja velvollisuuksien määrätietoista toteuttamista. Oman henkilökunnan aktiivisuutta turvallisuuskysymyksissä sekä vuorovaikutuskeinojen hallintaa sekä hyväksikäyttämistä. Ammattilaisten järjestämiin turvallisuuskoulutuksiin osallistuminen. Tarvittaessa toimintojen uudelleen suunnittelua turvallisuuden näkökulmasta.
- Yritysturvallisuuteen vaikuttavat asiat.

” Työntekijöille kuuluvien, työnantajan turvallisuutta koskevien vastuiden ja velvollisuuksien määrätietoinen toteuttaminen” (Huhtala1997, 307 – 308).

Henkilökunnan ja esimiesten aktiivisuus turvallisuuskysymyksissä:

- Kunnolliset keinot ja välineet sekä hyvä koulutus mahdollisissa väkivaltatilanteissa
- väkivallan ehkäisy sekä jälkihoito
- Turvallisuusorganisaation luominen

- hyvä yhteistyö viranomaisten kanssa
- selkeät ja helpot ohjeet kriisitilanteisiin ja niiden hallitsemiseen
- ulkoisen ja sisäisen viestinnän tärkeys ja sen ylläpitäminen.

- ” Yhteisiä turvallisuusintressejä ovat kaikki sellaiset uhat, jotka kohdistuvat samanaikaisesti kaikkiin edellä mainittuihin osapuoliin. Tällaisia ovat tulipalo, pommiuhkaukset, kaasu- tai kloorivuodot, terrorismi, luonnonkatastrofit, rikollisuus”. (Huhtala, 1997, 308).

Työturvallisuuslakiin on jokaisen syytä tutustua ja sisäistää sen sisältö hyvin. Helpoin ja nopein linkki mitä kautta työturvallisuuslakia pääsee lukemaan, on esimerkiksi internet – sivut www.finlex.fi

Työturvallisuuslaki on hyvä jokaisen työnantajan, esimiehen kuin työntekijänkin lukea läpi. Työturvallisuuslaki varmistaa työn sujuvuuden, työturvallisuuden ja on osana työhyvinvoinnin toteutumisessa. Työturvallisuuslakiin tutustumalla on esimerkiksi helpompi puuttua työpaikalla mahdollisesti ilmeneviin epäkohtiin. Työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle velvollisuuden huolehtia työntekijöistään.

4.5 Perehdytys

Perehdytyksen tavoitteena on antaa kuvaa yrityksen tavoitteista, toiminnasta, liikeideasta ja henkilöstöstä. Mitä paremmin perehdytät, sitä parempaa on työn laatu

Kuluttamalla aikaa perusteelliseen uuden työntekijän perehdyttämiseen on tuloksena työntekijä, joka tietää hänen työpanostuksensa tärkeyden firmalle sekä työilmapiirin hyvänä pysymisen. Perehdyttämisessä kannattaa pitää mukana muistilistaa, mihin on itselleen ylös kirjannut mitä kaikkea tulee muistaa uudelle työntekijälle kertoa yrityksestä mihin hän on tulossa työskentelemään.

Alkuperehdyttämisen jälkeen on hyvä muutaman viikon työssäolon jälkeen tehdä työntekijälle perehdyttämisen tarkastus. Tarkastuksessa käydään vielä unohtuneita asioita läpi ja tarkastetaan onko työntekijällä kaikki tarvittava tieto hallussaan. On toki muistettava, ettei ketään yhden kerran kertomisen jälkeen muista kaikkia asioita vaan kuten sanonta sanoo ”kertaus on opintojen äiti”.

Vastuu perehdyttämisestä on aina esimiehellä tai hänen määräämänsä muu työntekijä. Mutta on kaikkien muidenkin on aina muistettava auttaa ja koitettava vastata kaikkiin uuden työntekijän ilmi tuleviin asioihin.

Perehdyttämisen onnistuminen varmistuu, kun sovitaan:

MITEN perehdytys hoidetaan
KUKA TAI KETKÄ siihen osallistuvat
MIKÄ JA MILLOIN on kunkin osuus.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä, joiden avulla tulokas

- tulokas tuntemaan työpaikkansa ja sen tavat
- oppii tuntemaan työpaikan ihmiset
- oppii tuntemaan työnsä sekä siihen liittyvät odotukset

Perehdyttäminen ei liity ainoastaan uusiin tulokkaisiin. Tehtävien tai työolosuhteiden muuttuessa on ”vanhatkin” työntekijät perehdytettävä. Vastuu perehdyttämisestä on jokaisella: esimiehellä, perehdyttäjällä ja hänen työtovereillaan, mutta myös perehdytettävällä itsellään.

Yrityksen tulisi tehdä yrityksestään selkeät perehdyttämisoppaat, kuten esimerkiksi tervetuloa taloon – kansio, muistilistaa mitä kaikkea uudelle työntekijälle tarvitsee kertoa ja hänen tulee tietää, että hän pystyy tekemään työtään tehokkaasti. Perehdyttäjän tulisi muistaa, etteivät perehdytettävälle ole asiat samalla lailla selvillä kuin vanhoilla työntekijöillä, mitään ei saa pitää itsestään selvyytenä. Hyvästä ja perusteellisesta perehdyttämisestä on hyötyä kaikille, niin asiakkaille, työtovereille, perehdytettävälle itselleen kuin myös koko yritykselle.

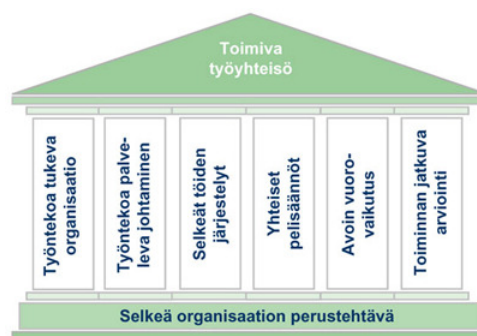
Hyvin hoidettu perehdyttäminen luo vahvan perustan työn tekemiselle ja yhteistyölle. Perehdyttämisen avulla tulokas saa monenlaista tietoa ja taitoa, jota hän tarvitsee aloittaessaan omaa työtään. Mitä nopeammin perehdytettävä oppii uudet asiat, sitä joutuisammin hän pystyy työskentelemään itsenäisesti, ilman muiden apua. Perehdyttämisen avulla pyritään myös luomaan myönteistä asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan sekä sitouttamaan perehdytettävä työyhteisöön. Hyvin hoidettu perehdyttäminen vie aikaa, mutta siihen käytetty aika tulee myöhemmin monin verroin takaisin. (Kangas, 2007, 4)

Hyvällä perehdytyksellä uusi työntekijä saa paremmat mahdollisuudet nopeammin sopeutua työyhteisöön. Työtehtävien tehokkaasti suorittaminen.

4.6 Johtaminen

Johtaminen on suuressa osassa sitä, miten työntekijät työpaikallaan viihtyvät. Esimiehen tulisi olla mahdollisimman johdonmukainen työskentelyssään sekä oikeudenmukainen. Ehkä suurimpana kysymyksenä kuuluukin, onko sellaista esimiestä olemassa josta kaikilla työntekijöillä olisi vain ja ainoastaan hyvää sanottavaa.

Kaiken lähtökohdaksi yrityksen toiminnassa on perustehtävät. Perustehtävät määrittelevät mitä varten yritys on olemassa ja mitä varten siellä kukin tekee mitään tehtäviä (Kuvio 2). Miksi niitä tehdään ja miten niitä aikaansaadaan. Lisäksi jokaisella tiimillä, ryhmällä ja työntekijällä on erikseen vielä oma erityinen perustehtävänsä yrityksen organisaatiossa ja esimiehen tehtävänä on ohjata ja opastaa sekä valvoa, että tehtävät tulevat tehtyä halutulla tavalla. Siksi esimiehen ja johtoryhmän tärkeimpiä tehtäviä onkin huolehtia siitä jokainen työyhteisön jäsen tietää oman perustehtävänsä lisäksi myös oman tärkeän tehtävänsä. Haasteelliseksi esimiehille mainitun tehtävän toteutus tuo siinä kun markkina- ja kilpailutilanne muuttuu koko ajan. Mikään perustehtävä ei pysy muuttumattomana koko ajan, pahimmassa tapauksessa ne saattavat muuttua päivittäin. Kilpailijat saattavat keksiä jotain uutta markkinoitavaa, jolloin yrityksen on arvioitava onko minkä tuotteen markkinointi miten tärkeää ja mitä uutta pitäisi markkinoille kehittää, jotta oma yritys pysyy kilpailussa mukana.



Pekka Järvinen (2001), Onnistu esimiehenä

Kuvio 2. Toimivan työyhteisön perusta (Järvinen, 2001, 28)

Toimivan työyhteisön peruspilarit koostuvat seuraavista osista:

Työntekoa tukeva organisaatio

Organisaatio on väline jolla työtä tehdään mahdollisimman hyvin ja sillä ei ole itseisarvoa. Toimiva organisaatio on joustava, se hakee muotoaan perustehtävän toteutumisessa. Hyvä organisaatio kehittyy itsestään.

Työntekoa palveleva johtaminen

Omalla johtamisellaan huolehtiminen muista toimivan työyhteisön alueista.

Selkeät töiden järjestelyt

Työtehtävät ovat selkeästi kuvattuina ja työntekijät tietävät jokainen oman työtehtävänsä ja toimenkuvansa. Työt ovat järjestyksessä ja esimiehellä on selkeä käsitys työstään mitä tekee.

Yhteiset pelisäännöt

Jokaisella työpaikalla on yhteisesti sovitut säännöt ja määräykset mitä kaikkien tulee noudattaa. Yhteisesti luodut toimintaperiaatteet edellyttävät sitä, että kaikki työpaikalla sitoutuvat niitä noudattamaan.

Esimiehen tehtävä on seurata ja valvoa, että pelisääntöjä noudatetaan ja olla hyvänä esimerkkinä omalla toiminnallaan.

Avoin vuorovaikutus

Esimiehen tehtävä on vaikuttaa avoimen vuorovaikutuksen pysyvyyteen työpaikalla. Vuorovaikutukseen vaikuttavat useat eri seikat. Vuorovaikutus on kahden taikka useamman ihmisen välistä keskustelua missä kuunnellaan kaikkien mielipiteitä ja yritetään keksiä ratkaisuja eri tilanteisiin mitkä miellyttävät kaikkia osapuolia sekä ovat työpaikan linjauksien mukaisia.

Toiminnan jatkuva arviointi

Palaute avaa työlle merkityksen, antaa mahdollisuuden tietää miten työntekijä suorittaa työtänsä. Arviointia / palautetta antaessa on muistettava, että arvioinnin kohteensa on toiminta ja teot ei itse persoona.

5 TYÖVIIHTYVYYSKYSelyn VASTAUKSET

Kyselyn yritin tehdä mahdollisimman nopeaksi vastattavaksi ja yksinkertaiseksi. Tarkoituksena olikin, että kaikki siihen vastaisivat ja vielä rehellisesti. Yleensä nimettömänä vastattaviin kyselyihin tulee vastauksia oikein hyvin ja silloin kyselyyn osallistuvat vastaavat myös rehellisesti ja kaunistelematta asioita. Kyselyyn ei ollut pakko vastata, jolloin vastaukset jäivät todella vähäisiksi. Kyselyyn en rajannut erikseen oliko kyselynvastaaaja, ravintolapäällikkö, vuoropäällikkö, vakituinen työntekijä vaikka vuokratyöntekijä.

Viikinkiravintola Haraldissa työskentelee noin kuusikymmentä tarjoilijaa, kokkia ja esimiestä. Suuresta määrästä yli 50 % on ekstravuokrausfirman kautta Viikinkiravintola Haraldeissa töissä. Kyselyyn ei vastannut läheskään kaikki työntekijät kokonaisuus hieman alle 50 %:n työntekijöistä. Alla olevan kyselyn vastauksien läpikäyntiä ja johtopäätökset eivät siis kuvaa koko henkilökuntaan. Kyselyn tekeminen antaa hyviä työkaluja jatkaa Viikinkiravintola Haraldien työviihtyvyyden kehittämistä entisestään parempaan suuntaan.

Vastauksia tuli 27 kappaletta, joten vastauksia ei voi yleistää koko henkilökunnan kesken koska koko henkilökunnan määrästä vastauksia tuli alle 30% koko henkilökunnan määrästä.

Tutkimuksen toteutin elokuussa 2011 internetin kautta kyselykoneen avulla. Vastausaika kyselyyn oli kuukausi. Viikkoa ennen kyselyn sulkeutumista lähetetty muistutusviesti kyselyn sulkeutumisesta toi muutaman lisävastauksen kyselyyn.

Kyselykone. fi – sivustojen kautta sain luotua selkeän ja yksinkertaisen kyselyn. Kyselyn vastaamiseen ei mennyt kuin maksimissaan 10 minuuttia. Kyselyn

yhtenä ideana olikin se, että vastaukset olisivat mahdollisimman realistiset ja totuuden mukaisesti.

Kyselyyn jokainen sai vastata nimettömänä. Rajauksia tein kyselyyn hieman. Alkutietoihin piti merkata toimenkuva (kokki / tarjoilija), sukupuoli, ikä sekä työvuodet Haraldissa. Kyselyssä ei rajattu onko esimiestehtävissä vai ei.

Turun ja Tampereen Haraldeilla on jo molemmilla jo yli 14 vuoden kokemus viikinkiravintolan pitämisestä ja molemmissa kaupungeissa onkin jo vankat asiakaskunnat. Halusin tutkia, onko siis tällä esimerkiksi jotain vaikutusta työhyvinvointiin. Uusimmat Haraldit ovat kaikki avattu vasta vuosina 2002 – 2010 välisenä aikana ja näistä uusin on Oulun viikinkikylä.

Työhyvinvoinnin kyselyn vastauksia vertaan aikaisemmin järjestettyyn ravintola-alan paras työpaikka kyselyyn. Ravintola-alan paras työpaikkakyselyn Viikinkiravintola Haraldeissa järjestettiin henkilökunnalle 22. Helmikuuta 2011 Tampereella toimitusjohtaja Keijo Hyvösen johdolla. Kyselyn vastauksien perustella tehtiin yhteenveto ja yhteiset tavoitteet miten Viikinkiravintola Haraldista tulee ravintola-alan paras työpaikka. Kyselyistä on helppo verrata esimerkiksi sitä, että onko Viikinkiravintola Harald menossa oikeaan suuntaa kohti tavoitteitaan. Mitä Viikinkiravintola Haraldin tulisi muuttaa, jotta kohti tavoitetta päästäisiin lähemmäksi ja miten mahdollista huonoa työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Ravintola-alan paras työpaikka kyselyn tulokset ovat nähtävissä Viikinkiravintola Harald Oy:n työntekijöille. Henkilöstöpalaverissa yhteisesti määritettyjä tavoitteita käydään säännöllisesti läpi ja päivitetään nykytilannetta.

Kyselyssä oli yhteensä seitsemän osa-aluetta, joihin oli laitettu väittämiä. Väittämät olivat jaettu eri osa-alueisiin, jotka olivat:

SUORITTAVA TYÖ ITSE

Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni

Työni on liian kuormittavaa

Työtehtäväni ovat riittävän monipuoliset

Liian suuri työmäärä estää minua tekemästä työni hyvin

Työtehtäväni ovat selkeät
Työni antaa mahdollisuuksia kehittää itseäni
Viihdyn työssäni
Tunnen olevani oikealla alalla

TYÖOLOSUHTEET

Työympäristöni on viihtyisä
Työni on liian raskasta
Olen tyytyväinen käyttämiini työtäni helpottaviin ohjelmiin(esim. kassajärjestelmä, reseptiikka)
Koen työskenteleväni arvostetussa yrityksessä
Uskon, että Haraldilla on tarjota töitä jatkossakin työntekijöilleen

TYÖILMAPIIRI

Yhteistyö työkavereideni kanssa sujuu hyvin
Työpaikallani esiintyy kiusaamista
Tulen toimeen työkavereideni kanssa

VASTUU JA VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET

Työssäni on sopivasti vastuuta
Koen voivani vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin tarpeeksi
Koen, että mielipiteitäni kuunnellaan ja otetaan huomioon

TUNNUSTUS TYÖSTÄ

Saan tarpeeksi palautetta työstäni
Koen, että minua arvostetaan työpaikallani

ESIMIESTYÖ

Saan tarvittaessa apua esimieheltäni
Koen, että esimieheni reagoi riittävästi hänelle esitettyihin pyyntöihin
Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti
Olen tyytyväinen esimieheni työhön

Esimieheni on kannustava ja kiittää hyvistä suorituksista
Tarttuu mahdollisiin ongelmiin välittömästi
Esimieheni johtaa yksilöllisesti ja kohtelee tasapuolisesti
On esimerkkinä omalla toiminnallaan muille

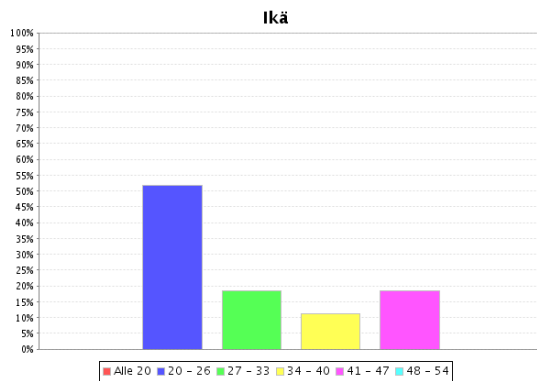
TYÖN ORGANISOINTI

Työ on mielestäni oikeudenmukaisesti jaettu työyksikössäni
Sain riittävän perehdytyksen nykyiseen työhöni
Tiedän mitä minun tulisi tehdä / mitä minun odotetaan tekevän
Saan tarvittaessa koulutusta työtehtävien hoitoon liittyvissä asioissa.
Lomitukset ja tuuraukset on organisoitu onnistuneesti
Informaation kulku on toimivaa

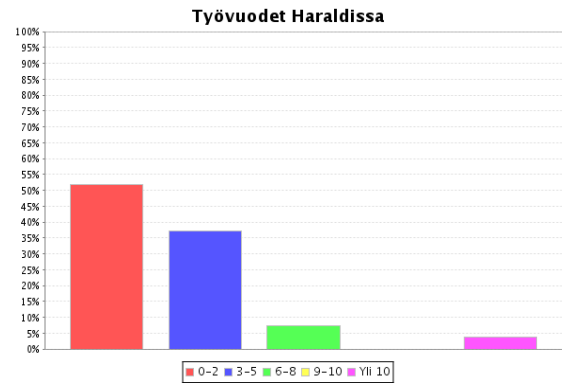
Väittämien avulla pyrittiin samaan vastaukset helposti analysoitavaan muotoon. Väittämät kirjoitettiin kyselyyn sopiviksi ja sellaiseksi minkä avulla saatiin muodostettua kuva Viikinkiravintola Harald Oy:n työviihtyvyyden tilasta toimipaikoissa. Vastaaja sai vastata asteikolla 1-4, 1 oli täysin erimielistä asiasta ja 4 oli täysin samaa mieltä asiasta.

5.1 Tutkimuksen tulokset

Kyselyyn vastasi yhteensä 27 henkilö, joista 19 oli naisia ja 8 miestä. Toimenkuvat jakaantuivat siten, että vastaajista 16 oli tarjoilijoita eli 64 % ja 9 oli kokkeja eli 38 %. Työvuosista voi hyvin päätellä, että kyselyyn vastanneista on erittäin harvoja ketkä ovat työskennelleet yrityksessä yli viittä vuotta. Puolet vastanneista onkin työskennellyt yrityksessä 0 – 2 vuotta. Tämä on osittain saattanut hieman vaikuttaa kyselyn vastauksiin koska harvalla on pitkää työuraa vielä yrityksessä takana. Kyselystä kävi ilmi, että tehdyn tuloksen perusteella ainakin Haraldeissa ympäri Suomen on hyvä työskennellä ja työyhteisöillä kommunikointi sekä yhteistyö toimi hyvin.



Kuvio 3. ikäjakauma kyselyssä



Kuvio 4. Työvuodet Haraldissa

Ensimmäisessä osiossa kyselyä käsiteltiin työtä kokonaisuudessaan. Lähes puolet; 12 vastaajaa vastanneista olivat tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Kyselystä selviää myös, että työ itsessään ei ole liian raskasta taikka ylikuormittavaa sekä työtehtävät on riittävän monipuolisia. Yli puolet kyselyyn vastanneista 15 vastaajaa onkin *”liian suuri työmäärä estää minua tekemästä työtäni hyvin”* – väittämän kanssa täysin erimieltä.

5.1.1 Työ itse

Tämän osa-alueen väittämien perusteella henkilökunta on hyvinkin tyytyväinen nykyiseen työhönsä. 18 vastaajaa vastanneista ei pidä työtä liian kuormittavana sekä 15 vastaajaa vastanneista ei pidä työmääränsä liian suurena tai esteitä luovana, jotta työtehtäviään ei voisi tehdä hyvin.

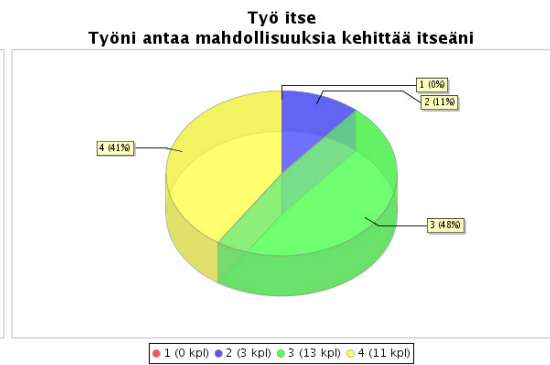
Työtehtäviä toimipisteissä on tarjota riittävän monipuolisesti, jotta työnteko pysyy mielekkäänä. 16 vastaajaa vastanneista ilmoittaakin viihtyvänsä hyvin nykyisessä työssään. Kyselyn vastuksissa ilmenee, että toimipisteissä on tarjota työntekijöilleen monipuolisia työtehtäviä sekä mahdollisuuden kehittää itseään sekä liian suuri työmäärä ei ole esteenä suorittaa hyvin omia työtehtäviään.

Työntekijät Viikinkiravintola Haraldissa on otettu muun muassa mukaan ruokalistasuunnitteluun, jokaisessa toimipaikassa annetaan myös henkilökunnalle omia erillisiä pieniä vastuutehtäviä sekä vastuu-alueita. Henkilökunnalle on annettu myös mahdollisuus vuoden 2011 syksyn aikana

käydä tutustumassa toisiin Haraldin toimipaikkoihin. Toimipaikkoihin tutustumisen tarkoituksena on tarkoitus tarjota työntekijälle mahdollisuuden tutustua muihin Haraldeihin ja tutustua toisen Haraldin työtapoihin.



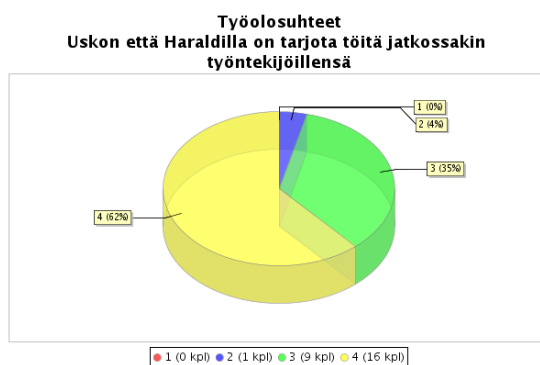
Kuvio 5. Tunnen olevani oikealla alalla



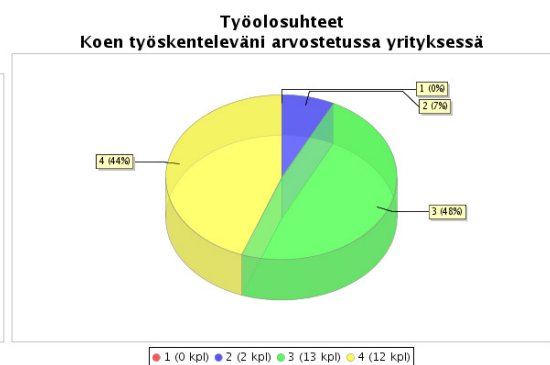
Kuvio 6. Mahdollisuus kehittyä

5.1.2 Työolosuhteet

Vastauksista käy ilmi, että henkilökunta viihtyy työssään hyvin ja siihen omalta osaltaan auttaa myös työympäristön viihtyvyys. Kyselyyn 14 vastaajaa on sitä mieltä, että työympäristö on viihtyisä. 12 vastaajaa kokeen työskentelevänsä arvostetussa yrityksessä ja 16 vastaajaa vastanneista uskoonkin Viikinkiravintola Haraldin tarjoavan työtä työntekijöilleen. Vastauksista ilmenee, että Haraldin tulevaisuuteen uskotaan ja siihen, että Viikinkiravintola Harald Oy on tulevaisuudessakin työntekijöitä työllistävä työnantaja työmarkkinoilla.



kuvio 7. Töiden jatkuvuus



Kuvio 8. Arvostettu yritys

Työn jatkuvuuteen ja siihen, että henkilökunta kokee työskentelevänsä arvostetussa yrityksessä koska yrityksen tulevaisuuden strategioissa on uusien toimipaikkojen avaamisia seuraavien kahden vuoden sisällä 1 – 2 kappaletta.

5.1.3 Työilmapiiri

Kyselyn vastauksien perusteella työntekijät tulevat toimeen hyvin keskenään ja yhteistyö sujuu hyvin. Väittämään työpaikallani *esiintyy kiusaamista* 21 vastaajaa vastasi olevansa täysin erimieltä. On syytä olettaa, että kyselyyn on kaikki vastannut rehellisesti, koska vastata sai anonyymisti. Tämän perusteella 27 vastaajaa onkin sitä mieltä, että Haraldeissa ei työpaikkakiusaaminen ole työyhteisöissä ainakaan häiritsevänä tekijänä. Toki täytyy muistaa, että jokainen ihminen kokee kiusaamisen erillä tavalla. Toisen huumoriksi tarkoitettu lausahdus saattaa pahoittaa toisen mielen erittäin pahastikin.

Vuorovaikutusta työyhteisöissä edistävää erilaisia luovia ja osallistuvia harjoituksia on luotu paljon. Liitteenä (LIITE 1) on kotimainen Kari Helinin kehittämä parityöskentelymenetelmä; tuplatiimi.

Prosessi saattaa avata kauankin piilossa olleita ongelmia, erimielisyyksiä taikka epäkohtia työssä, yhteistyössä tai vuorovaikutuksessa.

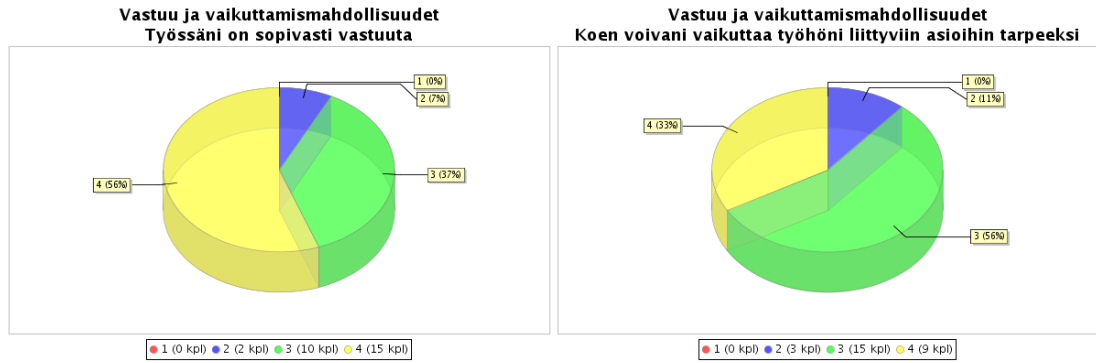
” Kun kaikki työyhteisön jäsenet osallistuvat tilaisuuteen yhdenvertaisina hierarkkisesta asetelmastaan riippumatta, yhteisesti sovittuihin ratkaisuihin sitoudutaan ja muutoinkin tilaisuus yleensä koetaan innostavana ja työyhteisön henkeä kohottavana. ” (Koivisto, 2001, 223)

16 vastaajaa vastanneista ilmoittaa tulevansa toimeen hyvin työkavereidensa kanssa. Työyhteisössä onkin tärkeää, että työntekijät tulevat toimeen keskenään koska se on myös yksi suuri työviihtyvyyden osatekijä. Työpaikka saa olla kivaa ja siellä saa viihtyä.

5.1.4 Vastuu- ja vaikuttamismahdollisuudet

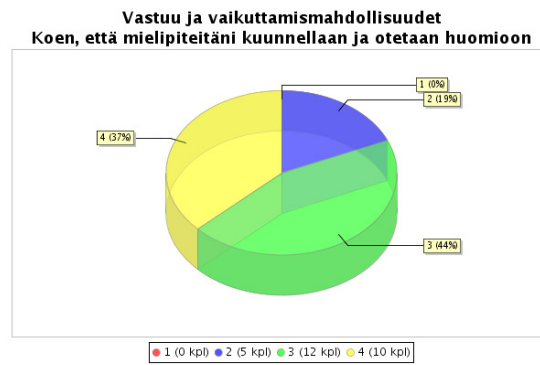
Työntekijät kokevat, että heidän mielipiteensä ja ideansa otetaan huomioon. Valitettavasti koskaan kaikkia ideoita ei pystytä toteuttamaan mutta on hyvä, että yritys antaa mahdollisuuden innovatiivisuuteen ja uuden kehittämiseen.

Mielipiteet henkilöstö saa tuotua julki ja niitä myös kuunnellaan. Hyvän yrityksen merkki on myös siinä, että työntekijöiden annetaan kertoa mielipiteitään avoimesti ja niihin myös reagoidaan.



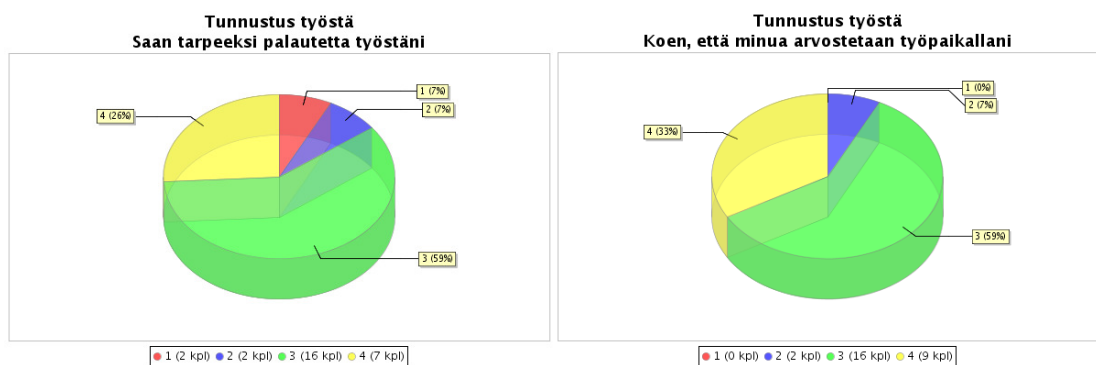
Kuvio 9 . Työssäni on sopivasti vastuuta

Kuvio 10 . Vaikutus töideni asioihin



Kuvio 11 . Mielipiteeni otetaan huomioon

5.1.5 Tunnustus työstä



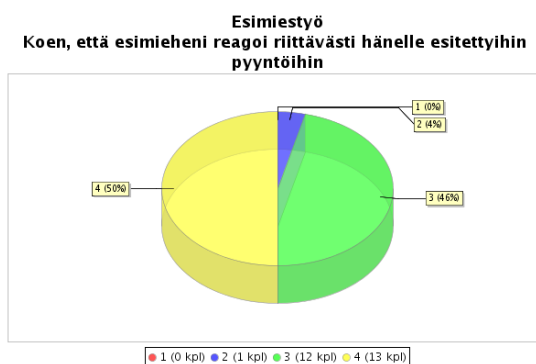
Kuvio 12 . Palaute työstä

Kuvio 13 . Arvostus työpaikalla

Työviihtyvyyteen omalla osallaan vaikuttaa myös se kuinka henkilökunta kokee, miten heitä arvostetaan työpaikallaan ja työtehtävissään. 16 vastaajaa vastanneista koki, että heitä lähes aina arvostetaan lähes aina työssään.

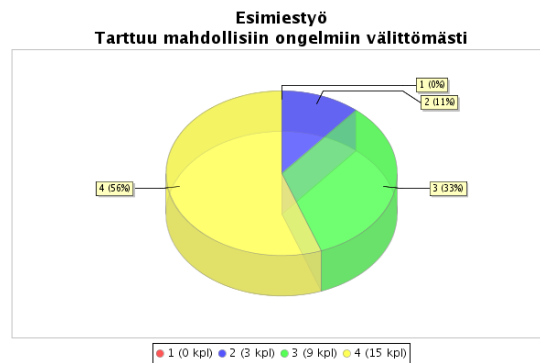
5.1.6 Esimiestyö

Kyselyn perusteella työntekijä ovat tyytyväisiä esimiehiensä työskentelyyn. Esimiehet ovat tarvittaessa tavoitettavissa ja valmiita opastamaan sekä neuvomaan missä tilanteessa tahansa. Esimiehet tekevät myös suorittavaa työtä toimipaikoissa, eikä vain istu toimistossa paperitöitä tehden. Tyytyväisyys esimiehien työskentelyyn esimerkiksi käy ilmi Ravintola-alan paras työpaikkakyselyn Viikinkiravintola Haraldeissa järjestettiin henkilökunnalle 22. Helmikuuta 2011 Tampereella. Henkilökunta oli siellä listannut siellä mihin ovat tyytyväisiä esimiehiensä työskentelyssä. Kyselyn väittämistä 50 % oli vastannut kaikkiin olevansa täysin samaa mieltä asiasta. Viikinkiravintola Haraldien esimiehiä pidetään vastauksien perusteella avuliaina ja valmiina opastamaan sekä neuvomaan. Ongelmatilanteisiin tartutaan välittömästi ja ongelmat selvitetään. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisestikohtelu ovat tärkeitä esimiehen ominaisuuksista ja kyselyn perusteella henkilökuntakin pitää niitä erittäin tärkeänä ja ovat hyvin tyytyväisiä tällä hetkellä esimiehiensä työskentelyyn.



Kuvio 14 . Esimies reagoi esitettyihin pyyntöihin

15 vastaajaa vastanneista on tyytyväisiä oman esimiehensä työskentelyyn. Lähes puolet vastanneista on sitä mieltä, että esimies toimii hyvänä esimerkkinä. Esimiehet osaavat olla kannustavia sekä muistavat myös kiittää hyvistä suorituksista. Palautetta annetaan välittömästi tilanteeseen sopivalla tavalla.

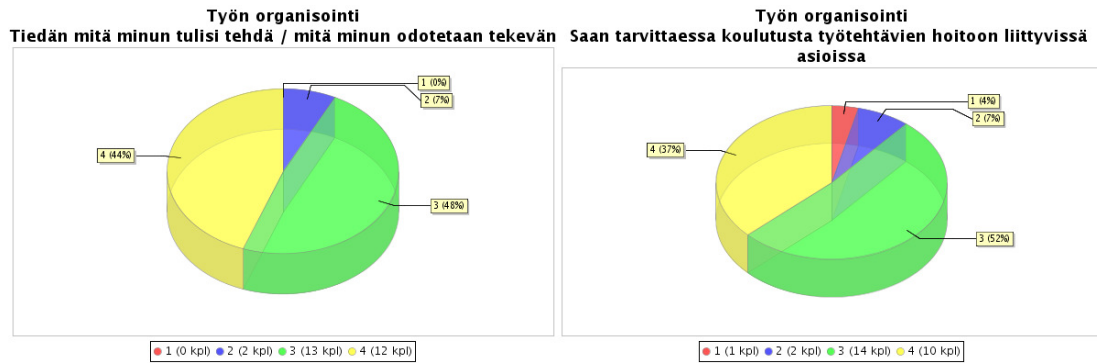


Kuvio 15 . Välitön ongelmiin tarttuminen

5.1.7 Työn organisointi

Yksi tärkeimmistä asioista uuden työntekijän kohdalla uudessa työssä aloittaessa on perehdytys. Perehdytykseen kannattaa varata aikaa ja se on myös tarpeellista tehdä kunnolla ja perusteellisesti. Hyvin tehty perehdytys maksaa itsensä hyvin nopeasti takaisin. 11 vastaajaa vastanneista vastasi olevansa lähes samaa mieltä – *sain riittävän perehdytyksen nykyiseen työhöni* – väittämään. Samaan väittämään toki vastasi myös 6 vastaajaa vastanneista olevansa lähes erimieltä väittämän kanssa.

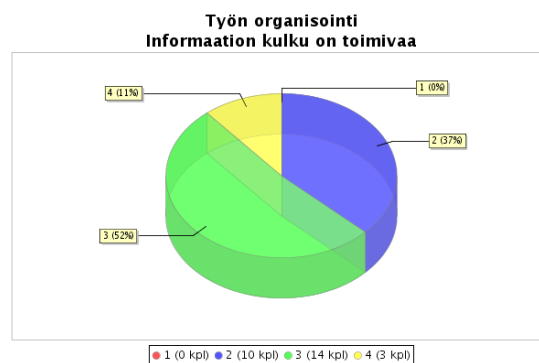
Tekemäni kyselyn mukaan Haraldeissa on perehdytys ja työkuvat suhteellisen hyvin mallillaan. Toki aina parannettavan varaa on. Kyselyn vastauksien perusteella 13 vastaajaa vastanneista tietää mikä heidän työkuvasa on ja mitä heidän odotetaan toimipaikassaan tekevän.



Kuvio 16. Tiedän mitä minun tulee tehdä

Kuvio 17. Koulutus

Informaation kulku ja tiedon jako on suuri haaste työpaikoilla. Miten saada toimiva tiedonkulku työpaikalle mikä toimii ja tavoittaa jokaisen työntekijän ja informaation sisältö tulee vielä kaikille ymmärretyksi. Kyselyssä selvitettiin informaation kulkua ja 14 vastaaja vastanneista oli lähes samaa mieltä – *informaatio Haraldeissa on toimivaa* - väittämän kanssa sekä 10 vastaajaa vastanneista oli osittain eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 18. informaation kulku

Viikinkiravintola Haraldeissa on monia eri tapoja informoida henkilökuntaa. Informaatio välineitä ovat esimerkiksi henkilökunnan päiväkirja, infotaulu, sähköpostilla lähetettävä posti, suullinen informaation levittäminen sekä kuukausipalaverit.

5.1.8 Vapaasana

Vapaasana kohtaan tuli todella vähän vastauksia mutta alla tulleet palautteet suoraan kopioituna kyselyiden vastauksista.

"Esimiesteni toiminta esimerkillistä! Tiedonkulku parantunut n. 120 % käyttöön otetun viikkotiedotteen ansiosta. Yhdeksän kymmenestä työkaverista on loistavia ihmisiä! :)"

"Oscarin voisi kantaa jonnekin jonkkaan!"

"Itse saa olla aktiivinen että informaatio kulkee ja saa tarvittavat tiedot sekä koulutuksen."

"Työn raskautta, kuormittavaa sekä liian suuri työmäärä on kausiluontoista. Joskus tuntuu ettei kaikkia ehdi / jaksa, toisinaan on aikaa ja voimia vaikka kuinka."

"Vaihtoehdot olivat vain kokki/tarjoilija, eli eikö meidän esimiesten pitänyt lainkaan täyttää tätä? Hyvä Anette, mielenkiintoinen lopputyön aihe, jonka valmiin tuotoksen mielelläni lukisin.

Erotteletko toimipaikat keskenään vai onko kaikki samassa? (ilmeisesti samassa) Onnea lopputyön tekoon.

T: Patse nimettömästi..."

"Viihdyn työpaikallani mainiosti. Työkaverit ovat mukavia ja heidän kanssa tulee hyvin toimeen. Näin myös yhteistyö toimii paremmin. Haasteita annetaan sopivassa määrin ja tunnen pääseväni kehittymään työssäni. Lomitukset ovat tuoneet hieman haasteita työvuorojen laatimiseen. Ylimääräistä henkilökuntaa tarvitsee vain harvoin joten uusia ei palkata, mutta kun tulee esim. sairaslomiamenee työvuorojen muuttaminen ongelmalliseksi. Tästä "kärsivät" muut työntekijät. Ekstratyöntekijöitä ei ole välttämättä saatavilla lyhyellä varoituksella."c

6 POHDINTA

Kysely oli mielenkiintoista järjestää ja tuloksissa olisikin mielenkiintoista tutkia onko työtyytyväisyydellä vaikutusta siihen esimerkiksi kauanko on yrityksessä työssä ollut taikka missä toimipaikassa on töissä. 14 vastaajaa vastanneista on työskennellyt Viikinkiravintola Haraldissa 0 – 2 vuotta, 10 vastaajaa vastanneista on työskennellyt 3 – 5 vuotta.

Vastaajat, jotka kyselyyn vastasivat näyttävät voivan hyvin omissa toimipaikoissaan. Viikinkiravintola Haraldin vuoden 2011 tavoite olla ravintola-alan paras työpaikka, kyselyn vastauksien perusteella ei ole mahdottomuus saavuttaa. Kyselyn pohjalta positiivista oli huomata, että seuraavia asioita toimipaikoissa arvostettiin sekä ne ovat kunnossa:

- Hyvä ilmapiiri

- Vaikutusmahdollisuuksia
- Etenemismahdollisuuksia
- Esimiehiin voi luottaa
- Ideoita ja mielipiteitä otetaan huomioon
- Avoimuus
- Tasapuolisuus
- Kannustava ilmapiiri, tukeva
- Esimiesten nopea reagointi ongelmatilanteisiin
- Työturvallisuus

Palautteen antaminen ja saaminen on jokaiselle hyvin henkilökohtainen asia. 16 vastaajaa vastanneista ilmoittaa saavansa lähes aina palautetta työstään. Palautteen antaminen on taitolaji. Esimiehellä onkin suuria haasteita siinä, miten jokaiselle alaiselleen palautteen antaa niin, että se tulee ymmärretyksi sekä vastaanotetuksi oikealla tavalla. Palautetta ei koskaan voi antaa liikaa, oli se sitten positiivista taikka negatiivista.

Informaation kulku ja perehdytys on kyselyn perusteella parannuksia vaativia työtehtäviä. Informaatio toki kulkee toimipaikan sisäisesti kuin ulkoisestikin mutta saavuttaako informaatio kaikki työntekijät mahdollisimman nopeasti. Informaation ilmaisutapoja on monia sekä yhtä monta eritapaa se on ottaa vastaan kuin on informaation vastaanottajakin. Informaation kulku ei varmasti ole koskaan missään työpaikalla täydellistä mutta informaation eteenpäin viemiseen on jokaisen tehtävä parhaansa.

Perehdytyksessä kyselyn perusteella ilmeni jonkin verran eroavaisuuksia, 1 vastaajaa vastanneista ilmoittikin ettei ole lainkaan saanut perehdytystä nykyiseen työtehtäväänsä. Sekasortoa ja väärinkäsityksiä välttämällä on tärkeää, että työt on tarkasti organisoitu ja kaikilla on tiedossa mikä kenenkin työtehtävä sekä vastuualue ovat. Kuka on yrityksen johtaja, omistaja sekä ketä on kenenkin lähin esimies. Kenen puoleen kääntyä kun on epäselvyyksiä tai avuntarvetta omissa työtehtävissään. Työntekijöille on hyvä alusta lähtien tehdä selväksi, että työpaikalla virheet sallitaan ja niistä yritetään ottaa opikseen ettei sama virhe toistuisi enää uudelleen.

Kyselystä selkeästi nousi esille kehitettäviin kohteisiin:

- Informaation kulku
- Perehdytys
- Kausiluontoinen liian suuri työmäärä

LÄHTEET

Kangas, Pirkko. Työturvallisuuskeskus TTK. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Nykypaino Oy.

Koivisto, Kari. Tunnista ja torju työuupumus. 2001. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Järvinen, Pekka. Onnistu esimiehenä. 2001. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki.

Manka, Marja-Liisa. Työrauhanjulistus, Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. 2007. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Hult, Hanna-Maria & Leskinen, Tomi. Kokonaisvaltainen hyvinvointi kristallisoi toimintasi. Saavuta tavoitteesi. 2010. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Latvia.

Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa. Työhyvinvoinnin johtaminen. 2010. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Huhtala, Jorma. Turvallisuus hotelli- ja ravintola-alalla. 1997. Restamark, Helsinki.

SÄHKÖISET LÄHTEET:

Finlex.fi [Viitattu 1.10.2011]. Saatavissa www.finlex.fi > lainsäädäntö > ajantasainen lainsäädäntö > 2002 > 23.8.2002/738

Introspekt.fi [Viitattu 19.10.2011] Saatavissa www.introspekt.fi > artikkelit > miten-työstressi-syntyy/

Etera.fi [Viitattu 27.11.2011] Saatavissa www.etera.fi > työhyvinvointi > tietoa_hyvinvoinnista > sivut > työhyvinvoinnineljäfaktaa

Tyosuojelu.fi [Viitattu 27.11.2011] Saatavissa www.tyosuojelu.fi > henkinenkuormitus

Omakeho.org [Viitattu 27.11.2011] Saatavissa www.omakeho.org > stressi-työuupumus

LEHDET

Terveystalon sidosryhmälehti, Terveys 24/7. Päätoimittaja Kinnari, Susanna. 2/2011. Terveystalo. Helsinki.

Tuplatiimi

Tuplatiimi on työmenetelmä, jossa yhdistyvät yksilö-, pari- ja ryhmätyöskentely painopisteen ollessa parityöskentelyssä.

Perusideat:

Prosessissa ei ole asiakasta. On vain ohjaaja ja työryhmä. Työryhmä jaetaan työpareiksi heti työskentelyn alussa. Suurin osa työstä tapahtuu työpareina. Työpareilla on eri työvaiheissa erilaisia tehtäviä, jotka prosessin ohjaaja antaa. Työparit joutuvat arvioimaan toisten tuloksia, asettamalla ne paremmuusjärjestykseen. Suurimman kannatuksen saaneet ehdotukset ja ideat pääsevät jatkoon.

Tuplatiimin vaihejako:

1. Analyysi, jossa kartoitetaan nykytilan vahvuudet ja puutteet ja hyvän ratkaisun ominaisuudet ja tavoitteet.
2. Tältä pohjalta lähdetään ideoimaan työpareina ratkaisuja, miten hyödynnetään vahvuuksia ja miten poistetaan puutteet. Tavoitteena voi olla esim. 10 ideaa.
3. Valintavaiheessa jokainen plussaa omasta mielestään parhaat ideat. Sitten taas työpareina parhaat, joista vain yksi saa olla oma idea. Seuraa lyhyt perustelukierros valinnoista.
4. Vaihe on synteesisivaihe. Ensin työparin ratkaisumallit ja sitten ristiinarviointi, jolloin jokainen työpari valitsee muiden työparien ratkaisuksista kaksi parasta. Näistä ratkaisuksista muodostetaan ryhmässä yhteinen ratkaisumalli.

Tuplatiimin vetäminen vaatii mielellään jo kokemusta saaneen koulutetun vetäjän. Yleisenä ryhmän muistina toimii tuplatiimitaulu, johon kaikki ideat kiinnitetään näkyville. Prosessi kestää yleensä reilut puoli päivää.

Tuplatiimi ohje on lainattu kokonaisuudessaan kirjasta Tunnista ja torju työuupumus.

Mitä työhyvointi on?

Työhyvointi rakentuu neljästä, toistensa kanssa vuorovaikutuksessa olevasta näkökulmasta.

	JOHTAJUUS		
Y K S I L Ö N T Y Ö K U N T O	OSAAMINEN	RAKENNE	Y H T E I S Ö N T Y Ö K U N T O
	<i>Osaaminen, ammattitaito, työturvallisuus,</i> <i>"homma hanskassa"</i>	<i>Yrityksen tavoitteet ja toimintatavat. Työn organisointi "työt sujuu"</i>	
	<p>Osaaminen – työn hallinnan edistäminen</p> <p>Osaava ammattilainen hallitsee työnsä ja sen riskitekijät. Ammattitaitoinen henkilöstö on yrityksen tärkein menestystekijä ja vastuu ammattitaidon ylläpidosta on ensisijaisesti yrityksellä.</p> <p>Osaamiseen kuuluu muun muassa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työntekijöiden ammattitaito ja sen arvioiminen • Työntekijöille järjestetty täydennys- ja jatkokoulutus • Perehdytys • Työturvallisuudesta huolehtiminen • Työkuvien monipuolisuus • Osaamisen kehittämisestä huolehtiminen 	<p>Rakenne – työn tekemisen mahdollistaminen</p> <p>Rakenne pitää sisällään yrityksen johtamisen, tavoitteet ja toimintatavat. Niiden rakentaminen ja ylläpitäminen on yrityksen vastuulla ja vaikutukset kohdistuvat koko organisaation työkuuntoon.</p> <p>Rakenteen muodostavat muun muassa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yrityksen organisaatio • Yrityksen kilpailutilanne ja kasvusuunnitelmat • Johtajuus ja esimiestyö • Vastuut ja velvollisuudet • Työvaiheet ja töiden järjestely • Tiedonkulku • Pelisäännöt ja ohjeet • Riskikartoitus ja työyhteisökyselyt 	
	VOINTI	TYÖYHTEISÖ	
	<i>Terveys, elintavat, työkyky, vapaa-aika</i> <i>"hyvin pyyhkii"</i>	<i>Osallistuminen, työyhteisö</i> <i>"Yhteistyö pelaa"</i>	
	<p>Vointi – ihmiset yksilöinä</p> <p>Jokainen työntekijä on myös yksilö. Hänellä on ensisijaisesti vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Työnantaja voi kuitenkin monin keinoin tukea työntekijöidenstä hyvinvointia.</p> <p>Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat muun muassa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työterveyshuolto • Toimintatavat työssä ja vapaa-aikana • Oma asenne työturvallisuuteen • Sairauseräily ja niiden käsittely • Terveelliset elämäntavat • Vapaa-aika, ihmissuhteet, harrastukset • Stressin hallinta • Lepo 	<p>Työyhteisö – ihmiset työyhteisössä</p> <p>Työyhteisö muodostuu yhteistyöstä ja osallistumisesta. Hyvän työyhteisön rakentaminen on yksilöiden vastuulla, mutta vaikutukset heijastuvat koko organisaation työkuuntoon.</p> <p>Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat muun muassa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisön koko ja hajanaisuus • Ilmapiiri ja työviihtyvyys • Ihmisten väliset suhteet • Osallistuminen • Joukkuehenki • Yhteistyötaidot • Erilaisuuden hyväksyminen 	
	YKSILOVASTUU		

Jokaisella on vastuu työpaikan työhyvinvoinnista

Työhyvointi syntyy arjessa työtä ja yhteistyötä tekemällä. Työnantaja vastaa hyvinvoinnin perustasta: turvallisista työoloista, osaavasta johtamisesta ja työn suunnittelusta. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on kuitenkin vastuu sekä työyhteisön hyvinvoinnista että omasta voinnistaan.

Työhyvinvoinnissa voittavat yksilö, yritys ja yhteiskunta

Hyvinvoivassa työpaikassa viihdytään ja jaksetaan eläkeikään saakka.

Yritykselle työhyvointi merkitsee säästöjä sairauseräily-, työkyvyttömyys- sekä rekrytointikustannuksissa. Oikein kohdennettuna työhyvointitoimet tuottavat itsensä kymmenkertaisesti takaisin.

Yksilön kannalta työssä viihtyminen vanhuuseläkeikään saakka merkitsee parempaa eläketurvaa. Kun töissä asiat on hyvin, jaksaa paremmin myös vapaa-ajalla. Työurien pidentymisellä on myönteisiä taloudellisia vaikutuksia myös koko yhteiskunnalle. (Etera)

