

Työhyvinvoinnin edistäminen Sonaatti Oy:ssä

Veera Mustapirtti

Opinnäytetyö
Marraskuu 2018
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma
Kestävä gastronomia

| | | |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Tekijä(t) Mustapirtti, Veera | Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK | Päivämäärä Marraskuu 2018 |
| | Sivumäärä 33 | Julkaisun kieli Suomi |
| | | Verkojulkaisulupa myönnetty: x |
| Työn nimi Opinnäytetyön nimi Työhyvinvoinnin edistäminen Sonaatti Oy:ssä | | |
| Tutkinto-ohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma | | |
| Työn ohjaaja(t) Soili Partanen | | |
| Toimeksiantaja(t) Sonaatti Oy /Sirpa Vilppunen | | |
| Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä selvitetään Sonaatti Oy:n henkilökunnan työhyvinvointia sitä, miten he kokevat saavansa vaikuttaa työhyvinvoinnin tilanteeseen. Tavoitteena oli lisäksi saada tietoa henkilökunnan halukkuudesta osallistua työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimuksen avulla voidaan tehdä kehitysehdotuksia toimeksiantajayrityksen työhyvinvoinnin edistämistä varten.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimusaineistoa kerättiin teemahaastatteluilla ja puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Haastattelut tehtiin keväällä 2017. Tutkimukseen haastateltiin Sonaatin työntekijöitä ja esimiehiä.</p> <p>Tutkimustuloksista selvisi, että työntekijät haluavat päästä vaikuttamaan työhyvinvoinnin edistämiseen. Sonaatin henkilökunta kokee kokonaisuudessaan työhyvinvointinsa hyväksi. He kokivat, että työhyvinvoinnin edistämistä varten voitaisiin perustaa työryhmä.</p> <p>Tutkimustuloksista ja johtopäätöksistä löydettiin kaksi erilaista kehitysehdotusta, joiden avulla voitaisiin vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen työntekijöiden avulla. Sonaatin koko henkilökunnalle toteutetusta puolistrukturoidusta haastattelusta saatiin johtopäätökseksi tarpeellisuus perustaa työhyvinvointia edistävä työryhmä. Sonaatin henkilökunta haluaisi, että työhyvinvointia edistettäisiin ulkoliikunnan avulla. Liikuntaa toivottaisiin järjestettävän joukkuelajeina, koska niillä saataisiin luotua yhteishenkeä.</p> | | |
| Avainsanat (asiasanat) kvalitatiivinen tutkimus, teemahaastattelu, puolistrukturoituhaastattelu, työhyvinvointi ravintola-ala | | |
| Muut tiedot | | |

| | | |
|---|--|--|
| Author(s) Mustapirtti, Veera | Type of publication Bachelor's thesis | Date November 2018 Language of publication: Finnish |
| | Number of pages 33 | Permission for web publication: x |
| Title of publication Promoting well-being at work at Sonaatti Oy | | |
| Degree programme Degree programme in hospitality management | | |
| Supervisor(s) Partanen, Soili | | |
| Assigned by Sonaatti Oy / Sirpa Vilppunen | | |
| Abstract <p>The aim of thesis to clarify the staff well-being at work and how they experienced being able to affect the well-being at work at Sonaatti Oy. Another aim was to obtain information on the willingness of the staff to participate in the development of well-being at work. With the help of research, development suggestions to the commissioning company can be made.</p> <p>The research method was qualitative. The data was collected by theme interviews and semi-structured interviews. The Interviews were conducted in the spring of 2017. Employees and supervisors were interviewed.</p> <p>The research results showed that employees wished to be to influence the promotion of well-being at work. The staff considered their well-being at work good at Sonaatti Oy. They also thought that a working group could be set up to promote well-being at work.</p> <p>The research results and conclusion showed two different development proposals which could contribute to promoting well-being at work with the help of the employees. A semi-structured interview to the whole staff of the Sonaatti resulted in a conclusion that a team promoting well-being at work should be established. the staff of the Sonaatti would like to promote well-being at work through outdoor activities. It was wished that exercising would be arranged as team games, to create collective spirit.</p> | | |
| Keywords/tags (subjects) Qualitative research method, theme interview, semi-structured interview, well-being at work, restaurant industry | | |
| Miscellaneous | | |

Sisältö

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Johdanto | 3 |
| 2 | Tutkimusasetelma | 5 |
| 2.1 | Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tavoitteet | 5 |
| 2.2 | Tutkimusmenetelmät | 5 |
| 2.3 | Aineistonkeruu | 6 |
| 2.4 | Toimeksiantaja | 9 |
| 3 | Hyvinvointi | 11 |
| 4 | Hyvinvoinnin kehittäminen..... | 17 |
| 4.1 | Työkykyä ylläpitävä toiminta..... | 18 |
| 5 | Työhyvinvoinnin edistäminen ravintola-alalla | 19 |
| 6 | Tutkimustulokset..... | 20 |
| 6.1 | Esitutkimus teemahaastatteluna Ravintola Wilhelmiinassa | 20 |
| 6.2 | Puolistrukturoitu haastattelu Ravintola Wilhelmiinassa..... | 21 |
| 6.3 | Puolistrukturoitu haastattelu Sonaatin koko henkilökunnalle | 22 |
| 7 | Johtopäätökset..... | 24 |
| 8 | Pohdinta..... | 25 |
| | Lähteet | 27 |
| | Liitteet..... | 29 |
| | Liite 1. Teemahaastattelu..... | 29 |
| | Liite 2. Työhyvinvoinnin kysely..... | 30 |
| | Liite 3. Haastattelu työhyvinvoinnista Sonaatti Oy:ssä..... | 32 |

Kuviot

Kuvio 1 Työkykytalo.....12

1 Johdanto

Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe ja siitä löytyy paljon tietoa ja tutkimusta. Työhyvinvointiin kuuluvat psyykinen, fyysinen ja henkinen hyvinvointi. Työhyvinvointiin vaikuttavat investoinnit saattavat yrityksessä tuntua kalliilta. Pidemmällä tähtäimellä nämä investoinnit saavat työntekijät voimaan hyvin ja investoinnit tuottamaan tulosta. (Työterveyslaitos n.d.)

Työpaikan ilmapiirillä ja työssään viihtymisellä on suuri vaikutus ihmisiin, ja tähän on kiinnitetty huomiota kaikkialla länsimaissa. Näiden asioiden huomioon ottamisella saadaan vähennettyä sairaspöissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta. Työilmapiiri vaikuttaa tehokkuuteen ja innovatiivisuuteen. Henkinen työhyvinvointi on suurin voimavara yrityksessä. (Furman & Ahola 2007, 7.)

Työhyvinvointi ei tarkoita pelkästään sitä, että työergonomia toimisi kunnolla ja työnteko olisi mukavaa. Työhyvinvointiin liittyy muutakin, kuten henkistä, fyysistä, sosiaalista ja psyykkistä hyvinvointia. Yrityksessä on huolehdittava hyvästä työilmapiiristä, työturvallisuudesta ja työhön kohdistuvan laindäädännön noudattamisesta. (Virolainen 2012, 11–12.)

Olen työskennellyt ammattikeittiöissä noin viisi vuotta. Ammattikeittiössä tulee ottaa huomioon erityisesti työergonomia ja terveydestään on pidettävä hyvää huolta. Työssäni minua alkoi entistä enemmän kiinnostamaan työhyvinvointi ja vaikuttamisen mahdollisuudet. Ravintola-alalla työnteosta raskasta tekee sen fyysisyys. Ravintolatyössä joutuu nostelemaan raskaita työvälineitä, kuten ruokaa täynnä olevia GN-astioita.

Ammattikeittiössä joutuu seisomaan pitkiä aikoja kovalla lattialla, mikä saa jalat ja selän väsymään. Työskennellessä sähkölaitteiden kanssa on oltava koko ajan varovainen. Keittiössä käsitellään kuumia välineitä ja laitteita ja niihin koskiessa voi saada palovammoja, jos ei ole varovainen. Työpaikalla täytyy ottaa muutkin työntekijät huomioon, jotta työtaturmia ei tulisi. Keittiössä olen huomannut sen,

että työntekoon on keskityttävä täysin ehkäistäkseen vahinkojen syntymisen. Herpaantuminen voi aiheuttaa vahinkoja, kuten viiltohaavat tai palovammat.

Ravintolassa työskentely tapahtuu usein ryhmässä ja siksi hyvä ryhmähenki on tärkeää. Ravintola-alalla ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa asiakkaiden ja muiden työntekijöiden kanssa. Työntekijänä on oltava sosiaalinen ja tultava toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Olen huomannut työssäni sen, kuinka tärkeää työhyvinvoinnista huolehtiminen on.

Työskennellessäni Sonaatilla oli työyhteisössä havaittavissa väsymystä. Työ on raskasta ja fyysistä, mikä vaatii työntekijöiltä kunnosta huolehtimista. Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi työhyvinvoinnin, jotta saataisiin taustatietoa työhyvinvoinnin kehittämiseen Sonaatti Oy:ssä. Tutkimuksen teko oli luontevaa, koska olen työskennellyt yrityksessä vuodesta 2012.

Toteutin teemahaastattelun alkukevästä 2017 Sonaatin ravintola Wilhelmiinassa. Haastattelussa haastateltiin Wilhelmiinan kahta esimiestä ja yhtä kokkia. Haastattelusta saatiin lisää selustaa työhyvinnin tilanteesta Wilhelmiinassa.

Toteutin puolistrukturoidun haastattelun koko Wilhelmiinan henkilökunnalle. Haastatteluun osallistui kymmenen henkilöä. Haastattelun avulla sain laajemman kuvan Wilhelmiina ravintolan työhyvinvoinnista. Haastattelun tuloksista sain idean aloittaa laajemman tutkimuksen yrityksessä.

Toteutin myöhemmin keväällä 2017 koko Sonaatin henkilökuntaa koskevan puolistrukturoidun haastattelun. Haastattelussa käytettiin avoimia haastattelukysymyksiä. Henkilökuntaan kuuluu seitsemänkymmentä työntekijää. Haastattelun tuloksena saatiin paljon erilaisia ajatuksia työhyvinvoinnista.

Sonaatti Oy:n nimi on vaihtunut toukokuussa 2018 Semma Oy:ksi. Opinnäytetyössäni käytän yrityksestä nimitystä Sonaatti Oy, koska olen tehnyt työni tutkimuksellisen osuuden aikana, jolloin yrityksen nimi oli Sonaatti Oy.

2 Tutkimusasetelma

2.1 Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tavoitteet

Jyväskylässä sijaitsevassa Sonaatti Oy:ssa haluttiin selvittää henkilökunnan työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada taustatietoa sonaattilaisten työhyvinvoinnista sekä miten työntekijät voivat vaikuttaa työhyvinvointiinsa työpaikalla. Tutkimuksessani toteutin esitutkimusta Sonaatin ravintola Wilhelmiinassa. Esitutkimuksen perusteella lähdin selvittämään Sonaatin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilannetta.

Suunnitelmaa tehtäessä, mietin voiko Sonaatilla työskentelystäni olla vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. Toimeksiantajan kanssa totesimme tutkimuksen olevan tuttavallisempi, kun tutkimus toteutetaan yrityksen sisällä. Henkilökunnan oli helppompaa keskustella tutun työkaverin kanssa, kuin ulkopuolisen tutkijan kanssa. Tutkimuksen kannalta hyödyllistä oli, että tutkija tuntee tutkittavan kohteen.

Tutkimuskysymykset opinnäytetyössäni olivat:

1. Millaisena henkilöstö kokee tämänhetkisen työhyvinvointinsa Sonaatin ravintoloissa ja kahviloissa?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?
3. Millainen toiminta lisää työhyvinvointia?

Opinnäytetyön tuloksista Sonaatti saa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Aihe on ajankohtainen ja lähes, joka työpaikalla olisi varmasti jotain kehitettäviä asioita työhyvinvoinnin saralla.

2.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössäni käytin laadullista tutkimusmenetelmää, koska pyrittiin saamaan syvempää tietämystä tutkittavasta aiheesta. Sonaatti Oy:ssä ei ole tehty vastaavaa tutkimusta aiemmin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohteena olevat henkilöt kuvailevat vastauksissaan ilmiötä omin sanoin. Lisäksi Laadullisessa tutkimuksessa ei käytetä lukuja vaan tulkitaan sanoja (Kananen 2008, 24). Aineisto saadaan

tutkimukseen todellisista tilanteista ja tieto saadaan useimmiten ihmisten kanssa keskustelemalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 153,155). Laadullisessa tutkimuksessa ilmiön tutkiminen vaati erilaisia menetelmiä, kuten haastattelua. Tutkimuksessa tutustuin Sonaattiin ja sen työntekijöihin hieman paremmin ja keräsin tutkimusaineistoa työntekijöiltä.

2.3 Aineistonkeruu

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytin teemahaastattelua sekä puolistrukturoitua haastattelua. Teemahaastattelu tapahtui ryhmähaastatteluna kasvotusten ja puolistrukturoiduissa haastattelussa käytettiin lomakkeita, joihin haastateltavat henkilöt saivat vastata omin sanoin.

Esitutkimus teemahaastatteluna Ravintola Wilhelmiinassa

Teemahaastattelussa keskustellaan jostakin ilmiöstä ja siihen liittyvistä yksityiskohdista. Haastattelussa käytetään teemoja, joista keskustelussa puhutaan laajasti. Haastattelu toteutetaan haastattelijan ja tutkittavan henkilöiden välillä kasvotusten. Teemahaastattelua ei voida rakentaa tiukasti valmiiden kysymysten pohjalle vaan tarkoituksena on saada enemmän ymmärrystä tutkimusongelmaan. Teemahaastattelussa keskustellaan tutkimuskysymyksistä nostetuista teemoista. (Kananen 2015, 148.)

Teemahaastattelussa voidaan keskustella ryhmässä tai niin, että haastateltavia henkilöitä on yksi. Haastateltaessa useampaa henkilöä on otettava huomioon kaikkien mielipiteet. Haastattelun jälkeen litteroidaan ja analysoidaan haastattelu. Ryhmähaastatteluun kannattaa valita sellaisia henkilöitä, joita tutkittava ilmiö koskee. (Kananen 2015, 148—149.)

Teemojen rakentamisella yritetään ymmärtää ja avartaa ilmiötä.

Teemahaastattelussa ei voida rakentaa täysin valmiita kysymyksiä. Haastattattelussa voi nousta uusia kysymyksiä ja ne vaativat jatkokysymyksiä. Teemahaastattelussa edetään yleisestä kysymyksestä yhä suljetumpiin kysymyksiin. Teemahaastattelussa ei käytetä johdattelevia kysymyksiä. (Kananen 2015, 150—151.)

Haastattelu taltioidaan digitaalisessa muodossa, kuten nauhuria käyttämällä. Nauhurin käyttö helpottaa kirjaamista ja haastattelijä voi keskittyä haastatteluun. Haastattelun jälkeen nauhoitus litteroidaan eli kirjoitetaan haastattelu auki. Haastattelu kirjoitetaan sanatarkasti, jotta tekstiin pystytään palaamaan myös jälkikäteen. (Kananen 2015, 152.)

Litteroinnin jälkeen aineisto puretaan teemoihin. Teema-alueet voidaan jakaa kortteihin, johon kirjoitetaan haastateltavien numero. Kortteihin laitetaan myös teema-alueen numero. Kortteihin kerätään samanlaisesta alueesta kertovaa puhetta, jota sama henkilö puhuu. Tämän keinon avulla saadaan purettua tärkein sisältö litteroinnista. Tietyistä teemoista voidaan haastattelun aikana puhua useampaankin otteeseen, mutta ne voidaan laittaa samalle kortille. Vastaukset kuitenkin halutaan pitää samana, jottei konteksti muuttuisi. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 142.)

Esitutkimusta lähdin tekemään haastatteluun ravintola Wilhelmiinassa. Haastatteluun pyysin mukaan kaksi esimiestä ja yhden kokin ravintola Wilhelmiinasta. Halusin saada tietoa esimiehiltä ja työntekijöiltä, koska työntekijäryhmät voivat nähdä työhyvinvoinnin erilailla. Teemahaastattelun kysymykset halusin kohdistaa työhyvinvointiin, koska se oli kiinnostava aihe ja monella oli erilaisia tunteita asiaa kohtaan. Työpaikka oli minulle itsellenikin tuttu, joten tiesin työhyvinvointi aiheen kehittävän hyvän haastattelutilanteen.

Aiheena teemahaastattelussa oli työhyvinvointi Sonaatilla. Haastattelusta kävi ilmi mielenkiintoisia jatkotutkimusta vaativia ilmiöitä. Jatkotutkimus kysymyksenä nousi haastattelusta työhyvinvoinnin kehittäminen ja virkistystoiminta, koska virkistystoiminta koetaan vielä vähäiseksi yrityksessä. Teemahaastattelusta sain ajatuksen alkaa tutkimaan laajemmin työhyvinvointia Sonaatti Oy:ssä.

Ravintolan henkilöstössä oli ollut vaihtuvuutta mielestäni, oli hyvä myös keskustella työpaikan ilmapiiristä, koska ne herättävät usein erilaisiakin tuntemuksia. Lisäksi työturvallisuudessa ravintola-alalla on jatkuvaa kehitystä, jonka vuoksi halusin tutkia aihetta ja kuulla onko työpaikalla tehty jotain muutoksia.

Teemahaastattelun teemat olivat

Miten saataisiin kehitettyä Sonaatilla työhyvinvointia henkilöstön vaihdoksien aikana?

Puututaanko työpaikalla kielteiseen ilmapiiriin?

Miten parantaa työturvallisuutta?

Kirjoitin itselleni teemahaastattelua varten tarkentavia kysymyksiä (Liite 1).

Tarkentavat kysymykset koskivat aikaisimpia muutoksia Sonaatilla, työn fyysistä kuormittavuutta ja psyykkistä kuormittavuutta, virkistystoiminnan lisäämistä, työilmapiiriin vaikuttamista toimipisteessä ja voiko työpaikalla puhua avoimesti.

Haastattelu toteutettiin haastattelijan ja kolmen haastateltavan henkilön kanssa.

Taltioinnin toteutin nauhoittamalla haastattelun puhelimeen. Haastattelu tapahtui Sonaatin ravintola Wilhelmiinassa Jyväskylässä.

Litteroinnin toteutin kirjoittamalla haastattelun word-pohjaan sanatarkasti, jotta pystyn palaamaan haastatteluun myöhemminkin. Nauhoituksen purin kuuntelemalla sen useampaan kertaan löytääkseni sieltä keskeiset toistuvat teemat. Teemat oli helpompaa jakaa erillisille post-it lapuille pöydälle.

Puolistrukturoituhaastattelu Ravintola Wilhelmiina

Teemahaastattelun jälkeen toteutin puolistrukturoidun haastattelun (Liite 2) yhden toimipisteen työntekijöille Sonaatti ravintola Wilhelmiinassa Jyväskylässä.

Haastattelumoto toteutui paremmin puolistrukturoituna, koska henkilöitä oli kymmenen.

Puolistrukturoituhaastattelussa kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat.

Puolistrukturoituhaastattelu eroaa strukturoidusta haastattelusta niin, että vastausvaihtoehtoja ei ole haastateltavalle henkilöille annetaan mahdollisuus vastata kysymyksiin omin sanoin. (Eskola & Suoranta 2001, 86.) Haastattattelun avulla näen millaisia asioita minun tulisi ottaa huomioon seuraavassa haastattelussa ja millä tavalla kysymykset tulisi kirjoittaa koko henkilöstöä koskevassa puolistrukturoidussa haastattelussa.

Päätin yhdessä toimeksiantajani kanssa tehdä koko Sonaatin henkilökuntaa koskevan haastattelun. Tavoittelin syvällisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä, koska tarvitsin Sonaatti Oy:n työhyvinvoinnista laajan kuvan. Saadakseni selvyyttä tutkimusongelmaani päätin tehdä koko Sonaatin henkilökuntaa koskeva haastattelu. Uskoin saavani hyvän puolistrukturoidulla haastattelulla tutkimusaineiston, joten päätin jatkaa tällä menetelmällä. Haastattelu oli helpoin toteuttaa, koska jokainen voi vastata kysymyksiin esimerkiksi ruoka- tai kahvitauolla. Sonaatin työntekijöitä on noin 70, joten uskoin saavani paremman vastausprosentin valitsemallani haastattelumenetelmällä kuin teemahaastattelulla.

Puolistukturoituhaastattelu koko Sonaatin henkilökunnalle

Puolistrukturoidun haastattelun jälkeen toimeksiantajani suhtautui myönteisesti koko Sonaatin henkilökunnan haastatteluun työhyvinvoinnin edistämisestä.

Tutkimusaiheeni hyväksyttiin ja tein haastattelun kaikille Sonaatin henkilökunnan jäsenille. Koko henkilöstöä koskevan haastattelun toteutin työharjoitteluni loppupuolella Sonaatilla. Haastattelunkysymykset lähetin (Liite 3) esimiesten sähköpostiin jokaiseen ravintolaan ja kahvilaan. Sähköpostissa oli merkittynä palautuspäivä. Esimies jakoi työntekijöille haastattelulomakkeet ravintoloissa ja kahviloissa ja he saivat vastata siihen työajalla. Täytetyt lomakkeet palautettiin suoraan minulle.

Tutkimukseni oli suunnattu Sonaatilla vakituisemmin työskenteleville työntekijöille. Sonaatissa työskentelee yli 70 työntekijää. Sain vastaukset 39 ihmiseltä.

Vastauksia käsittelin niin, että merkitsin kysymysten otsikot omille post- it lapuille. Siirsin kysymykset otsikoiksi erillisille arkeille. Otsikoiden alle keräsin jokaisesta vastatusta kysymyksestä mielipiteet ja kehittämisen ideat. Vastauksista kokosin yhtenäisemmän kokonaisuuden teemoittain.

2.4 Toimeksiantaja

Sonaatti Oy aloitti toimintansa vuonna 1997. Sonaattia omistavat Jyväskylän ylioppilaskunta, Fazer Food Service Oy ja Jyväskylän yliopisto. Ravintolat ja kahvilat sijaitsevat suurimmaksi osaksi yliopiston kampuksen alueella. Asiakaskuntaan kuuluvat yliopisto opiskelijat ja yliopiston henkilökunta. Sonaatin toimipisteitä ovat ravintolat Lozzi, Wilhelmiina, Piato, Ylistö, Uno, Tilia ja Libri. Kahviloita ovat Novelli, Kvarkki ja

Syke. Sonaatin ravintoloita kampuksen ulkopuolella ovat Normaalikoulun ylä- ja alasteella sijaitsevat Muonatupa ja Amanda. Sonaatin toimintaan kuuluu ravintola - kahvila- ja juhlapalvelutoiminta. Sonaatilla työskentelee kokkeja, kassatarjoilijoita, leipureita, autonkuljettaja, apulaisravintolapäälliköitä toimitusjohtaja ja asiakaspalvelupäälliköitä. (Sonaatin käsikirja 2017, 2–6.)

Sonaatin ravintoloissa tarjotaan maukasta ja terveellistä ruokaa joka päivä. Toiminta-ajatuksena on korostaa hyvää palvelua ja kannattavaa liiketoimintaa. Sonaatilla toimitaan ympäristövastuullisesti ja Sonaatilla on halu kehittää toimintaa jatkuvasti. (Sonaatin käsikirja 2017,2–6.)

Sonaatilla annetaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Toiminta Sonaatilla on kehittävää ja työkykyä ylläpitävä toiminta Sonaatilla on jatkuvaa. Työntekijän työhyvinvoinnista vastaa Sonaatti, työterveys ja työntekijä itse. Työntekijän on mahdollista saada ulkopuoliselta tahoilta apua, jos työnteko tuntuu raskaalta esimerkiksi Kela ja vakuutuslaitokset. Työturvallisuudesta Sonaatilla huolehditaan tarkasti. Työturvallisuutta kehitetään koko ajan. Toiminta työpisteissä tapahtuu omana toimintana, kuten perehdytyksenä, työsuojelun omavalvontana ja johtamisena. (Sonaatin käsikirja 2017, 2–6.)

Sonaatilla järjestetään koko henkilöstölle kaksi kertaa vuodessa starttipäivät. Starttipäivillä käydään läpi vuoden tulosta ja kerrotaan muuttuvista työhön liittyvistä asioista. Työntekijöille järjestetään koulutusta lähes vuosittain. Koulutusta annetaan kaikille Sonaatin työntekijöille. Vuosittain jaetaan kulttuuriseteleitä ja jokainen työntekijä voi käyttää niitä mihin itse haluaa. Joka vuosi on mahdollista osallistua myös Jyväskyläsoutuun. Sonaatti vuokraa kilpailua varten yhden veneen työntekijöille. Sonaatti Oy täytti tänä vuonna 20 vuotta ja sen kunniaksi järjestettiin syntymäpäiväjuhlat. Juhliin osallistui henkilökuntaa perheineen. (Vilppunen 2017.)

Sonaatti Oy:ssä työhyvinvointia seurataan monella eri tavalla. Henkilöstön työturvallisuuteen käytetään paljon aikaa ja sitä kehitetään koko ajan. Kehittämistä varten on Sonaatilla ihan omat palaverit. Henkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin ei olla niin paljon keskitytty, vaikka kannustetaankin liikkumaan. Sonaatilla järjestetään työkykyä ylläpitää toimintaa ja virkistystoimintaa jonkin verran.

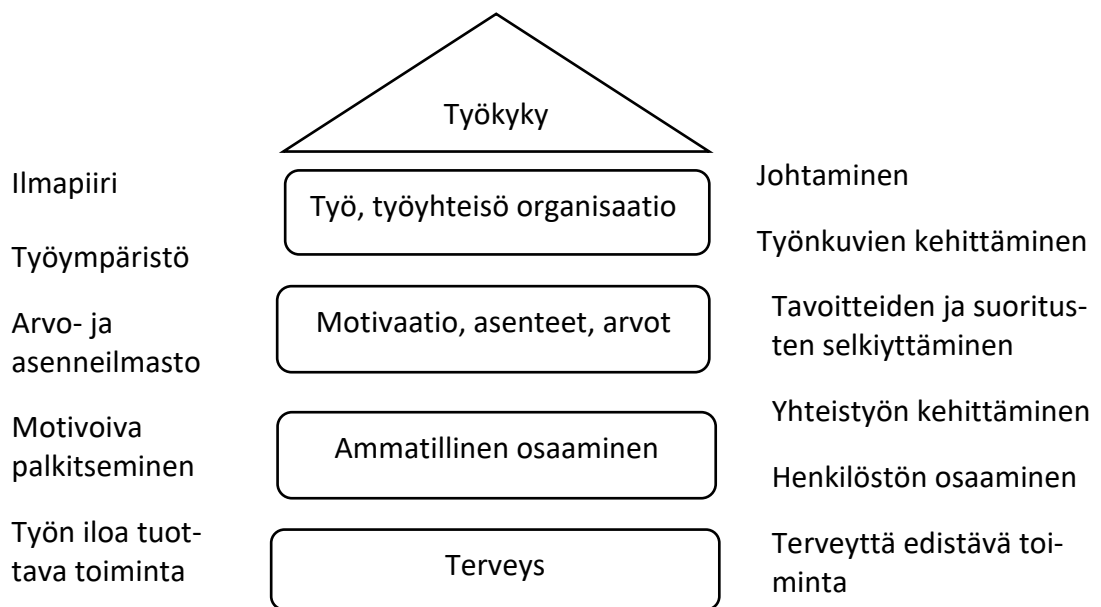
Sonaatin nimi on vaihtunut toukokuussa vuonna 2018 Semma Oy:ksi.

3 Hyvinvointi

Suomen kielessä hyvinvointi tarkoittaa yhteisötason sekä yksilöllisen tason hyvinvointia. Yksilöllisen hyvinvoinnin osat ovat sosiaaliset suhteet, onnellisuus, sosiaalinen pääoma ja itsensä toteuttaminen. Hyvinvoinnin alueita yhteisötasossa ovat asuinolot, toimeentulo, ympäristö, koulutus ja työ. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Yksilötasolla kokonaisvaltainen työhyvinvointi on merkityksellistä. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi käsittää fyysisen, sosiaalisen, henkisen ja psyykkisen hyvinvoinnin. Työhyvinvoinnista vastaa työntekijä ja yritys. Työntekijä huolehtii oman työpaikan sääntöjen noudattamisesta ja omasta terveydestä. Yrityksen vastuulla on huolehtia, että työympäristö on turvallinen ja lainsäädäntöä noudatetaan. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työkykytalo mallin on suunnitellut työterveyslaitos ja se on koottu työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Mallin tarkoituksena on näyttää alueita, joissa organisaation olisi hyvä edistää ja pyrkiä toimimaan niin, että henkilöstön työkyky pysyisi mahdollisimman hyvänä. Alimmat kerrokset työkykytalon mallissa kuvaavat henkilön omia voimavaroja. Mallin neljäs kuvaa työoloja ja työtä. Terveys kuvaa henkilön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä sekä terveyttä. Koulutus ja ammatillinen osaaminen ovat kuvan toisessa kerroksessa. Arvot, asenne ja motivaatio ovat mallin kolmannessa kerroksessa. Nämä tekijät kuvaavat ihmisen suhdetta työtänsä kohtaan ja miten ihmisen työ ja perhe-elämä toimivat yhdessä. Varsinaisesta työstä ja työympäristöstä koostuu neljäs kerros. Mallin kaikkien kerrosten vahvuuden ja sen, miten kerrokset tukevat toisiaan kertoo kokonaistyökyvyn. Henkilön työkyky heijastuu yhtenä osatekijänä hyvinvointiin työssä. (Viitala 2013, 213–214.)



Kuvio 1. Työkykytalo (Viitala 2013, 213)

Työntekijöiden ja työnantajien hyvinvoinnin säilyttäminen tulee olla etusijalla työelämässä. Elämän laatuun, pitkäikäisyyteen sekä ihmisen kykyyn työskennellä vaikuttaa terveys ja se on voimavaramme. Terveellisellä työvoimalla on merkitystä terveelle taloudelle. Organisaatiot tuottavat vähemmän, jos työntekijät voivat huonosti. (Euro-work 2016.)

Työhyvinvoinnin koetaan toteutuvan, kun työ on sulavaa, turvallista ja pitää yllä terveyttä. Työhyvinvointi toteutuu myös, kun työntekijä kokee työpaikan työyhteisön ja työympäristön työuraansa tukevaksi. (Työhyvinvoinnin edistäminen matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelujen alalla 2016.)

Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi osana ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia käsittää terveyden ja fyysisen kunnon. Hyvinvointi ja terveyden tila on jokaisella ihmisellä yksilöllistä. Terveysteen vaikuttavat monet asiat, kuten elintapamme ja geenimme. Tapaturmiin, geeneihin ja tapahtumiin meistä kukaan ei välttämättä pysty vaikuttamaan. Elämäntavoilla on vaikutusta hyvinvointiimme ja käytännössä hyviä elämäntapoja on tupakoimattomuus, kohtuullinen alkoholinkäyttö, liikunta, riittävä lepo ja terveellinen

ruokavalio. Jokaisen ihmisen on hyvä valita omanlaisensa toimintavavat, jotta saavuttaisimme elämäntavoittemme. (Leskinen. & Hult 2010.39–40.)

Säännöllinen liikunta ja fyysinen kunto useiden tutkimuksien mukaan vaikuttavat työhyvinvointiin. Sopivalla liikunnalla ja fyysisellä työllä voidaan ehkäistä sydän- ja verisuonitauteja, diabetesta sekä lihavuutta. Sydän- ja verisuonitautien aiheuttamat sairaudet voitaisiin vähentää liikunnan avulla. (Hautala n.d.)

Liikunta tyynnyttää masennusta ja jo tunnin mittainenkin harjoitus muutaman kerran viikossa auttaa. Leppämäen tekemässä väitöskirjatutkimuksessa havaittiin liikunnan vaikuttavan masennusoireisiin lievittäväällä tavalla. Liikunta ei tarvinnut olla kauhean rankkaa, vaan 2–3 kertaa viikossa tunnin verran riitti. Liikunta alkaa todella nopeasti lievittämään masennusta ja liikunta auttaa kunnon parantumiseen ajan myötä.

(Kaaro 2013.)

Fyysinen työhyvinvointi koostuu työergonomiasta, fyysisen kuormituksen määrästä sekä työolosuhteista. Työergonomialla tarkoitetaan työasentoja ja työolosuhteita. Työolosuhteilla viitataan työpaikan siisteyteen, meluun, työvälineisiin sekä lämpötiloihin. Nämä nousevat esille fyysisessä työskentelyssä. (Virolainen 2012, 17.)

Palvelualalla tapahtuu paljon tapaturmia käsin tehtävien siirtojen ja nostojen yhteydessä. Tapaturmia esimerkiksi ovat selän venähdykset, painosta johtuvat viiltovammat, jalka tai käden jääminen jumiin ja tavarantoiminnan varpaille. Työntekijän vastuulla on vastata työstä johtuvista nostojen turvallisuudesta. Nostotyöhön liittyvien vaarojen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi on lainsäädännössä toimintamallit ja yleiset periaatteet. Lainsäädännössä ei ole kuitenkaan raja-arvoa painolle. (Palvelualojen ammattiliitto, 2018.)

Työnantajan tulisi antaa käsin tehtävissä nostoissa ja siirroissa apuna työntekijöille esimerkiksi nosto- ja siirtoapuvälineitä. Työpisteet tulee järjestää niin, että siirtäminen ja nostaminen on turvallista ja siihen on riittävästi tilaa ympärillä. Kiertoliikkeitä on hyvä välttää. (Mts.)

Ravitsemus

Oikearytmisen ja hyvän ravitsemuksen avulla lisäämään hyvinvointia ja jaksamaan. Terveellisestä ruoasta saadaan energiaa, vitamiineja ja kivennäisaineita. Ruoka on tärkeää, että sen määrä ja laatu ovat kulutuksen kanssa samassa suhteessa. Tarpeellonta on tarkkailla yksittäisiä ravintoaineita, jos kokonaisuus kunnossa ja se auttaa voimaan hyvin. Arkisillakin valinnoilla on merkitystä. Ateriarytmin on hyvä olla säännöllinen ja, se tarkoittaa ruokailua 4–6 kertaa päivässä. Ateriarytmillä saadaan hallittua syömistä ja varmistetaan energian tasaista saantia. (Mielenterveysseura n.d.)

Tasapainoinen ravitsemus voidaan toteuttaa erilaisilla ruokavalioilla. Ruokavalioita ovat esimerkiksi gluteeniton-, vähähiilihydraattinen- ja kasvisruokavalio. Erilaisista ruokavalioista ja niiden henkilökohtaisesta noudattamisesta on hyvä keskustella ravitsemusterapeutin tai lääkärin kanssa. (Diabetesliitto 2018.)

Henkinen työhyvinvointi

Suomessa 38 prosenttia työssäkäyvistä ihmisistä kokee, että työpaikalla ei saisi apua stressiin tai henkiseen kuormitukseen. Työssäkäyvistä ihmisistä myös 35 prosenttia uskoo, että saisi apua työn kuormittavuuteen työnantajalta. Työstä aiheutuvaa stressiä olisi hyvä jo alkaa ehkäisemään aikaisemmin. Muutos työkuvaan tai työyhteisössä on tarpeen, jos uupumus ja työstressi alkaa olla jatkuvaa. Tärkeää on tunnistaa nämä oireet ajoissa. Uupumuksesta ja stressistä on hyvä puhua esimiehen kanssa. (Juvonen 2018.)

Uupumuksesta voidaan käyttää toistakin nimeä, joka on loppuun palaminen (burn out). Tämän saadessa ihminen tarvitsee sairauslomaa puolesta vuodesta vuoteen ja tämäkään aika ei välttämättä kaikille ole riittävä. Loppuun palaminen on ollut työelämässä vähätelty sairaus. Työuupumuksen oireita ovat jatkuvan väsymyksen oireet, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja suhtautuminen työhön on muuttunut vihamieliseksi. (Nykänen 2007, 49.)

Sosiaalinen pääoma tarkoittaa luottamusta, sosiaalista tukemista ja osallistumista. Sosiaalisen pääoman kasvaessa ihminen kokee terveytensä hyväksi. Paljon ihmisiin luottavat ja sosiaalista toimintaa harrastavat suomalaiset tuntevat terveytensä hyväksi. Taloudelliseen tehokkuuteen ja työhyvinvointiin ovat yhteydessä sosiaalinen

pääoma. Sosiaalisen pääoman parantaminen myös vaikuttaa organisointiin, työntekijöiden tyytyväisyys työhönsä paranee sekä työuupumusta koetaan vähemmän. (Tilastokeskus 2006.)

Ihmisen mielen hallinnan hyvinvointia tukee omien arvojen mukainen toiminta. Asettamamme arvot saavat meidät toimimaan tietyllä tavalla. Asettamiaan arvoja on hyvä välillä päivittää, jotta käyttäytymistavoista näkyy oma näkemys. Mielen hyvinvoinnin kanssa on tärkeää, että omat arvot ovat samanlaiset kuin työpaikalla. Työpaikalla kaikkien työntekijöiden on tärkeää saada tietää yrityksen arvot ja työnantajan on hyvä seurata sitä, että niitä noudatetaan. (Leskinen. & Hult 2010, 33–34.)

Työntekijän hyvinvointiin vaikuttavat monenlaiset tekijät, kuten tunteeko työntekijä työnsä tärkeäksi ja saako siitä palautetta. Työtä tehdessä on tärkeää tuntea työn imua, koska työnteko pitäisi olla innostavaa. Työpaikalla pitäisi pystyä puhua ongelmista ja tuntea se, että työkavereihin voi luottaa. Työnteko ei saisi tuntua liian raskealta henkisesti, koska se vaikuttaa ihmisen jaksamiseen ja hyvinvointiin. (Työterveyslaitos n.d.)

Uni ja palautuminen

Positiivinen asenne ja energia helpottaa palautumista ja antaa ihmiselle uusia sisäisiä voimavaroja. Tutkimuksen mukaan 10–30 prosenttia työntekijöistä on vaikeuksia palautumisen kanssa. On tutkittu, että palautumisen vaikeuksia on eniten ravintola- ja hotellialalla sekä koulutusallalla. Palautuminen on tärkeää päivittäin, koska meissä ei ole akkua, joka voidaan ladata lomalla koko vuodeksi. Päivittäin täytyisi työn ohessa pitää pieniä elpymishetkiä, jotta saataisiin kerättyä voimia jaksamiseen. (Manka & Manka 2016, 182.)

Jokaisella ihmisellä on erilainen unen tarve. Liian vähäinen lepo kuormittaa ja heikentää työkykyä. Aikuinen tarvitsee noin 7,5–8 tunnin yöunet, jotta tuntee levänneen ja virkeän olon. Unettomuutta voi ilmetä, jos on stressiä, ahdistusta, huolia tai tulee elämänmuutoksia. Unettomuudesta voi seurata erilaisia oireita, kuten ärtyneisyyttä, keskittymisen vaikeuksia ja päätösten tekeminen on vaikeaa. Siitä voi seurata myös univajetta pidemmäksi aikaa ja tapaturma riski kasvaa. (Etera n.d.)

Väsymystä voidaan ehkäistä menemällä nukkumaan vasta, kun väsyttää. On tärkeää huolehtia säännöllisestä ruokarytmistä ja vältellä käyttämästä kofeiinituotteita 6 tuntia ennen nukkumista. Uni on parempaa syömällä kevyemmin varsinkin ennen nukkumaanmenoa. Liikunnalla on vaikutusta uneen. Raskasta liikuntaa ei kannata harrastaa 3–4 tuntia ennen nukkumista vaan suositeltavaa on harrastaa jotain kevyttä liikuntaa. Viikonloppuisinkin on hyvä herätä mahdollisimman lähellä arki-aamun herätystä. Mitä enemmän nukkuu pidempään viikonloppuna se sekoittaa sisäistä kelloa ja työviikon alkaessa on vaikea päästä ylös aamulla. (Etera n.d.)

Johtaminen

Reilu ja hyvä johtaminen kasvattaa tulosta ja parantaa työhyvinvointia. Johtamisessa on johdettava ihmisiä ja otettava heistä vastuuta. Hyvä johtaja saa työntekijät toimimaan toivotulla tavalla ja tähtää tavoitteisiin inhimillisellä tavalla. Johtaminen täytyisi olla oikeudenmukaista ja tasavertaista. Johtamisessa noudatetaan järjestelmällistä toimintaa. Yhdessä sovittujen tapojen ja pelisääntöjen avulla saadaan työpaikalla toimivampi järjestys. Toimintatapojen muuttuessa on tärkeää, että viestintä toimii kaikkien yritykseen kuuluvien henkilöiden välillä. Epätietoisuus tuo stressiä ja voi aiheuttaa konflikteja. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Hyvä johtaja rakentaa toimivaa ja yhteisöllistä työryhmää. Työssä ei kannata tähdätä työntekijöiden väliseen kilpailuun. Hyvän johtamisen taitoinen osaa ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden ja käyttää niitä työilmapiirin vahvistamiseen. Esimiehen tulee olla vahva, muttei tunteiltaan kylmä. On tärkeää osata johtamisessa lukea tilanteita ja olla valmis auttamaan ja tukemaan muita. (Ojala. & Ahonen 2005, 191–192.)

Oikeanlaisella esimiehen toiminnalla voidaan luoda ihanteellinen työpaikka, jossa kohdellaan henkilökuntaa tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Kehityskeskustelut ja yhteiset palaverit tulee olla säännöllisiä ja niissä on hyvä keskustella avoimesti. Tarkoituksena olisi saada kehitettyä yhdessä työtä ja työympäristöä ja seurata ettei työ käy liian kuormittavaksi. (Hyppänen, 2007, 152.)

Henkilöstöedut

Yrityksessä voi olla työsuhde-etuja, kuten esimerkiksi alennuksia tuotteista tai ilmaisia matkoja. Yritykset voivat antaa omista tuotteista tai palveluista alennusta henkilökunnalleen. Etuna ovat hyvät liikunta- kulttuurisetelit, työpaikan omat kuntosalit tai kerhot liikunnasta innostuneille työntekijöille. (Kokko 2010.)

4 Hyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämisessä haastavaa on ongelmien ratkaiseminen ja useiden työhyvinvoinnin osa-alueiden kehittäminen. Ongelmien ratkaisemiseen on joitakin hyväksi havaittuja menetelmiä. Työhyvinvointia voidaan seurata tutkimalla ja sen kehitystä voidaan seurata erilaisissa organisaatioissa. Erilaisia työhyvinvoinnin mittareita ovat esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyt, sairauspoissaolojen seuranta ja työvahinkojen rekisteröinti. (Pyöriä 2012, 21.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii tulevaisuudessa erilaisia asiaan liittyviä työkaluja. Työympäristössä nähdään ja käytetään enemmän tietotekniikkaa kaikenlaisissa töissä. Työympäristön käytettävyyttä tulee tutkia työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Hyvinvoinnin pohjan rakentamiseen liitetään yhä enemmän teknistä suunnittelua. (Pyöriä 2012, 21.)

Elämässä tulee hetkiä, kun tulee epäonnistumisia ja asettamiinsa tavoitteisiin ei välttämättä pääse. Tavoitteisiin pääsemiseen on olemassa apukeinoja, esimerkiksi tavoitteen pilkkominen pienempiin osiin. Fyysisen kunnon parantamisessa voidaan esimerkiksi käyttää ruokapäiväkirjaa ja harrastaa säännöllisesti urheilua. Fyysisen hyvinvoinnin saavuttamiseen voidaan käyttää kartoitusmenetelmää. Kartoituksen avulla voidaan seurata tarkemmin kehittymistä. Kartoitukseen merkitään tämän hetkinen tilanne ja tavoitteet. (Leskinen & Hult 2010, 160–162.)

Työyhteisössä johto luo työhyvinvoinnin pohjan. Johtajien toiminta kertoo, onko työhyvinvointi tärkeässä roolissa organisaatiossa. Johto päättää työhyvinvointiin vaikut-

tavista toiminnoista ja siitä käytetäänkö toimintaan resursseja. Työhyvinvoinnin kehittämistä ja toimia organisaatiossa on hyvä pitää pidemmän tähtäimen investointina mieluummin kuin menoeränä. (Virolainen 2017, 134–135.)

Työympäristön viihtyvyys ja yrityksen tulos ovat yhteyksissä toisiinsa. Sairauspoissaoloja ja tapaturmia voidaan vähentää työympäristön kehittämistoimenpiteillä suuntaavilla toimenpiteillä. Työturvallisuudesta ja työterveydestä huolehtiminen ja ennalta ehkäiseminen on kustannustehokasta. Terveellinen ja turvallinen työ nostaa tuottavuutta ja laadun parantumista. Työstä johtuvien tapaturmien ja sairauspoissaolojen kustannuksia saattavat kohottaa niistä johtuvat toimintahäiriöt. Yksi tärkeistä tuottavuuden kasvuun vaikuttavista tekijöistä on häiriöttömyys työtoiminnassa. Sen kasvu tuo yritykselle ja sen työntekijöille hyötyjä. Hyvä työturvallisuustoiminta vähentää tapaturmia yrityksessä ja sen avulla myös vakuutusmaksut pienenevät. (Rauramo 2008, 18–19.)

4.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työmarkkinajärjestöt päättivät suosituksen antamisesta työpaikoille työkykyä ylläpitävä toimintaa varten 1980-luvun loppupuolella. Työntekijöille tarkoitettua terveyttä ja työnhyvinvointia ylläpitävää toimintaa kutsutaan työkykyä ylläpitäväksi toiminnaksi. Monella työpaikalla Työkykyä ylläpitävää toimintaa järjestetään virkistymispäivän muodossa. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla voidaan kehittää työyhteisötaitoja ja taitoja. Kouluttautumista ei katsota työkykyä ylläpitäväksi toiminnaksi. (Tyky-toiminta 2017.)

Virkistyspäivien suunnittelussa ja järjestämisessä on hyvä ottaa huomioon osallistujien toiveet ja panostaa siihen, että järjestelyt eivät jäisi vain yhden ihmisen työksi. Virkistyspäivien järjestäminen on työpaikoilla hyvä olla jatkuvaa toimintaa ja toiminta on hyväksi koko henkilöstölle. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla pyritään torjumaan työyhteisön huonoa ilmapiiriä ja luomaan hyvää yhteishenkeä. (Tyky-toiminta 2017.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta kuuluu kaikille henkilöstön jäsenille yrityksessä ja on hyvä vastata yhdessä sen toiminnasta. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa on hyvä olla mukana myös työterveyshuolto. Toiminnan suunnittelussa voidaan perustaa eril-

linen työryhmä, jotta saadaan järjestettyä mahdollisimman toimiva ja jatkuva Työkykyä ylläpitävä toiminta. Toimintaa varten varsinkin suurissa yrityksissä on hyvä sisällyttää työkykyä ylläpitävä toiminta järjestelmiin kirjallisesti. Toiminta voi tulla yritykselle kalliiksikin, mutta pitkällä aikavälillä se on kannattavaa ja ennaltaehkäisee työkyvyttömyyttä. (Tyky-toiminta 2017.)

5 Työhyvinvoinnin edistäminen ravintola-alalla

Ravintola-alalla on hyvä rekrytoida sellainen henkilö, joka on valmis kehittämään itseään. Alalla tapahtuu aika paljon muutoksia ja se vaatii ajan hermoilla pysymistä. Turvalliseen ja toimivaan työntekoon vaaditaan hyvää perehdyttämistä. Työstä on hyvä saada palautetta, jotta työntekijä pystyy kehittämään itseään. Ammattitaidon kehittäminen on ravintola-alalla tärkeää. Työnantajan on hyvä tukea kouluttamista ja tarjota sitä työntekijöille. (Työhyvinvoinnin edistäminen matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelujen alalla 2016.)

Ravintola-alalla on tarkkailtava työturvallisuutta jatkuvasti. Työpaikalla työvälineiden tulee olla toimivia ja turvallisia käyttää. Työskentely on ergonomisesti toimivaa ja työtä varten on käytössä työskentelyä helpottavia apuvälineitä. Työskentelyssä on otettava huomioon erilaiset työstä aiheutuvat melu, kuumat lämpötilat ja erilaiset vaaralliset työvälineet. Työnantajan on hankittava työntekijöille vaadittavat suojaimet ja tarvittavat välineet turvallisuuden takaamiseksi. (Mts. 7.)

Ravintola-alalla työskentelee eri ikäisiä ja eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Työajat ravintola-alalla voivat venyä yömyöhään ja herätys voi olla aikaisten aamulla. On tärkeää, että työntekijät pääsevät vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun. Mahdollisuus vaikuttamiseen lisää työmotivaatiota ja työntekijöiden sitoutumista työhön. Hyvin suunnitellut työvuoroajat tuottavat yritykselle parhaiten rahaa ja vahvistavat kilpailukykyä. Työvuorosuunnittelussa on hyvä ottaa työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. (Mts. 3.)

Työhyvinvointia pitää yllä terveelliset elämäntavat. Työtä tehdessä on hyvä välillä liikkua, jos on istumatyötä. Työpaikoilla on hyvä kannustaa työntekijöitä liikkumaan esimerkiksi erilaisten kannustimien avulla. Vaihtoehtoina voivat olla liikuntaselitteit tai kuntosalikortti. Stressi ja vähäinen uni vaikuttavat jaksamiseen. Liian pitkät työpäivät

saavat ihmisen nopeasti väsymään työhönsä. Uupuminen saattaa vaikuttaa siihen, että sairauspoissaolot lisääntyvät. Työpaikalla on hyvä antaa työntekijöille rauhalliset tauot. Erilliset taukotilat on hyvä järjestää tätä toimintaa varten. (Mts. 8)

6 Tutkimustulokset

Toteutin Ravintola Wilhelmiinassa teemahaastattelun 3 henkilön ryhmälle, jotka olivat esimiehiä ja kokki. Lisäksi toteutin kirjallisesti puolistrukturoidun haastattelun Saimassa ravintolassa näiden pohjalta jatkoin kirjallisia puolistrukturoituja haastatteluja koko Sonaatin henkilökunnalle. Puolistrukturoituun haastattelun tulkitsemisen selkeyttämiseksi käytän sitaatteja. Sitaatit on otettu haastattelusta saaduista työntekijöiden vastauksista.

6.1 Esitutkimus teemahaastatteluna Ravintola Wilhelmiinassa

Miten saadaan kehitettyä Sonaatilla työhyvinvointia henkilöstön vaihdoksien aikana?

Haastattelussa nousi esiin virkistystoiminta. Virkistystoiminta koetaan tärkeäksi osaksi työhyvinvointia. Vaikka se järjestetään omalla ajalla, sen merkitys on monelle todella tärkeää. Sonaatilla oli järjestetty urheilutapahtuma ja tämä oli koettu todella mieleiseksi tapahtumaksi. Sellaista toimintaa haluttaisiin lisää. Haastattelusta kävi ilmi, että työhyvinvointiin liittyvää työryhmää ollaan mietitty. Työryhmän avulla yhteistä toimintaa saataisiin kehitettyä. Työntekijöitä motivoidaan työpaikalla kannustimien avulla. Hyväksi kannustimeksi on koettu kulttuurisetelit.

Puututaanko työpaikalla kielteiseen ilmapiiriin?

Haastattelusta kävi ilmi, että toinen esimiehistä koki työpaikalla olevan kielteinen ilmapiiri. Muut haastateltavat olivat eri mieltä asiasta. Haastattelussa oli työhyvinvoinnin parantaminen. Työhyvinvointia oli lähdetty parantamaan avoimen keskustelumahdollisuuden kautta. Toiset kokivat tämän olevan hyvä tapa, mutta toinen esimies koki, että se ei ollut vielä auttanut. Kielteinen työilmapiiriä pyritään purkamaan aina keskustelun kautta.

Miten parantaa työturvallisuutta?

Työturvallisuutta on Sonaatilla kehitelty paljon. Työsuojelupalaverissa oli käsitelty hätäensiapukoulutusta ja työterveyttä. Työntekijät ovat kokeneet kärsivänsä selkävaikeuksista. Työturvallisuuspäätöksessä oltiin mietitty, miten selkävaikeuksia voitaisiin saada lievitettyä työpaikalla. He olivat tulleet tulokseen hankkia puisia venyttelyä varten suunniteltuja keppejä. Ryhmähaastatteluun osallistuvat henkilöt toivoivat, että työpaikoilla tulisi ottaa huomioon työkavereita paremmin, kuten tervehtimällä töihin tullessa. Työturvallisuutta seurataan esimerkiksi Sonaatilla kirjaamalla työtapa-aturmat. Työtapa-aturmia kirjattaessa ylös eniten kirjauksia merkinnyt toimipiste saa palkinnon.

Teemahaastattelussa osapuolten mielipiteet erosivat toisistaan jonkin verran. Työhyvinvointi aiheena vaati lisätutkimusta. Halusin vielä lisää erilaisia mielipiteitä työhyvinvoinnin tilanteesta, jolloin oli syytä tehdä erillinen kysely isommalle työntekijäryhmälle.

6.2 Puolistrukturoitu haastattelu Ravintola Wilhelmiinassa

Toisen aineistonkeruun toteutin puolistrukturoituna lomakehaastatteluna työharjoittelun aikana Sonaatti ravintola Wilhelmiinassa Jyväskylässä. Ravintola Wilhelmiinasta sain vastauksia kuudelta työntekijältä. Haastattelu tapahtui niin, että jaoin kaikille työntekijöille samanlaiset lomakkeet (Liite 2). Kysymyksiin heillä oli aikaa vastata työpäivän ajan ja sen jälkeen he saivat palauttaa paperit suoraan minulle.

Työhyvinvoinnin kyselyn vastauksista ilmeni erilaisia tulkintoja, mitä työhyvinvointi tarkoittaa (Liite 2). Osa kokee tärkeäksi enemmän fyysisen merkityksen ja toiset taas henkisen hyvinvoinnin.

huolehditaanko työpaikallasi mielestäsi työhyvinvoinnistasasi tarpeeksi?

Sonaatin ravintola Wilhelmiinassa koettiin, että virkistystoimintaa on sopivasti. Wilhelmiinassa työskentelee kahdeksan työntekijää.

Millaisiin asioihin pitää mielestäsi kiinnittää enemmän työhyvinvoinnissa huomiota?

Vastaajien mielestä työturvallisuus on tärkeä asia ja kaikkien on oltava työssään tarkkana.

Pitääkö toimipisteen omia virkistyspäiviä olla useammin ja mihin aikaa vuodesta?

Wilhelmiinan henkilökunta kokee, että koko Sonaatin henkilöstön yhteisiä tapahtumia, kuten urheiluun liittyviä asioita saisi olla enemmän. Sonaatin työntekijöillä on mahdollisuus osallistua joka vuosi Jyvässoutuun, mutta se on aika yksipuolista liikuntaa yhdessä ja veneeseen ei mahdu kuin neljätoista henkilöä kerralla.

Haluatko olla mukana työhyvinvointiin liittyvässä kehittämisen työssä?

Wilhelmiinan henkilökunnasta, osa kokee haluavansa olla mukana työhyvinvoinnin kehittämisen työssä.

Laajensin aineistonkeruutani koko Sonaatin henkilöstölle tekemällä yksityiskohtaisemman lomakehaastattelun. Ryhmähaastattelu Wilhelmiinassa auttoi näkemään millä tavalla minun kannattasi lähteä toteuttamaan lomakehaastattelua koko Sonaatin henkilökunnalle. Wilhelmiinan henkilöstön haastattelussa sain hahmoteltua, missä muodossa kysymykset kannattaa kysyä, jotta ne ei ole liian henkilökohtaisia. Kysely auttoi minua saamaan tietoa, kuinka innokkaita työntekijät olivat halukkaita osallistumaan työhyvinvoinnin edistämiseen. Mielenkiintoinen oli kuulla, että millaista toimintaa he halusivat tehdä virkistyspäivinä.

6.3 Puolistrukturoitu haastattelu Sonaatin koko henkilökunnalle

Puolistrukturoidussa haastattelussa kerrotaan työntekijöiden tuntemuksia työhyvinvoinnin tilanteesta Sonaatti Oy:ssä.

Miten pidät huolta työkyvystäsi?

Omasta työkyvystä työntekijät pitävät huolta säännöllisen liikunnan avulla. Irtautuminen työstä koetaan tärkeäksi ja siitä pääsee irti erilaisten harrastusten kautta.

Pyöräilen työmatkat. Käyn lenkillä ja kuntosalilla. Rentoudun hyvän musiikin ja kirjan parissa. Nukun pitkät yöunet.

Monet työntekijät käyvät kuntosalilla ja harrastavat erilaista kulttuuria, kuten teatterissa käyntiä. Ruokavaliosta ravintola-alalla on pidettävä huolta. Omaa ruokavaliotaan moni tarkkailee. Liikkumisen muodoista ulkoilu on selvästi suosituin tapa liikkua ja moni kävelee paljon vapaa-ajalla. Hyvät yöunet vaikuttavat jaksamiseen ja sen merkitys on monelle tärkeä osa työhyvinvointia.

Kuinka useasti vuodessa toivoisit Sonaatin toimipisteelläsi (ravintolassa/kahvilassa) järjestettävän virkistystoimintaa?

Sonaatilla henkilökunta haluaisi virkistystoimintaa toimipistekohtaisesti enemmän osassa paikoissa. Sonaatilla ravintoloissa ja kahviloissa järjestetään erimääräisesti virkistystoimintaa, mikä on todella harmillista osan henkilökunnan mielestä. Monet kokevat, että virkistystoimintaa saisi olla useamman kerran vuodessa.

Omalla toimipisteellä silloin tällöin, ei mitään lukumäärää vaan ajankohtaisuus=hyvä tulos tai syksyn pimenevät illat inspiroisi yhteiseen tekemiseen. Virkistystoiminta tulisi olla sellaista, että yhdessä tehtäisiin jotain rentoa. ja kivaa, kuten pelattaisiin, vaikka pesäpalloa tai retkeily.

Millaista virkistystoimintaa henkilökunta toivoo: keilailu tulee monella ehdotuksena mieleen virkistystoiminnaksi. Opintomatkoja ja konserteissa käyntejä toivotaan myös.

Kuinka useasti vuodessa toivoisit koko henkilökunnan yhteistä ohjelmaa/virkistystoimintaa/koulutusta Sonaatilla järjestettävän ja millaista toimintaa toivoisit?

Koko Sonaatin työntekijöiden yhteistä toimintaa halutaan muutaman kerran vuodessa. Yhteistä toimintaa halutaan opintomatkojen ja rentoutumiseen liittyvässä muodossa. Urheilu on monelle mieleistä. Sonaatin henkilökunnalle on järjestetty liikunnallista toimintaa aiemmin ja tämä näyttää kyselyn perusteella olevan jäänyt monella mieluisaksi toiminnan muodoksi.

Voisihan sitä olla useamminkin kuin nyt on ollut. Alan messutapah-tumat kiinnostaa ja tietty opintomatkat, jos mahdollista.

Millä tavoin haluaisit vaikuttaa Sonaatilla järjestettäviin yhteisiin tapahtumiin, koulutuksiin tai virkistystoimintaan?

Sonaatin työntekijät haluaisivat vaikuttaa yhteiseen toimintaan erilaisilla tavoilla. Toivottiin, että yrityksellä olisi siihen oma vastuhenkilö tai tehtäisiin jonkinlainen kysely toimintaa varten.

Voisi olla toimikunta, joka toisi kentältä ideoita ja ideoisi eteenpäin.

Koetko, että Sonaatilla voisi olla oma työryhmänsä työkykyä ylläpitävää toimintaa varten?

Työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämistyössä todella moni vastaajista haluaisi olla mukana. Työhyvinvoinnin edistämistä varten suurin osa vastaajista toivoisi omaa työryhmää yrityksessä.

Olisi hyvä, jos saataisiin kokoon aktiivisia ihmisiä työryhmään. Työryhmää tarvitaan järjestelyrutiinien sujumiseksi.

7 Johtopäätökset

Kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa on otettava kaikki siihen liittyvät asiat huomioon. Työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan henkilökunnan mielipiteitä ja heitä täytyisi kuunnella, jotta voidaan saada positiivista energiaa työyhteisöön. Henkilökunta kokee, että heitä pitäisi kuunnella enemmän työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työhyvinvointi Sonaatilla koetaan kokonaisuudessaan hyväksi ja työntekijät tuntevat sen että, heistä välitetään.

Työryhmän perustamisesta olisi hyvä keskustella koko henkilöstön edustavassa ryhmässä. Jos työryhmän rakentamisesta tehdään liian haastava ja sillä aletaan tuoda yhden ihmisen vastuulle, se ei toimi. Työryhmään kuuluvia henkilöitä ei saisi kuormittaa liikaa jäsenyydestä vaan toiminta olisi mukavaa ja rentoa. Työpäivät eivät saisi venyä kovin pitkäksi sellaisena päivänä, kun palaveri työryhmän kesken järjestettäisiin.

Johtopäätöksenä tehdyistä selvityksistä nousi tarpeellisuus työhyvinvointia edistävälle työryhmälle. Työryhmään olisi työntekijöistä moni valmis osallistumaan. Henkilökunta kokee, että tästä aiheesta on herätettävä keskustelua.

Työhyvinvointia voidaan edistää liikunnan avulla, koska se näyttää kyselyssä olevan monelle tärkeä asia. Liikuntaa voidaan järjestää ulkona monessa muodossa ja varsinkin joukkuelajit sopivat hyvin yhteisen hengen luomiseen.

Haasteita työhyvinvoinnin edistämässä on varmasti siihen investointi ja ajan käyttö. Näin laaja aihe vaatii aikaa ja paneutumista niin esimies kuin työntekijöidenkin puolelta. Vielä tarkempaa työhyvinvoinnin edistämistä varten pitänee tehdä lisää tutkimusta.

8 Pohdinta

Opinnäytetyöni syntyi kolmen eri työntekijäryhmähaastattelun kautta. Yrityksessä haluttiin saada tarkempaa tietoa henkilökunnan hyvinvoinnista, koska henkilöstön vaihtumista oli tapahtunut. Yrityksessä oli halua kehittää työhyvinvointia.

Tietoperustaa saatiin melko hyvin, koska työhyvinvointi on noussut taas tärkeäksi osaksi työelämässä. Sosiaalisessa mediassa näkee enemmän työhyvinvoinnista negatiivisia uutisia. Kukaan yritys ei varmasti halua näyttää maailmalle, että heidän henkilökuntansa voi huonosti.

Tutkimuksen tekeminen oli mielenkiintoista ja toteutus onnistui hyvin..

Työhyvinvoinnin käsitteleminen oli haastavaa, koska se oli todella laaja käsite.

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää miten Sonaattilaiset kokevat työhyvinvointinsa ja millä tavalla he voivat vaikuttaa työhyvinvointiin.

Toteutin tutkimukseni kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksen ajoitus tuntui sopivalta, koska aihetta on käsitelty paljon Sonaatin työyhteisössä. Tutkimukseni tuo esille Sonaatin työyhteisön mielipiteitä työhyvinvoinnin tilanteesta työpaikalla.

Opinnäytetyöni antoi uusia ideoita työhyvinvoinnin edistämistä varten.

Teoreettinen viitekehys tuki tutkimustani ja loi ytimekkään pohjan työhyvinvoinnin tutkimista varten. Käsitelin työhyvinvointia kokonaisuutena ja kerroin tarkemmin millaisiin asioihin haastatteluissa tulisi keskittyä enemmän työhyvinvoinnissa.

Työhyvinvoinnissa on monta keskeistä kohtaa, mihin tulisi käyttää enemmän resursseja ja yksi niistä on työkykyä ylläpitävä toiminta.

Yllätyin positiivisesti siitä, että sain niin paljon erilaisia vastauksia ja niin moni haastattelulomake palautui takaisin. Hieman pelkäsin, että ihmiset eivät jaksaisi vastata avoimiin kysymyksiin. Tutkimukseeni liittyvät haastattelut olivat vapaaehtoisia. Kenenkään ei tarvinnut mainita nimeään missään vaiheessa haastatteluissa. Kaikki osallistujat tiesivät, että haastattelut tehtiin opinnäytetyöhön. Aiheeni oli ajankohtainen, koska moni oli kirjoittanut todella paljon kysymyksiini ja moni halusi päästä vaikuttamaan työhyvinvoinnin edistämiseen.

Työhyvinvoinnin merkitys näkyy työntekijöiden asenteessa ja jaksamisessa. Työnteon tulisi olla jokaiselle työntekijälle turvallista ja töihin tuleminen ei pitäisi kenestäkään tuntua kamalalta. Työhyvinvointi tarkoittaa myös, että työntekijä huolehtii itsestään töissä sekä yksityiselämässä, eikä kaikki vastuu kuulu pelkästään työnantajalle.

Tutkimuksen tuloksia voidaan tarkastella kehittämisen mahdollisuutena. Tutkimuksen tulokset ovat työntekijöiden mielipiteitä. Tutkimuksen työhyvinvoinnin osa-alueista eivät ole yleistettävissä, koska tein tutkimusta vain Sonaatin henkilöstölle ja halusin keskittyä vain heidän tuntemuksiinsa työhyvinvoinnin tilanteesta. Tuloksista kävi ilmi se, että ikä vaikutti jonkin verran vastauksiin. Nuoremmat halusivat enemmän liikunnallista toimintaa ja vanhemmat kulttuurista.

Tutkimuksestani nousi esille, että työhyvinvoinnista voitaisiin tehdä jatkotutkimusta. Tutkimusta voitaisiin tehdä enemmän työhyvinvoinnin tilanteesta työpaikalla ja siitä kannattaisi keskustella enemmän. Tutkimuksesta kävi ilmi ihmisten tyytymättömyys, joten työhyvinvoinnin edistämistä voitaisiin tehdä enemmän yrityksessä.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston luotettavuutta verrataan totuudenmukaisuuteen. Saaduista dokumenteista saadaan tulokset. Dokumentit täytyy vastata todellisuutta ja analyysissä tulee merkitä kaikki vaiheet ylös. Tutkimuksessa haetaan ilmiön ymmärtämistä. Tutkimuksen vahvistettavuutta olen hakenut useamman aineiston kautta. Kanasen mukaan käytetään useampaa todistusta ja olen tehnyt teemahaastattelun ja kaksi puolistrukturoitua haastattelua. (Kananen 2015, 352–354.)

Lähteet

- Diabetesliitto. 2018. Erilaiset ruokavaliot. Viitattu 12.10.2017.
https://www.diabetes.fi/terveydeksi/syominen/erilaiset_ruokavaliot
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerruksen kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Etera. N.d. Uni Ja lepo. Viitattu 4.10.2017. <http://eterahyvinvointi.fi/henkiset-voimavarat/uni-ja-lepo/>
- Eurowork. 2016. Health and well-being at work. Viitattu 4.10.2017.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/about-eurwork/health-and-well-being-at-work>
- Furman, B. & Ahola, T. 2007. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Jyväskylä Gummeruksen kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Hautala, A. N.d. Fyysisen kunnon osa-alueet. Viitattu 3.10.2017.
<http://www.kauneusjaterveys.fi/treeni-ravinto/liikunta/fyysisen-kunnon-osa-alueet>
- Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Gummerruksen kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen. Edita Publishing Oy Helsinki.
- Juvonen, A. Moni tarvitsisi töissä apua stressiin – keinoksi hyvä esimiestoiminta, selvä työnjako, avoin ilmapiiri. Viitattu 17.9.2018.
<https://www.kauppalehti.fi/uutiset/moni-tarvitsisi-toissa-apua-stressiin---keinoiksi-hyva-esimiestoiminta--selva-tyonjako--avoin-ilmapiiri/4z2stX4s>
- Kaaro, J. 2013. Masennus lievittyy liikunnalla. Viitattu 3.11.2017.
https://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/terveys/masennus_lievittyy_liikunnalla
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202. Juvenes Print.
- Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 93. Juvenes Print.
- Kokko, O. 2010. 1000 euron edut - kerää kaikki töistä. Viitattu 4.10.2017.
<https://www.is.fi/taloussanommat/oma-raha/art-2000001693561.html>
- Leskinen, T. & Hult, H. 2010. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Latvia Tammi.
- Manka, M-L. Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua. Talentum Pro. Helsinki.
- Mielenterveysseura. N.d. Millainen ruoka on hyväksi. Viitattu 4.10.2018.
<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/millainen-ruoka-hyv%C3%A4ksi>
- Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä - käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Docendo sport. Jyväskylä.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Ws Bookwell Oy. Juva.

Palvelualojen ammattiliitto. 2018. Ergonomia. Viitattu 13.4.2018.

<https://www.pam.fi/wiki/ergonomia.html>

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press. Copyright. Helsinki.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prisma Oy. Helsinki.

Sonaatti. 2017. Sonaatin käsikirja.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Hyvinvointi. Viitattu 4.10.2017.

<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>

Työhyvinvoinnin edistäminen matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelujen alalla.

2016. työhyvinvoinnin edistäminen. Viitattu 4.9.2017. https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tyosuhteeseen-liittyvat-materiaalit//tyohyvinvoinnin_edistaminen.pdf

Tilastokeskus. 2006. Mitä enemmän sosiaalista pääomaa, sitä parempi koettu terveys. Viitattu 4.9.2017.

http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/v2006/tiedote_021_2006-03-30.html

Työterveyslaitos. N.d. Työhyvinvointi. Viitattu 5.10.2017.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. N.d. Johtaminen ja esimiestyö. Viitattu 4.9.2017.

https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo

Tyky-toiminta. 2017. Tykypäivä.net. Viitattu 3.8.2017.

<https://www.tykypaiva.net/tyky-toiminta/>

Viitanen, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki:BoD.

Vilppunen, S. 2017 Esimies. Sonaatti Oy. Sähköposti keskustelu 9.10.2017.

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelu

Työhyvinvoinnin katsaus ravintola Wilhelmiinassa:

Miten saataisiin kehitettyä Sonaatilla työhyvinvointia henkilöstön vaihdoksien aikana?

Puututaanko työpaikalla kielteiseen ilmapiiriin?

Miten parantaa työturvallisuutta?

Tarkentavat kysymykset:

Viime aikaiset muutokset Sonaatilla.

Työn fyysinen kuormittavuus ja psyykinen kuormittavuus ravintolassa.

Virkistystoiminnan lisääminen Sonaatilla

Työilmapiirin vaikuttaminen toimipisteessä.

Voiko työpaikalla puhua avoimesti?

Liite 2. Työhyvinvoinnin kysely

Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?

Huolehditaanko työpaikalla mielestäsi työhyvinvoinnistasasi tarpeeksi?

Millaisiin asioihin pitäisi mielestäsi kiinnittää enemmän työhyvinvoinnissa huomiota?
(työturvallisuus, fyysinen tai psyykkinen hyvinvointi)

Pitäisikö toimipisteen omia virkistyspäiviä olla useammin ja mihin aikaa vuodesta?

Haluaisitko olla mukana työhyvinvointiin liittyvässä kehittämisen työssä?

Haluaisitko, että Sonaatilla järjestettäisi enemmän yhteisiä tapahtumia, milloin kaikki Sonaattilaiset olisivat mukana? Millaisia tapahtumia haluaisit, että Sonaatilla järjestettäisiin?

Haluaisitko lisätä vielä jotain työhyvinvointiin liittyen?

Liite 3. Haastattelu työhyvinvoinnista Sonaatti Oy:ssä

Olen Veera Mustapirtti ja opiskelen palvelujen tuottamista ja johtamista Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Olen tekemässä opinnäytetyötä Sonaatin työhyvinvoinnista.

Paperiin ei tarvitse laittaa nimeä ja täyttämiseen ei mene paljon aikaa. Vastaamisesta on hyötyä teille tulevaisuudessa hyötyä. Kiitos vastauksista!

Haastattelu työhyvinvoinnista

Miten pidät huolta työkyvystäsi? (liikunta, ruokavalio...)

Kuinka useasti vuodessa toivoisit Sonaatin toimipisteelläsi (ravintolassa/kahvilassa) järjestettävän virkistystoimintaa? Millaista virkistystoimintaa toivoisit?

Kuinka useasti vuodessa toivoisit koko henkilökunnan yhteistä ohjelmaa/virkistystoimintaa/koulutusta Sonaatilla järjestettävän? Millaista toimintaa toivoisit?

Millä tavoin haluaisit vaikuttaa Sonaatilla järjestettäviin yhteisiin tapahtumiin, koulutuksiin tai virkistystoimintaan?

Koetko, että Sonaatilla voisi olla oma työryhmänsä työkykyä ylläpitävää toimintaa varten?

Ikäsi?