

TYÖHYVINVOINTI MONIKULTTUURISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Tiivistelmä

Tekijä(t) Veijalainen, Eveliina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 38	Valmistumisaika Syksy 2019
Työn nimi Työhyvinvointi monikulttuurisessa työyhteisössä		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin monikulttuurisen Yritys X:n työhyvinvoinnin tasoa sekä kulttuuriperimän vaikutusta sen kokemiseen. Yrityksen työhyvinvoinnin tilaa haluttiin kartoittaa tutkimuksella ensimmäistä kertaa sen historiassa.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa osiossa käsitellään työhyvinvoinnin käsitettä yleisesti, sekä maahanmuuttajien silmin. Se koostuu kahdesta pääluvusta, jotka on jaettu pienempiin lukuihin rakenteen selkeyden tähden. Teoria-aineiston ja tutkimuksen analyysin tukena hyödynnettiin alan kirjallisuutta ja aiheesta aiemmin tehtyjä sekä sitä sivuavia tutkimuksia.</p> <p>Työn empiriaosuus toteutettiin strukturoituna lomakehaastatteluna. Siinä kysymykset esitettiin jokaiselle vastaajalle samassa järjestyksessä ja samoine vastausvaihtoehtoineen ja jokaiseen kysymykseen viimeistä kohtaa lukuun ottamatta oli pakollista vastata. Kysely luotiin Google Forms –pohjalle ja lähetettiin työntekijöille yhteiseen viestiryhmään yrityksen pääviestintäkanavan, WhatsApp:n kautta. Kyselyyn johtavan linkin lisäksi kohderyhmälle lähetettiin saateviestin, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus sekä sen anonyymisyys. Kohderyhmän monikielisuuden takia kyselyssä kysymykset vastausvaihtoehtoineen olivat niin suomeksi kuin englanniksikin.</p> <p>Tutkimuksen vastauksista selvisi, että yrityksen työyhteisö koetaan tärkeäksi voimavaraksi vastanneiden keskuudessa ja esimiestyö koetaan tärkeäksi tekijäksi henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksen tuloksia ei ole kuitenkaan mahdollista tulkita luotettavasti heikon vastausotannon vuoksi. Vastausten teemoissa oli siitä huolimatta havaittavissa yhtäläisyyksiä alalla aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa.</p>		
Asiasanat Työhyvinvointi, monikulttuurisuus, esimiestyö		

Abstract

Author(s) Veijalainen, Eveliina	Type of publication Bachelor's thesis	Published Autumn 2019
	Number of pages 38	
Title of publication Well-being at work in a multicultural work community		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Abstract <p>The thesis studies the state of well-being at work in the multicultural Company X and whether cultural heritage makes a difference on how individuals view it. The state of well-being of the employees was under determination for the first time in the company's history.</p> <p>The theoretical part of the thesis discusses the general concept of well-being at work and also views it from an immigrant's point of view. It is divided into two main chapters which are then divided into two subchapters to make the structure clearer. The theoretical background as well as the analysis part of the study were based on literature and previous studies on the subject.</p> <p>The empirical part of the thesis was carried out as a structured questionnaire. All of the questions were always asked in the same order and with the same response alternatives and were all compulsory except for the last question. The questionnaire was made by using Google Forms and sent to the employees by using the Company's main channel, WhatsApp. A cover letter was sent to the respondents with the link to the questionnaire, where the purpose and the anonymity of the study were explained. Because the target group of the questionnaire was multilingual, the letter was sent in English, as well as all the questions and the response alternatives were both in Finnish and in English.</p> <p>One of the results of the study was that work community is considered an important work resource among the respondents and that managerial work is one of the most important well-being factors for the employees of the case company. However, the results of the study cannot be interpreted reliably due to the low answer-rate. Nevertheless, similarities were found compared with previous studies on the subject.</p>		
Keywords well-being at work, multiculturalism, managerial work		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tutkimuksen tarkoitus ja hyödynnettävyys	1
1.2	Tutkimuksen rajaus, tavoite ja tutkimusongelma	1
1.3	Tutkimusmenetelmä	2
1.4	Opinnäytetyön rakenne.....	3
2	TYÖHYVINVOINTI	4
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä.....	4
2.2	Työhyvinvointi strategisena tekijänä	8
2.3	Työhyvinvointi lainsäädännössä	10
2.4	Työkyky.....	12
3	MONIKULTTUURISEN TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI.....	15
3.1	Monikulttuurisuus käsitteenä	15
3.2	Maahanmuuttajien työhyvinvointi.....	15
3.2.1	Rakennepääoma	15
3.2.2	Sosiaalinen pääoma	16
3.2.3	Psykologinen pääoma	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
4.1	Taustatietoa	19
4.2	Tiedonkeruumenetelmä	20
4.2.1	Haastateltavat.....	21
4.2.2	Kyselyn teemat	21
4.3	Tutkimustulokset.....	23
5	YHTEENVETO	33
5.1	Tutkimustulosten merkittävyys.....	33
5.2	Tutkimuksen luotettavuus, objektiivisuus ja onnistuminen	33
	LÄHTEET	36
	LIITTEET	39

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja hyödynnettävyys

Opinnäytetyö toteutetaan toimeksiantona Päijät-Hämeen alueella toimivalle etniselle ravintola-alalla toimivalle yritykselle. Se on perustettu jo yli kaksi vuosikymmentä sitten ja kasvattanut tunnettavuuttaan sekä yritystoimintaansa vuosien saatossa.

Tämän opinnäytetyön aiheen taustalla on oma mielenkiintoni työhyvinvointia kohtaan sekä aiheen ajankohtaisuus. Sen tarkoituksena on luoda materiaalia työhyvinvoinnin kartoittamiseen sekä sen parantamiseen nykyisessä työpaikassani, jonka henkilökunta on monikulttuurinen. Toivon tutkimukseni valottavan myös hieman sitä, onko käsitys työhyvinvoinnista erilainen riippuen henkilöiden kulttuurillisesta taustasta.

Yrityksessä ei ole suoritettu mitään kattavia kartoituksia työhyvinvoinnin tasosta koko sen reilun kahdenkymmenen toimintavuotensa aikana. Yrityksen on koettu aina olevan suhteellisen pieni ja henkilökunnan vähäistä. Tämän lisäksi työyhteisön rakenne on tiivis; esimiehet omistajineen työskentelevät päivittäin yhdessä ns. rivityöntekijöiden kanssa, joten työhyvinvoinnin tason tarkkailun on koettu olevan helppoa jo pelkästään observoimalla työyhteisön toimintaa. Tämä on mahdollistanut myös sen, että mahdollisten ongelmien noustessa niihin on voitu puuttua välittömästi.

Toivon opinnäytetyöni toimivan kanavana päästä mahdollisesti ääneen ne työyhteisön jäsenet, jotka eivät muuten tule ilmaiseekseen mahdollista työpahoinvointiaan ja selvittää yleisesti työhyvinvoinnin tasoa organisaatiossa. Tarkoitukseni oli luoda anonyymi ja luotettava kanava tuoda esille työyhteisössä mahdollisesti piileviä ongelmakohtia. Tavoitteena on, että kvalitatiivisen tutkimukseni tuloksia ja sen esille nostamia aiheita voidaan organisaation sisällä hyödyntää tulevaisuudessa mietittäessä sitä, onko työhyvinvointi tarpeellista nostaa entistä vahvemmin osaksi yrityksen strategiaa.

1.2 Tutkimuksen rajaus, tavoite ja tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa yrityksen työhyvinvoinnin tasoa ja selvittää onko työyhteisön monikulttuurisuudella sekä yksilön kulttuurisella taustalla mahdollisesti vaikutusta siihen, millaisena työhyvinvointi koetaan ja miten siitä ajatellaan. Sen lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli nostaa esiin työyhteisössä mahdollisesti piileviä ongelmia joiden vaikutus työhyvinvointiin voi olla negatiivinen, sekä kartoittaa työyhteisön vahvuuksia.

Opinnäytetyö rajattiin käsittelemään yrityksen henkilöstöä kokonaisuudessaan, pois lukien kuitenkin yrityksen omistajat sekä osa-aikaiset työntekijät joiden kuukausittaiset työtunnit jäävät alle 20 tuntiin. Rajauksen perusteena jättää omistajat kohderyhmän ulkopuolelle oli se, että heidän motiivien koettiin eroavan radikaalisti työntekijöiden motiiveista. Lisäksi päätökseen vaikutti se, että omistajien työhyvinvoinnin kartoittamiseen olisi täytynyt luoda erillinen kyselylomake joka olisi keskittynyt tutkimaan hyvinvointia heidän lähtökohtansa huomioon ottaen. Vähän työtunteja tekevät osa-aikaiset rajattiin kohderyhmän ulkopuolelle siitä syystä, ettei heidän koettu olevan yhtä tiiviisti osana työyhteisöä kuin vakituisten työntekijöiden, ja näin ollen myös heidän kokemuksensa yrityksen työhyvinvoinnista olisivat voineet vaikuttaa tutkimuksen reliabiliteettiin.

Opinnäytetyön tutkimuksen pääongelmaksi muodostui:

- Millaiseksi työhyvinvointi koetaan yrityksessä sen työntekijöiden silmin?

Sekä lisäkysymykseksi:

- Onko käsitys työhyvinvoinnista riippuvainen työntekijän kulttuurillisesta taustasta?

1.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutetaan kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena ja se kohdennetaan koko toimeksiantoyrityksen vakituiselle henkilökunnalle.

Tutkimusaineisto kerätään kyselylomaketta hyväksikäyttäen. Tähän tiedonkeruumenetelmään päädyttiin sen mahdollistaman vastausten anonyymisyyden sekä kyselyn standardoimisen takia.

Hirsijärven, Remeksen ja Sajavaaran (2005, 182) mukaan kyselylomake merkitsee sitä, että kyseessä on standardoitu eli vakioitu kysely. Tällöin kaikilta kyselyyn vastaavilta henkilöiltä kysytään sama asiasisältö täsmälleen samalla tavalla. Tämä mahdollistaa opinnäytetyössäni sen, ettei oma henkilökohtainen suhteeni työntekijöihin tai tyylini kysyä kyselylomakkeen kysymyksiä vaikuttaisivat kohderyhmän antamiin vastauksiin. Näin kysely voidaan myös toteuttaa niin, ettei vastaajan henkilöllisyys paljastu ja tämän toivon parantavan henkilökunnan vastausprosenttia sekä tutkimuksen reliabiliteettia.

Kyselylomakkeen yhtenä yleisimpänä haittana on kuitenkin riski siitä, että vastausprosentti jää alhaiseksi. (Vilka 2005.) Toivon mahdollisuuden vastata kyselyyn anonyymisti sekä halun kehittää työyhteisöä olevan kuitenkin tarpeeksi suuri motiivi vastausten antamiselle.

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyö koostuu teoreettisesta viitekehystä ja empiriaosuudesta, jonka tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena kyselylomakkeena. Itse opinnäytetyön teoreettinen osuus koostuu kahdesta pääluvusta, joissa keskitytään selventämään tutkimukseen ja tutkimusongelmaan keskeisesti liittyviä teemoja.

Sen ensimmäinen pääluke käsittelee työhyvinvointia ja siihen liittyvää teoreettista ja tutkimuksellista taustaa. Teoreettisen toinen pääluke sisältää samojen teemojen tutkiskelua joita ensimmäisessä pääluvussa sivuttiin, mutta työntekijöiden monikulttuurisen taustan kautta. Sen sisältö sivuaa myös aiheesta tehtyjä aikaisempia tutkimuksia. Koko teoreettisen viitekehksen materiaalina on hyödynnetty alalle keskeistä kirjallisuutta, tieteellisiä julkaisuja ja artikkeleita, sekä aiheesta aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja niiden tuloksia.

Opinnäytetyön empiirinen osuus alkaa työn neljännestä pääluvusta. Se esittelee toimeksiantaja-yrityksen, tutkimuksessa käytetyt menetelmät sekä sen avulla saadut tulokset. Luvussa paneudutaan myös vertailemaan opinnäytetyön kvalitatiivisen tutkimuksen keinoilla saatuja tuloksia muihin aiheesta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin ja niiden tuloksiin. Neljännessä pääluvussa käsitellään myös opinnäytteelle asetetut tutkimuskysymykset ja pohditaan, onko niihin tehdyn tutkimuksen avulla saatu vastauksia.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

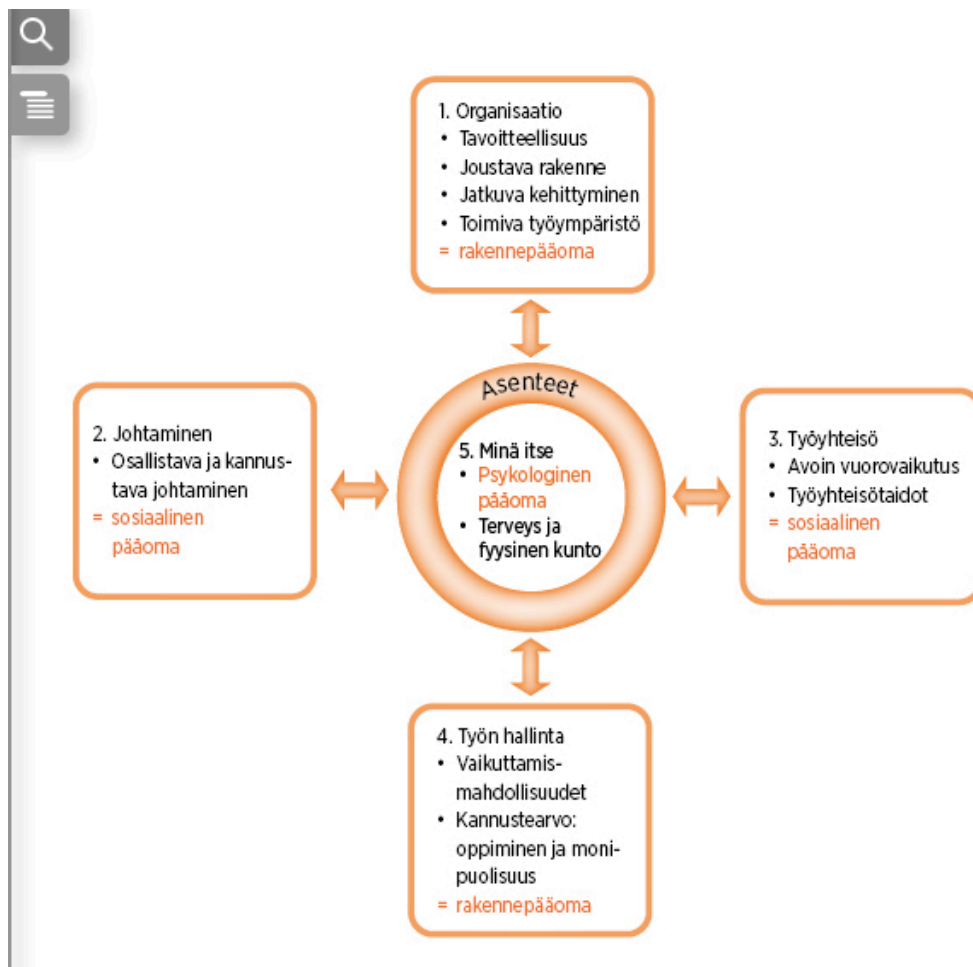
Työhyvinvointi voidaan lyhyesti selittää niin, että se on työntekijän kyky suoriutua jokapäiväisistä työtehtävistään. Siihen vaikuttaa niin henkilön itsensä kokonaisvaltaiset fyysiset, henkiset ja sosiaaliset voimavarat ja kunto sekä työympäristön tekijät. (Viitala 2013.) Työhyvinvointia voidaan ajatella kaksisuuntaisena; myönteisessä ajatusmallissa se on työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia, kun taas kielteisesti ajateltuna se voi merkitä stressiä ja työuupumusta (Kujanpää 2017, 53).

Koska työhyvinvointiin vaikuttaa henkilön hyvinvointi kokonaisuudessaan, täten myös yksityiselämän asiat ja tapahtumat vaikuttavat siihen niin negatiivisessa kuin positiivisessakin mielessä (Viitala 2013, 212-213). Työhyvinvointi vaatii työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä – pelkästään hyvällä johtamistyöllä tai työntekijän pitämällä huolta omasta psykofyysissosiaalisesta hyvinvoinnistaan ei ole mahdollista saavuttaa hyvää työhyvinvoinnin tasoa. Vastuu hyvinvoinnista on molemmilla osapuolilla. (Työterveyslaitos 2019.) Henkilöstön työhyvinvointiin tulisi kiinnittää organisaatioissa huomiota erityisesti sen takia, että vain hyvinvoiva työntekijä kykenee työskentelemään tehokkaasti ja samalla oppimaan sekä kehittymään työssään luoden uusia innovaatioita (Viitala 2013, 212). Työhyvinvointiin painottuvissa keskusteluissa on viime aikoina käännytty negatiivisten ongelmien tarkastelusta positiivisempaan näkökulmaan. Asiantuntijoiden ymmärrys on lisääntynyt ja on huomattu, ettei pelkästään poissaolojen, stressin ja uupumuksen tutkiminen ja korjaaminen ole riittävää. Organisaatioissa on keskityttävä entistä enemmän ymmärtämään mitkä asiat luovat sen työntekijöille voimaantumisen ja mielekkyyden tunnetta töissä ollessaan. (Viitala 2013.)

Työhyvinvoinnin osa-alueet

Kuten mainittua, työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän oman psykofyysissosiaalisen terveyden ja asenteiden lisäksi ympäristön tekijät; työskentelyorganisaatio, sen työyhteisö, johtaminen sekä mahdollisuus hallita omaa työtään. Nämä tekijät voidaan Marja-Liisa Mankan mukaan vielä jakaa kolmeen eri pääluokkaan; rakennepääomaan, sosiaaliseen pääomaan ja psykologiseen pääomaan, kuten oheisessa kuviossa esitetään. (Manka

2016, kuvio 1)



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2016)

Rakenteellinen pääoma on organisaatiolähtöistä ja kattaa sen toimintaan ja järjestelmiin sitoutuneen osaamisen. Sen positiivinen vaikutus työhyvinvointiin vaatii organisaatiolta tavoitteellisuutta ja selkeää visiota yrityksen tulevaisuudesta suunnitelmiseen. Yleisesti ottaen mitä enemmän yritys kuuntelee ylimmän johdon lisäksi myös henkilöstön mielipiteitä strategisten tavoitteiden luonnissa, sitä enemmän se toiminnallaan sitouttaa työntekijät toimimaan organisaation tavoitteiden mukaisesti. Rakennepääoman kehittäminen vaatii toimenpiteitä kuten työpaikkaliikunta, työterveyshuolto ja henkilöstöruokailu, joiden tarkoituksena on lisätä yrityksen henkilöstön voimavaroja. (Manka 2016, 80-83.)

Sosiaalinen pääoma syntyy yhteisöllisyydestä sekä vuorovaikutuksesta yrityksen sisäisen yhteisön jäsenten välillä. Se näkyy piirteinä kuten luottamuksena, vastavuoroisuutena ja verkostoitumisena kuten Marja-Liisa Mankan luomassa kuviossa sosiaalisen pääoman tekijöistä esitetään (kuvio 2) ja sen avulla organisaation tavoitteiden saavuttaminen on helpompaa. Sosiaalinen pääoma ja yhteisöllisyys voi näkyä myös negatiivisessa

merkityksessä - mikäli sen jäsenet eivät hyväksy joukkoonsa erilaisuutta, ryhmän yleisestä asenteesta poikkeavat henkilöt voidaan sulkea sen ulkopuolelle ja tulla kiusatuiksi. Sosiaalisen pääoman merkitys korostuu etenkin pienissä työyhteisöissä ja se syntyy hyvästä johtamisesta ja toimivasta työyhteisöstä.



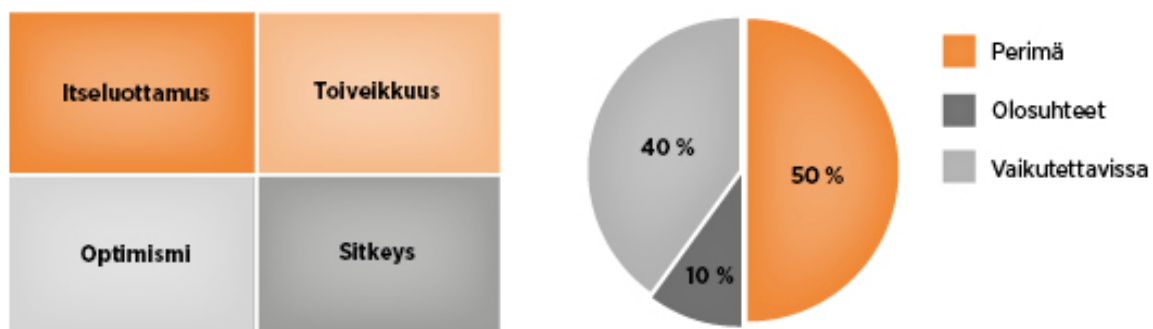
Kuvio 2. Sosiaaliseen pääomaan vaikuttavat tekijät (Manka 2016)

Sosiaalinen pääoma voidaan jakaa kahteen luokkaan; työyhteisön sosiaaliseen pääomaan sekä yksilön sosiaaliseen pääomaan. Työyhteisön tilannetta arvioivat kaikki yhteisön jäsenet, mutta yksilön tilannetta arvioi vain työntekijä itse.

Psykologiseen pääomaan liittyy vahvasti mahdollisuus olla oman työnsä ja elämänsä johtaja ja samalla tuntee siitä mielenrauhaa. Sen onkin monessa tutkimuksessa huomattu olevan linkittyneenä työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja työssä suoriutumiseen.

Psykologisen pääoman voidaan ajatella vastaavan työntekijälle kysymykseen "Kuka olen?" mutta siinä ei ole kyse vain nykyhetkestä, vaan se kätkee sisäänsä mahdollisuuden myös tulevaisuuden minästä – millaiseksi minä voin tulla. Siihen vaikuttavia tekijöitä esitellään kuviossa 3. Merkittävimpinä psykologisen pääoman tekijöinä Manka pitää

itseluottamusta, yksilön toiveikkuutta, sitkeyttä ja realistista optimismia. Psykologista pääomaa voidaan tarkastella myös ryhmätasolla ja se voi olla sitoutunut esimerkiksi koko työyhteisöön ja tällöin olla kehityksen kohteena myös muutoin kuin yksilötasolla. (Manka 2016, 157.)



Kuvio 3. Psykologiseen pääomaan vaikuttavat tekijät (Manka 2016)

Omaa tai ryhmän psykologista pääomaa voi kasvattaa ja kehittää vaikka se onkin osittain perimän ja kasvatuksen tulosta.

Itseluottamus pelaa suurta roolia siinä, miten optimistisesti omaa tulevaisuutta ja sen tuomia mahdollisuuksia ajatellaan. Hyvän itseluottamuksen omaava henkilö asettaa itselleen korkeita tavoitteita ja tarttuu helposti haasteisiin sekä tuntee itsensä motivoituneeksi työskentelemään toivomaansa lopputulosta kohden. Se myös edesauttaa yksilöä kokemaan hallinnan tunnetta päivittäisissä tehtävissään – ”Minä selviän, osaan tämän”. Itseluottamus saattaa kuitenkin vaihdella vahvuustasoltaan osaamisalueesta riippuen. Joku saattaa olla hyvinkin itsevarma ilmaisemaan itseään verbaalisesti ja suullisesti, mutta kirjoittaminen takertelee ja tuntuu epämukavalta. (Manka 2016, 160.)

Itseluottamuksen lisäksi psykologista pääomaa määrittäviä tunteita ovat muun muassa;

- toiveikkuus
- optimismi
- sitkeys.

Nämä kaikki adjektiivit kuvaavat psykologisen pääoman piirteitä niin yksilö- kuin ryhmätasollakin. Kokonaisen työyhteisön tasolla tarkasteltaessa voidaan käyttää nimitystä kollektiivinen psykologinen pääoma. Vahvan, aidon johtajuuden on todettu parantavan hyvinvointia etenkin ryhmätasolla. Sen avulla työyhteisön on mahdollista kokea

luottamusta toisiaan ja prosessin toimivuutta kohtaan, sekä parantaa suorituskykyään. (Manka 2016, 169-170.)

Psykologista pääomaa voi heikentää etenkin yksilön puutteelliset tietoisuustaidot. Havainnoimalla ympäristöä ja omaa toimintaansa, yksilö parantaa tietoisuuden tasoansa. Mikäli itsereflektointia eli havainnointia, tarkastelemista ja puntarointia ei tapahdu, kehittyminen pysähtyy. Manka puhuu myös tietoisien läsnäolon tärkeydestä. Se edellyttää ajatusten tyhjentämistä ja vaatii pysähtymään sekä rauhoittumaan. Tämä voidaan kokea erityisen vaikeaksi hektisissä työyhteisöissä. (Manka 2016, 172.)

Stressi ja palautuminen ovat kaksi tärkeää teemaa hyvinvoinnin ja psykologisen pääoman näkökulmasta. Stressiä voidaan kokea niin positiivisessa, kuin negatiivisessakin mielessä. Positiivinen stressi voi toimia työntekijää kehittävästi ja samalla tarjoaa uusia mahdollisuuksia saada aikaansaamisen tunteita. Negatiivinen stressi voi kuitenkin olla jopa lamauttavaa ja luoda työntekijälle esteitä saavuttaa tavoitteensa. Näiden kahden erilaisen stressityypin erottaminen onkin siinä määrin tärkeää, että pitkään jatkuessa negatiivinen stressi voi viedä lopullisesti työntekijän voimat ja ajaa jopa eroamisaikeisiin. (Manka 2016, 173.) Jokainen työ on omalla tavallaan aina kuormittavaa, joten siksi Tampereen yliopiston professori Marja-Liisa Manka on nostanut yhdeksi aihealueeksi stressin vierelle palautumisen. Sen avulla stressaavissakin tilanteissa menetetyt voimavarat saavutetaan takaisin. Tärkein tekijä palautumisen kannalta on riittävän pitkä yöllinen lepo, jonka aikana saavutetaan unen avulla syvän unen tila. Palautuminen on tärkeää tapahtua fyysisten ominaisuuksien lisäksi myös psyykkisesti – työntekijän tulisi kokea olevansa kykenevä jatkamaan taas töitä. Työkuormituksesta ja siitä palautumisen näkökulmasta olennaisia asioita ovat niin kutsutut sisäiset voimavarat, kuten sisäinen energia ja työntekijän myönteinen mieliala. (Manka 2016, 181.)

2.2 Työhyvinvointi strategisena tekijänä

Työhyvinvoinnin roolin merkitys osana organisaation strategiaa on vuosien edetessä nähty entistä suurempana. Tämä uusi työhyvinvointia koskeva ajattelutapa vaatii organisaatiolta sitä, että työhyvinvoinnin toteutuminen nähdään selkeästi saavutettavaksi strategialähtöisen johtamisen avulla. (Pursio 2010, 56.) Strateginen työhyvinvointi on suunniteltua toimintaa ja sille on määritelty tavoitteet ja niitä tukevat vastuut sekä resurssit ja näiden kolmen tekijän toteutumista seurataan säännöllisesti suoritetuilla mittauksilla niin organisaatio- kuin yksilötasollakin. Sillä on selkeä yhteys organisaation henkilöstön tuottavuuteen ja sen myötä koko organisaation kannattavuuteen. (Hyppänen 2010, 253; Aura, Ahonen & Ilmarinen 2011, 3.)

Se, millaisia tavoitteita kukin organisaatio haluaa saavuttaa työhyvinvointistrategiansa kautta, vaihtelee suuresti eri organisaatioiden välillä ja on sidoksissa kunkin yrityksen liiketoimintastrategiaan ja sen tavoitteisiin. Organisaation henkilöstöstrategiassa tulee määrittellä ne organisaation suuntaviivat, jotka määrittellään sen menestyksen kannalta tärkeiksi ja nämä tulevat määrittämään myös yrityksen strategista työhyvinvointia ja sen edistämiseksi käytettäviä keinoja. (Lehto 2014, 23.) Esimerkiksi kannattavuuden parantamista tavoittelevan organisaation keskittyminen painottuu sairaus-, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannusten minimoimiseen panostamalla henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin. (Leskinen & Hult 2010, 86; Ojala & Ahonen 2005, 71.)

Strategisen johtamisen prosesseihin ja mittaristoihin työhyvinvointi yhdistetään osana henkilöstönäkökulmaa (Määttä & Ojala 1999; Ollila & Joki 2005). Työhyvinvointi tulee sisällyttää yrityksen henkilöstöstrategiaan ja olla osana suunnitelmallista sekä pitkäjänteistä henkilöstöjohtamista. Organisaation henkilöstöstrategia taas pohjautuu sen liiketoimintastrategiaan ja näin ollen voidaankin ajatella työhyvinvointitoimenpiteiden olevan osana organisaation kokonaisstrategiaa. (Lehto 2014, 23.)

Työhyvinvoinnin koetaan olevan yksilön näkökulmasta kaksisuuntainen; positiivisessa mielessä se ilmenee yksilön tyytyväisyytenä ja negatiivisesti työuupumuksena ja stressinä (Kujanpää 2017, 68). Sen laatua voidaan kuitenkin tarkastella kolmelta eri tasolta. Yksilötasolla voidaan selvittää yksilön kokemuksia työyhteisön johtamisesta, esimiestyöstä ja yleisestä ilmapiiristä, kun taas työyhteisön tasoa tarkastelemalla sitä, miten yhteisö on kokenut työn sujumuuden toimivan. Organisaatiotasolla työhyvinvoinnin laatua voidaan selvittää tarkastelemalla toiminnan tuloksellisuutta sekä palveluiden laatua. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007) Etenkin organisaatio- ja työyhteisötasojen työhyvinvoinnin laatua tarkasteltaessa voidaan nähdä selkeä yhteys henkilöstövoimavarojen johtamiseen ja siinä onnistumiseen (Kujanpää 2017, 68).

Työhyvinvoinnin koetaan olevan yksi tärkeistä strategisista tekijöistä organisaatioissa jotka pyrkivät tekemään toiminnastaan tuloksellista. Suuri osa kunniaa sen onnistuttua kuuluu esimiesten harjoittamalle johtamistyölle. (Aura ym. 2014; Forma, Kaartinen & Pekka 2013.) Työhyvinvointi tulisi olla osana johtamisjärjestelmää ja henkilöstötoimintoja. Tuottavuuden ja hyvinvoinnin kannalta johtamisen keinoista korostuu etenkin sen oikeudenmukaisuus, työntekijöiden mielipiteiden huomioonottaminen ja kohtelun reiluus sekä yleinen arvostus työntekijää kohtaan. (Kujanpää 2017, 68.)

2.3 Työhyvinvointi lainsäädännössä

Suomen lainsäädännön lisäksi organisaatioiden ja työnantajien velvollisuuksiin lukeutuvaa työhyvinvointityötä säätelevät kansainväliset sopimukset ja työterveyteen sekä työsuojeluun koskevat linjaukset. Nämä lait ja sopimukset kattavat työhyvinvoinnin eri osa-alueet, kuten johtamisen ja työyhteisön, työympäristön, työntekijän ja itse työnteen. (Kujanpää 2017, 56.) Työhyvinvointia ei kuitenkaan ole suoranaisesti säädetty Suomen laissa, vaan joukko lakeja säätelee yksilöiden työhyvinvointia joko suoraan tai välillisesti (Pursio, 14.) Näitä lakeja ovat:

1. Työturvallisuuslaki (TTL, 738/2002)

Tarkoituksena turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä parantamalla työympäristöä ja työolosuhteita, sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita fyysisen ja henkisen terveyden haittoja jotka johtuvat työntekijän työympäristöstä.

2. Työsopimuslaki (TSL, 55/2001)

Määrittää työsuhteeseen liittyviä ehtoja sekä työsuhteen osapuolten yleiset oikeudet ja velvoitteet.

3. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL, 334/2007)

Tavoitteena on yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden välillä kehittää yrityksen toimintaa ja edistää heidän vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjään. Tavoitteena myös mahdollistaa työntekijöiden vaikuttaa yrityksen sisällä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.

4. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (749/2004)

Luotu varmistamaan yksityisyyden suojaa turvaavien perusoikeuksien toteutuminen työelämässä.

5. Vuosilomalaki (VLL, 162/2005)

Määrittää työntekijän oikeudet vapaisiin ja lomiin.

6. Työntekijän eläkelaki (TEL, 395/2006)

Määrittelee vanhuuseläkkeeseen, osa-aikaeläkkeeseen, kuntoutukseen ja työkyvyttömyyseläkkeeseen liittyvät työntekijän oikeudet sekä työntekijän mahdollisen edunsaajan oikeuden perhe-eläkkeeseen.

7. Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)

Käsittelee ja määrittää työntekijän oikeuksia korvauksiin työtapaturman sattuessa tai mikäli hän on sairastunut työ- tai virkasuhteesta johtuvista tekijöistä. Käsittelee saman myös yrittäjän näkökulmasta

8. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvoL, 608/1986)

Luotu estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja parantamaan naisten asemaa työelämässä.

9. Työaikalaki (TAikaL, 605/1996)

Määrittää keskeiset työaikaan koskevat säädökset ja on luotu suojelemaan työntekijää.

10. Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Säädetty määrittämään erityisesti työnantajan velvollisuutta järjestää työterveyshuolto. Määrittää työterveyshuollon minimi-sisällön ja toteutustavan.

11. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (TSValL, 44/2006)

Määrittää työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työpaikalla työsuojelun hyväksi ja ilmentää menettelytapoja työsuojeluviranomaisten valvoessa työturvallisuutta, työsuhdetta ja muita työsuojelua koskevien säännösten noudattamista.

Työhyvinvointi ja sen edistäminen tulee olla kolmen osapuolen yhteistyötä; työnantajan, työntekijän sekä työterveyshuollon, mutta työnantajan velvollisuus on yleisen huolehtimisvelvoitteen (Työturvallisuuslaki 2002; § 8) mukaan huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Toiminta vaatii optimaalisesti toimiakseen suunnitelmallista ja työpaikan tarpeista lähtevää näiden kolmen osapuolen saumatonta yhteistyötä. (Kujanpää 2017, 56.)

Työn turvallisuudesta ja sen vaarojen ja haittojen kartoittamisesta vastaa pääsääntöisesti työsuojelu (Työturvallisuuslaki 2002). Työn turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työnantaja sekä työntekijät toimivat keskenään yhteistyössä. Työsuojelun kannalta merkittävimmät lait ovat työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja työsuojelun valvontalaki. Näiden tehtävänä on varmistaa työn tekemisen turvallisuus ja terveellisyys sekä se, että näitä asioita käsitellään työpaikan yhteistoiminnassa. Käytännössä ne velvoittavat työpaikkoja arvioimaan työn riskit, perehdyttämään ja opastamaan uudet työntekijät, tarjota työntekijöilleen työterveyshuoltoa sekä ylläpitää heidän työkykyään. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Työterveyshuolto toimii organisaation kanssa yhteistyössä seuraten työterveyshuoltolaki ja vastaa muun muassa työterveyteen ja työkykyyn liittyvistä asioista.

(Työterveyshuoltolaki 2001; § 708, 2013)

2.4 Työkyky

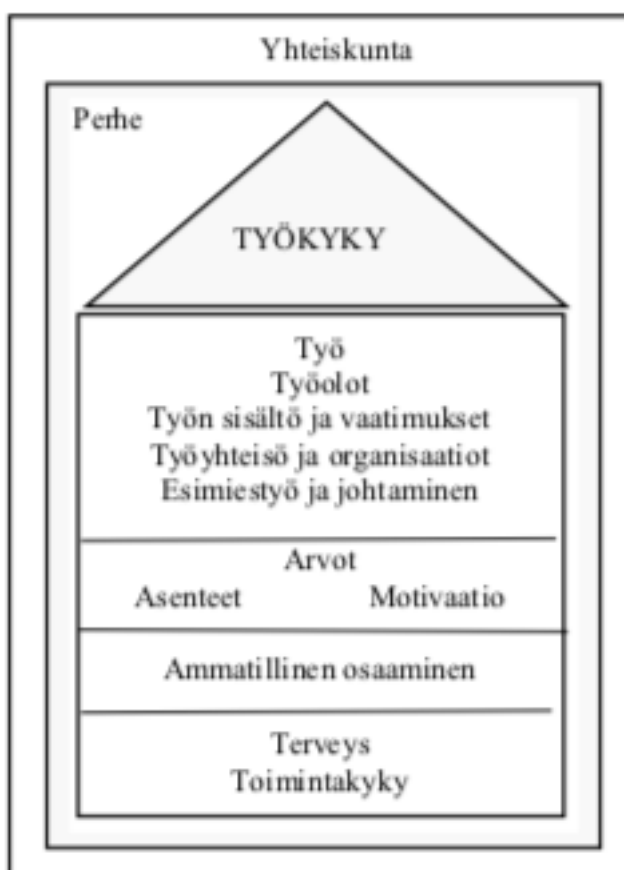
Työkyvyn voidaan ajatella olevan koko työhyvinvoinnin perusta. Se on työn ja ihmisen voimavarojen välinen suhde. Työkyvyn tavoitteena on, että työn ja työntekijän henkilökohtaisten voimavarojen välillä vallitsee hyvä tasapaino. (Työturvallisuuskeskus 2012.)

Työkyvyn tetraedrimalli (Ilmarinen ym. 2006, kuvio 4) sisältää osa-alueinaan työntekijän, työympäristön, työyhteisön ja ammattitaidon. Työkyvyn ylläpito ajatellaan kohdistuvan yksilön lisäksi työympäristöön ja sen parantamiseen sekä työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen. Työyhteisöä ajatellessa kehityskohteina ovat työn organisointiin, vuorovaikutukseen ja johtamisen kehittämiseen liittyvät tekijät sekä myös kaikki psyko-sosiaaliset faktorit. Työympäristöä voidaan taasen kehittää parantamalla työergonomiaa sekä työn turvallisuutta ja hygieenisyyttä. (Ilmarinen ym. 2006; Mäkitalo 2003.)



Kuvio 4. Työkyvyn tetraedrimalli (Ilmarinen, Huhtanen & Louhevaara 2001)

Työkykyä voidaan tarkastella Ilmarisen ym. mukaan myös niin sanotun työkykitalon avulla (Ilmarinen ym. 2006, kuvio 5). Sen mukaan työkyky rakentuu useasta palikasta – työstä, arvoista, ammatillisesta osaamisesta ja terveydestä, mutta siihen vaikuttavat myös työpaikan ulkoiset tekijät kuten perhe, yhteiskunta ja lähiympäristö. Tätä mallia on hyödynnetty monissa työkykytutkimuksissa ja työhyvinvoinnin kehittämishankkeissa.



Kuvio 5. Työkykitalo (Ilmarinen, HUUHTANEN & LOUHEVAARA 2006)

Työkykitalon mukaan työkyvyn perustan eli talon perusteet muodostuvat yksilön psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä sekä terveydestä. Seuraavaksi tärkein osa on ammatillinen osaaminen, joka sisältää ammattitaidon tiedot ja taidot. Kolmannessa lohkossa on yksilön asenteet ja arvot sekä henkilökohtainen motivaatiotaso. Voidaan ajatella, että mikäli yksilön voimavarat ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa, työkyky pysyy hyvällä tasolla. Tämä vaatii kuitenkin myös sen, että työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä. Mikäli työn ajatellaan olevan vain pakollinen osa elämää, työkyky voi näiden asenteiden johdosta heikentyä. Neljäs kerros kattaa sisälleen johtamisen, työyhteisön ja -organisaation ja työolot. Johtaminen ja esimiestyö on keskeinen osa työkykyä ja sen toimintaa. Työkyvyn rakenteet muuttuvat jokaisen

työntekijän työuran aikana monien syiden johdosta. Rakenteet vaikuttavat toisiinsa jatkuvasti, joten työkykyä vahvistavat ja heikentävät tekijät näkyvät työkykytalon eri osissa. (Ilmarinen ym. 2006; Työterveyslaitos 2019.)

3 MONIKULTTUURISEN TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI

3.1 Monikulttuurisuus käsitteenä

Monikulttuurisuutta voidaan sanana käyttää monissa eri merkityksissä. Useimmiten sitä käytetään kuvaamaan tilannetta, jossa työyhteisön sisällä on monista eri kulttuureista lähtöisin olevia työntekijöitä. Se voi kuitenkin kuvata myös yhteisön asennetta tai suhtautumista. Monikulttuurisen yhteisön tärkeimpiä ominaispiirteitä on se, että eri kulttuuriset ryhmät säilyttävät omat ominaispiirteensä ja hyväksyvät sen, että muut ryhmät tekevät samoin. (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala, & Salminen 2007, 178.)

Muun muassa uskomukset, arvot, perinteet ja käytännöt muodostavat kulttuurin. Se on opittua käyttäytymiseen ja ajatuksiin vaikuttavaa tietoa, joka siirretään seuraaville sukupuolille. Kulttuurin yksi tärkeimmistä asioista on siihen liittyvät perinteiset mielipiteet ja ajatukset ja niihin liitettävissä olevat arvot. Se on ikään kuin kokonaisen yhteisön persoonallisuus. (Vartia ym. 2007, 178.)

Monikulttuurisuus on haaste koko suomalaiselle työelämälle ja jokaiselle organisaatiolle sekä työyhteisölle, jossa työskentelee eri maista tulleita. Se vaatii sopeutumista niin maahanmuuttajilta kuin suomalaisiltakin työntekijöiltä. (Vartia ym. 2007.)

3.2 Maahanmuuttajien työhyvinvointi

Maahanmuuttajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tutkittu lähinnä työllistymiseen ja työn hakuun liittyvissä yhteyksissä (Kujanpää 2017, 66). Hyvän ja onnistuneen perehdyttämisen, laadukkaan esimiestoiminnan ja työkavereilta saadun tuen koetaan kuitenkin olevan keskeisimmät tekijät parantamaan ja ylläpitämään maahanmuuttajien työkykyä (Airila, Toivanen, Väänänen, Bergbom, Yli-Kaitala, Koskinen 2013).

3.2.1 Rakennepääoma

Esimiestyön oikeudenmukaisuuden on todettu olevan yhteydessä työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin (Elovainio, Vahtera & Kivimäki 2006). Maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä 58 % kokivat esimiesten ja johtajien toimivan joustavasti heidän työpaikallaan (Vartia ym. 2007, 96). Kuitenkin suomalaisia työntekijöitä useampi maahanmuuttajataustainen työntekijä ajattelee, että heidän työpaikallaan esimiehet suosivat suomalaisia työntekijöitä maahanmuuttajien sijaan (Juuti 2005).

Yleisesti ottaen esimerkiksi uskonnollinen monimuotoisuus ei ilmene merkittävänä haasteena suomalaisessa työelämässä, mutta niihin liittyvät käytännöt saattavat näin tehdä. Esimerkiksi rukoilu työaikana ja naisten huivin käyttö työpaikalla ovat asioita, joihin liittyen organisaatioiden olisi hyvä sopia pelisäännöt. (Kauppinen 2007, 14.)

Maahanmuuttajista joka viides ei ole koskaan käynyt työpaikkansa työterveyshuollossa. Se on huomattavasti suurempi osuus kuin suomalaissyntyisistä työntekijöistä. Tämän päätellään johtuvan siitä, etteivät maahanmuuttajataustaiset työntekijät ole välttämättä tietoisia työterveyshuollosta ja sen tehtävistä. Tiedonkulun ja ymmärryksen varmistaminen onkin yksi organisaation haasteista. Monille maahanmuuttajataustaisille koko käsite työterveyshuollosta on vieras. Myös merkittävästi useampi heistä oli suomalaistaustaisia työntekijöitä tyytymättömämpi työterveyshuollon laatuun – joko kommunikointiongelmien, kulttuurierojen tai luottamuksen puutteen takia. Nämä ovatkin tärkeitä huomioita organisaatioille kertoa työterveyshuololle heidän tehdessään yhteistyötä. Organisaatioiden vastuulla on nostaa esiin yrityksen henkilökunnan monikulttuurisuus ja sen kautta työhyvinvointitoiminnan kehittäminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja merkittävä se osaksi yrityksen strategiaa. (Vartia ym. 2007, 174.)

3.2.2 Sosiaalinen pääoma

Maahanmuuttajien sosiaalinen integraatio eli sovittautuminen työyhteisöön vaatii työpaikan kulttuurin ja sääntöjen oppimista sekä tuleamista yhteisön jäseneksi. Se vaatii niin maahanmuuttajatyöntekijältä kuin muiltakin työyhteisön jäseniltä vastavuoroisuutta ja vaivannäköä. Hyvät suhteet työpaikalla ja hyvä ilmapiiri edistävät työntekijän sujuvuutta sekä työyhteisön toimivuutta ja työhyvinvointia. Yhteisöllisyyden tarve on yksilöllisyyden lisäksi kuitenkin myös kulttuurisidonnainen. (Vartia ym. 2007, 106.)

Samaan kulttuuriseen ryhmään tai samasta maasta tulevien työntekijöiden väliset suhteet ovat tutkimusten mukaan paremmat kuin muiden työntekijöiden kanssa. Tähän voi vaikuttaa se, että kanssakäyminen yhteisellä äidinkielellä koetaan vaivattomammaksi. (Vartia ym. 2007, 127.)

Vartian ym. (2007, 119) tekemässä tutkimuksessa 58 % maahanmuuttajista ilmoitti saaneensa erittäin tai melko usein tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltaan ja esimieheltään 59 % vastaajista. Vastaavasti samat luvut suomalaisten joukossa olivat 77 % ja 58 %. Työyhteisön merkitys on saman tutkimuksen mukaan merkittävä niin maahanmuuttajataustaisten kuin suomalaistenkin työntekijöiden joukossa.

3.2.3 Psykologinen pääoma

Tutkimalla etenkin Venäjän ja Viron alueilta tulleita työnhakijoita huomattiin, että työllistymisellä ja ei-syrjivillä työnhakukokemuksilla oli positiivinen vaikutus hakijan psyykkiseen hyvinvointiin, kun taas negatiivisesti psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttivat etenkin työttömyys ja työnhaussa havaittu syrjivä käytös (Kujanpää 2017, 66).

Maahanmuuttajien riskiä sairastua masennukseen tai saada siihen ja ahdistukseen liittyviä oireita kasvaa työttömyyden ja heikon taloudellisen tilanteen myötä. Tähän vaikuttavat myös lähiaikoina tapahtunut maahan tulo ja heikko kielitaito. (Rask, Suvisaari, Koskinen, Koponen, Mölsä, Lehtisalo, Schubert, Pokshti & Castadena 2016.) Stressin kautta työtytymättömyyteen ja alhaiseen työhyvinvoinnin tunteeseen vaikuttavat työyhteisön ulkopuolelle jääminen sekä kokemus vaikutusmahdollisuuksien kaventumisesta (Mor-Barak & Levin 2002).

Ulkomaalaistaustaisten psyykkistä hyvinvointia, kuten masentuneisuutta, ahdistuneisuutta ja positiivista mielialaa kartoittavassa kyselyssä huomattiin suuria eroja eri ryhmien välillä. Yleisesti ottaen psyykkinen kuormittuneisuus oli ulkomaalaistaustaisten keskuudessa vähäisempää (9 %) kuin Suomen väestössä (13 %). Ulkomaalaistaustaiset myös kokivat itsensä yleisesti ottaen suomalaisia onnellisemmaksi. Kuitenkin etenkin Lähi-Idästä ja Pohjois-Afrikasta tulleiden maahanmuuttajien joukossa psyykkinen kuormittuneisuus oli yleisesti korkeampi (20 %, naisilla 26 %). He myös kokivat mielialansa muita testattuja ryhmiä matalammaksi. (Castadena, Larja, Nieminen, Jokela, Suvisaari, Rask, Koponen & Koskinen 2015.) Kurditaustaisista maahanmuuttajista peräti 29 % arvioi työkykynsä rajoittuneeksi – se on lähes kolme kertaa suurempi määrä kuin koko väestön osuutta tarkasteltaessa. Lisäksi kaikissa maahanmuuttajataustaisissa ryhmissä naiset arvioivat oman työkykynsä rajoittuneeksi. (Bergbom, Väänänen, Toivanen & Koskinen 2012.)

Maahanmuuttajat tekevät tutkimusten mukaan muita useammin töitä, joka ei vastaa heidän koulutustaustaansa. Tästä johtuen työmotivaatio voi kadota, sillä työntekijä kokee hänen osaamisensa menevän hukkaan. Tämä voi johtaa myös siihen, että työntekijä sitoutuu työhön huonommin, kuin sellaiseen työhön joka vastaisi hänen koulutustaan. (Vartia ym. 2007, 88). Moni maahanmuuttajatyöntekijä myös koki Vartian ym. (2007, 88) teettämän tutkimuksen mukaan, että heidän työnsä sisälsi liian vaikeita työvaiheita eikä näin ollen saanut työntekijälle tunnetta siitä, että hänellä on hallintavaltaa työstään. Tämä on yksi Marja-Liisa Mankan (2016) nimeämistä tärkeistä psykologiseen pääomaan liittyvistä hyvinvointitekijöistä.

Maahanmuuttajatyöntekijät kokevat selkeästi suomalaisia kollegoita useammin saavansa tarpeeksi informaatiota työhönsä liittyvistä asioista. Suomalaisista työntekijöistä vain 37 %

kokee tiedonsaannin olevan riittävää, kun taas maahanmuuttajien joukossa tulos on 71 %. Työn fyysisyyttä tutkittaessa maahanmuuttajista 28 % pitää työtään ruumiillisesti rasittavana, kun taas vastaava luku suomalaisten joukosta on 45 %.

Maahanmuuttajataustaiset eivät myöskään koe esimerkiksi työpaikan ilman epäpuhtauksien haittoja tai melua yhtä haitallisina tekijöinä kuin suomalaiset. (Vartia ym. 2007, 95-101).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Taustatietoa

Opinnäytetyön aiheen taustalla oli oma mielenkiintoni työhyvinvointia kohtaan. Sen tarkoituksena oli luoda materiaalia työhyvinvoinnin kartoittamiseen sekä sen parantamiseen nykyisessä työpaikassani, jonka henkilökunta on monikulttuurinen. Toivoin tutkimukseni valottavan myös hieman sitä, onko käsitys työhyvinvoinnista erilainen riippuen henkilöiden kulttuurillisesta taustasta.

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Päijät-Hämeen alueella toimivalle ravintola-alan yritykselle, joka toimii nykyisellään kolmessa eri toimipisteessä. Yrityksellä on toiminta-alueellaan vakiintunut asiakaskunta sekä tunnettu brändi, joka korostaa tiettyä yrityksen etnistä taustaa. Se on kasvattanut yritystoimintaansa jo yli 20 vuoden ajan useiden eri omistajien alaisuudessa. Sen omistaa tällä hetkellä 4 yrittäjää, joiden huovissa yritys on toiminut n. kahdeksan vuotta. Yritys X:n toiminta liittyy ruokaan keskittyvän asiakaspalvelun lisäksi tuottamaan ja myymään yrityksen omia tuotteita sekä vähittäismyymään myös muiden yritysten tuottamia elintarvikkeita ja alkoholijuomia.

Yrityksen tuotteita myydään omien toimipisteiden lisäksi monissa Päijät-Hämeen vähittäiskaupoissa, ravintoloissa ja kahviloissa, sekä muutamissa toimipisteissä Helsingissä ja Tampereella. Yritys tuottaa kaikki vähittäismyynnissä olevat oman brändinsä alaiset tuotteet artesaanityönä muutaman työntekijän voimin.

Kokonaisuudessaan Yritys X työllistää vakituisesti 23 työntekijää jotka edustavat seitsemää eri kansallisuutta. Sen lisäksi kesäkaudella yrityksen palveluksessa on perinteisesti työskennellyt muutamia kausiapulaisia.

Organisaation sisäisessä kommunikoinnissa pääkieliä ovat suomi ja englanti. Osa tärkeästä informaatiosta tiedotetaan myös espanjaksi, sillä n. ¼ työntekijöistä puhuu äidinkielenään espanjaa eivätkä hallitse esimerkiksi suomen tai englannin kieltä niin vahvasti, että voitaisiin luottaa siihen, ettei väärinymmärryksiä syntyisi.

Yrityksessä ei ole suoritettu mitään kattavia kartoituksia työhyvinvoinnin tasosta koko sen reilun kahdenkymmenen toimintavuotensa aikana. Yrityksen on koettu aina olevan suhteellisen pieni ja henkilökunnan vähäistä. Tämän lisäksi työyhteisön rakenne on tiivis; esimiehet omistajineen työskentelevät päivittäin yhdessä ns. rivityöntekijöiden kanssa, joten työhyvinvoinnin laadun tarkkailu on koettu olevan helppoa jo pelkästään observoimalla työyhteisön toimintaa. Tämä on mahdollistanut myös sen, että mahdollisten ongelmien noustessa niihin on voitu puuttua välittömästi.

Opinnäytetyöni tarkoitus olikin päästää mahdollisesti ääneen ne, jotka eivät muuten tule ilmaisseekseen mahdollista työpahoinvointiaan. Tarkoitukseni oli luoda anonyymi ja luotettava kanava tuoda esille työyhteisössä mahdollisesti piileviä ongelmakohtia.

4.2 Tiedonkeruumenetelmä

Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisesti kyselyyn osallistuvat työntekijät valikoitiin niin, että työhyvinvoinnin laadusta ja monikulttuurisuuden vaikutuksesta siihen saataisiin mahdollisimman kattava otanta; siihen haluttiin osallistuvan työntekijöitä eri kulttuureista, sukupuolista ja erilaisista lähtökohdista. Jotta strukturoitu havainnointi oli mahdollista, täytyi tutkimusongelman olla jäsennehtynä ja kyselyn aihealueiden tarkasti mietittynä ennen sen laatimista. Kyselyn kysymysten täytyi olla sellaisia, että ne voisivat tuottaa vastaukset tutkimusongelmaani; Millaiseksi työhyvinvointi koetaan yrityksessä sen työntekijöiden silmin?

Sillä yrityksen sisällä ei ole koskaan aikaisemmin tehty minkäänlaista yleistä työhyvinvoinnin tason kartoitusta, tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui niin sanottu strukturoitu haastattelu eli lomakehaastattelu (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 57). Tutkimus toteutettiin valmiiksi luodun kyselylomakkeen avulla, joka on nähtävissä tämän opinnäytetyön liitetiedostoissa (liite 1). Siinä kysymykset esitettiin jokaiselle vastaajalle samassa järjestyksessä ja samoine vastausvaihtoehtoineen ja jokaiseen kysymykseen viimeistä kohtaa lukuun ottamatta oli pakollista vastata. Kysely luotiin Google Forms –pohjalle ja lähetettiin työntekijöille yhteiseen viestiryhmään yrityksen pääviestintäkanavan, WhatsApp:n kautta. Lähetin kyselyyn johtavan linkin lisäksi saateviestin, jossa kerroin tutkimuksen tarkoituksen ja sen, että vastaaminen on täysin anonyymia. Päätin kirjoittaa kyseisen viestin vain englannin kielellä, sillä se on kieli jota kaikki henkilökunnan jäsenet ymmärtävät. Mikäli olisin kirjoittanut tekstin myös suomeksi, siitä olisi tullut todella pitkä. Pelkäsin sen johtavan siihen, että viestin saajat kadottaisivat mielenkiintonsa eivätkä jaksaisi edes lukea viestiä loppuun asti – saati sitten vastata kyselyyn.

Kyselyn alussa tutkimuksen motiivit ja käyttötarkoitukset selitettiin vastaajalle tekstimuodossa. Kyselyä luotiin yksi versio, jossa kysymykset ja vastausvaihtoehdot oli jokainen kirjoitettu suomeksi ja englanniksi. Kyselyssä oli yhteensä yhdeksän kysymystä, joista yksi oli ns. monivalintakysymys, jossa vastaajalle annettiin mahdollisuus valita niin monta hänen henkilökohtaiseen hyvinvointiinsa suurimmin vaikuttavaa tekijää kuin halusi. Muut kysymyksistä sisälsivät tarkat strukturoidut vastausvaihtoehdot, joista vastaajan oli mahdollista valita vain yksi hänen näkemystään parhaiten kuvaava versio. Kysymyksissä vastausvaihtoehtona oli kuitenkin myös ns. eos-vastaus eli ”en osaa sanoa”. En halunnut

vastaajan joutuvan tilanteeseen, jossa hän olisi pakotettu valitsemaan vaihtoehto jota ei tuntenut omakseen tai vastaavan ajatuksiinsa. Se olisi pahimmassa tapauksessa voinut vaikuttaa vastausten antajan motivaatioon ja heikentää näin ollen tutkimuksen reliabiliteettia.

4.2.1 Haastateltavat

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Yritys X:n vakituinen henkilöstö, pois lukien yrityksen omistajat – vaikka nämä työskentelisivätkin samoissa tehtävissä alaistensa kanssa. Tutkimukseen haluttiin kattava otanta työntekijöitä myös työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta, mutta sen ulkopuolelle jätettiin kuitenkin alle 20 tuntia kuukaudessa työskentelevät työntekijät. Heidän vähäisen työmääränsä takia lähtökohdat kyselylle eivät olisi verrannollisia vakituisten työntekijöiden kanssa, ja näin ollen vastaukset voisivat riskeerata tutkimustulosten luotettavuutta.

Kyselylomake lähetettiin 23 yrityksen vakitukselle työntekijälle, joista vastauksensa antoi 2 työntekijää. Vastausprosentti oli siis vain ~ 8 %. Tämä tutkimus ei keskittynyt tutkimaan vastaajien sukupuolen, iän tai työsuhteen keston välisiä eroavaisuuksia tai niiden merkitystä tutkimustuloksille. Tutkimuksessa ei myöskään keskitytty erottelamaan vastaajien kansallisuuksia, vaan ainoastaan tahdottiin tietää edustaako vastaaja ns. kantasuomalaista ihmisryhmää vai ei.

4.2.2 Kyselyn teemat

Kyselyn teemat mukailivat näkökulmaa yksilön työhyvinvoinnista psyko-fyysis-sosiaalisena kokonaisuutena ja kysymykset luotiin kartoittamaan hyvinvointia näitä kolmea aihe-aluetta hyödyntäen sekä ottamalla huomioon myös organisaation vaikutuksen tähän kokonaisuuteen. Lisäksi halusin keskittyä tutkimaan kyselyn avulla erityisesti sitä, koettiinko kulttuuriperimän tai yhteisen kielen puutteen olevan organisaatiossa ongelmana ja millainen asenne maahanmuuttajien työntekoa kohtaan on yleisesti organisaation työntekijöiden keskuudessa.

Psykologiseen pääomaan liittyy tunteet toiveikkuudesta, optimismista, sitkeydestä sekä itseluottamuksesta. Näiden tilaa lähdin tutkimaan kysymyksillä:

- "Koetko olevasi kykeneväinen tekemään nykyiset työtehtäväsi?"
- "Minkä asioiden koet vaikuttavan eniten sinun henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi?"
 - "Vaikutusmahdollisuudet"
 - "Työn mielekkyys"

- "Oma hyvinvointi"

Sosiaalinen pääoma ilmenee yhteisöllisyytenä sekä yhteisten jäsenten välisenä positiivisena vuorovaikutuksena, joka voi parhaimmillaan vahvistaa sen toimintaa ja keskeistä luottamusta. Se voidaan kuitenkin huomata olevan myös sulkevaa ja kiusaamista sekä syrjintää lisäävää, mikäli tiivis työyhteisö ei hyväksy joukkoonsa erilaisuutta. (Manka 2016, 131.) Tätä lähdinkin kartoittamaan kysymyksin:

- "Koetko saavasi tarvitsemaasi tukea työyhteisöltä?"
- "Koetko tulevasi aina ymmärretyksi työyhteisössäsi?"
- "Koetko työssäsi ristiriitaitilanteita jotka johtuvat kulttuurieroista tai väärinymmärryksistä?"
- "Koetko olevasi kykeneväinen tekemään nykyiset työtehtäväsi?"
- "Minkä asioiden koet vaikuttavan eniten sinun henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi?"
 - "Työyhteisö"
 - "Oma hyvinvointi"

Fyysiseen pääomaan vaikuttavat työntekijän oma kunto, työstä palautumisen mahdollisuus, terveydentila, ravitsemuksen laatu sekä esimerkiksi unen määrä. Kuitenkin myös työn ergonomialla ja turvallisilla työtavoilla ja turvallisella työympäristöllä voi olla suuri merkitys työntekijän fyysiseen hyvinvointiin. Fyysisen pääoman tasoa tutkin kyselyssä seuraavin kysymyksin:

- "Koetko työympäristösi turvalliseksi?"
- "Koetko olevasi kykeneväinen tekemään nykyiset työtehtäväsi?"
- "Minkä asioiden koet vaikuttavan eniten sinun henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi?"
 - "Ergonomia"
 - "Työympäristö"
 - "Oma hyvinvointi"

Työhyvinvointi on kuitenkin yksilön lisäksi riippuvainen myös organisaatiosta. Se vaatii systemaattista johtamista ja jatkuvaa panostamista työntekijöiden voimavarojen lisäämiseksi. Rakennepääoman tasoa kartoitettiin kysymyksillä:

- ”Minkä asioiden koet vaikuttavan eniten sinun henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi?”
 - ”Esimiestyö”
- ”Millaiseksi koet tiedonkulun työyhteisösi sisällä?”

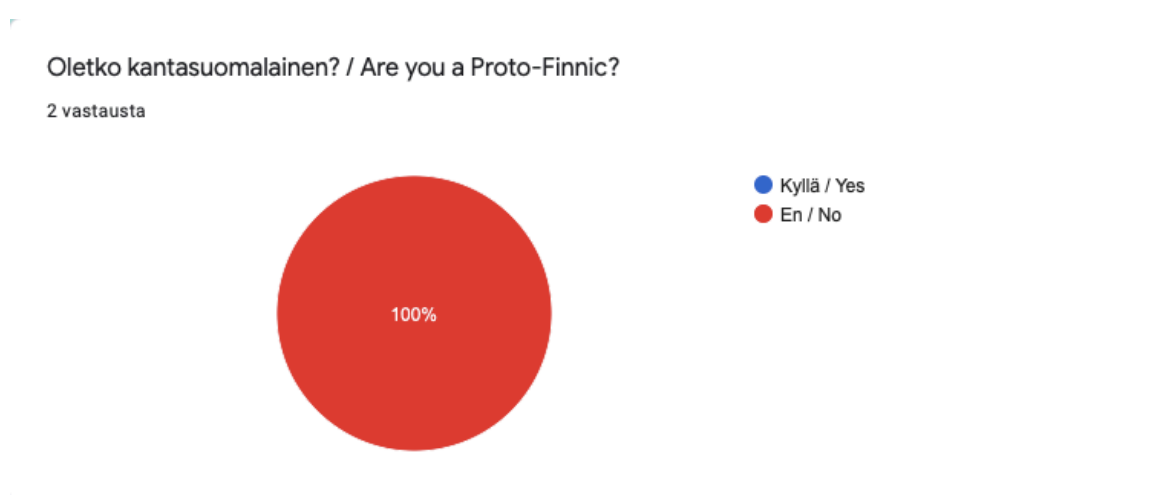
Vastaajan henkilökohtaisen hyvinvoinnin tason lisäksi tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää myös kulttuurin ja kielen vaikutusta työyhteisön toimintaan. Niitä selvittääkseni kysyin:

- ”Oletko kantasuomalainen?”
- ”Koetko työssäsi ristiriitatilanteita jotka johtuvat kulttuurieroista tai väärinymmärryksistä?”
- ”Koetko tulevasi aina ymmärretyksi työyhteisössäsi?”
- Millaiseksi koet tiedonkulun työyhteisösi sisällä?”

4.3 Tutkimustulokset

Opinnäytetyöni tutkimuksen tavoitteena oli työhyvinvoinnin tason kartoittamisen lisäksi tutkia, onko työhyvinvointi riippuvainen työntekijän kulttuurillisesta taustasta.

Tarkoitukseni ei ollut niinkään tutkia vielä erikseen eri kulttuureista lähtöisin olevien työntekijöiden ajatusten ja kokemusten välisiä eroja, vaan eroaako kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien näkökulmat toisistaan.

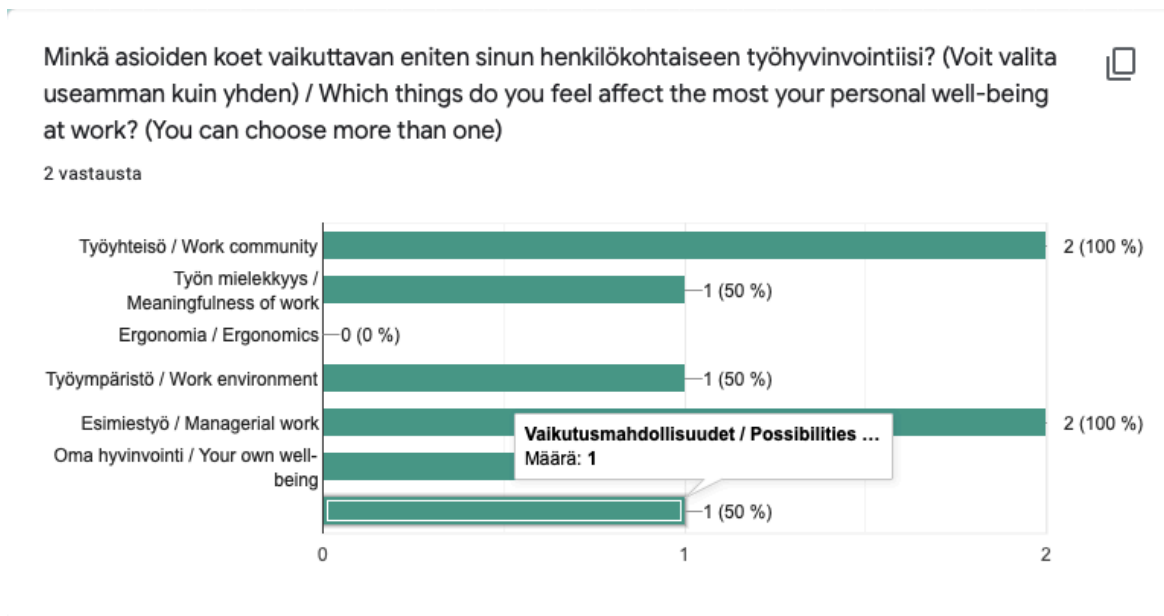


Kuvio 6. Ensimmäinen kysymys

Kuviosta 6 voidaan huomata, että 23 henkilölle lähettämäni kyselyyn vastasi kuitenkin vain kaksi henkilöä, joista kumpikaan ei ollut kantasuomalainen. Työyhteisön WhatsApp-ryhmään laittamani viesti oli kirjoitettu englanniksi, jotta se olisi kaikkien ymmärrettävissä, mutta tämä saattoi olla yksi tekijöistä, jonka seurauksena kantasuomalaisten kadottivat mielenkiintonsa kyselyä kohtaan. Saattoi myös olla, että nähdessään englanniksi kirjoitetun tekstin heidän olettamuksensa oli se, että kyselyä ei oltu edes suunnattu kantasuomalaisille. Tästä voitaisiin myös vetää johtopäätös, etteivät kantasuomalaiset ole yhtä sitoutuneita yritykseen ja kehittämään organisaation työhyvinvointia sekä toimintaa. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden motivaatio voi olla suurempi, koska he kokevat työpaikan itselleen tärkeämmäksi. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että huonon kielitaidon takia työllistymismahdollisuudet ovat suomen kieltä hallitseviin työntekijöihin verrattuna pienemmät.

Tutkimukset osoittavat, että peräti 65 % maahanmuuttajista kokee pysyvän työpaikan yhdeksi tärkeimmistä työhön vaikuttavista tekijöistä (Vartia ym. 2007, 89). Kenties siksi, että työllistyminen voi olla kantasuomalaisia haasteellisempaa esimerkiksi puutteellisen kielitaidon tai koulutustaustan takia. Syynä voi olla myös se, että he ovat löytäneet työyhteisöstä muita samasta kulttuurista tulevia ja pelkäävät menettävänsä sen yhteisön, mikäli kollegat esimerkiksi eroavat huonojen työolosuhteiden takia. Koska Suomi on verrattain pieni maa ja kansa, monet Suomeen tulevista maahanmuuttajista tulevat paljon suuremmista yhteisöistä ja kaupungeista. Näissä tapauksissa saman henkisten ja saman kulttuuriperän omaavien henkilöiden merkitys korostuu entisestään.

Koska kyselyyn ei vastannut yksikään kantasuomalainen työntekijä, en kuitenkaan voi vertailla heidän ja maahanmuuttaja-taustaisten työntekijöiden vastausten välisiä eroja tai tutkia tulosten perusteella opinnäytetyöni lisäkysymystä: *Onko käsitys työhyvinvoinnista riippuvainen työntekijän kulttuurillisesta taustasta?*



Kuvio 7. Toinen kysymys

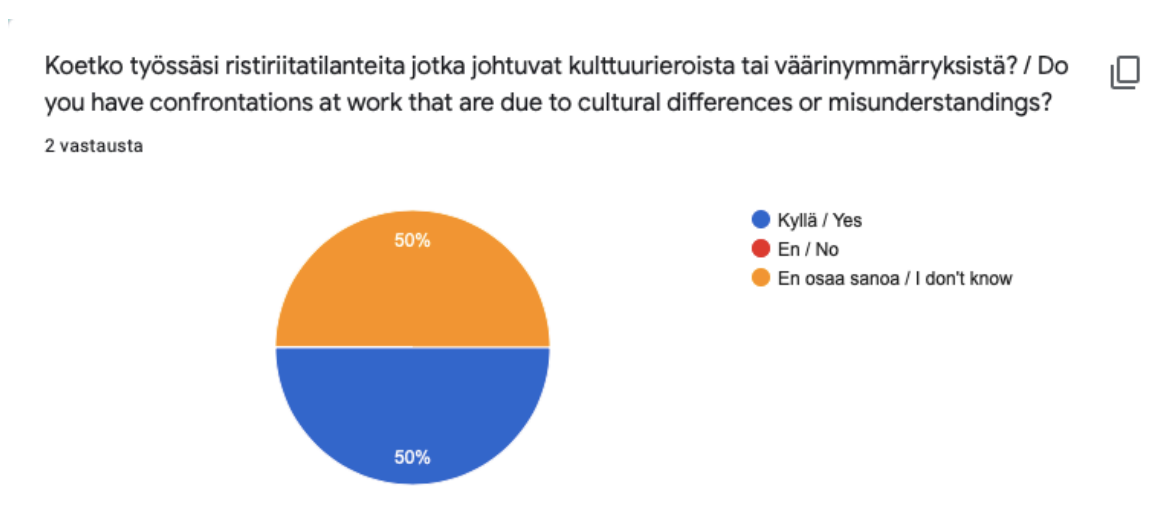
Molemmat vastaajista nostivat työyhteisön ja esimiestyön heidän henkilökohtaiseen työhyvinvointiinsa eniten vaikuttaviksi tekijöiksi. Myös vaikutusmahdollisuudet, oma hyvinvointi, työn mielekkyys ja työympäristö nostettiin vaikuttaviksi tekijöiksi kuten kuvio 7 voidaan huomata. Ainoastaan ergonomia oli ainoa vastausvaihtoehdoista, joka ei saanut yhtäkään ääntä eikä vastaajat näin ollen olleet kokeneet työergonomian eli työtilojen, -välineiden ja -prosessien optimointia mahdollisimman vähän kuormittaviksi yhdeksi tärkeimmistä työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä.

Toimeksiantoyrityksen työntekijät työskentelevät kahden tehtävän parissa – osa työntekijöistä on keittiöhenkilökuntaa ja osa työskentelee salin puolella asiakaspalvelutehtävissä. Tästä syystä esimerkiksi heidän työtehtävänsä eroavat laajalti toisistaan ja tehtävien kuormittavuus on erilaista. Voikin olla, että molemmat kyselyyn vastanneista työskentelevät niin sanotusti samalla pisteellä ja toisen tehtävän parissa työskentelevät olisivatkin nostaneet ergonomian kriittiseksi tekijäksi. Tätä ei kuitenkaan tämän kyselyn avulla saa selvitettyä, sillä en halunnut vastaajan tuntemattomuutta suojellakseni profiloida työntekijöitä niin tarkasti, että heidän työtehtävänsä olisi mahdollista selvittää.

Mielenkiintoista on kuitenkin se, että molemmat vastaajista nostivat työyhteisön ja esimiestyön merkityksellisiksi tekijöiksi. Nämä tulokset ovat yhteneväiset Airilan ym. (2013) tulosten kanssa siitä, että laadukas esimiestoiminta hyvine perehdytyksineen sekä työyhteisöltä saatu tuki ovat maahanmuuttajien työhyvinvointia keskeisimmin parantavat ja ylläpitävät tekijät. Koska toimeksiantoyrityksen työyhteisö on monikulttuurinen, voi olla

mahdollista, että vastaajat edustavat sellaista kulttuuriryhmää jonka edustajia on työpaikassa useampi. Tällöin myös se voi tekijänä vaikuttaa siihen, että työyhteisö ja esimiehet voidaan kokea hyvinvointia tukeviksi, mikäli kyseisen kysymyksen vastaukset halutaan tulkita niin. Muiden samaa kulttuurista ryhmää tai samasta maasta olevien työntekijöiden väliset suhteet, kun ovat Vartian ym. (2007) tutkimusten mukaan vaivattomampia ja suhteet laadultaan parempia.

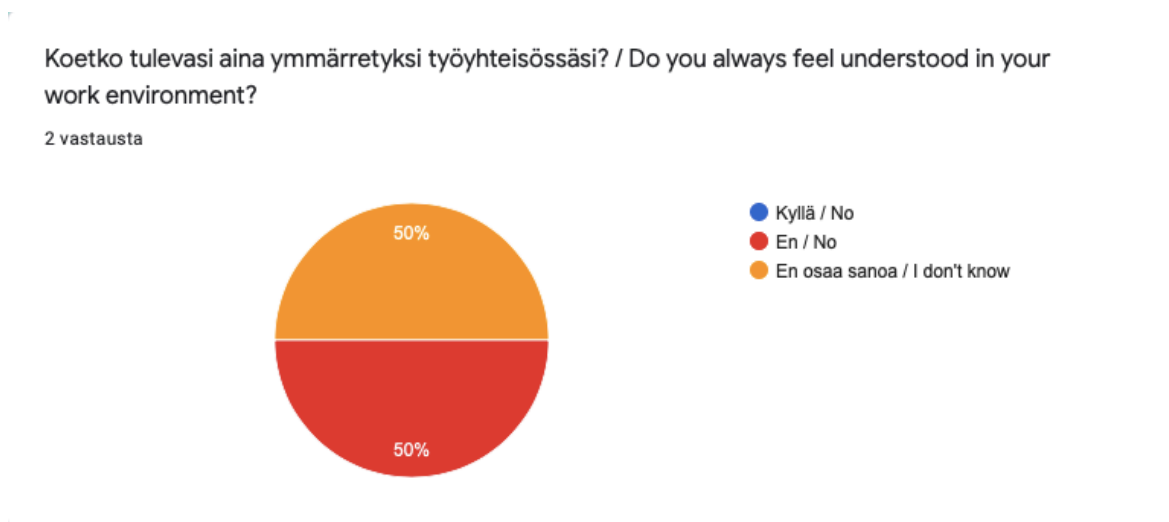
Tämän kyselyn vastaukset eivät kuitenkaan yksiselitteisesti kerro siitä, että näissä asioissa organisaatiossa ollaan onnistuttu. Ne vain nostavat esiin ne tekijät, joita työntekijä kokee itselleen merkityksellisimmiksi.



Kuvio 8. Kolmas kysymys

Kolmas kysymys sisälsi ensimmäisen mahdollisuuden kyselyn vastaajalle en osaa sanoa –vastaamiseen ja niin toinen vastaajista tekikin (kuvio 8). Lisäsin tarkoituksellisesti vastausvaihtoehdon kaikissa kysymyksissä kuitenkin viimeiseksi, sillä toivoin, ettei se näin ainakaan saisi kysyjää heti valitsemaan kyseistä vaihtoehtoa helpoimpana.

Kysymyksessä on oletamus siitä, että työyhteisön sisällä on ristiriitatilanteita. Toinen vastaajista on kokenut selkeästi joutuvansa keskelle kyseisiä tilanteita, eikä toinenkaan vastaajista kokonaan kiellä niiden tapahtumista. Tästä voidaan vetää johtopäätös, että ristiriitatilanteita joko kulttuurieroista, väärinymmärryksistä tai niistä molemmista johtuen on kyseisessä organisaatiossa. Tekijöitä voi kuitenkin olla monia; yhteisen kielen puuttuminen kokonaan tai sen puutteellisuus, kiireestä johtuva ajanpuute jonka myötä aikaa ei koeta olevan riittävästi asian selittämiseen perusteellisesti, käytöksen tai toisen puheiden tulkintavirheet ja niistä johtuvat ongelmatilanteet tai esimerkiksi puutteelliset tiedot toisen työntekijän uskonnosta, kulttuurista tai perinteistä.



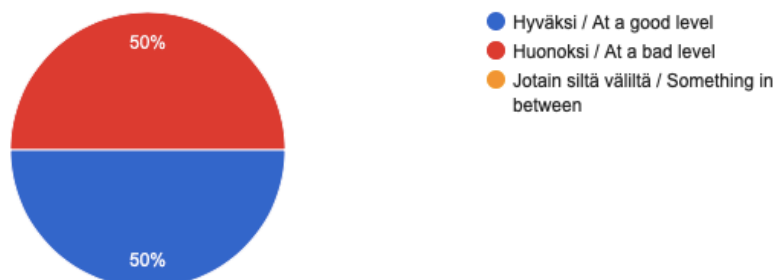
Kuvio 9. Neljäs kysymys

Neljännän kysymyksen tarkoituksena oli kartoittaa niin kantasuomalaisten kuin maahanmuuttajataustaistenkin työntekijöiden kokemuksia ymmärretyksi tulemisesta (kuvi 9). Kysymykseen sisältyy olettaus, etteivät työntekijät aina tunne itseään täysin ymmärretyksi työyhteisössään. Olisikin ollut mielenkiintoista vertailla, miten suomalaisten kokemukset eroavat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksista. Vaikka organisaatio toimiikin Suomessa, ei voida kuitenkaan olettaa, että vain esimerkiksi maahanmuuttajataustaiset tulevat väärinymmärretyksi työyhteisössään. Kommunikointi tai siinä olevat aukot ja puutteet toimivat molempiin suuntiin.

Myös tässä kysymyksessä molemmat vastaajista antoivat erilaiset vastaukset, joista voidaankin molemmista tehdä maltilliset johtopäätökset negatiiviseen suuntaan - kumpikaan vastaajista ei ainakaan kokenut tulevansa puhtaasti aina ymmärretyksi. Tähänkin tulokseen saattaa vaikuttaa esimerkiksi yhteisen kielen puuttuminen tai sen puutteellisuus tai esimerkiksi erilaiset maailmankatsomukselliset näkemykset. Myös tilanteessa, jossa henkilö kokee tulevansa syrjityksi tai kiusatuksi esimerkiksi elämänvalintoihinsa liittyen, voidaan kohdata ymmärryksen puutetta.

Millaiseksi koet tiedonkulun työyhteisösi sisällä? / At what level do you feel the flow of information is at your work community?


2 vastausta



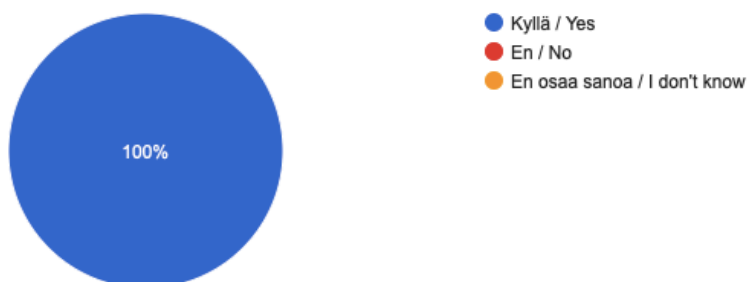
Kuvio 10. Viides kysymys

Kyselyn viidennessä kysymyksessä (kuvio 10) tarkoituksena oli yleisesti selvittää organisaation sisäisen tiedonkulun tasoa. Mielenkiintoisesti kummatkin vastaajista antoivat täysin päinvastaiset näkökulmansa kyselyyn – toinen heistä piti tiedonkulkua hyvänä ja toinen huonona.

Tähän vaikuttavia tekijöitä voi olla monia. Yksi niistä voi olla esimerkiksi se, että toinen vastaajista voi olla lähemmissä väleissä muiden työntekijöiden kanssa ja yhteisissä kanssakäymisissä tieto saavuttaa hänet tästä syystä paremmin. Voi myös olla, että hän viettää työpaikalla enemmän aikaa jonka seurauksena tieto kulkeutuu hänen korviinsa. Vastaajilla voi olla myös täysin eri käsitys siitä, minkä he kokevat riittävänä tiedonkulun tasona ja minkä kokevat kuuluvan heidän tietoisuuteensa. Yksi teoria on myös se, ettei toinen vastaajista edes ymmärrä sitä, että yrityksen tiedonkulku on esimerkiksi huonolla mallilla. Eroon voi vaikuttaa myös se, että vastaajat työskentelevät eri työtehtävien parissa ja näin ollen heidän työtään koskeva tieto eroaa toisistaan. Voi myös hyvinkin olla, että aikaisemmissa kysymyksissä kartoitetut ymmärretyksi tuleminen ja väärinymmärryksistä johtuvat ristiriitatilanteet ovat linkittyneet myös organisaation tiedonkulkuun. Työntekijän, joka ei tunne tulevaisuutta ymmärretyksi, on myös vaikea siirtää tietoa muulle työyhteisölle. Tästä syystä osa tiettyyn henkilöön sidonnaisesta tiedosta ja jopa taidoista voi jäädä hyödyntämättä.

Koetko saavasi tarvitsemaasi tukea työyhteisöltä? / Do you feel you get the support you need from your work community? 

2 vastausta



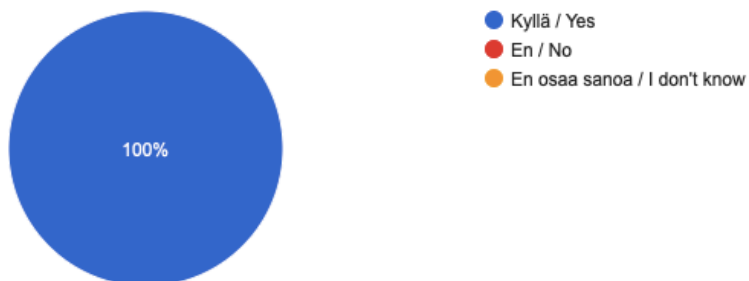
Kuvio 11. Kuudes kysymys

Työyhteisön merkitys on Vartian ym. (2007, 119) tekemän tutkimuksen mukaan merkittävä niin maahanmuuttajataustaisille kuin suomalaisillekin työntekijöille. Tutkimuksen mukaan 58 % maahanmuuttajista ilmoitti saaneensa tarvittaessa tukea työkavereiltaan ja esimieheltään. Opinnäytetyöni kuudennen kysymyksen vastaukset (kuvio 11) mukailevat tämän tutkimuksen asettamia raameja. Molemmat vastaajista kokivat saavansa tarvitsemaansa tukea työyhteisöltään.

Vaikuttavia tekijöitä voi olla esimerkiksi samasta kulttuurillisesta perimästä tulevien työkavereiden olemassaolo. Jo yhden tai kahden ihmisen ymmärrys voi luoda turvallisuuden ja yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Vastaajat voivat kuitenkin tuntea esimerkiksi vastakkainasettelua esimiesten ja työntekijöiden välillä. He voivat kokevat tilanteissa, joissa esimies on ollut epäreilu, muun työyhteisön tuen olevan merkittävässä roolissa heidän hyvinvointinsa kannalta. Se voi itsessään edesauttaa työntekijöiden välisiä suhteita ja luoda niistä tiiviimpiä.

Koetko työympäristösi turvalliseksi? / Do you feel your work environment is safe?

2 vastausta



Kuvio 12. Seitsemäs kysymys

Kyselyn seitsemännessä kysymyksessä (kuvio 12) oli tarkoituksena kartoittaa työympäristön turvallisuuden tunnetta. Turvallisuus ei rajoitu vain esimerkiksi siihen, ettei työntekijän tarvitse pelätä tulevansa hyväksikäytetyksi tai ryöstetyksi työssään. Siihen voidaan lukea myös työympäristön terveellisyys, puhdas sisäilma, siistit työolosuhteet, riittävä suojavarustus, ehjä ja toimiva työkoneisto sekä hyvä ja turvallinen työyhteisö.

Kuitenkin työntekijän lähtökohdista ja henkilökohtaisesta turvallisuuden tunteesta riippuen työympäristön turvallisuus voi merkitä kahdelle saman organisaation työntekijälle hyvin eri asiaa. Esimerkiksi Syyriasta juuri Suomeen saapuneelle pakolaiselle turvallinen työympäristö voi olla sellainen, jossa ei tarvitse kuunnella ilmatorjunta-aseiden sodankäyntiä ja pelätä henkensä edestä. Suomalaiselle työympäristön turvallisuus voi olla homeeton työrakennus ja työyhteisöä, jossa on suvaitsevaisuutta ja sananvapaus.

Positiivista kuitenkin on se, että molemmat vastaajista kokivat työympäristönsä turvalliseksi – mitä se ikinä heille tarkoittaakaan. Vastaustuloksiin voi tässäkin tapauksessa vaikuttaa työntekijän työpiste ja työtehtävät, turvallisuuden voidaan kokea olevan paremmalla mallilla eri tehtävien parissa.



Kuvio 13. Kahdeksas kysymys

Kysymys työntekijän kykeneväisyyteen suorittaa työtehtävänsä on varsin kattava, mutta samaan aikaan koen sen olevan kriittisen tärkeä mittari työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kuten tetraedri- ja talomalli esittävät (Ilmarinen ym. 2001, kuvio 4 & Ilmarinen ym. 2006, kuvio 5), työkyky on koko työhyvinvoinnin perusta ihmisen ja työn voimavarojen välisen suhteen kautta. Kysymyksen vastaus ei kerro ovatko vastaajat todellisuudessa kykeneväisiä tekemään nykyisiä työtehtäviään, vaan sen millaiseksi he kykynsä kokevat (kuvio 13). Uskon kuitenkin mielen ja halun tehdä asioita olevan tärkeä tekijä niissä onnistumiseen. Vastaukset eivät kuitenkaan kerro myöskään sitä, haluavatko työntekijät suorittaa nykyisiä työtehtäviään, joten käytännössä tilanne ei välttämättä heidän osaltaan näytä siltä mitä vastaukset voivat antaa olettaa.



Kuvio 14. Yhdeksäs kysymys

Yhdeksännen kysymyksen (kuvio 14) tulokset olivat mielestäni tutkimuksen mielenkiintoisimmat ottaen huomioon sen, että molemmat vastaajista olivat maahanmuuttajataustaisia. Kumpikaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että maahanmuuttajien ei tulisi sopeutua täysin suomalaiseen työkuulttuuriin.

Täysi sopeutuminen tarkoittaisi kuitenkin sitä, että kaikki työntekijän omaan kulttuuriin sidonnaiset tekijät karsittaisiin pois. Sen myötä esimerkiksi suomen kielen osaaminen olisi välttämätöntä sekä oman uskonnon harjoittaminen kenties mahdotonta. Voi kuitenkin olla, etteivät vastaajat ymmärtäneet kysymyksen konseptia, sillä sitä ei oltu selitetty kysymyksen yhteydessä ja olisivat sen tietäessään vastanneet toisin.

Vaihtoehtona on myös se, että vaikkakin molemmat vastaajista olivat maahanmuuttotoustaustaisia, he ovat käyneet jo suomalaiseen kulttuuriin sopeutumisen läpi ja kokeneet sen itselleen hyödylliseksi ja tästä syystä haluavat myös muiden tekevän samoin. Toisesta näkökulmasta vastaajat ovat kokeneet oman sopeutumisensa tietyllä tavalla traumaattisena ja kulttuurillisesti riisuvana kokemuksena, ja ovat tästä loukkaantuneita, joten haluavat siitä syystä myös muiden käyvän läpi saman prosessin.

Ajatuksia, kommentteja? / Thoughts, comments?

0 vastausta

Tähän kysymykseen ei ole vielä vastauksia.

Kuvio 15. Kymmenes kysymys

Halusin lisätä kyselyyni mahdollisuuden vastaajan tuoda esille omia havaintoja työhyvinvoinnista, sen tasosta tai esimerkiksi mahdollisista kehitysehdotuksista sen parantamiseksi (kuvio 15). Kuitenkaan kumpikaan vastaajista ei kokenut tarvetta tai uskaltanut kirjoittaa mitään vastaukseksi.

Tähän voi olla monta mahdollista vaihtoehtoa; vastaaja on pelännyt tulevansa tunnistetuksi kirjoitettuaan vastauksensa esimerkiksi tietyllä kielellä tai mikäli hänen tehdessä kirjoitusvirheitä. Toinen hypoteesi on se, että vaikkakin näitä kahta vastaajaa kiinnosti kysely edes sen verran, että he viitsivät vastata valintakysymyksiin, heidän motivaationsa ei ollut tarpeeksi korkealla, jotta he olisivat miettineet vastauksensa tähän kysymykseen, joka vaati vastaajaltaan muita enemmän vaivannäköä. Vastaajalla saattoi olla myös ennako-oletus siitä, ettei hänen ehdotuksensa sen esittämisestä huolimatta johtaisi mihinkään – joko ehdotuksen huonouden takia tai sen takia, että työntekijä on kokenut ettei hänen äänensä ja ehdotuksensa tule kuulluiksi.

5 YHTEENVETO

5.1 Tutkimustulosten merkittävyys

Työhyvinvointi on laaja-alainen ja monipuolinen aihe jo itsessään, mutta monikulttuurisuuden lisääminen siihen tekee kombinaatiosta entistä haastavamman – etenkin koska maahanmuuttajien vaikutusta suomalaiseen työkuulttuuriin on tutkittu vielä varsin vähän. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa Yritys X:n työntekijöiden kuvaa organisaationsa sisäisen työhyvinvoinnin tasosta sekä tutkia sitä, onko työhyvinvoinnin käsitys riippuvainen työntekijän kulttuurillisesta taustasta. Tutkimuksen kohderyhmänä oli koko yrityksen henkilökunta, sillä sen määrä oli suhteellisen vähäinen ja tarkoituksena oli saada kattava otanta.

Osasin kuitenkin olettaa, etteivät kaikki työntekijät tule vastaamaan kyselyyn ja näin ollen materiaalien käsiteltävyys pysyisi inhimillisissä rajoissa tutkimuksen ajalliset rajoitteet huomioon ottaen. En myöskään halunnut lähettää kyselyä vain valikoidulle osalle henkilökunnasta, sillä pelkäsin sen vaikuttavan entisestään vastausprosenttiin ja minulle oli tärkeää järjestää kysely mahdollisimman anonyymisti. Koska toimin itse kyseisessä yrityksessä esimiestehtävissä, pahimmassa tapauksessa joku työntekijöistä olisi voinut ajatella kyselyn vastauksia käytettävän heitä vastaan ja minun selvittävän vastauksien antajat.

Tutkimuksen vastausprosentti oli n. 8 % enkä jo pelkästään tästä syystä usko tutkimuksen olevan validi esimerkiksi toimeksiantoyritykselle tai toimialalle. Kysymykset olivat myös liian suppeita ja jättivät liikaa tulkinnanvaraa. Tutkimuksesta voisi kuitenkin jatkoa ajatellen kehittää kattavamman ja houkuttelevamman version, jolla erityisesti organisaation työhyvinvoinnin tasoa voitaisiin lähteä tutkimaan. Mielestäni myös aihealueena kulttuurillisen taustan vaikutus työntekijän asenteisiin ja mielikuviin on ajankohtainen ja sen jatkotutkimus voisi hyödyntää erityisesti suomalaista työkuulttuuria. Ulkomailta saapuvan työvoiman merkitys tulee vain kasvamaan tulevaisuudessa ja sen hyöty-haitta -suhteen optimointi tulee olemaan kriittisen tärkeää.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus, objektiivisuus ja onnistuminen

Tutkimuksen luotettavuuden eli reliabiliteetin kannalta tutkimuksessa saavutetut tulokset tulisivat olla toistettavissa myös muissa aihealueen tutkimuksissa. Jo kuitenkin tutkimukseni alkuperäinen otanta oli pieni, vain 23 henkilöä joista vain kaksi henkilöä vastasi. En siis luettelisi tutkimustani luotettavaksi. Yllättävää kuitenkin kyllä, tutkimustuloksillani oli yhtäläisyyksiä alan aikaisempiin tutkimuksiin verrattaessa. Tähän

vaikuttaa kuitenkin sattuman lisäksi se, että useimmissa kysymyksissä vastausvaihtoehtoja oli vain kolme kappaletta.

Tutkimuksen objektiivisuuden toteutumiseksi kysymykset tulisi muotoilla niin, ettei niistä voisi päätellä kysyjän olettamuksia tai henkilökohtaisia mielipiteitä. Oman asemani takia en kuitenkaan onnistunut luomaan kysymysasetteluista sellaisia joissa tätä henkilökohtaista olettamusta esimerkiksi työhyvinvoinnin tasosta tai sen ongelmista ei olisi havaittavissa kyselyyn vastaajalle. Osa kysymyksistä oli mahdollista ymmärtää monella tapaa jolloin myöskään niihin annettujen vastausten tarkkuudesta ei voitu muodostaa muita kuin hypoteettisia analyysyjä.

Opinnäytetyöni tutkimuksen pääongelma oli:

- Millaiseksi työhyvinvointi koetaan yrityksessä sen työntekijöiden silmin?

Tähän kysymykseen sain vastauksia vain 8 % yrityksen henkilökunnasta, joten en onnistunut saamaan vastausta tutkimukseni pääongelmalle. Sain kuitenkin kahden työntekijän vastaukset ja roimasti kehitysideoita aiheen tulevaisuuden tutkimuksia varten. Omaan esimiestyöhöni koen työstä olleen eniten hyötyä, palautteen saaminen tuntuu olevan entistä tahmeampaa mitä korkeammalla organisaation portaalla ollaan. Soraäänien joukosta rehelliset ja vilpittömät mielipiteet on usein vaikeaa erottaa. Koen tämän tutkimuksen antaneen minulle kuitenkin mahdollisuuksia siihen.

Tutkimukseni lisäkysymykseksi prosessin alussa asetin:

- Onko käsitys työhyvinvoinnista riippuvainen työntekijän kulttuurilliseen taustaan?

Enkä koe tutkimukseni vastanneen myöskään tähän kysymykseen luotettavalla tavalla. Oli kuitenkin mielenkiintoista saada kyselyyni vastauksia omasta kulttuuriperimästäni poikkeavien työntekijöiden kautta. Koen, että myös tutkimukseni teoreettisen taustan olisi tullut olla kattavampi ja kattavammin eri lähteitä vertaileva, jotta sitä voisi pitää luotettavana vertailumallina tutkimuksen tuloksille.

Jatkotutkimuksiin ehdottaisin ensinnäkin vastaajan henkilökohtaisten tekijöiden tarkempaa kartoittamista. Huomasin esimerkiksi sukupuolen ja kulttuuriperimän olevan suuri vaikuttava tekijä siinä, kuinka yksilö esimerkiksi arvostaa työhyvinvoinnille oleellisia asioita. Sen lisäksi tulosten reliabiliteetin ja validiteetin kannalta on tärkeää, että kysymykset voidaan ymmärtää vain yhdellä tavalla. Niissä käytettäviä termejä tulisi selittää lukijalle ennen vastauksen vaatimista, ja mahdollisesti myös toteuttaa kysely jokaisen vastaajan äidinkielellä parhaan mahdollisen tuloksen saamiseksi.

Kyselyn toteuttamista voitaisiin harkita myös muussa kuin elektronisessa muodossa. Varsinkaan WhatsApp:n käyttäminen kohderyhmälle tutkimuksen lähettämiseen ei ole paras ajatus, tai sitten viesti olisi tullut laittaa jokaiselle työntekijälle yksitellen – ei työpaikan yhteiseen viestiryhmään, sillä sinne viestin on helppo kadota. Yhteisen viestin sijaan henkilökohtaisen viestin laittaminen olisi voinut myös luoda työntekijöille vahvemman kuvan siitä, että juuri heidän mielipiteellään on merkitystä tutkimuksen toteutumisen ja työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Tämä olisi voinut motivoida enemmän työntekijöitä vastaamaan kyselyyn. Tulevaisuudessa tutkimukseen voitaisiin ottaa mukaan myös osa-aikaiset työntekijät ja sekä luoda erillinen kysely kartoittamaan yrityksen omistajien työhyvinvointia.

LÄHTEET

- Airila, A. & Toivanen, M. & Väänänen, A. & Bergbom, B. & Yli-Kaitala, K. & Koskinen, A. 2013. Maahanmuuttajan onnistuminen työssä. Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Aura, O. & Ahonen, G. & Ilmarinen, J. 2011. Tutkimusraportti – Strategisen työhyvinvoinnin tila Suomessa 2011. Excenta Oy, Helsinki.
- Bergbom, B. & Väänänen, A. & Toivanen, M. & Koskinen, S. 2012. Työkyky. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, raportti 61. Tampere: Juvenes Print, Suomen Yliopistopaino Oy.
- Castadena, A. & Larja, L. & Nieminen, T. & Jokela, S. & Suvisaari, J. & Rask, S. & Koponen, P. & Koskinen, S. 2015. Ulkomaalaistaustainen psyykinen hyvinvointi, turvallisuus ja osallisuus. Ulkomaalaisten syntyperää olevien työ- ja hyvinvointi-tutkimus 2014 (UTH). Työpäpaperi 18/2015. Tampere: Juvenes Print, Suomen yliopistopaino Oy. [Viitattu 7.11.2019]. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/127023/URN_ISBN_978-952-302-535-6.pdf?sequence=2
- Elovainio, M. & Vahtera, J. & Kivimäki, M. 2006. Työpaikan oikeudenmukaisuus ja henkilöstön terveys. *Kansanterveys* 2006; (10): 10-11.
- Hirsiärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Talentum, Helsinki.
- Ilmarinen J. & Gould, R. & Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. *Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos ja Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. & Huuhtanen, P. & Louhevaara, V. 2001. Ikääntyvä arvoonsa – ikääntyvien työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma 1990-1996. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Juuti, P. 2005. Monikulttuurisuus voimavaraksi. Valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä. ETMO –hankkeen tutkimusraportti. Kiljavan opisto ja JTO-tutkimuksia –sarja.
- Kauppinen, K. 2007. Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki: Frenckellin kirjapaino Oy.
- Kunnallinen Työmarkkinalaitos 2007. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt – suositus kunta-alalle. Helsinki.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Finlex. [Viitattu 6.11.2019]. Saatavissa: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=naisten ja miesten](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=naisten%20ja%20miesten)
- Laki työajasta 9.8.1996/605. Finlex. [Viitattu 6.11.2019]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=työaika>

Laki työ sopimuksista 26.1.2001/55. Finlex. [Viitattu 6.11.2019]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tyosopimus>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 20.1.2006/44. Finlex. [Viitattu 6.11.2019]. Saatavissa: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tyosuojelun valvonta](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tyosuojelun%20valvonta)

Laki työturvallisuudesta 23.8.2002/738. Finlex. [Viitattu 6.11.2019]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tyoturvallisuuslaki>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. Finlex. [Viitattu 6.11.2019]. Saatavissa: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhteistoiminta 2007](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhteistoiminta%202007)

Lehto, P. 2014. Strateginen työhyvinvointi organisaatioissa. Pro gradu –tutkielma. Turun kauppakorkeakoulu, Liiketaloustiede. Turku.

Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitunut toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Media Oy. [Viitattu 4.11.2019]. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.aineistot.lamk.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB - /kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.aineistot.lamk.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB%20-%20kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b4)

Mor-Barak, M. & Levin, A. 2002. Outside of the corporate mainstream and excluded from the work community; a study of diversity, job satisfaction and well-being. Community. Work & Family. 133-157.

Mäkitalo, J. 2003. Työterveyshuolto. Duodecim. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Määttä, S. & Ojala, T. 1999. Tasapainoisen onnistumisen haaste. Johtaminen julkisella sektorilla ja Balanced Scorecard. Hallinnon kehittämiskeskus, Valtiovarainministeriö. Helsinki: Edita.

Ollila, M. & Joki, E. 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen kunta-alalla. Kuntatyö kunnossa. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. WSOYpro, Helsinki.

Pursio, H. 2010. Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen käytännön toimintamalli. Teoksessa: Työhyvinvoinnin johtaminen, toim. M. Suutarinen – P-L. Vesterinen, 56-66. Otava, Helsinki.

Rask, S. & Suvisaari, J. & Koskinen, S. & Koponen, P. & Mölsä, M. & Lehtisalo, R. & Schubert, C. & Pakaslahti, A. & Castadena, A. 2016. The ethnic gap in mental health: A population –based study on Russian, Somali and Kurdish origin migrants in Finland. Scandinavian Journal of Public Health 44, 281-290.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. & Kuula, A. & Rissanen, R. & Karvinen, I. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampereen yliopisto. [Viitattu 12.11.2019]. Saatavissa: <https://www.fsd.uta.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>

Särkänlahti, H. 2019. Työhyvinvointi on yhteinen asia [Viitattu 6.11.2019].

Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvaluusuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395. Finlex. [Viitattu 6.11.2019]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=eläkelaki>

Työtaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459. Finlex. [Viitattu 6.11.2019]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ammattitautilaki>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Finlex. [Viitattu 6.11.2019]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tyoterveyshuolto>

Työterveyslaitos. Työkykytalo. [Viitattu 7.11.2019]. Saatavissa:

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

Työturvallisuuskeskus 2019. Työsuojelu on yhteistoimintaa [Viitattu 6.11.2019].

Työturvallisuuskeskus. Saatavissa:

https://ttk.fi/tyoturvaluusuus_ ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla

Työturvallisuuskeskus. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. [Viitattu 7.11.2019].

Saatavissa: <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>

Vartia, M. & Bergbom, B. & Giorgiani, T. & Rintala-Rasmus, A. & Riala, R. & Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos. Työministeriö.

Viitala, 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. Uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 8.11.2019]. Saatavissa:

<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524517560>

Vuosilomalaki 18.3.2005/162. Finlex. [Viitattu 6.11.2019]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuosilomalaki>

LIITTEET

Työhyvinvointi monikulttuurisessa työyhteisössä / Well-being at work in a multicultural work community

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää Yritys X:n työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista sekä kulttuuriperimän mahdollista vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen.

Kyselyssä antamasi vastaukset ovat anonymoimattomia, vastausten antajan henkilöllisyyttä ei ole mahdollista selvittää. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti eikä sinua voida yhdistää antamiisi vastauksiin.

This survey is part of a thesis, which purpose is to determine the experiences that employees of Company X have had of their well-being at work and to also see if cultural heritage might affect how individuals experience it.

The answers you give are anonymous and will be treated confidentially. It will not be possible to link your name to your responses.

***Pakollinen**

Oletko kantasuomalainen? / Are you a Proto-Finnic? *

- Kyllä / Yes
- En / No

Liite 1. Haastattelun kysymykset

Minkä asioiden koet vaikuttavan eniten sinun henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi? (Voit valita useamman kuin yhden) / Which things do you feel affect the most your personal well-being at work? (You can choose more than one) *

- Työyhteisö / Work community
- Työn mielekkäisyys / Meaningfulness of work
- Ergonomia / Ergonomics
- Työympäristö / Work environment
- Esimiestyö / Managerial work
- Oma hyvinvointi / Your own well-being
- Vaikutusmahdollisuudet / Possibilities to influence

Koetko työssäsi ristiriitaitilanteita jotka johtuvat kulttuurieroista tai väärinymmärryksistä? / Do you have confrontations at work that are due to cultural differences or misunderstandings? *

- Kyllä / Yes
- En / No
- En osaa sanoa / I don't know

Koetko tulevasi aina ymmärretyksi työyhteisössäsi? / Do you always feel understood in your work environment? *

- Kyllä / No
- En / No
- En osaa sanoa / I don't know

Millaiseksi koet tiedonkulun työyhteisösi sisällä? / At what level do you feel the flow of information is at your work community? *

- Hyväksi / At a good level
- Huonoksi / At a bad level
- Jotain siltä väliltä / Something in between

Koetko saavasi tarvitsemaasi tukea työyhteisöltä? / Do you feel you get the support you need from your work community? *

- Kyllä / Yes
- En / No
- En osaa sanoa / I don't know

Koetko työympäristösi turvalliseksi? / Do you feel your work environment is safe? *

- Kyllä / Yes
- En / No
- En osaa sanoa / I don't know

Tunnetko olevasi kykeneväinen tekemään nykyiset työtehtäväsi? / Do you feel capable of doing your current work assignments? *

- Kyllä / Yes
- En / No
- En osaa sanoa / I don't know

Tuleeko mielestäsi maahanmuuttajien sopeutua täysin suomalaiseen työkkulttuuriin? / Do you think immigrants should completely integrate into the Finnish workculture? *

- Kyllä / Yes
- Ei / No
- En osaa sanoa / I don't know



Ajatuksia, kommentteja? / Thoughts, comments?

Oma vastauksesi

