

## **Suomessa työskentelevät italialaiset**

Francesco Harju



<b>Tekijä</b> Francesco Harju	
<b>Koulutusohjelma</b> <b>Liiketalous</b>	
<b>Opinnäytetyön nimi</b> <b>Suomessa työskentelevät italialaiset.</b>	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 29 + 4
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, miten Suomessa työskentelevät italialaiset kokevat ja omaksuvat suomalaisen työympäristön ja miten he muuttaisivat sitä tuomalla jotain italialaisesta työkulttuurista. Tätä opinnäytetyötä varten on laadittu kysely, joka lähetettiin mahdollisimman monelle Suomessa työskentelevälle italialaiselle. Kyselytutkimuksen tuloksien pohjalta laadittiin selvitys, ja kartoitettiin mitä italialaiset ajattelevat suomalaisesta työympäristöstä, työhyvinvoinnista ja mitä he muuttaisivat siinä.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda kaksi erilaista länsimaista työkulttuuria yhteen ja löytää niistä kultainen keskitie. Tavoitteena on myös parantaa ja löytää keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi yrityksen sisällä. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös kriittisesti molempien maiden työkulttuureja ja pyritään löytämään kriittisiä pisteitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti.</p> <p>Kyselytutkimuksessa vastaajat saivat vastata laajasti avoimiin kysymyksiin, joista koottiin tutkimustulokset jaotteleamalla ne aiheittain taustakysymyksiin, työtapoihin, sekä työhyvinvointiin. Vastaajat kokivat työnsä mieluiseksi Suomessa ja kehuivat paljon suomalaisten työnantajien tarjoamia työhyvinvoinnillisia etuja.</p> <p>Kahden länsimaisen valtion välillä on paljon eroja ja se kävi hyvin ilmi tutkimuksessa. Pirteät ja avoimet italialaiset kokivat jokseenkin jopa ahdistavaksi suomalaisen työympäristön ja siellä vallitsevan rauhallisuuden. Itsekeskeiset työtavat ja vähäinen kommunikointi tuottaa osalle vastaajista selkeitä haasteita, jotka eivät kuitenkaan ole ylitsepääsemättömiä.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työhyvinvointi, Työtavat, Työyhteisö, Suomi, Italia,	

## Sisällys

1	Johdanto .....	2
1.1	Tutkimuksen tavoitteet .....	2
1.2	Tutkimuksen rajaukset ja keskeiset käsitteet.....	3
1.3	Peittomatriisi .....	3
2	Työhyvinvointi ja työyhteisö.....	4
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	4
2.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	5
2.3	Työhyvinvoinnin merkitys .....	8
2.4	Toimiva työyhteisö .....	8
2.5	Sosiaaliset taidot, vuorovaikutus ja viestintä työyhteisössä .....	9
3	Tutkimuksen toteutus .....	11
3.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	11
3.2	Tutkimuksen vaiheet ja aineiston käsittely.....	11
3.3	Prosessin kuvaus.....	12
4	Kyselytutkimuksen tulokset .....	14
4.1	Vastaajien taustatiedot.....	14
4.2	Plussat ja miinukset suomalaisissa työtavoissa.....	17
4.3	Työtapa erot.....	19
4.3.1	Työtapa erojen kokeminen omassa työssä.....	19
4.3.2	Työtapa erojen vaikutus omaan työhön.....	19
4.4	Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla verraten suomalaista ja italialaista työnantajaa .....	20
4.5	Työhyvinvointi omalla työpaikalla .....	21
5	Pohdinta.....	23
5.1	Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	23
5.2	Johtopäätökset.....	23
5.3	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset .....	24
5.4	Oman oppimisen arviointi.....	25
	Lähteet .....	26
	Liitteet .....	28

# 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kyselytutkimuksen avulla, mitä mieltä Suomessa työskentelevät italialaiset ovat suomalaisista työtavoista ja työhyvinvoinnista. Päädyin tähän aiheeseen, koska kaksoiskansalaisena olen aina pohtinut Italian ja Suomen erilaisuutta ja molempien maiden parhaita puolia.

Tutkimuksessa perehdytään työhyvinvointiin ja siihen liittyviin kehitysehdotuksiin, sekä myös vertaillaan kahden eri maan työnantajien tarjoamaa työhyvinvointia ja sen eroja. Kyselytutkimuksessa on neljä taustakysymystä, neljä työtapoihin liittyvää kysymystä, sekä kolme työhyvinvointiin liittyvää kysymystä. Tutkimuksessa havainnollistetaan vastaajien antamia kysymyksiä erilaisilla kuviolla ja mittareilla. Tutkimuksen kokonaisuus koostuu yksittäisten Suomessa työskentelevien henkilöiden mielipiteistä, työpaikasta ja asemasta riippumatta. Opinnäytetyön kokonaisuutena on työhyvinvoinnin ja työn laadun, sekä tehokkuuden parantaminen työpaikoilla.

## 1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää Suomessa työskentelevän italialaisen mielipide suomalaisesta työympäristöstä ja työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa haetaan kontrastia italialaisesta työmaailmasta ja siihen liittyvistä eroista suomalaiseen työmaailmaan. Lopullisena tavoitteena on kerätä huomioita ja ehdotuksia työhyvinvoinnin, työilmapiirin ja työtapojen parantamiseen työpaikoilla Suomessa.

Tutkimuksen pääkysymyksenä on selvittää miten Suomessa työskentelevät italialaiset kokevat työtapaerot?

Tutkimuksen alakysymyksinä ovat:

1. Mitkä tekijät suomalaisessa työympäristössä vaikuttavat työtapoihin?
2. Miten työhyvinvoinnin erot näkyvät kahden maan välillä?

Koen, että opinnäytetyö tulee olemaan hyvin keskeisessä roolissa omassa työssäni. Tulen mitä luultavimmin hyödyntämään opinnäytetyön tuottamaa informaatiota omassa työssäni, varsinkin esimiesroolia ajatellen. Toivon, että moni työnantaja ja esimies voi löytää loistavia neuvoja ja uusia käytäntöjä opinnäytetyöstäni.

## 1.2 Tutkimuksen rajaukset ja keskeiset käsitteet

Tämä tutkimus on rajattu kohderyhmälle, johon kuuluvat Suomessa työskentelevät italialaiset. Kohderyhmän ikäraja oli 18 ikävuodesta ylöspäin. Kohderyhmälle ei ole asetettu mitään minimityökokemusta. Kohderyhmäksi kelpuutettiin myös henkilö, joka on työskennellyt aikaisemmin Suomessa. Lisäksi kohderyhmäksi myös kelpuutettiin ne henkilöt, jotka olivat kaksoiskansalaisia ja joilta löytyi työkokemusta sekä Suomesta, että Italiasta.

Tutkimuksen teoreettinen osuus koostuu erilaisista lähteistä, joihin olen saanut ohjausta ja vinkkejä ohjaajaltani, sekä Haaga-Helian kirjaston henkilökunnalta. Lähteeksi valikoitui välttämättömimmät ja aihepiiriin parhaiten sopivat kirjat ja artikkelit.

Tutkimuksen keskeisimpiä käsitteitä ovat: Työhyvinvointi sekä työtavat.

## 1.3 Peittomatriisi

<b>Työhyvinvointi</b>	<b>Työtavat</b>
<b>Yksilö</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Psykologinen pääoma</li><li>- Terveys ja fyysinen kunto</li></ul>	<b>Työvälineet</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Järjestelmät</li></ul>
<b>Organisaatio</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tavoitteellisuus</li><li>- Joustava rakenne</li><li>- Jatkuva kehittyminen</li><li>- Toimiva työympäristö</li></ul>	<b>Työajat</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Joustavat työajat</li></ul>
<b>Johtaminen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Osallistuva ja kannustava johtaminen</li></ul>	<b>Tauot</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Kahvi ja ruokatauot</li></ul>
<b>Työyhteisö</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot</li></ul>	<b>Yksilö ja tiimityöskentely</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ryhmätyöskentelytavat</li><li>- Yksilön työtavat</li></ul>
<b>Työ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Vaikuttamismahdollisuudet</li><li>- Kannustearvot: oppiminen</li></ul>	<b>Kulttuurilliset taustavaikuttajat</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Arvot</li><li>- Solidaarisuus</li></ul>
	<b>Kommunikointi</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sosiaalisuus</li><li>- Avoimuus</li></ul>

Kuvio 1. Kuviossa on avattu peittomatriisin avulla tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ja niiden taustatekijät. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012)

## 2 Työhyvinvointi ja työyhteisö

Tässä luvussa käsitellään yleisesti teoriaa työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä faktoista ja näkemyksistä. Tietoa on kerätty tähän osioon monista eri lähteistä mahdollisimman laajan ja kattavan tiedon takaamiseksi.

Työhyvinvointi on eri tekijöiden summa, joka syntyy työn arjessa. Työhyvinvointia ei paranneta työn ulkopuolisilla tapahtumilla, vaan itse työajalla ja hyvällä johtamisella. Hyvinvointia edistävät läpileikkaava ja pitkäjänteinen toiminta, joka kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön tai työprosesseihin. (Työterveyslaitos 2020)

Työhyvinvointi on investointi, joka vaikuttaa yrityksen kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudellisiin tuloksiin. Hyvin suunniteltu työhyvinvointi maksaa itsensä takaisin moninkertaisena. (Työterveyslaitos 2020)

Työhyvinvointi on organisaatioissa usein yksittäisiä, työnteen arjesta irrallisia toimenpiteitä ilman, että työhyvinvointi on osa organisaation kokonaisuutta ja liiketoimintaa tukevaa toimintaa. Työhyvinvointia myös mitataan usein keinoin, jotka kertovat menneestä mutta eivät ennakoivat tulevaa. Tärkeää onkin löytää keinoja ja mittareita, jotka auttavat työkyvyn ja työn tuoksellisuuden edistämistä. Tämä edellyttää työhyvinvoinnin laaja-alaista ymmärtämistä myös liiketoiminnan näkökulmasta. Käytännössä tämä tarkoittaa ennakoivia, kokonaisvaltaisia ja systemaattista toimenpiteitä reagoivien toimenpiteiden ohella. (Ilmarinen 2020)

### 2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

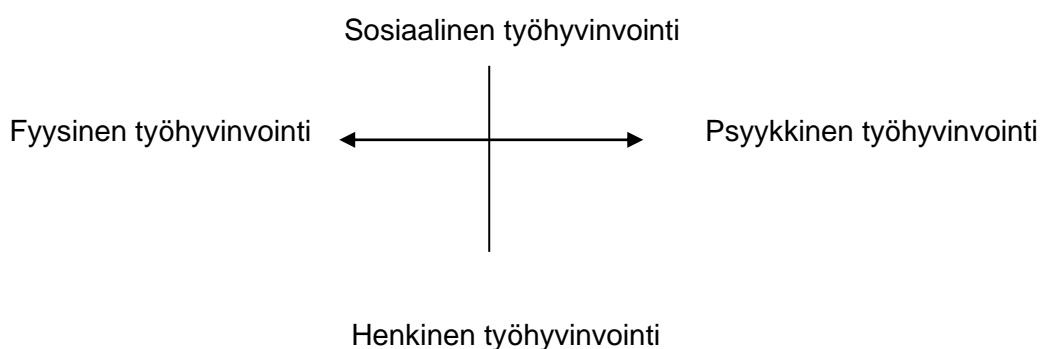
Työhyvinvointi on jokaista työelämässä olevaa työntekijää kiinnostava ja koskettava ilmiö. Kaikki haluavat olla iloisia työstään. Työelämässä olevat haluavat viihtyä työssään ja olla energisiä, sekä iloisia niin työpäivän aikana, kuin myös sen jälkeen, kirjoittaa Harri Virolainen teoksessaan Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. (Virolainen 2012)

Di Nuovo & Samanta Zanchin (2008) tutkimuksessa kerrotaan myös, että työhyvinvointi on lähtöisin yhtä lailla sekä työpaikan fyysisestä olemuksesta, että henkilöstön positiivisesta asenteesta. Yrityksen johdon on tärkeä saada työntekijät tuntemaan olonsa turvallisiksi ja mukavaksi työyhteisön sisällä. Työntekijän on myös tunnettava tyytyväisyyttä

tehdystä työstään näkemällä oman työn vaikutukset, sekä saadusta palkkiosta. (Di Nuovo & Zanchi 2008.)

## 2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet.

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään kuviossa 2. esitetyt osiot, eli fyysinen, psyykinen, sosiaalinen sekä henkinen työhyvinvointi. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa, jonka vuoksi työhyvinvointia pitää tarkastella kokonaisvaltaisesti ottamalla kaikki osa-alueet huomioon. Jos jossain osa-alueessa on puutteita, se heijastuu myös muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. (Virolainen 2012)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin neljä eri osa-aluetta

Työhyvinvointi jakaantuu myös yhteiskunnan, yrityksen ja työntekijän kesken. Yhteiskunnan tehtävänä on säätää lait ja säädökset, jonka mukaan työntekijän hyvinvoinnista ja oikeuksista työpaikalla pidetään huolta. Työpaikka, jossa henkilö työskentelee, vastaa työntekijän työturvallisuudesta ja oikeudenmukaisen työn toteutumisesta. Työntekijä taas on vastuussa omista valinnoistaan, elintavoistaan ja lain noudattamisesta. Yksilön omalla elämäntilanteella ja elintavoilla on myös merkitystä työhyvinvointiin. Tämä voi jäädä usein epähuomioon, sillä kukaan ei tiedä, miten yksilö kokee ja elää elämänsä työpaikan ulkopuolella. (Toroi 2019)

### **2.2.1 Fyysinen työhyvinvointi**

Fyysinen työhyvinvointi on fyysisesti näkyvä ja tärkeä osa työhyvinvointia, joka pitää sisällään mm. fyysiset työolosuhteet, fyysisen kuormituksen, sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työvälitteet, tuolit ja työpöydät. Fyysisiä työolosuhteita, ovat työympäristön siisteys, lämpötila, sekä melutaso. Fyysisen työhyvinvoinnin osa-alue tulee eniten esille fyysisissä työtehtävissä, mutta siitä ei voi poissulkea istumatyötä, sillä fyysinen työhyvinvointi on siinäkin hyvin tärkeässä roolissa esimerkiksi ergonomian kannalta. (Virolainen 2012)

Istumatyötä tekeville henkilöillä tulee yksipuolista kuormitusta esimerkiksi selälle jatkuvasta istumisesta, tai ranteeseen ja kynnärvarteeseen hiiren käytöstä. Kehon kuormituksen jakaminen on tässä tapauksessa hyvä tapa ennaltaehkäistä kyseisiä vaivoja esimerkiksi vaihtamalla aina välillä kättä hiirtä käyttäessä. Istumatyötä tekevän henkilön tulisi myös muistaa liikkua jonkin verran työpäivän ja taukojen aikana. (Virolainen 2012)

### **2.2.2 Psykkinen työhyvinvointi**

Psykkinen työhyvinvointi on viime vuosien aikana noussut tärkeään rooliin työpaikoilla. Psykkinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa sosiaalisen ilmapiirin työpaikalla, työn stressaavuuden sekä työpaineet. Psykkinen työhyvinvointi korostuu eniten asiantuntijatehtävissä. Vaikka useilla työpaikoilla fyysinen työhyvinvointi olisikin kunnossa, sen vaikutus kokonaistyöhyvinvointiin on vähäistä. Yrityksen kannalta on tärkeää parantaa työpaikan psykkinen työhyvinvointia, jos työpaikalla ilmenee runsaasti sairaspotilaita, ja tyytymättömyyttä työntekijöiden keskuudessa. Työstä aiheutuva psykkinen pahoinvointi on nykyään melko yleistä. (Virolainen 2012)

Suomalaisista joka kolmannella naisella ja joka viidennellä miehellä on työstä johtuvia psykkinen oireita. Näiden oireiden yksi suurimmista tekijöistä on kiire. Psykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi työyhteisön sisällä on tärkeää huolehtia työntekijöiden riittävästä suhteesta työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. Psykkiseen työhyvinvointiin liittyy myös työtehtävien mielekkyys työntekijän näkökulmasta, sillä mielekäs ja mielenkiintoinen työ edistää yksilön mielenterveyttä. Heikentäviä tekijöitä mielenterveydelle työympäristössä ovat huono palkka, stressi sekä työn epävarma jatkuvuus. (Virolainen 2012)

### **2.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi**

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää sosiaalisen kanssakäymisen työyhteisön jäsenten kesken. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti kollegoiden kanssa, ja työkavereita on myös helppo lähestyä. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy myös uusiin työkavereihin tutustuminen ja hyvät sosiaaliset välit työntekijöiden keskuudessa. Työkavereiden henkilökohtainen tutustuminen, kuten perhe ja harrastukset, edistää myös henkistä hyvinvointia, sekä edesauttaa yhteisöllisyyden tunnetta. (Virolainen 2012)

Kiireellisessä työympäristössä sosiaalinen kanssakäyminen voi jäädä vähäiseksi, mutta yhteiset ja lyhyet kohtaamiset esimerkiksi kahvitauolla luovat loistavia tilanteita vaihtaa kuulumisia tai rohkaisevia sanoja työkavereiden kesken. Joillakin työpaikoilla kahvikoneiden sijainti on tarkkaan mietitty, jotta sen äärellä tapahtuisi sosiaalisia kohtaamistilanteita. Työpisteiden läheinen sijainti luo helpon mahdollisuuden lähestyä kollegaa työasioiden tai henkilökohtaisten asioiden merkeissä. Jos työpisteet ovat taas kaukana toisistaan jää sosiaalinen kanssakäyminen vähäisemmäksi. (Virolainen 2012)

### **2.2.4 Henkinen työhyvinvointi**

Henkisyys työpaikalla käsittää sosiaalisen tyylin kohdata kollega työpaikalla, miten yhteistyö sujuu työntekijöiden välillä tai miten esimerkiksi asiakkaita kohdellaan. Yksi näkyvimistä puolista henkisessä työhyvinvoinnissa on iloisuus ja sen välittyminen muihin työyhteisön sisällä. Myös työkavereista välittäminen ja niiden tukeminen on keskeisessä roolissa henkisen työhyvinvoinnin kannalta. Henkisyys työpaikoilla liittyy tärkeäksi ja tyydyttäväksi koetun työn nauttiminen. (Virolainen 2012)

Työn teolla koetaan myös olevan suurempi merkitys itsensä toteuttamisen ja henkisen kasvun myötä. Työntekijä myös kokee henkistä kehitystä sekä ihmisenä, että työntekijänä oman työn kehittymisen myötä. Myös yhteisöllisyys työkavereiden tai asiakkaiden kesken lisää henkistä työhyvinvointia työntekijän näkökulmasta. (Virolainen 2012)

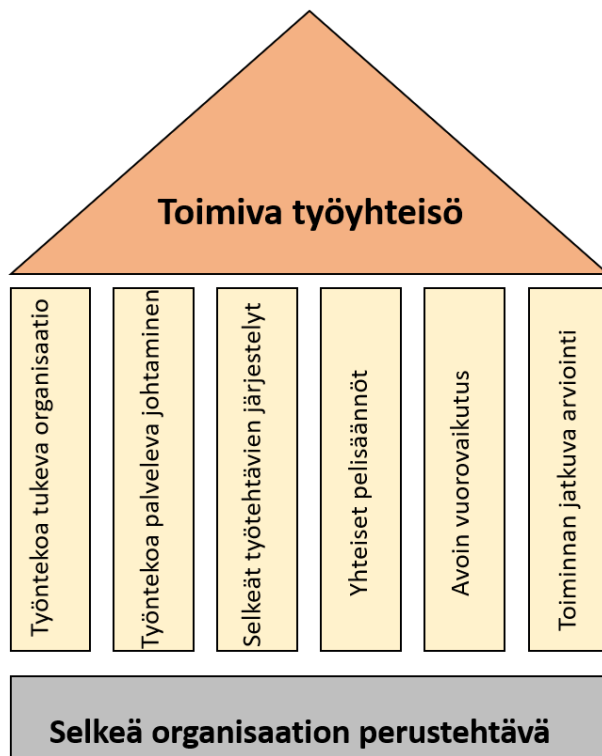
### **2.3 Työhyvinvoinnin merkitys**

Tutkimus työhyvinvoinnista ja sen kehittämisen perinne on alkanut yli sata vuotta sitten. Työntekijöiden työturvallisuuden kehittämisen ja sairaustapausten pienentämisen myötä, vähitellen mukaan on tullut laajamittaisempia näkökulmia, kuten sosiaalinen ja fyysinen työhyvinvointi. Yksittäisten sairaustapausten ja työntekijöiden sijasta, huomioidaan koko työyhteisön toimivuus, terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Tästä huolimatta työhyvinvointi käsitetään edelleen työyhteisöissä usein pelkästään fyysisen kunnon kohentamisena tai tarjoamalla virkistyksiä henkilöstölle. Vaikka nämä sisältyvätkin työhyvinvointiin, niin kunnolliset strategiset tavoitteet, sekä suunnitelmallinen henkilöstövoimavarojen kehittäminen johtaa kuitenkin parempiin tuloksiin. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012)

### **2.4 Toimiva työyhteisö**

Työssään hyvinvoiva työntekijä nauttii työstään, arvostaa työtään ja itseään työntekijänä, arvostaa työkaveriaan, esimiestään, työnantajaansa ja asiakkaitaan. Työhyvinvoinnin perustana ovat myös hyvä terveys, tarvittava osaaminen, riittävä työmotivaatio, oikeudenmukainen johtaminen ja hyvä työilmapiiri. (Kiuru-Ahvonen 2018)

Toimivan työyhteisön peruspilareita ovat selkeä organisaation perustehtävä eli mitä varten olemme olemassa, mikä on ydinosaamistamme ja mistä bisneksemme rakentuu sekä näiden jatkuva uudelleenarviointi. Organisaatio, joka tukee työn tekemistä, tarkoittaa mm. sitä, että uskalletaan kyseenalaistaa tekemisen tapoja, opitaan kokemuksista, onnistumisista ja virheistä. (Kiuru-Ahvonen 2018)



Kuvio 3. Toimivan työyhteisön peruspilarit (mukaillen Järvinen Pekka)

Toimivassa työyhteisössä työntekijät ja esimiehet tiedostavat roolinsa ja tukevat toisiaan parhaansa mukaan. Toimiva työyhteisö on tehokas sekä avoin ympäristö, jossa kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa. Esimiehellä on myös tärkeä rooli hyvin toimivassa työyhteisössä, sillä työhyvinvoinnin edistäminen on lähtöisin esimiehestä ja hänen omasta kiinnostuksestaan työhyvinvointia kohtaan. Esimiehellä ja yrityksen johtoportaalla on mahdollisuus edesauttaa työyhteisön toimivuutta laatimalla tehokkaita ratkaisuja työyhteisön parantamiseksi esimerkiksi virkistyksiä järjestämällä tai erilaisilla palkkiomalleilla. Yhteisillä ja selkeillä pelisäännöillä luodaan toimiva työyhteisö. (Leinonen 2016)

## 2.5 Sosiaaliset taidot, vuorovaikutus ja viestintä työyhteisössä

Työyhteisön sujuva sisäinen viestintä on tärkeässä roolissa hyvän työhyvinvoinnin sekä työilmapiirin kannalta. Avoimet keskustelut ja omien mielipiteiden ulosanti tekevät työkentelystä kevyempää ja läpinäkyvämpää. Suomalaisessa työyhteisössä on jokseenkin hankala saada sujuvaa ja avointa viestintää aikaiseksi, koska moni on tottunut olemaan varautunut omien asioiden kanssa, sekä liikaa kiinnostumatta muiden asioista. On kuitenkin tärkeä pyrkiä luomaan mahdollisimman avoin ja rohkea työilmapiiri, jossa työntekijät

voivat rohkeasti ja huolettomasti ilmaista itseään ja tuoda mielipiteensä esille. Sosiaalisia taitoja voidaan myös kohentaa rohkaisemalla työntekijöitä kommunikoimaan enemmän keskenään esimerkiksi järjestämällä erilaisia virkistyskiä tai muita aktiviteetteja työpäivän aikana. (Heinämäki 2018)

On myös tärkeä ottaa huomioon, että kaikille ei ole tarpeellista tyrkyttää väkisin sosiaalista kanssakäyntiä, jos yksilö ei koe sitä mieluisaksi. Myös työntekijöiden tavoitteet omassa työssään saattavat poiketa paljonkin yksilön kohdalla ja siksi on tärkeää, että niitä myös kunnioitetaan työyhteisön sisällä. On tärkeä myös huomata, että sosiaalinen vuorovaikutus on lähtöisin esimiehestä, jonka tärkeänä tehtävänä on ylläpitää hyvää työskentelymoraalia työntekijöiden keskuudessa, sekä kannustaa heitä kertomaan asioista ja mielipiteistä, kun niitä herää mieleen. (Heinämäki 2018)

Yhteiset arvot ja pelisäännöt helpottavat kommunikointia ja määrittävät tietyt rajat, joita työyhteisössä noudatetaan, sillä työntekijöiden keskuudessa voi olla huomattavia eroja arvomaailmoissa. Toisen etu saattaa olla joskus toisen haitta. Vaikka länsimainen kulttuuri perustuu pitkälti samoihin periaatteisiin, on kuitenkin otettava huomioon, että työyhteisön jäsenet ovat yksilöitä ja huomattavia eroavaisuuksia on myös länsimaisten työtapojen ja arvojen välillä. Lisäksi työpaikan arvojen tulisi myös näkyä jokapäiväisessä tekemisessä, eikä vain yrityksen esitteissä tai kokouksissa. (Heinämäki 2018.)

### **3 Tutkimuksen toteutus**

Tässä tutkimuksessa tutkittiin, mitä Suomessa työskentelevät italialaiset ajattelevat suomalaisista työtavoista, sekä työhyvinvoinnista. Tutkimus koostui neljästä taustakysymyksestä ja seitsemästä avoimesta kysymyksestä. Tutkimuksessa vastaajat saivat vastata laajamittaisesti avoimiin kysymyksiin ja kertoa avoimesti omista mielipiteistään omaa työpaikkaansa kohtaan.

#### **3.1 Tutkimusmenetelmän valinta**

Tämä tutkimus on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselyllä. Kysely luotiin Webropolin kautta. Tutkimuksessa oli yhteensä 11 kysymystä, joista osa oli monivalintakysymyksiä.

”Määrällinen tutkimus on menetelmä, joka antaa yleisen kuvan muuttujien (mitattavat ominaisuudet) välisistä suhteista ja eroista. Se vastaa kysymykseen, kuinka paljon tai miten usein.” (Vilka 2007.)

Vilkan (2007) mukaan kvantitatiivinen tutkimustapa perustuu numeerisiin tuloksiin, joka tarkoittaa sitä, että tuloksia tarkastellaan numeroiden kautta ja vertailemalla niitä keskenään. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkija saa tutkimustulokset numeroina tai hän ryhmittelee laadullisen aineiston numeeriseen muotoon.

#### **3.2 Tutkimuksen vaiheet ja aineiston käsittely**

Aloitin opinnäytetyön aiheen laatimisen jo opintojeni alkuvaiheessa, sillä halusin tehdä opinnäytetyön aiheesta, josta ei ole ennen tehty vastaavaa tutkimusta. Koen myös, että kaksoiskansalaisena minulla on paljon vahvuuksia saada aikaan kattava ja luotettava tutkimus ilman kielimuureja. Pitkän harkinnan jälkeen päädyin aiheeseen, jossa tutkin italialaisten mielipiteitä suomalaisesta työtavoista ja työhyvinvoinnista.

Aloitin itse opinnäytetyön prosessin kartoittamalla kohderyhmän ja sen tavoittamiseen vaadittavat keinot. Kävin koulussa opinnäytetyökurssin, jossa suunnittelin opettajan kanssa kyselytutkimuksen rakenteen ja kysymykset. Loin Webropoliiin kyselyn, jossa kysymykset olivat sekä italiaksi, että suomeksi. Laadin kyselyä varten myös kattavan saatekirjeen,

joka avasi kyselyä ja sen tarkoitusta kohderyhmälle. Kyselytutkimuksessa on 11 kysymystä, jotka on jaettu taustakysymyksiin, työhyvinvointiin sekä työtapoihin. Kyselyssä vastaajat voivat vastata kysymyksiin hyvin laajasti, sekä antaa myös yksityiskohtaisia näkökulmia omista kokemuksistaan.

Kyselyn kohderyhmän tavoittaminen tapahtui monimuotoisesti eri lähteiden kautta. Ensimmäiset vastaajat koostuivat tutuista, joille lähetin Webropol kyselyn suoraan sähköpostilla saatekirjeen kera. Toinen vastaaja ryhmä taas koostui henkilöistä, jotka kuuluvat ryhmään Il Circolo degli Italiani in Finlandia. Pääsin esittelemään itseni heidän joulutapahtumassaan joulukuussa 2019, jonka myötä lähetin yhteyshenkilön kautta kyselyn kaikille ryhmään kuuluville. Kolmas kanava, jota käytin kyselyn mainostamiseen oli Facebook-ryhmä, joka koostui Suomessa asuvista italialaisista. Vastaukset kerättyä kävin saamani materiaalin läpi, ja jaottelin sen kysymyksittäin erilaisiin aihepiireihin. Käytin kyselyä varten Webropol verkkokysely ohjelmaa, johon olen saanut perehdytyksen koulun kautta.

Analysoin tutkimustulokisa kirjaamalla avoimet vastaukset aiheittain ylös, ja käymällä niitä yksitellen läpi ja alleviivaamalla kaikkein keskeisimmät ja mielenkiintoisimmat vastaukset. Taustakysymykset sain kätevästi siirrettyä Exceliin, jonka kautta pystyin luomaan taulukoi- ta, joiden avulla oli helpompi havainnollistaa tutkimustuloksia

Webropol on ilmainen -tutkimus ja tiedonkeruuohjelma ja se toimii verkossa, eikä ohjelmaa ei tarvitse ladata erikseen tietokoneelle. Tuloksia voi myös seurata reaaliajassa ja niitä voi kätevästi siirtää Wordiin tai Exceliin. (Heikkilä & Edita Publishing Oy 2014.)

### **3.3 Prosessin kuvaus**

Tämän opinnäytetyön prosessi alkoi itse aiheen valitsemisesta, joka oli pitkän pohdinnan lopputulos. Aloitin oman opinnäytetyön aiheen pohdinnan jo opintojeni alkuvaiheessa, sillä halusin tehdä opinnäytetyön, minua aidosti kiinnostavasta asiasta. Ennen aiheen lopullista valintaa tiedustelin lähipiiriltäni aiheen merkityksellisyttä ja olisiko aihe tarpeeksi hyvä opinnäytetyötä varten. Esitin aiheeni opinnäytetyöohjaajalleni syksyllä 2019 ja lähdimme työstämään sitä eteenpäin. Ensimmäinen vaihe työn laatimisen kannalta oli kohderyhmän kartoitus, sekä kyselytutkimuksen laatiminen. Kyselylomake laadittiin Webropol verkkokyselyohjelmalla ja siihen sisältyi neljä taustakysymystä, neljä työtapoihin liittyvää kysymystä, sekä kolme työhyvinvointiin liittyvää kysymystä. Taustakysymykset olivat moni valinta

tai liukukytkimellä vastattavia kysymyksiä, kun taas työtapoihin ja työhyvinvointiin liittyvät kysymyksen olivat avoimia kysymyksiä.

Kyselylomakkeen valmistuttua lähetin kyselyn saatekirjeen kera kohderyhmälleni erilais-  
ten kanavien kautta. Lähetin kyselylomakkeen sähköpostilla aluksi kaikille tutuilleni, jotka  
kuuluvat kohderyhmään ja keräsin heiltä myös palautetta ja kehitysehdotuksia kyselyyn  
liittyen. Tämän jälkeen julkaisin kyselyn Facebookissa ryhmässä, johon kuuluu Suomessa  
asuvia italialaisia. Sain myös lähettyä kyselyn monelle henkilölle sähköpostin kautta, sillä  
sain yhteyshenkilön, joka toimii tiedottajana Suomessa asuvien italialaisten yhdistyksessä  
(Circolo degli Italiani in Finlandia). Kerättyäni tutkimustulokset aloitin itse opinnäytetyön  
kasaamisen jaottelemalla ensin kyselyn tutkimustulokset aihepiireittäin eri ryhmiin. Tein  
myös Excelin avulla kuvioita, joiden avulla oli helpompi havainnollistaa taustakysymysten  
tuloksia.

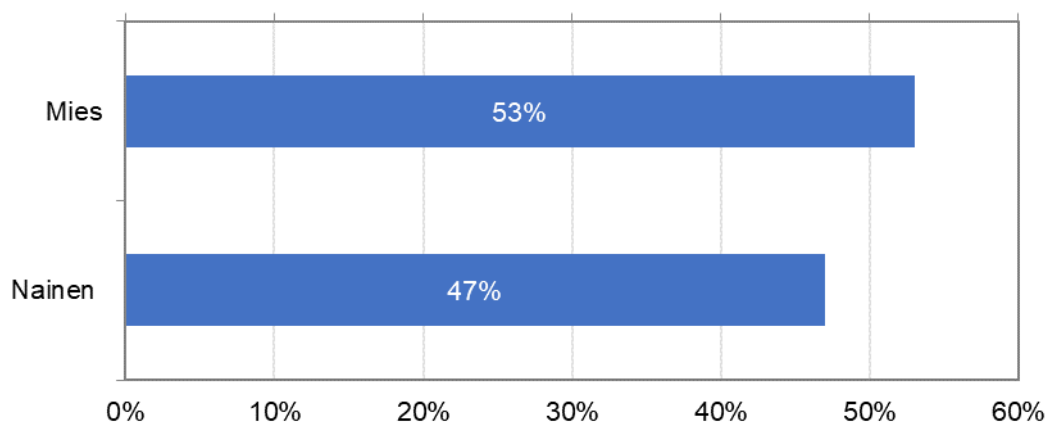
Kyselyyn vastasi kokonaisuudessaan 62 yksittäistä henkilöä. Vastajille lähetetty linkki oli  
avoin linkki, jota pystyi jakamaan eteenpäin. Linkki oli käytettävissä tammikuun puolesta  
välistä aina huhtikuun loppuun.

## 4 Kyselytutkimuksen tulokset

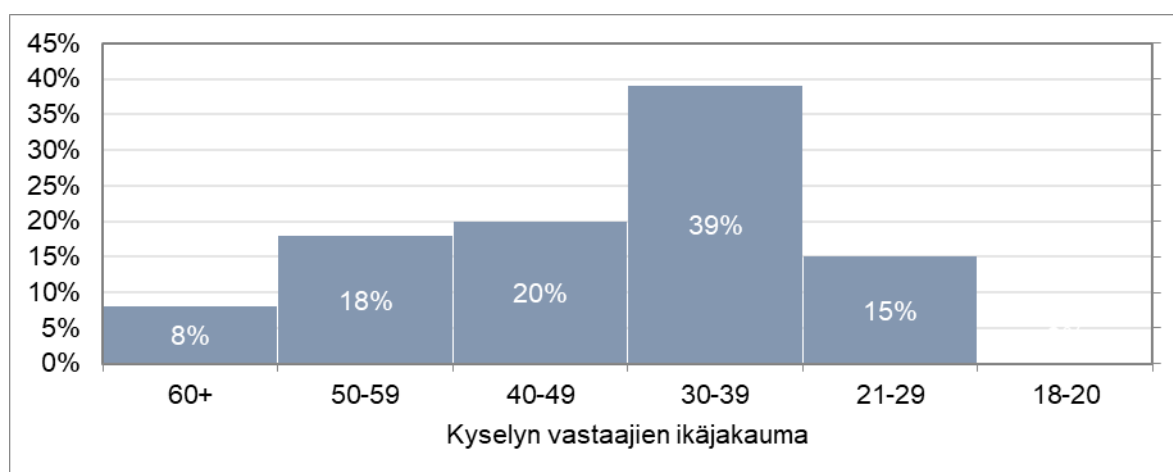
Tässä osiossa tarkastellaan opinnäytetyön tutkimustuloksia. Alussa on havainnollistettu kuviolla taustakysymykset ja niihin liittyvät faktat. Taustakysymyksiä jälkeen siirrytään osioon, jossa on analysoitu vastaajien antamia mielipiteitä työtavoista sekä työhyvinvointiin liittyvistä mielipiteistä.

Taustakysymyksissä on selvitetty vastaajien perustietoja kuten, sukupuoli, ikä, työskentelyvuodet Suomessa, sekä oma ammatti.

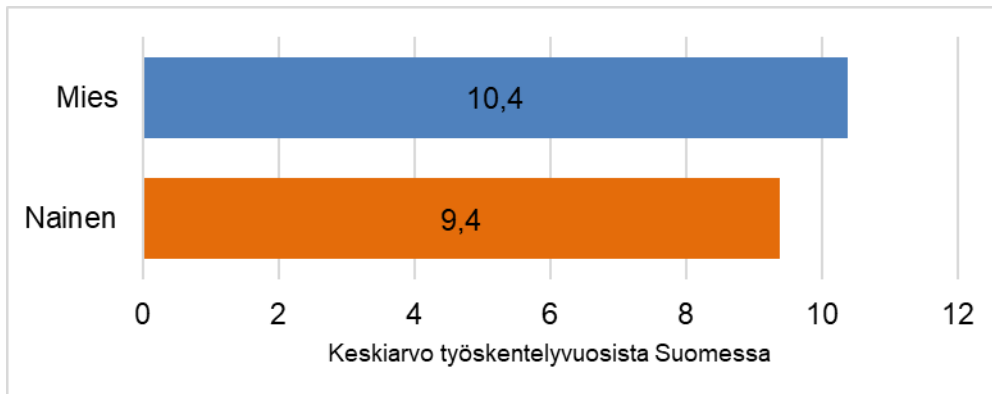
### 4.1 Vastaajien taustatiedot



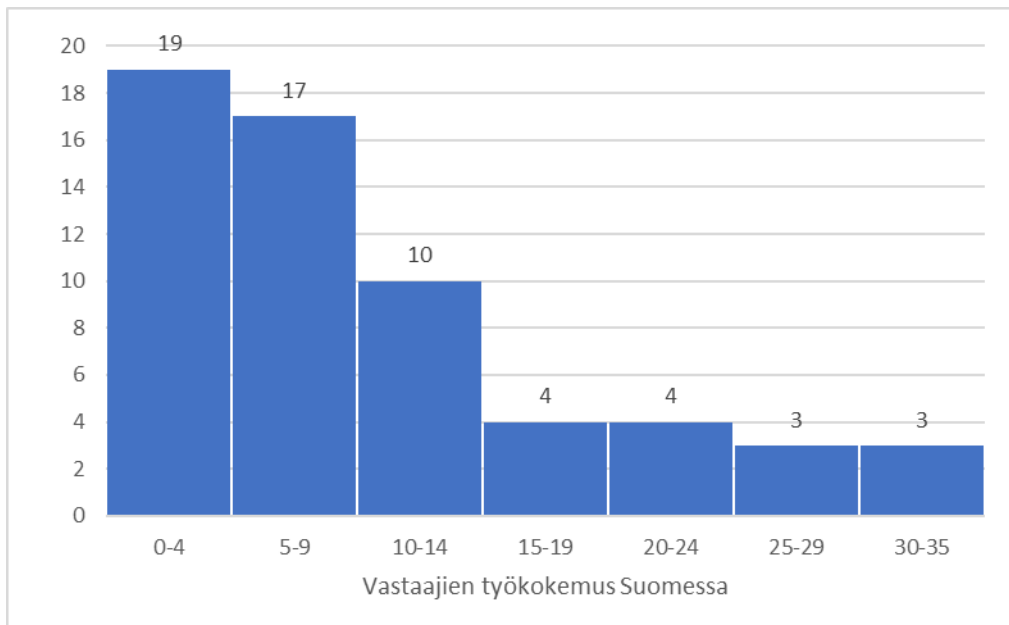
Kuvio 4. Vastaajien sukupuolijakauma. Naisia ja miehiä vastasi tutkimukseen lähes sama määrä. Miehiä oli kuusi prosenttiyksikköä (6) enemmän kuin naisia. (Kuvio 4.).



Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma. Kuvio kertoo kyselyn vastaajien ikäjakauman. Huomattava osa vastaajista oli 30-39 vuotiaita.



Kuvio 6. Naisten ja miesten keskimääräiset työvuodet Suomessa. Miesten ja naisten välillä, miehillä oli keskimääräisesti enemmän työvuosia Suomessa.



Kuvio 7. Vastaajien työkokemus Suomessa. Kuviossa kerrotaan kyselyn vastaajien työkokemuksesta Suomessa. Vastaajista suurin osa on työskennellyt 0-4 Suomessa. Huomattava vähemmistö vastaajista oli työskennellyt 25-35 vuotta Suomessa.



## 4.2 Plussat ja miinukset suomalaisissa työtavoissa

Yhtenä pohjoismaisen työelämämallin keskeisimpinä piirteinä on pidetty työntekijöiden laajoja vaikutusmahdollisuuksia työtään koskeviin päätöksiin, sekä päätöksentekoon organisaatiossa. Suomessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on ollut perinteisesti osa valtiollista tasa-arvo- ja hyvinvointipolitiikkaa.

(Ikävalko 2016, 25; Mazur & McBride Stetson 1995, 277–280.)

Tässä osiossa perehdytään vastaajien mielipiteisiin suomalaisista työtavoista. Vastaajat ovat saaneet antaa risuja ja ruusuja omien työpaikkojensa työtapoja koskien. Monille vastaajista tuli paljon positiivisia asioita mieleen, mutta myös negatiivisia asioita löytyi. Tässä osiossa käy hyvin ilmi, miten suomalaiset ja italialaiset työskentelytavat poikkeavat toisistaan. On myös huomioitava, että Italiassa on hyvin paljon eroja etelän ja pohjoisen elintapojen ja työn periaatteiden välillä. Tämä eroavaisuus yhden valtion sisällä, saattaa vaikuttaa hyvin paljon vastaajan mielipiteisiin ja tottumuksiin omalla kohdalla. Jotkut vastaajista ovat saattaneet kokea muita vahvemman kulttuuri shokin liittyessään suomalaiseen työelämään.

Muutosten kanssa elämiseen on peräänkuulutettu resilienssiä. Yksilöiltä edellytetään sopeutumiskykyä, oikeanlaisen mielenlaadun kehittämistä, riittävää rohkeutta ja uudistushalua. Käytännössä monesti tarvitaan raadollista kovan työn sietämistä. Vaatimukset ovat kovia ja kollektiivisten suojien sijaan ne tärähtävät entistä enemmän itseensä. (Ikonen & Koivunen 2020.)

### 4.2.1 Plussat

Positiivisia asioita, joita kävi ilmi tutkimuksessa, olivat suomalaisten yritysten tarjoama joustavuus työajoissa ja vankka byrokraattinen toimintamalli. Vastaajat kehuivat työpaikkojensa työyhteisön moitteetonta toimivuutta ja tehokkuutta. Palkanmaksu tapahtuu aina ajallaan ja työpäivät, sekä työtehtävät ovat aina selkeät. Myös pakollisista tauoista ja runsaista lomapäivistä kehuttiin työnantajia. Myös etätyömahdollisuuksia ja liukuvia työaikoja kehuttiin paljon.

Vastaajat arvostavat suomalaisessa työyhteisössään mahdollisuutta puhua oman esimiehen, tai johtajan kanssa samalla tavalla, kuin he puhuisivat kollegan kanssa. Italiassa on vielä tapana aina teititellä esimiehiä sekä hierarkiaerot työpaikan sisällä ovat hyvin näky-

vät ja siksi täällä Suomessa italialaiset tuntevat olonsa paljon rennommaksi työyhteisössään.

#### **4.2.2 Miinukset**

Tutkimuksessa vastaajat antoivat hyvin samankaltaista palautetta suomalaisista työtavoista. Yleisin ongelma suomalaisessa työyhteisössä oli sosiaalinen rajoittuneisuus. Vastaajat kritisoivat sulkeutunutta työyhteisöä ja sen jäseniä. Vastaajien mielestä suomalaisilla on suuria rajoitteita avoimuuden ja sosiaalisuuden kanssa. Moni vastaajista koki asian hyvin negatiiviseksi, sekä itsensä, että työn kannalta. Monelta suomalaiselta kollegalta puuttuu kyky kommunikoida avoimesti muiden kollegoiden kanssa työyhteisön sisällä. Vastaajat itse eivät osanneet kertoa tähän mitään vastatoimenpidettä ja yleisin selitys tälle sosiaaliselle ongelmalle on suomalainen perusolemus. Osa vastaajista kuitenkin sanoi, että he itse yrittävät päivittäin parantaa oman työyhteisöään sosiaalisesti, olemalla omia itsejään ja tuomalla italialaista sosiaalisuutta ja avoimuutta jokaiseen työpäivään. Näin toimimalla he ovat saaneet muutkin kollegat rohkaistumaan olemaan itsekkin avoimempia sosiaalisesti. Osa vastaajista väitti myös, että Suomessa ei olla tarpeeksi avoimia työskentelemään monimuotoisessa ja monikulttuurisessa työympäristössä, vaikka niin väitettäisiin. Kyselyssä kävi ilmi vain vähän rasismiin liittyviä episodeja.

Toisena negatiivisena työtapana vastaajat kokivat suomalaisten kollegoiden joustamattomuuden työtehtävissään. Vastaajat huomauttivat, että suomalaisiin työtapoihin ei kuulu puuttuminen muiden työtehtäviin tai jousto omissa työtehtävissä. Vastaajien mielestä on outoa, että auttaminen ja soveltaminen eivät kuulu työyhteisön peruseriaatteisiin. Vastaajat kertoivat myös kokevansa, että monien suomalaisten yritysten työpäivät perustuvat toistuviin ja samankaltaisiin kaavoihin. Näitä olivat muun muassa ruoka ja kahvitauot, joita noudatetaan täsmällisellä rutiinilla eikä niihin löydy joustavuutta.

TTL:n mukaan monikulttuurisessa työyhteisössä tulisi varmistaa, että esimiehillä on tarpeellista osaamista ja työkaluja monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen. Hyvät vuorovaikutustaidot, tilanneherkkyys, sekä avoimuus ovat keskeisimmät ominaisuudet, joita vaaditaan monikulttuurisen työyhteisön esimieheltä. Yhdenvertaisuuden edistäminen, sekä monikulttuurisuuden arvostaminen on nostettava esiin yrityksen strategiassa ja toiminnan suunnittelussa (Työterveyslaitos 2020)

### **4.3 Työtapa erot**

Tässä osiossa käsitellään vastaajien kokemia eroja työpaikoillaan. Vastaajat kertovat mitä työtapa eroja he ovat kohdanneet työskennellessään Suomessa ja miten he vertailevat niitä italialaisiin työtapoihin. Työtapa erojen kokemiseen ja huomioimiseen vaikuttaa paljon yksilön henkilökohtainen kokemus ja sopeutuminen uuteen ympäristöön.

#### **4.3.1 Työtapa erojen kokeminen omassa työssä**

Suurin osa vastaajista oli hyvin tyytyväisiä kokemiinsa eroihin työpaikallaan. Vastaajat kertoivat, että suurimmat erot liittyivät yksilönä suoriutumiseen ja joustavuuteen. Työnteon määrätietoisuutta kehuttiin myös täsmällisyyttä työajoissa ja niiden tärkeyttä. Suomalaisessa työyhteisössä vastaajien mukaan annetaan tilaa työntekijälle, joka koetaan luottamuksellisenä ja tehokkaana eleenä työnantajan kannalta. Suomalaisiin työtapoihin kuuluu myös joustavuus työajoissa, mutta niitä noudatetaan myöskin hyvin tarkasti työntekijän näkökulmasta ja kertyneistä ylitöistä saa aina oikeudenmukaisen korvauksen. Yksilöllinen ja tilaa antava työympäristö tuntuu jokseenkin eristävältä, ja kollegoiden kanssa työtehtävien jakaminen on jokseenkin haastavaa. Tiimityöskentelyssä on saattanut tulla ongelmia kommunikaation kohdalla, ja työtehtävien loppuun saattaminen on ollut jokseenkin haastavaa vastaajien näkökulmasta.

Lainauksia tutkimusvastauksista

”Suomessa annetaan enemmän itsenäisyyttä työntekijälle, työtehtävien tekemiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen.”

” Kollegani ovat kylmiä, ja työn toteutus on hätäistä ja epätarkkaa”

”Suomessa ei ole alistavaa ja hierarkista työskentelyä. Kiinnitetään enemmän huomiota yksilön suoriutumisen maksimoimiseen, sekä uran edistämiseen.”

#### **4.3.2 Työtapa erojen vaikutus omaan työhön**

Vastauksien perusteella suurin osa kyselyyn vastanneista koki työtapaerojen vaikutuksen positiivisena asiana. Moni vastanneista kehui, että oli omaksunut kokonaan uusia toimin-

tamalleja työhönsä liittyen ja koki ne positiivisena asiana työnsä kannalta. Uudet työtavat loivat hyvän kontrastin vanhoihin työtapoihin ja niitä on myös helppo omaksua. Yksi vastaajista jopa kehui, että suomalaiset työtavat olivat merkittävin syy jäädä työskentelemään Suomeen. Vastaajat kehuivat, että ovat löytäneet tehokkaampia työympäristöjä Suomesta, kuin Italiasta. Suomessa itse työn teko on tasaista ja rauhallista, siksi se on myös laadukkaampaa.

Osa vastaajista ei toisaalta kokeneet suuria eroja työtavoissa tai edes osanneet vastata kysymykseen millään tavalla. Jotkut vastaajista myös täsmensivät, että työreoihin tottuminen on aina osa uutta työtä. Eräs vastaaja myös täsmensi, että suomalaisten työaikojen jämäkyys, heikentää globaalia kauppaa tekevien työtä, sillä suomessa käytetyt työajat eivät kohtaa esimerkiksi Kiinan tai USA:n aikataulujen kanssa.

Lainauksia tutkimusvastauksista

”Kyllä, olen kokenut paljon työtapaeroja työssäni. On kuitenkin hyvin vaikea kuvailla eroja Suomen ja Italian välillä, sillä Italiassa etelän ja pohjoisen välillä on valtavat erot työtapojen ja kulttuurin suhteen.”

”Olen työskennellyt enemmän Suomessa, kuin Italiassa. Olen omaksunut täysin suomalaiset työtavat, enkä usko, että pystyisin enää työskentelemään vanhoilla Italiassa omaksumillani tavoilla.”

”Puhumatta siitä, että uusien työtapojen omaksuminen kuuluu aina uuteen työhön, minun on myönnettävä, että työni eettinen puoli on hyvin adaptoitunut suomalaisiin työskentelytapoihin.”

”Uskoisin, että minulla olisi suuria vaikeuksia palata italialaiseen työelämään!”

#### **4.4 Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla verraten suomalaista ja italialaista työnantajaa**

Kyselyssä vastaajat kehuivat suomalaisten työnantajien tarjoamia työhyvinvointiin liittyviä etuja. Melkein jokainen vastaaja kertoi saavansa työnsä kautta esimerkiksi liikuntaetuja ja kokivat ne hyvin mieluisaksi asiaksi. Vastaajat kehuivat myös joustavia työaikoja ja sitä, miten suomessa panostetaan ergonomiaan ja työtiloihin työpaikoilla. Vastaajat arvostavat

myös sitä, miten työ ja vapaa-aika erotetaan toisistaan täysin ja, että viikonloput saa viettää rauhassa perheen kanssa.

Kyselytutkimuksen työhyvinvointiosiossa tuli ilmi, miten vastaajat olivat kehuneet Suomalaisen yritysten panostusta fyysiseen ja henkiseen työhyvinvointiin, mutta kertoneet sen olevan kuitenkin epätasapainossa, sillä sosiaalinen työhyvinvointi on Suomessa hyvin heikkoa monella työpaikalla.

Kysyttäessä italialaisten työnantajien tarjoamasta työhyvinvoinnista palaute oli ironisen katkeraa. Vastaajien kokemusten perusteella Suomi on hyvin paljon edellä työhyvinvoinnin kannalta Italiaan nähden. Vastaajat kritisoivat hyvin voimakkaasti italialaisten työnantajien piittaamattomuutta omien työntekijöiden hyvinvointia kohtaan sekä heikkoja työoloja.

Lainauksia tutkimusvastauksista

”Italiassa palkan saaminen on jo itsessään työhyvinvointia”

”Italialaisella työnantajalla ei ole intressejä työhyvinvointiin liittyen”

”Italiassa julkisen sektorin työntekijöillä on parempia etuja, kuin yksityisellä sektorilla.”

#### **4.5 Työhyvinvointi omalla työpaikalla**

Tämä osio käsittelee vastaajien palautteita oman työpaikan työhyvinvoinnista. Vastaajat ovat saaneet kertoa vapaasti oman työpaikkansa tarjoamista eduista, ja siitä miten se heijastuu heidän työpäivissään. Alla olevaan kuvioon (Kuvio 9) on listattu kaikkien vastaajien kertomat työhyvinvointia edistävät edut, joita he saavat työnantajaltaan.

Moni kyselyn vastaajista kertoi saavansa ainakin yhden edun työssään. Yleisin kaikista eduista oli jonkinlainen liikunta etu tai kuntosalikortti. Jotkut vastaajista jopa listasivat työterveydenhuollon, (joka on Suomen laissa määrätty, Työterveyshuolto laki 21.12.2001/1383) työhyvinvointiin liittyväksi eduksi, sillä Italiassa sitä ei ole tarjolla yksityistä työterveydenhuoltoa jokaisella työpaikalla (Legge n.81 9 Aprile 2008). Kyselyssä myös arvostettiin kaupungin ja kunnallisten työntekijöiden etuja, joita he saavat käyttöönsä. Työpaikkaruokailu nähtiin myös tärkeänä jokapäiväisenä etuna, joka helpottaa huomattavasti työpäivän etenemistä ja on suuri piriste ja tärkeä hetki italialaiselle työntekijälle.



## **5 Pohdinta**

### **5.1 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys**

Tutkimuksen luotettavuutta edesauttavat muun muassa selkeä ja tarkkaan rajattu tutkimusongelma, selkeästi määritelty perusjoukko, hyvä tutkimussuunnitelma, hyvä kyselylomake, harkiten valittu otantamenetelmä, edustava ja tarpeeksi suuri otos, sopiva tiedonkeruumenetelmä, korkea vastausprosentti, tilastollisten menetelmien hallinta, selkeä ja objektiivinen raportti. (Heikkilä & Edita Publishing Oy 2014)

Tutkimus perustuu 62 henkilön antamaan mielipiteeseen omasta työympäristöstään. Kyselyssä vastaaja on saanut ilmaista mielipiteensä hyvin avoimesti ja rehellisesti. Anonyymien vastauksien perusteella vastaajalla ei ole ollut pelkoa kertoa avoimesti mielipiteistään omaa työpaikkaansa ja esimiestään kohtaan. Toisaalta anonyymien kyselytutkimuksen takia ei ole täyttä varmuutta siitä, puhuuko vastaaja totta. Joissain kyselyn vastauksissa on saattanut olla tahallista, virheellistä tai harhaanjohtavaa tietoa. Kyselyä varten on laadittu aihepiiriltään laadukkaita kysymyksiä. Myös kyselyn kohderyhmä on ollut hyvin selkeästi rajattu.

### **5.2 Johtopäätökset**

Tämän tutkimuksen perusteella Suomessa työskentelevät italialaiset ovat hyvin tyytyväisiä työpaikkaansa Suomessa. Moni vastaajista oli omaksunut täysin suomalaiset työskentelytavat ja kertoi niiden tehostavan omaa hyvinvointia, sekä tuovan enemmän tehokkuutta omaan työskentelyyn. Kyselyn perusteella moni vastaajista koki työnsä mieluisammaksi Suomessa, kuin Italiassa. Kyselyssä kävi myös ilmi negatiivisia puolia suomalaisesta työympäristöstä, mutta ne eivät kuitenkaan vaikuttaneet suuresti vastaajien motivaatioon omaa työtä kohtaan.

Negatiivisiksi puoliksi koettiin juuri ne asiat, jotka liittyvät kahden eri maan kulttuurillisiin eroihin ja tapoihin. Sosiaalisen käyttäytymisen normien eroavaisuus on suurta Suomen ja Italian välillä, ja tämä myös varmasti heijastuu työelämässä. Tutkimustulokset eivät niinkään yllättäneet minua henkilökohtaisesti, sillä olen törmännyt kyseisiin aiheisiin paljonkin elämäni aikana.

Tutkimuksen merkittävin havainto on mielestäni se, että työhyvinvointiin täytyy panostaa jokaisella työpaikalla, sillä sen vaikutuksen näkyvät jokaisen yksittäisen henkilön elämässä positiivisesti. Tärkeänä havaintona pidän myös sitä, että työpaikan sosiaalinen avoimuus on askel kohti parempaa työhyvinvointia.

Suomessa työskentelevät italialaiset muuttaisivat ainoastaan suomalaisissa työtavoissa sosiaalisen puolen työstä. Sosiaalisuus ja avoimuus ovat merkittävässä roolissa italialaisen arjessa, kun taas Suomessa se jää hieman varjoon arkielämässä. Italialaiset kaipaivat enemmän avoimia ja pitkiä keskusteluita työkavereidensa kanssa, sekä rohkeampia ilmaisuja ja mielipiteitä. Solidaarisempi ja vähemmän itsekeskeinen työympäristö oli myös monen vastaajan mielipide siitä, miten saataisiin parannettua suomalaisia työyhteisöjä.

### **5.3 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset**

Tämän kaltainen kvantitatiivinen tutkimustyö vaatii paljon aikaa, sekä paljon vastaajia. Jotta tutkittava aineisto ja tieto olisi kattavampaa, täytyisi itse kohderyhmää tavoittaa laajemmin sekä tehokkaammin. Kehittäisin itse tutkimusta syventymällä enemmän aina yksittäiseen aiheeseen kerrallaan, sekä loisin yksinkertaisemman kyselyn, jossa tieto tulisi esiin paljon selkeämmin. Jatkotutkimuksia ajatellen kyseisiä aiheita voisi tarkastella myös muiden kansalaisuuksien edustajien kautta. Mielestäni suomalaiseen työkulttuuriin voisi tuoda uusia ja tehokkaita työtapoja sekä käytänteitä muista maista, jotka ovat suuressa roolissa, sekä maailman, että Euroopan talouden kannalta.

Jatkotutkimuksena lähtisin selvittämään miten Italiassa asuvat suomalaiset kokevat italialaiset työtavat. Tutkimuksessa voitaisiin tutkia samoja asioita, kuten työhyvinvointia ja työtapa eroja kahden maan välillä. Tutkimuksesta voisi tehdä vastatutkimuksen tekemälleni tutkimukselle.

Toisena jatkotutkimuksena, olisi mielenkiintoista selvittää miten suomalaisissa organisaatioissa työskentelevät kokevat esimerkiksi italialaisen kollegan tai ylipäätään ulkomaalaisen kollegan, ja miten se vaikuttaa heidän työympäristöönsä, sekä työskentelytapoihin.

#### **5.4 Oman oppimisen arviointi**

Opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut opettavainen prosessi, sillä se on vaatinut minulta kykyä johtaa itseäni ja pysyä tekemässäni aikataulussa. Pystyin hyödyntämään opinnäytetyössä opintojen aikana käsiteltyjä asioita ja aihepiirejä, sekä soveltamaan niitä, mikä syvensi edelleen käsitystäni alasta. Koen, että tieteellisen tekstin tuottaminen ja opinnäytetyön tekeminen on valmistanut minua työelämään ja uskon, että voin hyödyntää opinnäytetyöprosessin aikana kehittämiäni taitoja myös opintojen päätyttyä. Tämän Opinnäytetyön aikana keräämäni informaatio, sekä oppi tulee olemaan varmasti arvokasta tulevaisuudessa, esimerkiksi työurani kannalta.

## Lähteet

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2008-04-9;81!vig=>

Di Nuovo S & Zanchi S: Benessere lavorativo: Una ricerca sulla soddisfazione e le emozioni positive nella mansion. Giornale di psicologia. 2(1-2), 2008.

[http://benessereaziende.it/docs/Benessere\\_lavorativo.pdf](http://benessereaziende.it/docs/Benessere_lavorativo.pdf)

Heikkilä T: Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. 2014.

<http://www.tilastollinentutkimus.fi/6.WEBROPOL/Webropol-kysely.pdf>

Heinämäki J: Arvon Porukka, 2018.

[https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/arvon-porukka-2018#kohta:Arvon\(\(20\)porukka](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/arvon-porukka-2018#kohta:Arvon((20)porukka)

Ikonen H-M & Koivunen T: Työelämän muutos ja miten sitä eletään. 2020.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/90568/49721>

Ikävalko 2016, 25; Mazur & McBride Stetson 1995, 277–280.

[file:///C:/Users/B2C%20huoltovaraus/Downloads/90569-Artikkelin%20teksti-145758-1-10-20200303%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/B2C%20huoltovaraus/Downloads/90569-Artikkelin%20teksti-145758-1-10-20200303%20(1).pdf)

Ilmarinen. Luettu 6.5.2020.

<https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>

Leinonen E: Mitkä ovat menestyvän työyhteisön peruspilarit? 2016. Luettu 28.04.2020.

<https://www.targetor.com/blog/mitka-ovat-menestyvan-tyoyhteison-peruspilarit/>

Kiuru-Ahvonen T: Toimiva työyhteisö, 2017. Posted on 12.12.2017 by Pia Vilanen. Luettu 21.04.2020.

<https://www.luotain.net/toimiva-tyoyhteiso/>

Manka M-L, Heikkilä-Tammi K, Vauhkonen A: Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto ja kirjoittajat. 2012.

<https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>

Toroi L: Työstressi kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin uhkatekijänä. Pro gradu -tutkielma, 2019.

[https://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20190467/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20190467.pdf](https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190467/urn_nbn_fi_uef-20190467.pdf)

Työterveyshuoltolaki 2001/1383. Annettu Helsingissä 21.12.2001.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos. Luettu 8.5.2020.

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

Vilkka H: Tutki ja mittaa, 2007.

<http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Virolainen H: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi, 2012.

[https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97IqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=kokonaisvaltainen+ty%C3%B6hyvinvointi&ots=ghZrj-  
kkLJ&sig=lpwVXdssvZY75mWq6qd34aYKmOw&redir\\_esc=y#v=onepage&q=kokonaisvaltainen%20ty%C3%B6hyvinvointi&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97IqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=kokonaisvaltainen+ty%C3%B6hyvinvointi&ots=ghZrj-<br/>kkLJ&sig=lpwVXdssvZY75mWq6qd34aYKmOw&redir_esc=y#v=onepage&q=kokonaisvaltainen%20ty%C3%B6hyvinvointi&f=false)

## **Liitteet**

Kyselytutkimuksen saatekirje

Salve.

Mi chiamo Francesco Harju e sono uno studente di Haaga-Helia, University of applied sciences. Sto lavorando alla mia tesi e sto facendo una ricerca sugli italiani che lavorano in Finlandia. La prego gentilmente di rispondere alle domande del questionario che trova nel link in fondo al messaggio. Le risposte sono anonime.

Mi auguro possa trovare il tempo per rispondere alle domande che saranno fondamentali per la buona riuscita della tesi.

La ringrazio per l'attenzione

Francesco Harju

Hei.

Nimeni on Francesco Harju ja olen opiskelija Haaga-Helia Ammattikorkeakoulusta. Olen tekemässä opinnäytetyötä, jonka aiheena ovat Suomessa työskentelevät italialaiset. Pyytäisin teitä kohteliaasti vastaamaan kyselytutkimukseeni, jonka löydätte linkistä tämän tekstin alapuolelta. Kyselytutkimuksen vastaukset ovat anonyymejä.

Toivon, että pystyisitte vastaamaan kysymyksiin ajan kanssa, sillä ne ovat tärkeä osa opinnäytetyötäni ja sen kokonaisuutta.

Lämpimästi kiittäen

Francesco Harju

# Opinnäytetyö kyselytutkimus

Taustakysymykset

## 1. Sukupuoli

Sesso

- Uomo  
 Donna

## 2. Minkä ikäinen olet?

Quanti anni ha?

- 18-20  
 21-29  
 30-39  
 40-49  
 50-59  
 60+

## 3. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Suomessa?

Da quanti anni lavora in Finlandia?

## 4. Millä toimialalla työskentelet ja mikä on työn toimenkuvasi? (Esimerkiksi toimiala = teknologia ja toimenkuva = koodari).

In quale settore lavora? Descriva le sue mansioni. (Per esempio: settore informatica con mansioni di programmatore).


Työtavat

**5. Mistä työtavoista erityisesti pidät työssäsi Suomessa?  
Che cosa apprezza di più nel modo di lavorare in Finlandia.**


**6. Mistä työtavoista et erityisesti pidä työssäsi Suomessa?  
Che cosa non apprezza nel modo di lavorare in Finlandia?**


**7. Mitä työtapaeroja olet kokenut työssäsi?  
Quali sono le differenze nel modo di lavorare che ha incontrato nello svolgimento della sua professione?**


**8. Ovatko työtapaerot vaikuttaneet omaan työskentelyysi? Jos on, niin miten?**

**La sua attività lavorativa è stata influenzata dalle differenze nel modo di lavorare in Finlandia?**


Työhyvinvointi

**9. Millaisia työhyvinvointia edistäviä asioita työnantajasi tarjoaa?**

**Quali opportunità offre il suo datore di lavoro per favorire il benessere lavorativo? (es. palestra, ergonomia, ecc.)**


**10. Mitä työhyvinvointia edistävää kaipaisit työnantajaltasi?**

**Quali proposte sottoporrebbe al suo datore di lavoro, per migliorare il benessere lavorativo?**


**11. Miten työhyvinvointia edistävät toiminnot eroavat italialaisten ja suomalaisten työnantajien välillä?**

**Quali sono le differenze nel favorire il benessere lavorativo che riscontra in un datore di lavoro finlandese e un datore di lavoro italiano?**
