

Opinnäytetyö (AMK)

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen ko.

2011

Maria Heikkilä ja Titta Koskiniemi

YHTEISKUNTAVASTUU OSANA YRITYSTOIMINTAA

– Case Galax Ravintolat Oy



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Maria Heikkilä ja Titta Koskiniemi

YHTEISKUNTAVASTUU OSANA YRITYSTOIMINTAA

Eurooppalaiset yritykset ja organisaatiot kiinnittävät huomiota yhteiskuntavastuuseen yhä enemmän. Tähän ovat syynä ekonomiset, ekologiset ja sosiaaliset paineet, joita yhteiskunta niille asettaa. Yritykset ovat panostaneet vastuulliseen liiketoimintaan ja siitä raportointiin sidosryhmilleen, kuten työntekijöille, osakkeenomistajille, asiakkaille, kuluttajille ja viranomaisille. Vastuullinen liiketoiminta kannattaa, koska sen avulla voidaan säästää kuluissa ja luoda hyvää imagoa. Lisäksi se on panostus tulevaisuuteen: työntekijöiden motivointi, sitouttaminen ja heidän hyvinvoinnistaan huolehtiminen takaavat, että yrityksellä on tulevaisuudessakin tehokkaita työntekijöitä, jotka taas mahdollistavat liiketoiminnan jatkumisen.

Avointa haastattelua ja puolistrukturoituja haastattelulomakkeita apuna käyttäen tämä kvalitatiivinen tutkimus pureutuu sosiaalisen vastuun ytimeen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten sosiaalinen vastuu toteutuu tutkimuskohteeksi valitussa Galax Ravintolat Oy:ssä. Lisäksi tutkimuskysymyksenä oli, miten sosiaalisen vastuun merkitystä voitaisiin parantaa ja lisätä henkilökunnan tietoutta siitä. Tutkimuksessa selvisi, että Galax Ravintolat Oy:llä on parannettavaa ainakin työturvallisuuden, yhteiskuntaa tukevan toiminnan, kehityskeskusteluiden ja sosiaalisen vastuun tuntemisen saralla. Tämän perusteella kehitysehdotuksiksi on ajateltu kehityskeskusteluiden säännöllistä toteuttamista työnohjaajan avulla ja Roosa nauha -kampanjan tukemista. Työnohjaajan läsnä ollessa kehityskeskustelut tuottavat enemmän tulosta ja parantavat yhteishenkeä. Roosa –nauha kampanjan avulla yritys pystyy nostattamaan imagoaan ja motivoimaan henkilökuntaansa Roosa –nauha haastejuoksun avulla.

ASIASANAT:

Yhteiskuntavastuu, sosiaalinen vastuu, taloudellinen vastuu, ympäristövastuu, Galax Ravintolat Oy

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Hospitality Management

Autumn 2011 | Total number of pages 51

Susanna Saari

Maria Heikkilä and Titta Koskiniemi

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN BUSINESS

European companies and organisations have paid more and more attention to corporate social responsibility in the past ten years. The biggest reason for this is the economic, environmental and social pressure that society, governments and different interest groups have set on corporations. Companies have invested in responsible business and reports on it to their interest groups such as employees, shareholders, clients, consumers and state authorities. Companies have realized that if done correctly, responsible business is also profitable because it can help the company to reduce some costs and improve its image. It is also an investment for the future: motivating the employees, committing them to the company and taking care of their well-being ensures that the company will have efficient workers in the future as well and they will enable the business to grow and succeed.

With the help of open interview and half structured interview forms, the present qualitative study aims straight at the core of social responsibility. The purpose of the survey was to study how social responsibility is being practiced in the chosen target company Galax Restaurant Ltd. In addition, the thesis discusses how the importance and knowledge about social responsibility could be enhanced in the target company. The study revealed that Galax Ravintolat Ltd has some things to improve such as safety at work, actions to support the society, performance review discussions, the awareness of corporate social responsibility. Some concrete examples of development areas are conducting the performance review discussions in the presence of a work coach and supporting the Pink Ribbon –campaign to support the research on breast cancer. With the help of work coaching, the performance review discussions can be more productive and they can help in creating a better atmosphere at the workplace. The Pink Ribbon – campaign, on the other hand, can improve the company's image and motivate its personnel.

KEYWORDS:

Corporate Social Responsibility, social responsibility, economical responsibility, environmental responsibility, CSR in a restaurant, Galax Ravintolat Ltd

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
1.1 Yhteiskuntavastuu ravintolaympäristössä	5
1.2 Galax Ravintolat Oy	7
2 YRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUU ELI CSR (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY)	9
2.1 Yhteiskuntavastuun määritelmä	9
2.2 Perusteita yhteiskuntavastuulle	11
2.3 Yhteiskuntavastuun osa-alueet	12
2.3.1 Taloudellinen vastuu	12
2.3.2 Ympäristöllinen vastuu	13
2.3.3 Sosiaalinen vastuu	14
2.4 Yhteiskuntavastuu-työtä edistäviä organisaatioita	20
2.4.1 ISO 26000	20
2.4.2 Global Reporting Initiative	22
3 CASE GALAX RAVINTOLAT OY:N KVALITATIIVINEN TUTKIMUS	23
3.1 Kvalitatiivinen tutkimus	23
3.1.1 Puolistrukturoitu haastattelu	25
3.1.2 Avoin haastattelu	26
3.2 Henkilökunnan puolistrukturoidut haastattelut	27
3.3 Omistaja-esimiehen haastattelu	30
4 JOHTOPÄÄTÖKSET	35
4.1 Tulosten analysointi	35
4.2 Kehitysehdotukset	37
4.2.1 Roosa nauha –kampanja	37
4.2.2 Työnohjaus	39
LÄHTEET	42
LIITTEET	
KUVIOT	
Kuvio 1. Galax Ravintolat Oy:n organisaatio (Mäentään haastattelu 10.10.2011)	8
Kuvio 2 Millaisena työntekijät kokevat sosiaalisen vastuun omalla työpaikallaan (työntekijöillä kysymys nro 8 ja esimiehillä kysymys nro 11)	28
Kuvio 3. Mitä työntekijöiden mielestä liittyy työhyvinvointiin? (Kyselylomakkeissa kysymys nro 16)	29

1 Johdanto

1.1 Yhteiskuntavastuu ravintolaympäristössä

Eurooppalaiset yritykset ja organisaatiot kiinnittävät huomiota yhteiskuntavastuuseen yhä enemmän. Tähän ovat syynä ekonomiset, ekologiset ja sosiaaliset paineet, joita yhteiskunta niille asettaa. Yritykset ovat panostaneet vastuulliseen liiketoimintaan ja siitä raportoimiseen sidosryhmilleen, kuten työntekijöille, osakkeenomistajille, asiakkaille, kuluttajille ja viranomaisille. Vastuullinen liiketoiminta kannattaa, koska sen avulla voidaan säästää kuluissa ja luoda hyvää imagoa. Lisäksi se on panostus tulevaisuuteen: työntekijöiden motivointi, sitouttaminen ja heidän hyvinvoinnistaan huolehtiminen takaavat, että yrityksellä on tulevaisuudessakin tehokkaita työntekijöitä, jotka taas mahdollistavat liiketoiminnan jatkumisen.

Tämä opinnäytetyö käsittelee yhteiskuntavastuun suunnittelua ja toteutusta yritystoiminnassa ja keskittyy tarkastelemaan erityisesti sosiaalisen vastuun osuutta tutkimukseen sopivaksi todetussa turkulaisessa ravintolassa, Galax Ravintolat Oy:ssä. Opinnäytetyö tutkii vastuullisen johtajuuden eri ulottuvuuksia: taloudellista, ympäristöllistä ja sosiaalista, mutta keskittyy sosiaaliseen vastuuseen. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten sosiaalinen vastuu toteutuu Galax Ravintolat Oy:ssä, sekä miten sosiaalisen vastuun merkitystä ja tietoutta siitä voitaisiin parantaa kyseisessä yrityksessä. Opinnäytetyössä tutkitaan esimiesten ja työntekijöiden näkemystä siitä, mitä sosiaalinen vastuu on ja miten heitä on perehdytetty aiheesta. Opinnäytetyö tarkastelee myös näkemuseroja sosiaalisesta vastuusta eri työ sopimuksilla työskentelevien työntekijöiden välillä. Galax Ravintolat Oy:n henkilökunta soveltuu hyvin tutkimuksen kohteeksi, sillä monel-

la ravintolassa työskentelevällä on hyvinkin erilaiset työsopimukset ja työajat. Ravintolassa työskentelee määräaikaista, vakituista ja ekstrapyönteittä.

Sosiaalinen vastuu voidaan määritellä monin tavoin. Suomen standardisoimisliiton julkaiseman Yritysten yhteiskuntavastuu -kirjan mukaan sosiaalinen vastuu voidaan määritellä seuraavasti: Yritysten sosiaalinen vastuu, eli ”CSR ei ole ihmisiin kohdistuva tai sosiaalinen ohjelma vaan johtamistapa, joka ottaa huomioon sosiaalisiin seikkoihin ja ympäristöön liittyvän vastuun konkreettisenä osana yrityksen strategiaa taloudellisten näkökohtien lisäksi. Syynä tähän on, että yhteiskunnallisesti vastuullinen käytös johtaa kestäväan liiketoiminnalliseen menestykseen.” (Suomen standardoimisliitto 2006, 8.) Euroopan unionin lainsäädännön mukaan sosiaalinen vastuu on yritysten sosiaalisten ja ekologisten huolenaiheiden yhdistämistä niiden liiketoimintaan ja vuorovaikutusta sidosryhmien kanssa. Sosiaalinen vastuu voidaan siis käsittää monella tavalla, mutta ennen kaikkea se on yrityksen vastuuta huolehtia niistä, joihin se on vuorovaikutuksessa, kuten esimerkiksi henkilöstöstään. (<http://europa.eu>)

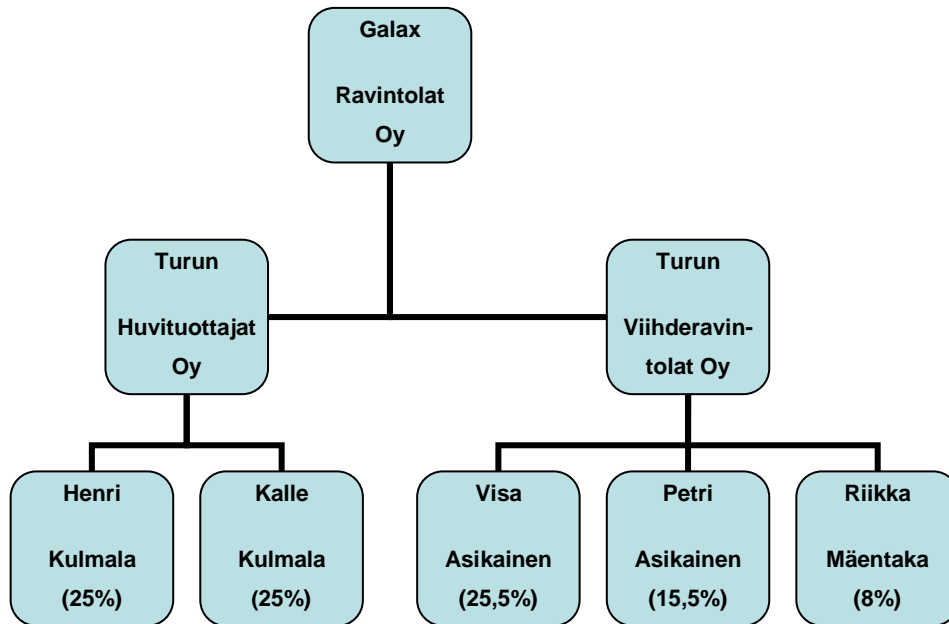
Opinnäytetyö etenee johdannosta toiseen lukuun, jossa esitellään käytettyä tietoperustaa. Tietoperustan keskeisimmät lähteet koostuvat englannin ja suomenkielisistä yrityksen yhteiskuntavastuuta käsittelevästä kirjallisuudesta, internetilähteistä ja lehtiartikkeleista. Lisäksi luvussa kaksi verrataan lähteitä toisiinsa ja pohditaan niistä saatujen tietojen sovellusta Galax Ravintolat Oy:öön. Kolmas luku esittelee opinnäytetyön tutkimusmenetelmät, joita ovat kvalitatiivinen tutkimus, puolistrukturoitu haastattelulomake ja teemahaastattelu. Lisäksi esitellään kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset kohdeyrityksessä ja avataan puolistrukturoitujen haastattelujen vastauksia kaavioiden avulla. Haastattelukysymykset ja esimiesten ja työntekijöiden kyselylomakkeet ovat työssä liitteenä. Tuloksiin ja tietoperustaan nojautuen luvussa neljä esitellään myös kehitysehdotuksia sosiaalisen vastuun parempaan huomioimiseen kohdeyrityksessä. Tutkimustyö auttaa asiakasyrityksen henkilökuntaa ja esimiehiä ymmärtämään sosiaalisen vas-

tuun tärkeyden ja ajankohtaisuuden. Tähän kappaleeseen on koottuna myös koko tutkimuksen johtopäätökset.

1.2 Galax Ravintolat Oy

Galax Ravintolat Oy on perustettu vuonna 2000. Galaxin henkilökuntaan kuuluu viisi täysiaikaista ja noin kymmenen osa-aikaista työntekijää. Lisäksi yritys käyttää jatkuvasti henkilöstövuokrausfirmojen Staffpoint Oy:n ja Opteam Yhtiöt Oy:n palveluita, järjestyksenvalvonnan hoitaa ulkoistettu firma Securitas Arsenal Finland Oy. (Mäntään haastattelu 10.10.2011)

Alun perin Galax Ravintolat Oy:n omisti puoliksi Auraviihde Oy ja Turun Viihderavintolat Oy. Auraviihteen perustivat veljekset Henri ja Kalle Kulmala ja Turun Viihderavintolat Oy:n omistivat Visa Asikainen, Petri Asikainen ja Riikka Mäentaka. Myöhemmin Sony BMG osti Auraviihde Oy:n, mutta ei ollut kiinnostunut Galax Ravintolat Oy:stä. Kulmalan veljekset perustivat Turun Huvituottajat Oy:n ja myivät Auraviihteen Sony BMG:lle. Nykyään Galaxin omistaa puoliksi Turun Huvituottajat Oy ja puoliksi Turun Viihderavintolat Oy. Seuraavassa kaaviossa yritysorganisaatio omistajien osalta:



Kuvio 1. Galax Ravintolat Oy:n organisaatio (Mäentaan haastattelu 10.10.2011)

Henri Kulmala ja Visa Asikainen kuuluvat Galax Ravintolat Oy:n hallitukseen, mutta eivät osallistu Galaxin päivittäiseen arkeen. Riikka Mäentaka vastaa pääsääntöisesti Galaxin koko toiminnasta, mutta talousasioita hoitaa Tuuli Rintala. Mäentaan alaisena toimii Mia Blom alempana esimiehenä, jonka apulaisesimiehinä toimivat Armi Ibsen ja Raija Kinnari. Organisaation alimpina ovat tarjoilijat, kokit, siivoajat, lipunmyyjät ja nk. blokkarit. (Mäentaan haastattelu 10.10.2011)

Galax Ravintolat konserniin kuuluu kolme toisistaan poikkeavaa ravintolaa Kooma Night Club, tanssiravintola Galax Dancing ja karaokebaari Taivas Music Bar, jotka kukin vetoavat hyvinkin erilaisiin asiakassegmentteihin. Kooma Night Club on yökerho, jonka asiakaskunta on enimmäkseen nuoria aikuisia ja keski-ikää saavuttavia hyvin toimeentulevia aikuisia. Tanssiravintola Galax Dancing vetoaa eniten keski-ikäisiin ja sitä vanhempiin, jotka haluavat tanssia suomalaisen iskelmämusiikin tahdissa. Karaokebaari Taivas Music Bar on taas kaikille täysi-ikäisille, jotka tuntevat tarvetta esiintyä ja laulaa. (Mäentaan haastattelu 10.10.2011)

Galax Ravintolat Oy:n kilpailijoita ovat SK-ravintolat ja TOK:n ravintolat. Näistä eniten samaa asiakaskuntaa tavoittelevia ovat Apollo Live Club ja Börs Night Club. Galax Ravintolat Oy:n etuihin voidaan tosin lukea keskeinen sijainti aivan Turun ydinkeskustassa, kilpailukykyiset hinnat ja monipuolisten ravintolapalveluiden tarjoaminen saman katon alla. Apollo Live Club sijaitsee hieman kauempana keskustasta kuin Galax Ravintolat Oy ja molempien kilpailijoiden hinnat ovat suunnilleen samat kuin Galax Ravintolat Oy:llä. Hamburger Börs tarjoaa vähintäänkin yhtä monipuolisia ravintolapalveluita kuin Galax, mutta eri osastoilta toisin kuin Galax, jonka palvelut ovat lähekkäin. Galaxin liikevaihto on vuodessa noin neljä miljoonaa euroa. (Mäentaan haastattelu 10.10.2011)

2 Yritysten yhteiskuntavastuu eli CSR (Corporate social responsibility)

2.1 Yhteiskuntavastuun määritelmä

Euroopan Yhteisöjen Komission Vihreä kirja yritysten sosiaalisen vastuun eurooppalaisten puitteiden edistämisestä määrittelee yhteiskuntavastuun vapaaehtoiseksi toiminnaksi, jonka tarkoituksena on edistää paremman yhteiskunnan ja puhtaamman ympäristön kehittäminen (Euroopan yhteisöjen komissio 2001, 4). Euroopan työturvallisuus- ja työterveysviraston ja toisaalta myös Suomen työ- ja elinkeinoministeriön määritelmässä sosiaalinen ja ympäristöllinen näkökulma yhdistetään kiinteästi taloudelliseen näkökulmaan (<http://osha.europa.eu>; Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 4).

Kenties haastavinta yrityksille ja organisaatioille on löytää itselle sopiva määritelmä. Michael Hopkins käsittelee tätä ongelmaa laajalti kirjassaan *Corporate social responsibility and international development: is business the solution*. Vaikka Hopkinsin kirja on melko uusi, vuodelta 2007, on tilanne parantunut sen jälkeen huomattavasti. Vuonna 2010 International Organization for Standardization julkaisi yhteiskuntavastuuta koskevan ISO 26000 –standardin ja keväällä 2011 Global Reporting Initiative julkaisi yhteiskuntavastuun raportointiohjeen. Työ- ja elinkeinoministeriön tuottaman Vastuullinen yrittäjyys pk-yrityksissä, käytännön esimerkkejä -materiaalin mukaan vastuulliselle yritystoiminnalle tunnusomaista ovat ympäristöä, työntekijöitä ja muita yrityksen sidosryhmiä hyödyttäviä toimia. Ne perustuvat vapaaehtoisuuteen ja niiden on tarkoitus ylittää ”lainsäädännölliset ja sopimusperusteiset vaatimukset” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 4) Yritystoiminnan tulee olla avointa ja läpinäkyvää.

Vastuullisuus on osa yrityksen toimintastrategiaa ja siitä tulee raportoida muiden asioiden tapaan. Vaikka erilaisia määritelmiä edelleen on, niiden pääajatuksena on, että yhteiskuntavastuu koostuu taloudellisesta, ympäristöllisestä ja sosiaalisesta ulottuvuudesta ja sen tarkoituksena on ohjata yritykset ja organisaatiot kiinnittämään enemmän huomiota toimintatapoihinsa näillä osa-alueilla. Se, mitä mikäkin yritys ja organisaatio lopulta sisällyttää toimiinsa riippuu paljon myös yritysten koosta ja toimintakentästä. Suuret yritykset voivat toteuttaa paljon laajemman ja kattavamman CSR-ohjelman kuin nk. pk-yritykset. Suuret ylikansalliset yritykset voivat panostaa sosiaaliseen vastuuseensa henkilöstönsä ja lähimpien sidosryhmiensä huomioimisen lisäksi myös kehitysyhteistyöhön kehittyvissä maissa, mutta pk-yrityksillä ei tähän välttämättä ole samanlaista mahdollisuutta.

2.2 Perusteita yhteiskuntavastuulle

Miksi yritysten sitten tulisi kiinnittää huomiota yhteiskuntavastuuseen? Monet tutkijat ja yhteisöt ovat yhtä mieltä, että yritysten yhteiskuntavastuu on yksi tärkeimmistä, ellei jopa tärkein puheenaihe nykyään (esim. Hopkins 2007, xiii; Maak & Pless 2006, 1). Hopkinsin mukaan yritysten taloudellinen voima ja vaikutusvalta yhteiskunnassa on kasvanut ja sen tähden niiden on myös kannettava suurempi vastuu kehityksestä kuin aiemmin. (Hopkins 2007, 1-2) CSR osana yrityksen toimintastrategiaa on kannattavaa, koska se voi parantaa yrityksen mainetta luomalla imagon luotettavasta, uskottavasta, laadukkaasta ja nk. läpinäkyvästä yrityksestä, eli yrityksestä joka toimii moraalisesti oikein ja jolla ei ole mitään salattavaa yritystoiminnassaan.

Työ- ja elinkeinoministeriön materiaalin mukaan vastuullinen liiketoiminta on apukeino yrityksille kilpailukyvyyn lisäämiseen. Kilpailukykyyn positiivisesti voivat edellä mainitun materiaalin mukaan vaikuttaa esimerkiksi uudet liiketoimintaideat, paremmat tuotteet ja tuotantoprosessit. Motiivina vastuulliselle toiminnalle ovat usein myös sen mukanaan tuoma kannattavuuden nousu ja vahvat toimintaedellytykset tulevaisuudessa, ”Vastuullisuus luo win-win -tilanteita, joissa kaikki hyötyvät.” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 4) Vastuullisuus liiketoiminnassa auttaa myös luomaan yrityksestä motivoivan työpaikan, joka pystyy houkuttelemaan ja säilyttämään alansa parhaita työntekijöitä, jotka luovuudellaan ja innovatiivisuudellaan ovat yksi avaintekijä yrityksen menestyksessä. Lisäksi oikein toteutettu CSR-ohjelma pystyy auttamaan kustannussäästöissä esimerkiksi energian- ja vedenkulutuksen osalta, tästä tarkemmin luvussa 2.3.2 Ympäristöllinen vastuu

2.3 Yhteiskuntavastuun osa-alueet

Yhteiskuntavastuu jaetaan kolmeen osa-alueeseen, jotka kuitenkin hyvin tiiviisti nivoutuvat yhteen. Nämä osa-alueet ovat taloudellinen, ympäristöllinen ja sosiaalinen. Kukin osa-alue koostuu sekä lain velvoittamista että vapaaehtoisista toimista. Nämä lait ja sopimukset ovat nk. vähimmäisvaatimuksia yrityksille. Yhteiskuntavastuullinen yritystoiminta vaatii kuitenkin myös vapaaehtoisuuteen perustuvaa toimintaa. Kaikki osa-alueet tulisi ottaa huomioon suunniteltaessa yhteiskuntavastuun toteuttamista yrityksessä ja ehdottoman tärkeää olisi tehdä konkreettinen suunnitelma toteutusta varten. Kuten aiemmin on kerrottu, on olemassa useita apuvälineitä yrityksen oman suunnitelman luontiin, esimerkiksi GRI-raportointikaava ja ISO 26000 -standardi.

2.3.1 Taloudellinen vastuu

Yrityksen taloudellinen vastuu koskee lähinnä omistajia, sijoittajia, osakkaita, tavarantoimittajia, työntekijöitä sekä asiakkaita ja koostuu pääosin lakien ja sopimusten vaatimuksista. Taloudellisesti vastuullinen yritys on vakaalla pohjalla eikä markkinataloutta ja kilpailua koeta uhkana vaan mahdollisuutena kehittyä ja kasvaa. Yrityksen yhteiskuntavastuu -ohjeita -kirjan mukaan ”on olemassa laaja poliittinen konsensus vaatimuksista” (Suomen standardoimisliitto 2006, 13), jotka määrittävät taloudellista vastuuta. Näitä ovat mm. yritysten johtamis- ja hallintoperiaatteet, sisäpiirisopimuksia ja –kauppoja vastaan taistelu, kaikenlaisen korruption vastainen toiminta, maksukuri, sopimusten noudattaminen, vahinkovastuu ja kuluttajansuoja. (Suomen standardoimisliitto 2006, 13) Samoilla linjoilla on Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), joka lisää listaan mm. riskienhallintapolitiikan, sijoitussuunnitelmat sekä tietoturvapoliitiikan. (<http://www.hpl.fi>) Esimerkiksi kuluttajansuoja on yritykselle tärkeä, koska ”Asiakkaat ovat yrityksen tärkein viiteryhmä.” (Suomen standardoimisliitto 2006, 15)

Kuluttajansuojan tarkoituksena on varmistaa ja parantaa tuotteiden ja palveluiden laatua, monipuolistaa valikoimaa ja suojella kuluttajaa riskeiltä ja vaaroilta. (<http://ec.europa.eu>) Vapaaehtoisia tavoitteita taloudellisen vastuun toteuttamiseksi voivat olla esimerkiksi aluekehitys, hyvän hallintotavan ja lainkuuliaisuuden levittäminen sekä reilun kaupan kehittäminen.

2.3.2 Ympäristöllinen vastuu

Ympäristöllinen vastuu on hyvin laaja käsite ja se voidaan ulottaa pitkälle varsinaisen yritystoiminnan ulkopuolelle. Yritysten yhteiskuntavastuu -ohjeita –kirjan mukaan ”Yritysten tulisi yksilöidä kaikki suorat ja epäsuorat ympäristönäkökohdat, jotka ovat olennaisia sen toiminnalle, palvelujen toteuttamiselle ja tuotteiden tuottamiselle.” (Suomen standardoimisliitto 2006, 23.) Lakisääteisillä ja paikallisviranomaisten vaatimuksilla on osansa myös tässä osa-alueessa, esimerkkinä ympäristölaki, jonka tarkoituksena on mm. ”ehkäistä ympäristön pilaantumista sekä poistaa ja vähentää pilaantumisesta aiheutuvia vahinkoja; turvata terveellinen ja viihtyisä sekä luonnontaloudellisesti kestävä ja monimuotoinen ympäristö; ehkäistä jätteiden syntyä ja haitallisia vaikutuksia; tehostaa ympäristöä pilaavan toiminnan vaikutusten arviointia ja huomioon ottamista kokonaisuutena; edistää luonnonvarojen kestävää käyttöä; sekä torjua ilmastonmuutosta ja tukea muuten kestävää kehitystä.” (Ympäristönsuojelulaki 4.2.2000/86)

Vapaaehtoisia ympäristövastuun tavoitteita on yrityksen helppo pohtia arkipäiväisissä toimissa, kuten esimerkiksi veden- ja sähkönkulutuksessa sekä turhan paperijätteen minimoinnissa. Tämän lisäksi on olemassa järjestöjä, jotka ovat luoneet ympäristömerkkejä, joita yritys voi käyttää markkinoinnissaan merkin kriteerit täytettyään. Tällaisia ovat mm. Pohjoismainen ympäristömerkki eli Joutsenmerkki, Euroopan Unionin ympäristömerkki EU-kukka sekä WWF-

ympäristöjärjestön Green Office -merkki. Yritys voi osallistua myös erilaisiin hankkeisiin kuten esimerkiksi Itämerihaaste-hankkeeseen.

2.3.3 Sosiaalinen vastuu

Sosiaalinen vastuu koostuu mm. henkilöstön hyvinvoinnista, heidän osaamisestaan ja sen kehittämisestä, työturvallisuudesta, tasavertaisuudesta, työntekijöiden oikeusturvasta ja heidän motivoinnistaan. Elinkeinoelämän keskusliitto lisää listaan vielä avoimen vuorovaikutuksen sidosryhmien kanssa ja hyvien toimintatapojen sekä yhteistyön edistämisen (<http://www.hpl.fi>).

Sosiaaliseen vastuuseen liittyy niin ikään lain asettamia vaatimuksia. Tällaisia ovat esimerkiksi työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja tasa-arvolaki. ILO eli Kansainvälinen työjärjestö on koonnut oman työtä koskevan yleissopimuslistansa, johon sisältyvät mm. ammatillinen järjestäytymisvapaus, työttömyys, työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä sekä äitiyssuojelu. (Sandell 2005, 8; 171-172; 241-243; 281-282) Vapaaehtoista toimintaa koskevia ohjeita olisi myös tärkeää noudattaa. Näitä ohjeita ovat laatineet esimerkiksi OECD ja YK. Yritysten yhteiskuntavastuu -ohjeita -kirja on listannut 15 vapaaehtoiseen toimintaan perustuvaa tavoitetta. Tässä muutamia:

1. *Koulutus ja työntekijöiden kouluttaminen, jolla pyritään vaikuttamaan yrityksen arvon ylläpitoon ja lisäämiseen. Lisäksi tulisi tarjota koulutusmahdollisuuksia matalasti koulutetuille, ikääntyville työntekijöille sekä vanhempain- tai hoitovapaalta palaaville työntekijöille. (Suomen standardoimisliitto 2006, 21-22)*

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tavoitteellista ja pitkäjänteistä toimintaa, jota pitäisi suunnitella ja toteuttaa tavoitteiden mukaisesti koko organisaatiossa. Sen varmistaminen olisi hoidettava yrityksessä niin, että kaikki voisivat olla mukana sellaisessa liiketoiminnassa, jossa he tekevät oikeita asioita, kokevat onnistuvansa tehtävissään hyvin ja voivat kehittyä myös omien tarpeiden mukaisesti. Hyvin suunniteltu ja toteutettu koulutus voi parantaa muun muassa henkilökohtaisia suorituksia sekä tietojen ja taitojen kehittämistä, tosin työpaineet, muutosten vauhti, jatkuva kiire ja tehokkuuden vaatiminen eivät jätä paljon aikaa, saati energiaa itsensä kouluttamiselle ja kehittämislle. Ilman osaamista ja sen jatkuvaa kehittämistä ei organisaatioilla ole keinoja vastata kovaan kilpailuun saati ottaa käyttöön uusia työmenetelmiä. Erityisesti organisaatioiden muutostilanteissa ja niiden johtamisessa osaamisen kehittäminen on tärkeää. Jotta henkilökunnan kouluttaminen olisi onnistunutta, esimiehen pitää luoda sopivat olosuhteet koulutukselle, kannustaa henkilökuntaa, hahmottaa tulevaisuuden näkemyksiä ja kerätä tietoa henkilökunnan sen hetkisestä osaamisesta. (Lankinen 2004, 189-191; Hokkanen 2008, 95-97)

2. *Vammaisten, ikääntyvien ja pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistäminen sekä oppisopimuskoulutus.* (Suomen standardoimisliitto 2006, 21-22)
3. *Sukupuolten tasavertainen kohtelu, kun päätetään henkilöstöä koskevista asioista ja esimerkiksi ylennyksistä.* (Suomen standardoimisliitto 2006, 21-22)

Tasa-arvosta ja tasapuolisesta kohtelusta on määrätty laissa, jonka ”tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609) Samaisen lain mukaan työnantajalla on velvollisuus suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Lain mukaan työnantajan tulisi myös:

- ”1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.”

(Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609)

Tasa-arvon ja tasapuolisuuden huomiotta jättäminen voidaan myös katsoa syrjinnäksi, josta lisää listan kohdassa 8. Vähintään 30 työntekijän yrityksissä tulee työnantajan lisäksi laatia tasa-arvosuunnitelma, joka voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609)

4. *Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen* (Suomen standardoimisliitto 2006, 21-22)
5. *Työterveys- ja turvallisuus* (Suomen standardoimisliitto 2006, 21-22)

Työterveys ja -turvallisuus ovat tärkeitä tekijöitä, jotka osaltaan rakentavat työhyvinvointia. Aiheesta on ollut viime aikoina paljon keskustelua mediassa. Työhyvinvoinnin tärkeydestä esimerkkinä tässä työpaikkakiusaaminen.

Ruotsissa työpaikkakiusaamiseen puuttumisessa ja siihen liittyvässä lainsäädännössä on oltu edelläkävijöinä, sillä Ruotsi antoi työpaikkakiusaamisen kielteävän säädöksen ensimmäisenä maailmassa. Sen mukaan ”työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan toistuvia, tuomittavia tai selkeästi negatiivisia toimia, jotka on kohdistettu yksittäistä työntekijää kohtaan loukkaavalla tavalla ja voivat aiheuttaa työntekijän syrjäytymisen työyhteisöstä.” (Kess & Kähönen 2009, 16-21.)

Suomalaisessa lainsäädännössä työpaikkakiusaamista käsitellään seuraavasti: ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.” (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Tärkeä kohta on myös työturvallisuuslain 25§, jonka mukaan ”Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi.” (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisy on tärkeää. Työpaikoilla ei välttämättä ole valmiina minkäänlaista strategiaa ennaltaehkäisyä varten, mutta viimeistään ensimmäisen kiusaamistapauksen jälkeen sellainen tulisi laatia ja sitä tulisi päivittää ja kehittää kokemusten sekä tiedon karttuessa. Yhteisten pelisääntöjen ollessa kaikille selvät, on työilmapiirikin avoimempi ja parempi. Avoimuuteen tulisi pyrkiä muutenkin, koska avoimuus keskusteluissa saa aikaan luottamusta ja tästä puolestaan seuraa tiivis ja yhtenäinen työyhteisö, joka uskaltaa puhua vaikeistakin asioista ja ongelmiin voidaan puuttua helpommin. (<http://www.tyosuojelu.fi>)

Työpaikkakiusaamisen vaikutukset yksilöön, työyhteisöön ja yhteiskuntaan ovat merkittävät. ”Sairauspoissaolojen määrä on 1990-luvun puolivälin jälkeen jatkuvasti kasvanut. Korvattuja sairauspoissaolopäiviä kertyi vuonna 2009 yhteensä noin 15,7 miljoonaa päivää. Mielenterveyteen liittyvät ongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat sekä sairauspoissaolojen että työkyvyttömyyseläkkeiden merkittävimmät syyt.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 5.) Sosiaali- ja terveysministeriön esitteessä Työsuojelu Suomessa on kuvattu työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määriä sairauden mukaan. Tutkimustulokset on kerännyt ETK, Kuntien eläkevakuutus sekä Valtionkonttori ja ne ovat vuosilta 1999-2009. Kaaviosta on havaittavissa, että suurimmat työkyvyttömyyttä aiheuttavat sairaudet ovat mielenterveydenhäiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Muut taulukossa mainitut sairaudet (esim. kasvaimet, ihotaudit ja hengityselinten sairaudet) sijoittuvat välille 0-3000, kun taas mielenterveydenhäiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet sijoittuvat välille 6000-9000. Kelan kuntoutuspalvelujen saajien määrä on kaksinkertaistunut vuosina 1990-2009. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 27.) ”Vuonna 2008 kuntoutuspalveluja käytti 86 320 henkilöä, joista 66 % oli taustalla tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 32.)

6. *Johdon sosiaalisesti hyväksyttävä käytös ja toimenpiteet organisaation rakennemuutosten, henkilöstövähennysten tai irtisanomisten yhteydessä.*
(Suomen standardoimisliitto 2006, 21-22)

7. *Johdon ja henkilöstön tai työntekijöiden edustajien yhteistyö (esim. työntekijöiden edustajien mukaan ottaminen päätettäessä yhteisistä asioista).*
(Suomen standardoimisliitto 2006, 21-22)

Kehityskeskustelu on oleellinen sosiaalisen vastuun toteuttamistapa esimiehen ja alaisen välillä. Se on luottamuksellinen, säännöllisesti vähintään kerran vuodessa toteutuva keskustelu, joka on ennalta sovittu. Kehityskeskustelun tarkoituksena on henkilökohtainen kehittyminen ja työsuorituksen parantaminen, lisäksi kehityskeskustelun tärkeimpiin tavoitteisiin lukeutuu merkityksen luominen

alaisen työlle. Se on esimiehen työkalu, jonka avulla edistetään työntekijän sitoutumista, kehittymistä ja parhaan mahdollisen suorituksen syntymistä. Organisaation erityispiirteet, keskustelukumppanin yksilöllisyys ja tilannetekijät tulee huomioida kehityskeskustelun toteutuksessa. (Aarnikoivu 2010, 13; 63)

Kehityskeskusteluprosessi rakentuu kolmesta vaiheesta: valmistautuminen, keskustelutilanne ja jälkihoito. Jokainen vaihe on kriittinen sen onnistumiselle. Niin alaisen kuin esimiehen pitää valmistautua keskusteluun ennalta, jotta keskustelu olisi hyödyllinen ja antoisa. Valmistautuminen edellyttää keskustelun merkityksen ja hyötyjen ymmärtämistä. Itse kehityskeskustelu käsittelee seuraavia teemoja: tulosten arviointi, tavoitteet ja henkilökohtainen kehittyminen. Jälkihoitoon kuuluu kehityskeskustelun dokumentointi, jotta kehittymistä voidaan seurata pitkällä tähtäimellä ja itsearviointi käydystä keskustelusta. (Aarnikoivu 2010, 81; 101; 105)

Kehityskeskustelussa tuodaan esille organisaation perustehtävä, tavoitteet, visio, strategia sekä arvot ja ne konkretisoidaan alaiselle. Strategiaa peilataan työntekijän arkeen ja kirkastetaan sitä ajatusta, että jokainen vaikuttaa organisaation tavoitteiden saavuttamiseen omalla työllään. Arvot konkretisoidaan pohdintamalla, miten työntekijä on omalla panoksellaan edistänyt niiden toteutumista. Kehityskeskustelun onnistumiselle on oleellista luottamus alaisen ja esimiehen välillä. Tämä edellyttää vuoropuhelua alaisen kanssa myös arjessa, eikä pelkästään itse kehityskeskustelutilanteessa. Kehityskeskustelu on osa johtamisen ja esimiestyön prosessia ja esimiehen pitää tarkastella toimintaansa laajemmin, pelkkä panostus kehityskeskusteluihin ei riitä. (Aarnikoivu 2010, 18; 66)

Kehityskeskustelu on niin esimiehen kuin alaisenkin työkalu. Sen avulla alainen saa tietoa muun muassa organisaation tilasta ja yrityksen tulevaisuuden tavoitteista. Lisäksi se antaa mahdollisuuden palautteenantoon esimiehelle, tilaisuu-

den oppia tuntemaan tätä ja palautetta omasta työsuorituksesta. Kehityskeskustelun onnistuminen vaatii siis sekä alaisen, että esimiehen panostuksen sen onnistumiselle. (Aarnikoivu 2010, 65)

8. *Syrjinnän vastaiset toimenpiteet* (Suomen standardoimisliitto 2006, 21-22)

Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välitön syrjintä tarkoittaa, että jotakuta kohdellaan negatiivisesti eri tavalla kuin jotakuta toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisi samanlaisessa tilanteessa. Välillisellä syrjinnällä puolestaan tarkoitetaan sitä, että ”näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia” (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21). Laki sanoo syrjinnästä seuraavaa: ”Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).” (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21)

2.4 Yhteiskuntavastuu-työtä edistäviä organisaatioita

2.4.1 ISO 26000

Vuonna 2001 asiakkaiden kiinnostus yritysten sosiaalisesta vastuusta alati kansainvälistyvillä markkinoilla kasvoi. Samana vuonna International Organization

for Standardizationin eli ISO:n asiakaspolitiikasta vastaava komitea (ISO/COPOLCO) aloitti esitutkinnan selvittääkseen sidosryhmien näkemyksiä yritysten sosiaalisesta vastuusta. Kesällä 2004 ISO järjesti konferenssin sosiaalisesta vastuusta Tukholmassa ja tilaisuutta isännöi Swedish Standards Institute (SIS). Konferenssiin osallistui yli 350 henkilöä 66 eri maasta ja osallistujat edustivat suurimpia sidosryhmiä kuten yrityksiä, hallituksia, työntekijöitä, kuluttajia ja hallituksista riippumattomia kansainvälisiä järjestöjä. Konferenssissa saadun hyvän palautteen perusteella ISO/TMB päätti, ettei esitutkintaa tarvitsisi jatkaa vaan sosiaalisen vastuun standardointi otettaisiin työnalle välittömästi. Työtä johtamaan valittiin Brasilian ja Ruotsin edustajat ja lopulta vuonna 2005 työt päästiin aloittamaan. (<http://isotc.iso.org>)

ISO SR on kehittämän ISO 26000 -standardin nk. työnimi. Standardin tarkoituksena oli luoda yleispätevä määritelmä ja ohjeistus CSR:lle. Standardin oli tarkoitus olla helposti ymmärrettävissä oleva, jotta mikä tahansa yritys tai organisaatio voisi sitä hyödyntää, eivät ainoastaan asiaan perehtyneet asiantuntijat. ISO SR -standardi auttaisi organisaatioita tarkastelemaan sosiaalista vastuutaan ja samalla arvostamaan kulttuurista, sosiaalista ja ympäristöllistä erilaisuutta sekä taloudellisen kehityksen tilaa. Sen tarkoitus oli myös antaa ohjeita sosiaalisen vastuun toteuttamiseen, mistä puolestaan olisi apua sidosryhmien sitouttamiseen ja uskottavuuden kasvattamiseen ja laajentaa yleistä tietämystä yritysten sosiaalisesta vastuusta. (<http://isotc.iso.org>)

ISO 26000 -standardi perustuu vapaaehtoisuuteen eikä sitä siis tule käyttää ISO 9001 laadunhallintasertifikaatin tai ISO 14001 ympäristösertifikaatin tavoin. ISO 26000 –standardi on luotu tukemaan YK:n sopimuksia ja julistuksia ja se on yhteneväinen myös ILO:n standardien kanssa. Organisaatioiden yhteiskuntavastuu ei koostu pelkästään asiakasta tyydyttävistä tuotteista ja palveluista ja niiden tuottamisesta ympäristöystävällisesti vaan myös sosiaalisen vastuun kantamisesta. ISO 26000 voi auttaa yrityksiä ja organisaatioita tarjoamalla kon-

septin, terminologian ja määritelmän sosiaaliseen vastuuseen. Sen kautta yritys tai organisaatio voi saada lisätietoa sosiaalisen vastuun taustasta ja trendeistä ja lisäksi standardi auttaa tunnistamaan ja sitouttamaan sidosryhmiä. ISO 26000 -standardi antaa yritykselle tai organisaatiolle mm. kilpailuetuuden, mainetta, mahdollisuuden houkutella ja säilyttää työntekijöitä tai jäseniä, asiakkaita, toimeksiantajia ja käyttäjiä. Lisäksi se auttaa ylläpitämään työntekijöiden moraalila, sitoutumista, tuottavuutta ja sidettä yhteistyöyrityksiin, -kumppaneihin ja -asiakkaisiin, hankkijoihin, hallituksiin, mediaan ja yhteiskuntaan. (<http://www.iso.org>)

2.4.2 Global Reporting Initiative

Global Reporting Initiative eli GRI on tietokoneverkkoon perustuva organisaatio, joka tuottaa puitteet kokonaisvaltaiselle yhteiskuntavastuuraportoinnille ja joka on yleisessä käytössä. GRI on sitoutunut kehittämään ja levittämään raportointia ympäri maailman. GRI:n Reporting Framework eli yhteiskuntavastuullisen raportoinnin raamit on kehitetty yhteisymmärryksessä eri sidosryhmien kanssa, jotka koostuvat kansainvälisistä yrityksistä, yhteiskunnan edustajista, työntekijöistä ja akateemisista sekä ammatillisista laitoksista. GRI markkinoi standardoitua raportointimuotoa, jotta kestäväan kehitykseen ja sen toteuttamiseen kiinnitetäisiin enemmän huomiota niin organisaatioissa kuin niiden sidosryhmissä. (<http://www.globalreporting.org>)

Yhteiskuntavastuuraportoinnin raameissa määritellään peruseriaatteet ja työtu-losindikaattorit (Performance Indicators), joita organisaatiot voivat käyttää yhteiskuntavastuunsa raportointiin ja sen osa-alueiden mittaamiseen. Raportointiraamien kulmakivenä toimivat kestäväkehityksen raportointiohjeet (Sustainability Reporting Guidelines). GRI:n raportointiraameihin perustuvia yhteiskuntavastuuraportteja voidaan hyödyntää organisaatioissa osoittamaan niiden sitou-

tuminen kestävään kehitykseen, vertaamaan organisaation saavutuksia pitkällä aikavälillä ja mittaamaan organisaation työtulosta niin lain ja normien puitteissa kuin vapaaehtoisissa aloitteissa. (<http://www.globalreporting.org>) Suomessa GRI raportointia vuonna 2006 käytti noin kymmenkunta yritystä. Edelläkävijänä GRI raportoinnissa voidaan pitää Keskoa, joka käytti GRI:n raportointimallia ensimmäisen kerran vuonna 2000. (Moilanen & Haapanen 2006, 7) Nyt raportojien määrä on huomattavasti suurempi ja ulottuu yli toimialarajojen, esimerkiksi mm. DNA Oy, RAY, Tikkurila Oyj ja Finnair.

3 Case Galax Ravintolat Oy:n kvalitatiivinen tutkimus

3.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on vahvistanut asemaansa osana nykyaikaista markkinatutkimusta. Toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa kvalitatiivisen tutkimuksen analyysin pääpaino on numeraalisten arvojen sijaan mielipiteiden ja syiden, sekä seurausten selvittämisessä. Jakaumien ja keskiarvojen sijaan keskitytään johtopäätösten tekemiseen moniulotteisemmaksi, esimerkiksi haastattelujen avulla. (<http://www.taloustutkimus.fi>)

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen muun muassa siksi, että se pyrkii kontekstuaalisuuteen sekä tulkintaan, kun taas kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistettävyyteen ja ennustettavuuteen. Kvalitatiivisuuden puolesta todistaa myös se, että tutkimuksen apuna on käytetty haastattelua ja puolistrukturoituja haastattelulomakkeita, sisältäen myös avoimia kysymyksiä. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen strategiassa kohde ja tutkija ovat vuorovaikutuksessa ja haastattelun tulokset ovat haastattelijan ja haastateltavan yhteistyön tulosta. Tutkijan ote tutkimukseen on yleensä läheinen, strukturoimaton ja teoriaa kehit-

televä. Lisäksi taloustutkimuksessa mainitaan, että kvalitatiivinen tiedonkeruu tapahtuu tyypillisesti kasvotusten joko ryhmäkeskusteluina tai henkilökohtaisina haastatteluina. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 21-25)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmät sisältävät myös kvantitatiivisia tutkimuspiirteitä kvalitatiivisten lisäksi. Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää hyödynnetään muun muassa haastattelukysymyksien apuna, jotta tutkimusongelmaan saadut vastaukset olisivat laajempia ja syvällisempiä Hirsjärven ja Hurmeen kirjassa tutkimushaastattelu todetaan, että tutkimusongelma määrää, mitä menetelmää käytetään. Samassa tutkimuksessa voidaan käyttää monenlaisia menetelmiä, kuten esimerkiksi kvalitatiivista ja kvantitatiivista, koska siinä voi olla useammantyyppisiä ongelmia. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 27) Tässä tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä myös tiedonkeruussa ja analysoinnissa.

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli saada monipuolisia, mutta myös yleistettäviä vastauksia, jotta niihin löydettäisiin käyttökelpoisia kehitysehdotuksia. Vastauksia pyrittiin saamaan mahdollisimman monelta henkilökunnan jäseneltä, jotta analyysit olisivat suhteellisen yleispäteviä ja kuvioden avulla esitettäviä. Hirsjärven ja Hurmeen teoriaa tukevat myös taloustutkimuksen internetsivut, joilla kerrotaan kvalitatiivisen tutkimuksen käyttömahdollisuudesta niin itsenäisesti kuin yhdessä kvantitatiivisen kanssa. Taloustutkimuksen mukaan kvalitatiivisella esiselvityksellä voidaan laatia kvantitatiivisen vaiheen kysymykset, jotka loogisesti rakentuvat kattamaan tutkimusongelman kannalta keskeisiä osalueita ja kokonaisuuksia (<http://www.taloustutkimus.fi>) Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan myös syventää kvantitatiivisessa mittauksessa saatuja tuloksia. (Alkula ym. 2002, 190-193)

3.1.1 Puolistrukturoitu haastattelu

Tilastokeskuksen ylläpitämillä Virsta-internetsivuilla on osuvasti kerrottu mitä puolistrukturoitu haastattelu pitää sisällään: ”Puolistrukturoidussa haastattelussa suuri osa kysymyksistä on strukturoituja kysymyksiä. Kuitenkin lomakkeella voi olla joko kokonaan avoimia kysymyksiä tai sitten kysymyksiä, joissa ns. on muotoa muuta, mitä tai jokin muu asia. Puolistrukturoitu haastattelu antaa huomattavaa joustavuutta sekä haastattelijalle, vastaajalle kuin myös tutkijallekin.” (<http://www.stat.fi>)

Opinnäytetyössä käytetyt puolistrukturoidut haastattelulomakkeet sisälsivät enimmäkseen strukturoituja kysymyksiä, joiden vastauksia on helpompi analysoida. Lomakkeita tässä tutkimuksessa oli kahdenlaisia: esimiehille omansa ja työntekijöille omansa. Molemmat lomakkeet sisälsivät lisäksi muutamia avoimia kysymyksiä, jotka antoivat vastaajille mahdollisuuden laajempaan ja vapaampaan vastaukseen. Aineiston käsittelyyn kuluva työmäärä kuitenkin kasvaa avoimien vastausten lukumäärän kasvaessa. Silti puolistrukturoidun haastattelun käyttö antaa enemmän mahdollisuuksia kuin strukturoidun, vaikkakin avoimien kysymysten lukumäärän suhteen on oltava kriittinen. (<http://www.stat.fi>)

Haastattelulomakkeet jaettiin jokaiselle työntekijälle ja heidän oli alun perin tarkoitus vastata ja palauttaa lomakkeet samana päivänä, mutta kysymysten haasteellisuuden ja työntekijöiden poissaolojen vuoksi lomakkeet haettiin vasta noin kuukauden päästä niiden jakopäivästä. Haastattelulomakkeet jaettiin paperiversioina sähköisen sijaan, koska vastaajien lukumäärä oli suhteellisen pieni ja heidät oli helppo tavoittaa. Lisäksi henkilökohtaisen tapaamisen avulla varmistettiin vastaajien aktiivisuus.

3.1.2 Avoin haastattelu

Suvi Vuorela toteaa haastattelun olevan vuorovaikutteinen keskustelutilanne, jonka avulla voidaan kerätä tietoja haastateltavan asenteista ja kokemuksista. Haastattelut voidaan jakaa lomake-, teema- ja avoimiin eli strukturoimattomiin haastatteluihin. (Vuorela 2005, 37-52) Tässä tutkimuksessa käytettiin strukturoimatonta haastattelua yhtenä tutkimusmenetelmänä.

Vuorelan teksti noudattaa samaa linjaa kuin Hirsjärven ja Hurmeen kirjaa Teema-haastattelu: molemmissa kerrotaan haastattelun eduista ja haitoista. (Vuorela 2005, 37-38; Hirsjärvi & Hurme 2004, 34-35) Haastattelun etuihin voidaan lukea suora kielellinen vuorovaikutus haastateltavan kanssa, jonka ansiosta on mahdollista suunnata tiedonhankintaa haastattelun edetessä ja saada esiin vastausten takana olevia motiiveja. Tässä opinnäytetyössä koettiin erityisesti eduksi se, että haastattelu selvensi aiempia vastauksia ja syvensi jo saatuja tietoja. Haastattelun haittoihin Vuorinen, sekä Hirsjärvi ja Hurme mainitsevat haastattelun aikaa vievyyden ja opinnäytetyön aikana erityisenä haittana oli juuri sopivan haastatteluajan löytäminen ja tulosten käsittely. (Vuorela 2005, 37-38; Hirsjärvi & Hurme 2004, 34-35)

Avoin haastattelu on vapaamuotoisin haastattelutyypeistä, eikä sitä ole sidottu tiukkaan formaattiin. Avoimesta haastattelusta voidaan käyttää useampaa nimitystä, kuten strukturoimaton haastattelu, keskustelunomainen haastattelu ja kliininen haastattelu. Avointa tutkimushaastattelua on alun perin käytetty lääkärin ja pappien menetelmässä, joka on ajan myötä siirtynyt esimerkiksi psykologien ja sosiaalityöntekijöiden metodiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 45)

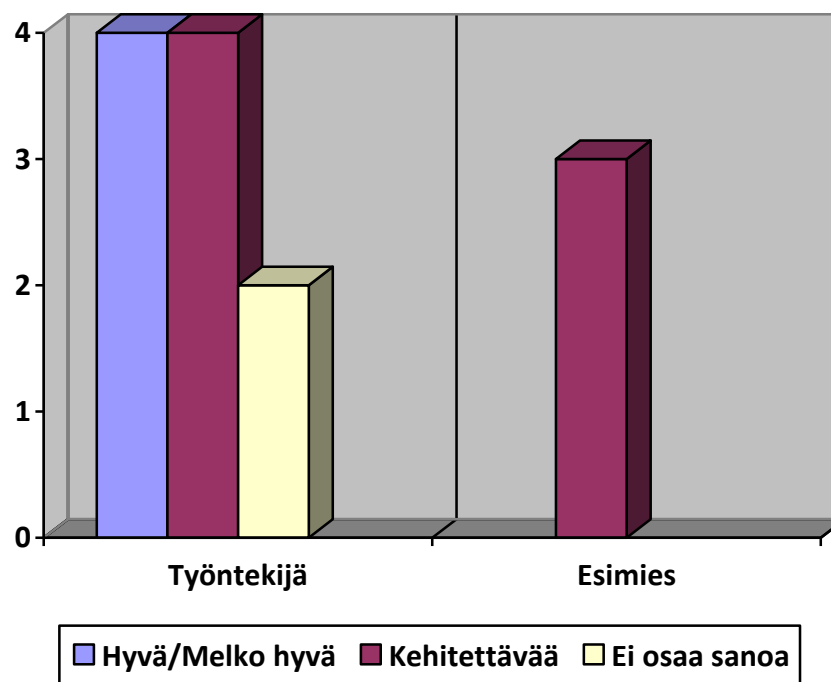
Tässä opinnäytetyössä avoin haastattelu on toteutettu puolistrukturoitujen lomakkeiden jälkeen tarkentamaan jo saatuja tietoja, sekä vahvistamaan niitä. Lisäksi niiden avulla pyrittiin saamaan tietoa Galax Ravintolat Oy:stä. Avoin haastattelu toteutettiin vain kerran ja siinä haastateltava oli yksi Galax Ravintolat Oy:n omistajista Riikka Mäentaka. Avoimeen haastatteluun haastattelijoilla oli etukäteen suunniteltuja, suuntaa-antavia kysymyksiä haastattelun johdonmukaisen etenemisen ja tuloksellisuuden kannalta. Haastattelun edetessä kysymykset kuitenkin muuttivat muotoaan ja haastattelusta muodostui enemmän keskustelua haastateltavan ja haastattelijan välillä. Haastattelussa käytiin läpi asioita, kuten Galax Ravintoloiden merkitystä Turun yritys kentässä, esimiehen ja työntekijän välisien kehityskeskusteluiden tarpeellisuutta ja työntekijöiden etenemismahdollisuutta yrityksen sisällä.

3.2 Henkilökunnan puolistrukturoidut haastattelut

Vastauksia kyselyyn saatiin kiitettävästi, kaikki kolme esimiestä vastasivat ja alaisista yhdeksän noin viidestätoista (15). Avoimiin kysymyksiin kukin vastaaja on voinut laittaa useampia vastauksia kun taas strukturoituihin kysymyksiin vastauksia on yksi. Tästä johtuu, että vastaajamäärät eivät ole yhtenevät joka kysymyksen kohdalla. Esimerkiksi kysymykseen parannusehdotuksista on vastauksia tullut 14 kun taas kysymykseen motivoinnista vastauksia on 12. Lisäksi avointen kysymysten vastaukset on analysointivaiheessa jaoteltu eri kategorioihin riippuen siitä, mitä asiaa ne koskevat. Tämä on tehty vastausten käsittelyn helpottamiseksi, koska eri ihmiset voivat kirjoittaa saman asian eri sanoin.

Sosiaalisen vastuun koki erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi suurin osa vastaajista. Vain yksi vastaaja koki sen vain melko tärkeäksi. Kysyttäessä millaisena vastaajat kokevat sosiaalisen vastuun omalla työpaikallaan neljä koki sen toteutuvan hyvin, mutta saman verran vastaajista koki siinä olevan kehittämisen varaa.

Kuviossa 2 vasen puoli ilmentää sitä, miten työntekijät kokevat sosiaalisen vastuun toteutuvan työpaikallaan ja oikealla oleva pylväs kertoo, miten esimiehet kokevat työntekijöiden suhtautuvan asiaan.

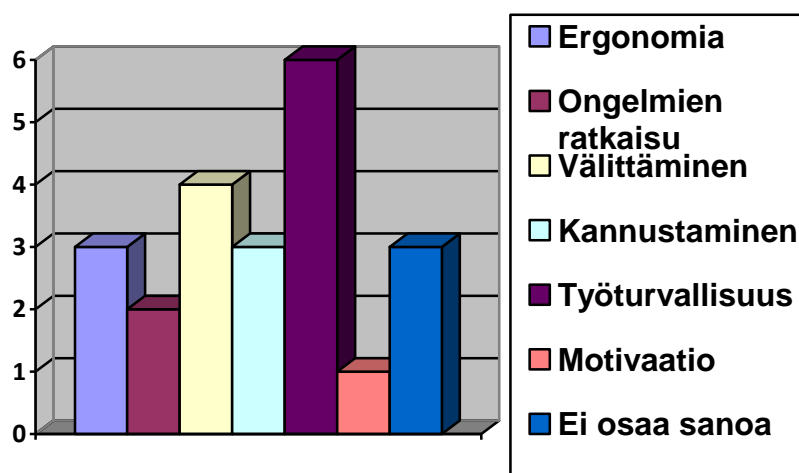


Kuvio 2 Millaisena työntekijät kokevat sosiaalisen vastuun omalla työpaikallaan (työntekijöillä kysymys nro 7 ja esimiehillä kysymys nro 10)

Suurin osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että esimies ottaa sosiaalisen vastuun huomioon hyvin, vain kahden mielestä siinä olisi kehitettävää. Kysymykset, millaisena työntekijät kokevat sosiaalisen vastuun työpaikalla ja miten he kokevat esimiestensä toteuttava sitä ovat ristiriidassa. Kaksi vastaajista on vastannut edelliseen, että se toteutuu hyvin, mutta jälkimmäiseen kysymykseen esimiehen roolista sosiaalisen vastuun toteuttajana, ovat nämä kaksi vastanneet, että olisi kehitettävää. Heidän vastauksistaan käy ilmi, että kehitettävää olisi työhyvinvoinnin osalta (esim. työturvallisuus, kehityskeskustelut). Vastauksista ilmenee myös, että työntekijäpuolen mielestä esimiehet eivät pääse toteuttamaan sosiaalista vastuuta riittävän hyvin, koska työnantaja ei anna siihen mahdollisuutta

ja resursseja. Kaksi esimiehistä sanoo toteuttavansa sosiaalista vastuuta ”johdon antamissa puitteissa”. Kaikki esimiehet ovat tyytyväisiä omaan panokseensa ja uskovat sen olevan riittävä.

Työhyvinvointi koettiin enimmäkseen hyväksi, vain yhden vastaajan mielestä se on huono. Vaikka työhyvinvointi koettiin hyväksi, oli kehitysehdotuksia lähes jokaisella. Kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi kysyttiin, jotta saataisiin käsitys, millaisille muutoksille tai parannuksille olisi tarvetta. Tämän perusteella olisi helpompi löytää ratkaisuja, jotka parhaiten vastaisivat henkilökunnan tarpeisiin. Työntekijät kaipasivat kyselyn perusteella enemmän yhteistä tekemistä ja kannustusta liikuntaan, myös työterveyteen ja ergonomiaan kaivattiin parannuksia. Työturvallisuuden toteutumisesta kysyttäessä vastaukset jakautuvat mielenkiintoisesti: kaikki työntekijät yhtä lukuun ottamatta kokevat työturvallisuuden hyväksi, mutta kaksi esimiehistä kokee sen melko huonoksi tai huonoksi. Näiden kahden esimiehen vastauksista selviää, että heidän mielestään järjestysmiehiä on toisinaan liian vähän ja välineistö ja puitteet alkavat olla sen verran vanhaa, että korjauksille ja uusinoille olisi tarvetta. Esimiehillä on itsensä lisäksi vastuu työntekijöistä ja heillä on esimiesasemansa ansiosta laajempi näkemys työturvallisuuteen ja tästä johtuen he osaavat havainnoida asioita kriittisemmin.



Kuvio 3. Mitä työntekijöiden mielestä liittyy työhyvinvointiin? (Esimiesten kyselylomakkeissa kysymys nro 16, työntekijöiden kyselylomakkeissa kysymys nro 15)

Motivointi toimii vastaajien mukaan suurimmalta osalta hyvin, sillä vastaajista seitsemän on valinnut kohdan ”melko hyvin” ja kaksi ”hyvin”. Vain kolme kyselyyn vastanneista on valinnut kohdan ”melko huonosti” tai ”huonosti”, näistä yksi on työntekijä ja kaksi esimiestä. Tasapuolisuus ja tasavertaisuus työpaikalla koettiin myös pääpiirteittäin hyväksi, tässäkin vain kaksi oli vastannut ”melko huonosti”, näistä toinen oli työntekijä ja toinen esimies. Perehdyttäminen on koettu kaiken kaikkiaan hyvin hoidetuksi.

3.3 Omistaja-esimiehen haastattelu

Opinnäytetyön yhtenä tutkimusmenetelmänä käytettiin avointa haastattelua, joka toteutettiin 10.10.2010 Galax Ravintolat Oy:n tiloissa. Haastateltavana oli yrityksen yksi omistajista ja myös ravintolapäällikkönä toimiva Riikka Mäentaka. Haastattelun tavoitteena oli saada perustietoja yrityksestä ja tarkentaa, sekä syventää puolistrukturoitujen kyselyjen avulla saatuja tietoja.

Haastattelussa keskusteltiin muun muassa siitä, mikä on Galax Ravintolat Oy:n merkitys Turun yrityskentässä. Mäentaan mukaan Galax on ainut turkulainen viihderavintola, joka on keskittänyt palvelunsa vastaamaan keski-ikäisten toiveita ja tarpeita. Mäentaan mielestä Galax asettuu yökerhojen kärkeen, erottuu hyvin kilpailijoistaan ja tarjoaa palveluita hyvinkin erilaisten asiakkaiden tarpeisiin. Hänen mukaansa Galax on vakiinnuttanut paikkansa yhtenä suosituimmista ravintoloista, vaikkakin kilpailu asiakkaista on kovaa. Yrityksen liikevaihto on Mäentaan mukaan vuodessa noin neljä miljoonaa.

Haastattelussa keskusteltiin myös siitä, osallistuuko Galax Ravintolat Oy Turun alueen kehittämiseen jollain tavoin. Mäentaan tietojen mukaan osallistuminen

on vähäistä yrityksen toiminnan pienentyessä ajan myötä. Satunnaisia rahallisia sponsorointeja annetaan tuttavien lasten harrastuksiin. Haastattelussa tuli myös ilmi, että yrityksellä ei ole suunnitelmaa tai ohjeistusta taloudellisen vastuun toteuttamiselle muuten kuin työehtosopimuksen mukaisen palkanmaksun noudattaminen. Lainsäädännön ja työehtosopimuksen noudattamisen lisäksi yrityksellä tulisi olla myös suunnitelma vapaaehtoisuuteen perustuvalla toiminnalla, joka on tärkeä osa yhteiskuntavastuuta. Keskustelua käytiin myös alustavasti siitä, josko yrityksen pitäisi säännöllisesti tukea jotain organisaatiota ja onko sillä tarpeeksi resursseja siihen. Yhdeksi puheenaiheeksi nousi GRI eli Global Reporting Initiativen yhteiskuntavastuun raportointiohje, jota useat suomalaiset yritykset jo käyttävät.

Seuraavaksi haastattelu eteni henkilökuntaan liittyviin asioihin, kuten heidän koulutusmahdollisuuksiinsa yrityksessä. Mäentään mukaan koulutukset ovat vuosi vuodelta vähentyneet vakituisen henkilökunnan vähentymisen ja innostuksen puutteen takia. Lisäksi koulutuksen räätälöiminen on hankalaa pienelle henkilökunnalle, koska jokainen haluaa kehittyä yksilönä, jokaisen työntekijän tarpeet ovat erilaiset ja jokaisella on jo hyvät ammatilliset puitteet. Jos koulutusta järjestettäisiin, se todennäköisesti liittyisi asiakaspalveluun tai myyntityöhön. Yksi tällainen koulutus on jo ollut, mutta siitä on aikaa jo useampi vuosi, eikä siitä tuolloin koettu erityisemmin olevan hyötyä. Tuotekoulutuksia, joita järjestävät esimerkiksi alkoholiagentuurit, on säännöllisesti, mutta toisaalta Mäentaka kokee ne pakolliseksi osaksi työarkea ja henkilöstön osaamista.

Kuten opinnäytetyön toisessa tietoperustaa käsittelevässä luvussa todetaan, hyvin suunniteltu ja toteutettu koulutus voi parantaa muun muassa henkilökohtaisia suorituksia sekä tietojen ja taitojen kehittämistä. Tosin työpaineet, jatkuva kiire ja tehokkuuden vaatiminen eivät jätä paljon aikaa, saati energiaa itsensä kouluttamiselle ja kehittämiseksi. Kirjassa Kehitä osaamista - Hyödynnä kokemusta kuitenkin todetaan ”Osaamisen kehittämisen varmistaminen on tavoit-

teellista ja pitkäjänteistä toimintaa, joka olisi hoidettava yrityksessä siten, että kaikki voisivat olla mukana sellaisessa liiketoiminnassa, jossa he tekevät oikeita asioita, kokevat onnistuvansa tehtävissään hyvin ja voivat kehittyä myös omien tarpeiden mukaisesti.” (Lankinen ym. 2004, 191) Myös kirja Alan johtajaksi jatkaa saman linjauksen mukaisesti toteamalla, että ilman osaamista ja sen jatkuvaa kehittämistä ei organisaatioilla ole keinoja vastata kovaan kilpailuun saati ottaa käyttöön uusia työmenetelmiä. (Hokkanen ym. 2008, 95)

Haastattelu eteni sujuvasti henkilökunnan koulutuksesta, sen sitouttamis- ja etenemismahdollisuuksiin yrityksen sisällä. Mäentaka kokee, että on onnistunut sitouttamaan henkilökuntaansa esimerkiksi antamalla työntekijälle vastuuta sekä antamalla positiivista palautetta. Henkilöstövuokrausfirmojen työntekijöitä haastateltava on sitouttanut suullisten ja määräaikaisten sopimusten avulla henkilöstöfirman kautta ja soittamalla työntekijälle suoraan työvuoroista. Lisäksi kohtelemalla jokaista työntekijää yksilönä on myös toimiva sitouttamistapa. Henkilökunnan sitouttaminen työpaikkaan on tärkeää muun muassa siksi, että motivaatio työhön säilyy ja näin ollen henkilökunnan vaihtuvuus pysyisi alhaisena. Sairaslomat ja henkilökunnan nopea vaihtuvuus tuo uusia lisäkustannuksia mukanaan yritykselle. Tosin motivoinnin haaste on se, että jokaisella ihmisellä on omat motivaatiotekijänsä. Jotkut motivoituvat työn mielekkyydestä tai kilpailemisesta, toisiin taas vetoavat palkkiot ja taloudellinen menestys. (Hokkanen ym. 2008, 34) Kehitä osaamista – Hyödynnä kokemusta kirjan mukaan sitouttaminen edellyttää jaettua ymmärrystä esimiesten ja henkilöstön välillä, olipa kysymys strategisista linjauksista tai käytössä olevasta palkkausjärjestelmästä. (Lankinen ym. 2004, 26)

Haastattelun yhtenä keskeisempänä aiheena olivat kehityskeskustelut. Mäentaka totesi, että niitä ei järjestetä esimerkiksi siitä syystä, että heidän työntekijänsä aiemmin järjestämässä kyselyssä vain kaksi henkilökunnan jäsentä halusi niitä järjestettävän. Mäentaka koki, että kehityskeskusteluja käydään jatkuvasti

epäsuorasti. Tavatessaan henkilökunnan jäsenen, he keskustelevat samalla työn ulkopuolisista asioista. Henrietta Aarnikoivun kirjan Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu mukaan onnistunut kehityskeskustelu edellyttää vuoropuhelua alaisen kanssa myös arjessa, eikä pelkästään itse kehityskeskustelutilanteessa. Kehityskeskustelu on osa johtamisen ja esimiestyön prosessia ja esimiehen pitää tarkastella toimintaansa laajemmin, pelkkä panostus kehityskeskusteluihin ei riitä. (Aarnikoivu 2010, 18-19)

Työterveyshuolto ei Mäentaan mielestä ole tällä hetkellä kovin toimiva, sillä työntekijät valittavat siitä usein. Yhtenä ongelmana on työterveyshuollon aukioloajat, jotka ovat arkisin klo 9-16, kun taas työaika keskittyy ilta- ja yöaikaan. Positiivinen asia työterveyshuollossa on Mäentaan mukaan jokaiselle järjestettävä työhöntulotarkastus. Muut mahdolliset terveyteen liittyvät ongelmat kuten alkoholismi, huomataan Mäentaan mukaan nopeasti ja niihin puututaan heti, koska työyhteisö on pieni ja tiivis. Myös jos työntekijälle kertyy paljon sairauspoissaoloja lyhyen ajan sisällä, hänen kanssaan käydään keskustelu esimiehen ja lääkärin läsnä ollessa. Lisäksi esimiehet keskustelevat keskenään ja pyrkivät havainnoimaan mahdollisia tunnusmerkkejä työntekijöiden henkisen ja/tai fyysisen hyvinvoinnin heikkenemisestä. Näin ongelmiin voidaan puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kaikkiaan Galax Ravintolat Oy:n historian aikana vain kolme työsuhdetta on päättynyt alkoholi-ongelmien takia.

Mäentaka totesi haastattelussa, että hänen alaisuudessaan oleva esimies Mia Blom on huolehtinut työpaikkakiusaamiseen liittyvistä asioista. Blom tekee enemmän suorittavaa työtä ja näin ollen huomaa kiusaamisen nopeammin. Blom on kuitenkin raportoinut Mäentaalle aina tapahtumista. Blomilta kysyttiin tarkentavia kysymyksiä työpaikkakiusaamiseen liittyen Mäentaan haastattelun jälkeen. Molempien mukaan työpaikkakiusaamista on esiintynyt yrityksessä ja siihen on aina pyritty puuttumaan heti. Yleensä kiusaaminen on ollut pahan puhumista toisesta työntekijästä ja eristämisestä eli työyhteisön ulkopuolelle jät-

tämisestä. Kiusaamiseen on puututtu ottamalla siihen osallistuvat henkilöt puhutteluun tai lähettämällä työterveydenhuoltoon, jos pelkkä keskustelu asiasta ei ole riittänyt. Toisinaan yrityksessä on ilmennyt myös tilanteita, joissa asiakas on kiusannut työntekijää. Mäentaa mielestä näihin tilanteisiin ravintola-alan työntekijät ovat tottuneet ja heidän sietokykynsä on kasvanut. Kun tämän tyyppistä kiusaamista on ilmennyt, on siihen kuitenkin puuttunut paikalla oleva varavastaava tai järjestyksenvalvoja ja tilanteet on selvitetty puhumalla.

Haastattelussa käsiteltiin myös pitkäaikaistyöttömien ja ikääntyvien palkkausta sekä äitiys- ja vanhempainvapaita. Mäentaka kertoi, ettei näe mitään syytä miksei pitkäaikaistyötöntä voitaisi palkata, kunhan ammattitaitoa löytyy. Toisaalta Mäentaka oli sitä mieltä, ettei alalla pahemmin pitkäaikaistyöttömiä edes ole. Työttömien palkkausta edistävällä oppisopimuksella ei Galaxiin voi ketään palkata, sillä yrityksen toiminta on supistunut sen verran, että täysiä tunteja on melkein mahdotonta tarjota. Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jossa sovitaan myös ammatillisesta koulutuksesta ja jonka edellytyksenä on työpaikka. Tosin jos työn ohella haluaa opiskella esimerkiksi esimiestutkinnon, se on mahdollista ja jopa suotavaa. Kuitenkin haastateltavan mukaan etenemismahdollisuudet ovat huonot yrityksen sisällä esimerkiksi esimiestasolle, koska yritys on pieni niin eikä sillä ole mahdollisuutta tarjota esimiestyötä kaikille halukkaille.

Kysyttäessä ikääntyvien palkkauksesta, Mäentaka oli sitä mieltä, että Galax Ravintolat Oy:ssä työskentely sopii paremmin nuorille työn luonteen ja työaikojen takia, vaikka ikä ei ole este työn saamiselle. Lisäksi yrityksessä ollaan valmiita joustamaan ja muuttamaan työaikoja tai työsopimuksia mahdollisuuksien mukaan jos työntekijällä on tähän tarvetta esimerkiksi lapsen syntymän takia. Mäentaa mielestä ravintolamaailma muuttuu jatkuvasti ja siksi ammatillisissa kouluissa pitäisi opettaa enemmän myyntiin ja markkinointiin liittyviä asioita sekä jotain, mikä innostaisi itse työntekoon. Hänen mukaansa ravintola-ala on ko-

kenut murroksen, kun aiemmin alalla oli pääosin miehiä, nykyään taas naisia. Esimerkiksi Galax Ravintolat Oy:n työntekijöihin kuuluu vain kaksi miestä. Mäentaka arvelee syyksi sen, että miehet hakeutuvat nuorekkaampiin ja trendikkäämpiin ravintoloihin töihin.

Avoin haastattelu antoi paljon uutta tietoa yrityksen toiminasta ja selkeytti kuvaa siitä. Omistaja-esimies Riikka Mäentaka koki positiivisena henkilökunnan hyvinvoinnin työpaikkakiusaamiseen ja sitouttamiseen liittyen. Kehittämisen varaa löytyi tosin muun muassa koulutuksen ja kehityskeskusteluiden toteuttamisessa.

4 Johtopäätökset

4.1 Tulosten analysointi

Tässä opinnäytetyössä ei keskitytty kovinkaan paljoa taloudelliseen ja ympäristölliseen vastuuseen, mutta Mäentaan haastattelussa tuli ilmi, että näihinkin asioihin kiinnitetään yrityksessä huomiota. Mäentaan haastattelussa keskusteltiin Galax Ravintoloiden merkityksestä Turun yrityskentässä. Mäentaan mielestä ”Galaxilla on vakiintunut asema ja asiakaskunta Turun alueen ravintolapiireissä ja siksi Galaxia ei ole tarvetta markkinoida yhtä massiivisesti kuin esimerkiksi kilpailevia suurketjuja kuten SK-ravintoloita ja TOK:n ravintoloita.” (Mäentaan haastattelu 10.10.2011) Yksi Galax Ravintoloiden kilpailuetuja onkin, että se tarjoaa monipuolisia palveluita lounasravintolasta kokouspalveluihin ja yökerhotoimintaan saman katon alla, toisin kuin kilpailijansa, jotka ovat eriyttäneet palvelunsa eri liiketoimintaideoiden alle. Ravintoloiden kilpailu asiakkaista Turun

alueella on kovaa, mutta tästä huolimatta Galax Ravintolat pystyy ainutlaatuisella tavalla vastaamaan kilpailuun yksityisenä ravintolana suurketjujen joukossa.

Haastattelujen ja kyselyjen perusteella yhteiskuntavastuu toteutuu Galax Ravintolat Oy:ssä jossain määrin, mutta kehitettävääkin on. Ehkä suurin kehityskohde olisi yhteiskuntavastuuraportin laatiminen vuosittain. Tähän löytyy apua esimerkiksi Global Reporting Initiative -organisaation raportointiohjeesta ja International Organization for Standardizationin (ISO) ISO 26 000 -standardista. Ohjeistukset on suunniteltu sopimaan sekä isoille kansainvälisille yrityksille ja organisaatioille että pk-yrityksille, joten kunkin yrityksen on omalta kohdaltaan mietittävä ja löydettävä sopivimmat tavat raportointiin.

Mäentaan haastattelun ja henkilökunnalle tehdyn kyselyn perusteella sisäisessä viestinnässä on puutteita. Tästä kertoo esimerkiksi se, että Mäentaan mielestä kehityskeskusteluja käydään työn ohella arkipäiväisten keskustelujen lomassa, mutta työntekijät eivät kuitenkaan kokeneet näitä tilanteita kehityskeskusteluiksi. Kuten luvussa 2.3.3 mainitaan, kehityskeskusteluprosessi rakentuu kolmesta vaiheesta: valmistautuminen, keskustelutilanne ja jälkihoito ja jokainen vaihe on kriittinen sen onnistumiselle. Niin alaisen kuin esimiehen pitää valmistautua keskusteluun ennalta, jotta keskustelu olisi hyödyllinen ja antoisa. Valmistautuminen edellyttää keskustelun merkityksen ja hyötyjen ymmärtämistä. Työntekijöillä ei ole mahdollisuutta keskusteluun valmistautumiselle, elleivät he edes tiedä käyvänsä kehityskeskustelua esimiehen kanssa.

Tiedonkulku ei ole riittävää myöskään koulutusten suhteen. Mäentaka kertoi haastattelussa asiakaspalvelukoulutuksesta, joka järjestettiin muutama vuosi sitten. Myöhemmin selvisi, ettei henkilökunta kokenut koulutusta hyödylliseksi. Mäentaka kokeekin, että työntekijöille on vaikeaa räätälöidä sopivaa koulutusta, koska jokainen haluaa kehittyä yksilöllisesti. Kyselyjen perusteella työntekijät

kuitenkin kaipaavat lisää koulutusta. Mahdollisena ratkaisuna tähän ristiriitaan voisi olla, että esimiehet kartoittaisivat, minkälaista koulutusta työntekijät kaipaavat. Mikäli koulutustarpeet ovat liialti yksilöllisiä ja yrityksellä ei ole resursseja niiden järjestämiseen, tulisi esimiesten kannustaa ja motivoida työntekijöitä myös työajan ulkopuolisiin koulutuksiin. Näistä esimies voisi keskustella työntekijöiden kanssa kehityskeskusteluiden yhteydessä ja ottaa yhdessä selvää, millaista koulutusta on tarjolla ja missä sitä järjestetään.

Galax Ravintolat Oy:llä ei tällä hetkellä ole varsinaista strategiaa työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyä varten, mutta sellainen tulisi laatia ja sitä tulisi päivittää ja kehittää kokemusten ja tiedon karttuessa. Ensiaskel hyvää strategiaa kohden olisi tiedon kartuttaminen kiusaamisen muodoista ja ilmenemisistä, oikeuksista, velvollisuuksista ja tärkeänä seikkana myös kiusaamisen seurausten tunteminen. Nämä tiedot tulisi olla vähintäänkin työpaikan johdolla ja esimiehillä, mutta ennaltaehkäisevää olisi myös työntekijöiden tietämys, jotta kukin osaa toimia tilanteessa oikein ja tuntee oikeutensa ja velvollisuutensa. Yhteisten pelisääntöjen ollessa kaikille selvät, on työilmapiirikin avoimempi ja parempi. Avoimuuteen tulisi pyrkiä muutenkin, koska avoimuus keskusteluissa saa aikaan luottamusta ja tästä puolestaan seuraa tiivis ja yhtenäinen työyhteisö, joka uskaltaa puhua vaikeistakin asioista ja ongelmiin voidaan puuttua helpommin. (<http://www.tyosuojelu.fi>; Kess & Kähönen 2009, 105.)

4.2 Kehitysehdotukset

4.2.1 Roosa nauha –kampanja

Mäentaan haastattelussa kävi ilmi, ettei Galax Ravintolat Oy juurikaan osallistu Turun alueen kehittämiseen tai tue mitään hyväntekeväisyysorganisaatioita,

mikä olisi askel kohti yhteiskuntavastuuta. Tästä syystä yhtenä kehitysehdotuksena yrityksen vapaaehtoiseen toimintaan on rintasyöpäsäätiön tukeminen. Roosa nauha- kampanjan tukijana yritys olisi mukana tunnetussa ja arvostetussa kampanjassa, joka nostaa myös positiivista imagoa. Roosa nauha- syöpäsäätiön sivuston mukaan yritysten kokemukset kumppanuudesta ovat olleet hyvin positiivisia ja kumppanuudet jatkuvat usein monia vuosia. (<http://www.cancer.fi/roosanauha>)

Kampanjan yhteistyökumppanina yritys saa oikeuden käyttää Roosa nauha -tunnusta kampanjatuotteessaan. Tämä tunnus tuotteessa takaa lahjoituksen tulevan Syöpäsäätiölle suomalaisen rintasyöpätutkimuksen hyväksi. Tunnusta voivat hyödyntää vain yritykset, joiden kanssa Syöpäsäätiöllä on sopimus. Tämä sopimus tosin edellyttää vähintään 10 000 euron lahjoitusta, johon Galaxin resurssit tuskin riittävät. Galax Ravintolat Oy:lle sopivampi sponsorointi tapavoisi olla Roosa nauha- rusetien tilaaminen henkilökunnalle. Tämä ei vaadi rahallisesti paljoa ja antaa yrityksen sponsoroinnille näkyvyyttä. Henkilökunnan rinnassa koreileva rusetti kiinnittää helposti myös asiakkaiden huomion. Roosa nauha kampanjaa voi tukea myös järjestämällä hyväntekeväisyyskonsertin sidosryhmille tai henkilökunnalle. Tämä soveltuu hyvin Galaxin imagoon ja on helposti järjestettävissä Kooma Night Clubin puolella, jossa muutenkin järjestetään live-esiintymisiä. Konsertin voisi hyvin järjestää henkilökunnan lisäksi vaikka Galaxin kanta-asiakkaille, joka toisi positiivista mainosta yritykselle ja sitouttaisi samalla vanhoja sekä uusia asiakkaita yritykseen. Lisäksi yritys voi tukea roosa nauha -rahastoa lahjoituksilla (850 - 50 000 euroa), jotka ovat verovähennyskelpoisia. (<http://www.cancer.fi/roosanauha>)

Roosa nauha –kampanjan yhtenä yrityksille suunnattuna sponsorointitapana toimii myös niin sanottu haastejuoksu. Haastejuoksun ideana on, että yritys asettaa itse tavoitteen, kuinka paljon juoksukilometrejä kertyy tai mikä lahjoitussumma tulee olla kasassa sovittuun päivämäärään mennessä. Lahjoitus voi olla

esimerkiksi 0,10€ per juostu kilometri. Tämän jälkeen yrityksen henkilökunnasta valitaan yhteyshenkilö, joka tiedottaa juoksuhaasteesta yrityksen sisällä ja kerää listan työntekijöistä, jotka ottavat osaa haastejuoksuun. Nämä juoksijat ilmoittavat viikoittain yhteyshenkilölle juoksukilometrinsä, joka taas toimittaa ne koosteena Syöpäsäätiöön. Yhteyshenkilö palkitaan Roosa nauha -kiitoslahjalla. Syöpäsäätiön verkkosivuilla kerrotaan mukaan lähteneistä yrityksistä, niiden tavoitteista ja julkaistaan juoksun tulokset. Tämän jälkeen yritys maksaa sitoutumisensa mukaisen summan Syöpäsäätiön Roosa nauha –rahastoon, ja bonuksena yritys voi lähettää työntekijöitä Levin Ruskamaratonille. (<http://www.cancer.fi/roosanauha>)

Tutkimuksessa käytettyjen puolistrukturoitujen haastattelulomakkeiden tulosten mukaan moni työntekijöistä kaipasi enemmän yhteistä erityisesti liikunnallista tekemistä Galax Ravintolat Oy:n henkilökunnalle. Haastejuoksu toisi yritykseen hyvää oloa ja yhdessä tekemisen meininkiä. Samalla kertaa esimiehet ja omistajat pystyisivät parantamaan yrityksen imagoa rintasyöpätutkimusta tukemalla ja innostamaan henkilökuntaansa liikkumaan yksin ja yhdessä yhteisen hyvän vuoksi. Jokainen yritys juoksee omaa yrityskohtaista haastettaan, eikä sillä ole merkitystä, kuinka paljon yrityksessä on henkilökuntaa tai kuinka moni henkilökunnasta osallistuu. Jokainen juostu kilometri parantaa henkilöstön hyvinvointia sekä tuo varoja rintasyöpää vastaan tehtävälle työlle.

4.2.2 Työnohjaus

Eräs tutkimuksessa esille nousseista asioista oli kehityskeskustelut. Jotkut vastaajat selkeästi kaipaavat jonkinlaista keskustelua: osa kehityskeskusteluja, osa ”yhteisiä palavereja, joissa nostetaan kissa pöydälle” eli yhdessä työyhteisön kanssa keskustellaan asioista. Omistaja-esimies Riikka Mäentaan haastattelussa kävi selville, että kehityskeskusteluille ei ole koettu tarvetta kuin parin työntee-

kijän taholta, joten niitä ei varsinaisesti ole pidetty. Mäentään mukaan on kuitenkin pyritty keskustelemaan asioista kunkin työntekijän kanssa työn ohella. Tilanne on tavallaan ristiriitainen. Ilmeisesti työntekijät eivät ole kokeneet työn ohella käytyjä keskusteluja riittäviksi. Ratkaisu tähän voisi olla työnohjaus.

”Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä. Työnohjauksessa ohjattava pohtii suhdettaan työhönsä. --- Työnohjaus on vuorovaikutusta, jossa sekä ohjaaja että ohjattavat oppivat toisiltaan. Työnohjaus auttaa jaksamaan työssä ja pysymään terveenä.” (<http://www.suomentyonohjaajat.fi>)

”Työnohjausta voidaan antaa yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle. Työnohjausryhmän jäsenet voivat olla saman työpaikan eri yksiköistä, jopa eri työpaikoista. --- Yleensä työnohjaus kestää vähintään vuoden: vaatii aikaa, jos halutaan muuttaa työryhmän tai työyhteisön toimintatapoja tai jos yksilö haluaa kehittyä ammatillisesti. Usein työnohjaukseen osallistutaan 15-20 kertaa 1-1,5 tuntia kerrallaan. Ryhmät kokoontuvat yleensä parin kolmen viikon välein.” (<http://www.suomentyonohjaajat.fi>)

Työnohjaus on luottamuksellista toimintaa ohjattavan/ohjattavien ja ohjaajan välillä ja ohjaajaa sitoo vaitiolovelvollisuus. Työnohjauksessa käsitellyt asioita ei kerrota työnantajalle, ellei tällaisesta ole erikseen sovittu. Työnohjaajana toimii yrityksen ulkopuolinen ja työnohjaukseen koulutettu henkilö, joka ei näin ollen asetu kenenkään puolelle tai ketään vastaan, ei ohjattavan eikä yrityksen. Hänen tehtävänsä ei ole olla välikätenä konflikteissa, vaan niistä asioista vastaa luottamusmies ja/tai työsuojeluvaltuutettu. (<http://www.suomentyonohjaajat.fi>)

Työnohjausta Turun alueella tarjoavat esimerkiksi Avisio työyhteisöpalvelut, joka on AKTANTTI Consulting Group Oy aputoiminimi, Ratkaisupaja ja Kehitysyhtiö Kuru Oy.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2010. Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Helsinki: Kauppakamari.
- Alkula, T.; Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Euroopan yhteisöjen komissio. 2001. Vihreä kirja yritysten sosiaalisen vastuun eurooppalaisten puitteiden edistämisestä. Bryssel.
- European communities. 2001. Promoting a European framework for corporate social responsibility Green Paper. Belgium.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hokkanen, S.; Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY.
- Kess, K. & Kähönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla –työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 (Viitattu 30.10.2011)
- Lankinen, P.; Miettinen, A. & Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista - Hyödynnä kokemusta. Helsinki: Talentum.
- Moilanen, L. & Haapanen, A. 2006. Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus, hyvät käytännöt yrityksen arjessa. Työpoliittinen tutkimus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2010:2. Työsuojelu Suomessa. Helsinki: Yliopistopaino
- Suomen Standardoimisliitto. 2006. Yritysten yhteiskuntavastuu –ohjeita. 1.painos. Helsinki: SFS.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Vastuullinen yrittäjyys pk-yrityksissä. Käytännön esimerkkejä.
- Toimittaneet Maak, T. & Pless, N. 2006. Responsible leadership. Lontoo: Routledge.
- Toimittanut Sandell, T. 2005. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset. 2.uudistettu painos Työministeriö, Suomen ILO-neuvottelukunta
- Työturvallisuuslaki (Viitattu 3.9.2011)
- Vilka, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi
- Vuorela, S. Ovaska, S., Aula, A. & Majaranta, P. (toim.) 2005. Haastattelumenetelmät. Käytettyystutkimuksen menetelmät, 37-52. Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelytieteiden laitos.
- Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21 (Viitattu 30.10.2011)
- Ympäristönsuojelulaki 4.2.2000/86 (Viitattu 6.10.2011)
- <http://www.cancer.fi/roosanauha/yrityksille/> (Viitattu 19.10.2011)
- <http://www.cancer.fi/roosanauha/yrityksille/roosa-nauha-haastejuoksu/> (Viitattu 19.10.2011)

http://www.csreurope.org/pages/en/about_us.html (Viitattu 14.9.2011)

<http://www.csreurope.org/pages/en/2020.html> (Viitattu 14.9.2011)

http://ec.europa.eu/finland/service/consumer/index_fi.htm (Viitattu 6.10.2011)

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26034_fi.htm (Viitattu 6.10.2011)

<http://www.globalreporting.org/AboutGRI/Alliances/> (Viitattu 14.9.2011)

<http://www.globalreporting.org/AboutGRI/WhatIsGRI/> (Viitattu 14.9.2011)

<http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/G4Developments/> (Viitattu 14.9.2011)

<http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/ReportingFrameworkOverRepo/> (Viitattu 14.9.2011)

http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_discovering_iso26000.htm (Viitattu 13.9.2011)

http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm (Viitattu 13.9.2011)

<http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html> (Viitattu 13.9.2011)

http://www.hpl.fi/businessforums/EKjulkaisu_vastuullinen_yritystoiminta/fi/kolme_ulottuvuutta.php (Viitattu 6.10.2011)

http://www.hpl.fi/businessforums/EKjulkaisu_vastuullinen_yritystoiminta/fi/taloudellinen_vastuullisuus.php (Viitattu 6.10.2011)

<http://lehtiarkisto.talentum.com.ezproxy.turkuamk.fi/lehtiarkisto/search/show?eid=2289382> (Viitattu 6.10.2011)

http://osha.europa.eu/fi/topics/business-old/csr/index_html (Viitattu 14.9.2011)

<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/02/> (Viitattu 19.9.2011)

<http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/> (Viitattu 19.10.2011)

http://www.taloustutkimus.fi/tuotteet_ja_palvelut/tiedonkeruuratkaisut_ja_monitila/kvalitatiivinen_tutkimus/ (Viitattu 19.9.2011)

http://www.tyosuojelu.fi/fi/tutsp_linkitettavat/375 (Viitattu 17.10.2011)

LIITTEET

Liite 1 Riikka Mäentaan 10.10.2011 haastattelun kysymykset

1. Mikä on Galax Ravintoloiden merkitys Turun ravintola- ja yökerhokentässä?
2. Osallistuuko Galax Ravintolat Oy Turun alueen kehittämiseen, miten? Jos ei, miksi?
3. Onko Galax Ravintoloilla yhteiskuntavastuun toteuttamissuunnitelmaa, millainen? Jos ei, miksi?
4. Osallistuuko Galax Ravintolat paikalliseen yhteiskuntaa hyödyttävään toimintaan, miten? Jos ei, miksi?
5. Tukeeko Galax Ravintolat sosiaali-, taide-, kulttuuri- tai urheilutoimintaa, mitä? Jos ei, miksi?
6. Järjestetäänkö työntekijöille koulutusta? Millaista?
7. Pyritäänkö työntekijät sitouttamaan? Miten?
8. Millaiset etenemismahdollisuudet työntekijällä on? Onko tässä eroavuuksia miesten ja naisten välillä?
9. Onko mahdollisuus työskennellä oppisopimuksella?
10. Onko kehityskeskusteluita, kuinka usein? Jos ei, miksi?
11. Miten työterveyshuolto toimii? Kuinka herkästi puututaan mahdollisiin ongelmiin (esim. psyykkiset ongelmat, alkoholismi)
12. Miten työpaikkakiusaamiseen puututaan? Onko sitä varten toimintasuunnitelmaa? Onko se mukana perehdytyksessä (jotta kaikki tietävät yhteiset pelisäännöt)?
13. Työhön otettaessa kiinnitetäänkö huomiota pitkäaikaistyöttömiin ja ikääntyviin?
14. Miten suhtaudutaan äitiyslomiin ja vanhempain- sekä hoitovapaisiin?
15. Miten työnantaja huomioi työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisasioissa?
16. Onko huomattavissa eroa naisten ja miesten osuudessa työvoimasta? Jos on niin miksi? (esim. palkataanko herkemmin toista sukupuolta tai hakeutuuko tiettyihin työtehtäviin vain naisia tai miehiä)

Liite 2. Kyselylomake esimies

1. Ammattinimike _____

2. Työsuhde

- vakituinen
- määräaikainen
- osa-aikainen
- tarvittaessa työhön kutsuttava

3. Koulutus, milloin suoritettu

- ammattikoulu/lukio _____
- ammattikorkea/yliopisto _____
- muu, mikä? _____

4. Ikä

- 18-24
- 25-29
- 30-40
- 41-60

5. Sukupuoli

- mies
- nainen

6. Mitä tiedät vastuullisesta johtajuudesta?

Vastuullinen johtajuus koostuu kolmesta osa-alueesta: taloudellinen, ympäristöllinen ja sosiaalinen vastuu. Sosiaalinen vastuu koostuu mm. työntekijöiden hyvinvoinnista, heidän osaamisestaan ja sen kehittämisestä, työturvallisuudesta, tasavertaisuudesta, tasapuolisuudesta, työntekijöiden oikeusturvasta ja heidän motivoinnistaan. Tämä kysely keskittyy sosiaaliseen vastuuseen.

7. Millaisena koet sosiaalisen vastuun omalla työpaikallasi?

8. Kuinka tärkeäksi koet sosiaalisen vastuun?

- ei lainkaan
- vain vähän tärkeä
- melko tärkeä
- tärkeä
- erittäin tärkeä

9. Miten olet osaltasi toteuttamassa sosiaalista vastuuta työpaikalla?

10. Miten koet työntekijöiden suhtautuvan sosiaaliseen vastuuseen?

11. Miten motivointi toimii työpaikallasi?

- ei lainkaan
- huonosti
- melko huonosti
- melko hyvin
- hyvin
- todella hyvin

12. Miten työturvallisuudesta on huolehdittu työpaikallasi?

- ei lainkaan
- huonosti
- melko huonosti
- melko hyvin
- hyvin
- todella hyvin

13. Toteutuuko tasavertaisuus ja tasapuolisuus työpaikallasi

- ei lainkaan
- huonosti
- melko huonosti
- melko hyvin
- hyvin
- todella hyvin

14. Miten sinut on perehdytetty työhösi?

- ei lainkaan
- huonosti
- melko huonosti
- melko hyvin
- hyvin
- todella hyvin

15. Miten työhyvinvoinnista on huolehdittu työpaikallasi?

- ei lainkaan
- huonosti
- melko huonosti
- melko hyvin
- hyvin
- todella hyvin

16. Mitä mielestäsi työhyvinvointiin liittyy ja miten sitä voisi työpaikallasi parantaa?

Liite 3. Kyselylomake työntekijä

1. Ammattinimike _____

2. Työsuhde

- vakituinen
- määräaikainen
- osa-aikainen
- tarvittaessa työhön kutsuttava

3. Koulutus, milloin suoritettu

- ammattikoulu/lukio
- ammattikorkea/yliopisto,
- muu, mikä? _____

4. Ikä

- 18-24
- 25-29
- 30-40
- 41-60

5. Sukupuoli

- mies
- nainen

6. Mitä tiedät vastuullisesta johtajuudesta?

Vastuullinen johtajuus koostuu kolmesta osa-alueesta: taloudellinen, ympäristöllinen ja sosiaalinen vastuu. Sosiaalinen vastuu koostuu mm. työntekijöiden hyvinvoinnista, heidän osaamisestaan ja sen kehittämisestä, työturvallisuudesta, tasavertaisuudesta, työntekijöiden oikeusturvasta ja heidän motivoinnistaan. Tämä kysely keskittyy sosiaaliseen vastuuseen.

7. Millaisena koet sosiaalisen vastuun omalla työpaikallasi?

8. Miten koet esimiehesi ottavan sosiaalisen vastuun huomioon työpaikallasi?

9. Kuinka tärkeäksi koet sosiaalisen vastuun?

- ei lainkaan
- vain vähän tärkeä
- melko tärkeä
- tärkeä
- erittäin tärkeä

10. Miten motivointi toimii työpaikallasi?

- ei lainkaan
- huonosti
- melko huonosti
- melko hyvin
- hyvin
- todella hyvin

11. Miten työturvallisuudesta on huolehdittu työpaikallasi?

- ei lainkaan
- huonosti
- melko huonosti
- melko hyvin
- hyvin
- todella hyvin

12. Toteutuuko tasavertaisuus ja tasapuolisuus työpaikallasi

- ei lainkaan
- huonosti
- melko huonosti
- melko hyvin
- hyvin
- todella hyvin

13. Miten sinut on perehdytetty työhösi?

- ei lainkaan
- huonosti
- melko huonosti
- melko hyvin
- hyvin
- todella hyvin

14. Miten työhyvinvoinnista on huolehdittu työpaikallasi?

- ei lainkaan
- huonosti
- melko huonosti
- melko hyvin
- hyvin
- todella hyvin

15. Mitä mielestäsi työhyvinvointiin liittyy ja miten sitä voisi työpaikallasi parantaa?
