



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Terhi Orava

Ravintolan työntekijöiden työhyvinvoinnin kartoitus

Opinnäytetyö

Syksy 2021

SeAMK Ruoka

Restonomi (AMK), Ravitsemispalvelut



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Ruoka

Tutkinto-ohjelma: Restonomi (AMK), Ravitsemispalvelut

Tekijä: Orava Terhi

Työn nimi: Ravintolan työntekijöiden työhyvinvoinnin kartoitus

Ohjaaja: Juurakko Paula

Vuosi:2021

Sivumäärä: 45

Liitteiden lukumäärä: 1

Hyvinvoiva henkilöstö on tuottava, ja siksi yrityksen olisikin hyvä selvittää ja ylläpitää mahdollisuuksien mukaan työntekijöidensä kokemaa työhyvinvointia. Koettuun työhyvinvointiin vaikuttavat sekä työpaikan ulkoiset että sisäiset asiat. Työntekijällä on mahdollisuus ylläpitää omaa työhyvinvointiaan vapaa-aikana tekemillään päätöksillä. Esimerkiksi monipuolinen liikunta, riittävä uni ja palautuminen edesauttavat työhyvinvointia. Työpaikan sisällä koettuun työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat muun muassa koettu työturvallisuus, yhteisöllisyys, tasa-arvoinen kohtelu, työstään saatu arvostus ja oma innostus työn jälkeään kohtaan.

Työn tavoitteena oli antaa toimeksiantajalle kehitysehdotuksia siitä, kuinka se voisi parantaa työntekijöidensä työhyvinvointia työpaikalla. Tämä tutkimus tehtiin kvantitatiivisena tutkimuksena ravintolan työntekijöille. Tutkimusta varten tehty kysely lähetettiin vastaajille sähköisesti. Kyselyn vastaajien anonymiteetti säilyi, ja siten varmistettiin todenmukainen kuva vastaajien kokemasta työhyvinvoinnista. Tutkimuksen analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä tapaa.

Kyselyn tuloksista selvisi, että korona-aika on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin alentavasti. Esimerkiksi vastaajien stressitasojen ja mielenterveyden on koettu muuttuneen poikkeusolojen aikana. Lisäksi pitkät, usein yli työajan jatkuvat työt ovat vaikuttaneet vastaajien jaksamiseen työssään. Yhteensä 73 % vastaajista koki työnsä henkisesti raskaaksi ja 87 % vastaajista koki työnsä fyysisesti raskaaksi. Vastaajat toivoivat työpaikalleen muun muassa lisää työvoimaa ja uusia kunnossa olevia apuvälineitä, jotka laskisivat työn kuormittavuutta.

Suurin osa vastaajista koki työilmapiirinsä ja tasa-arvoisen kohtelun työpaikalla olevan hyvää ja töihin meno on aina mielekästä. 88 % vastaajista koki tulevansa hyvin toimeen muiden työntekijöiden ja lähiesimiehensä kanssa.

Kyselyn tuloksista voidaan todeta, että työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi työnantaja voisi esimerkiksi etsiä keinoja, joilla alentaa työn koettua kuormittavuutta ja osoittavaa arvostustaan työntekijöiden tekemää työtä kohtaan useammin.

¹ Asiasanat: työhyvinvointi, työtyytyväisyys, tuottavuus, työkyky

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Unit of Food and Agriculture

Degree programme: Food and Hospitality

Specialisation: Nutrition

Author/s: Orava Terhi

Title of thesis: Survey on Well-Being at Work among Restaurant Employees

Supervisor: Juurakko Paula

Year: 2021

Number of pages: 45

Number of appendices: 1

A well-being personnel is productive and therefore the employer should examine and maintain, where possible, the well-being at work among its employees. Well-being at work is affected by internal and external factors. Employees have a chance to maintain their own well-being by the choices they make. For example, versatile physical activity, sufficient sleep and recovery contribute towards their well-being. Experienced well-being at work is affected by among others, safety at work, community spirit, equality, appreciation of the work and personal enthusiasm for the work quality.

This thesis was performed by using a quantitative research method. The questionnaire made for the research was sent to the participants via an online link. The anonymity of the respondents was maintained throughout the process to ensure a truthful result for the research. The results were analyzed with the help of scientific sources. The goal of the thesis was to give the client ideas for developing the employees' well-being at work.

The results revealed that corona virus had affected the well-being of employees in a demeaning way. For example, the stress levels and mental health of the respondents had been experienced to have been changed during the corona time. Furthermore, long, overtime shifts had affected the well-being at work among the respondents. 73% of them thought that their work was mentally demanding and 87% felt in the same way about their physical coping. They hoped for more workforce and new equipment to lower the workload.

The majority of the respondents thought that the working atmosphere and equal treatment at work place were good and going to work was meaningful. 88% of the respondents felt that they got along well with other employees and with their closest superiors at the workplace.

The results of the research showed that to improve employees' well-being at work, the employer could seek means to lower the workload and show more appreciation towards the work of the employees.

¹ Keywords: well-being at work, work satisfaction, productivity, ability to work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuva- ja kuvioluettelo.....	6
1 JOHDANTO	7
2 TYÖHYVINVOINTI	8
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	8
2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	9
2.2.1 Fyysinen työhyvinvointi	9
2.2.2 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	10
2.2.3 Psyykkinen työhyvinvointi	11
2.3 Stressi	13
2.3.1 Stressin syyt ja oireet.....	13
2.3.2 Stressin vähentäminen	14
2.4 Työhyvinvoinnin portaat	15
2.5 Korona-ajan vaikutukset työhyvinvointiin.....	17
2.6 Vapaa-ajan merkitys.....	19
2.7 Työkykyä ylläpitävä toiminta ja sen edistämisen keinoja	19
2.8 Työhyvinvoinnin johtaminen	20
3 TYÖHYVINVOINTI VS. TUOTTAVUUS	22
3.1 Työn tuottavuus.....	22
3.2 Työhyvinvoinnista tuottavuuteen	23
4 RAVINTOLAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTIKYSELY	25
4.1 Toimeksiantaja	25
4.2 Kyselytutkimuksen tavoitteet ja rajaaminen.....	25
4.3 Käytetyt menetelmät.....	26
5 TUTKIMUSTULOKSET	27
5.1 Taustatiedot.....	27
5.2 Koronan vaikutus työhyvinvointiin	27

5.3 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus.....	29
5.4 Ajankäyttö ja sen hallinta.....	30
5.5 Työn mielekkyys ja työilmapiiri	31
5.6 Viestintä työyhteisön sisällä	34
5.7 Oma panostus työhyvinvoinnin eteen.....	35
5.8 Esimiehen rooli ja työntekijän arvostus	37
5.9 Työkykyä ylläpitävä toiminta.....	38
6 LOPPUPOHDINTA JA KEHITYSEHDOTUKSET	39
LÄHTEET	42
LIITTEET	45

Kuva- ja kuvioluettelo

Kuva 1. Nuorten työhyvinvointi on heikentynyt verrattuna pandemiaa edeltäneeseen tilanteeseen	18
Kuvio 1. Yksilön psyykkisiin voimavaroihin vaikuttavat tekijät.....	12
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat -malli.....	15
Kuvio 3. Työntekijöiden koettu työhyvinvointi poikkeusaikana	29
Kuvio 4. Koettu työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus	30
Kuvio 5. Ajankäyttö ja sen hallinta työpaikalla	31
Kuvio 6. Koettu työn mielekkyys ja työilmapiiri	33
Kuvio 7. Työntekijän oma panostus työhyvinvoinnin eteen.....	35
Kuvio 8. Koettu esimiehen rooli työyhteisössä	38

1 JOHDANTO

Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia. Koettu työhyvinvointi syntyy pääasiallisesti työn arjessa ja sitä ylläpitävät esimerkiksi itse henkilöstö, työyhteisö, organisaatio ja työpaikan johto. (Hakanen 2021). Työhyvinvointi pitää sisällään erilaisia osa-alueita, joita ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Tämän vuoksi työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti sen kaikkien osa-alueiden kannalta. (Virolainen 2012, 11 – 12.)

Korona-aika on vaikuttanut työikäisten suomalaisten työhyvinvointiin alentavasti. Miten Suomi voi? -tutkimuksessa Hakanen ja Kaltiainen (2021) selvittivät muun muassa nuorten työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia, joka on heikentynyt pandemiaa edeltäneeseen tilanteeseen verrattuna. Nuoret työssäkäyvät kokivat muun muassa työn imunsa ja työkykynsä laskeneen pandemia-aikana. Lisäksi työssä tylsistyminen ja työuupumusoireet olivat nousussa.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään ravintolan työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia ja sen vaikutuksia omaan jaksamiseen. Opinnäytetyön tarkoitus on antaa kehittämisohjeita kyselyn vastausten perusteella siihen, kuinka työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Yksilön lisääntyvällä työhyvinvoinnilla on myös positiivinen vaikutus työn tuottavuuteen. Tämän vuoksi työnantajan on hyvä ylläpitää omien mahdollisuuksiensa mukaan työntekijöidensä työhyvinvointia esimerkiksi varmistamalla kunnossa olevat ja turvalliset laitteet ja koneet sekä ylläpitämällä työpaikalla tasa-arvoista kohtelua.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työelämässä mukana olevaa ihmistä. Virolaisen (2012, 9) mukaan kaikki haluavat olla onnellisia ja ovat kiinnostuneita työhyvinvoinnista. Hän toteaa ihmisten halun olla työssään sekä työpäivän jälkeen energisiä ja iloisia.

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos, [viitattu 22.5.2021].)

Pennonen (2021, 240–241) kuvailee työhyvinvoinnin tarkoittavan kokonaisuutta, jonka muodostaa turvallinen, terveellinen sekä tuottava työ, jota ammattitaitoinen henkilöstö tekee hyvin johdetussa organisaatiossa. Hänen mukaansa työntekijöiden ja työyhteisön on hyvä tuntea tehty työ mielekkääksi, palkitsevaksi ja se koetaan tukevan elämänhallintaa.

Perttula ja Latva-Somppi (2011, 8) mainitsevat hyvinvoinnin olevan sekä subjektiivinen kokemus, että objektiivisesti määrittyvä käsite. Heidän mukaansa subjektiivisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön itse kokemaa ja määrittelemää hyvinvointia, kun taas objektiivisesti mitattava hyvinvointi määritellään muun muassa elintason ja materiaalsen hyvinvoinnin määrällä. Perttula ja Latva-Somppi toteavat yksilön kokeman hyvinvoinnin näkyvän esimerkiksi onnellisuutena, positiivisena elämänkatsomuksena ja tyytyväisyytenä omaan elämäntilanteeseen.

Deneulin ja McGregor (2010, 513) kuvailevat yksilön kykenevän itse omilla päätöksillään kuvittelemaan, jatkamaan ja saavuttamaan hyvinvointia. Yksilön koettuun hyvinvointiin vaikuttavat heidän mukaansa niin toisten ihmisten, kuin yhteiskunnan rakenteetkin.

Deneulin ja McGregorin (2010, 507) mukaan hyvinvointi töissä ja vapaa-ajalla ovat perusoikeuksia, joiden ylläpitämiseen ja koetun hyvinvoinnin kasvattamiseen jokaisella yksilöllä tulisi olla mahdollisuus.

2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin. Huomattavaa on, että kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toiseensa, minkä vuoksi työhyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti. Puutteet työhyvinvoinnin jossakin osa-alueessa heijastuvat helposti toisiin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 11–12.)

Tämän vuoksi onkin tärkeää, että työnantaja on tietoinen työntekijöidensä työhyvinvoinnista jokaiselta osa-alueelta. Kun työhyvinvoinnin kaikki osa-alueet ovat kunnossa, on myös työyhteisö toimivampi ja yksilötasolla koettu työhyvinvointi laadukkaampi.

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen jakautuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Organisaatioiden vastuulla on huolehtia työpaikan turvallisuudesta, noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädäntöä sekä rakentaa miellyttävä työilmapiiri. Yksilö puolestaan vastaa omista elintavoistaan sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Virolainen 2012, 12.)

2.2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen terveys merkitsee työntekijän toimintakykyä (Friis, Eirola & Mannonen 2014). Kehon fyysistä rasitusta voidaan muuttaa esimerkiksi työn kierrolla, jossa välillä tehdään erilaisia työsuorituksia. Työtehtävien vaihtuessa samalla tulee muuta ajateltavaa ja näin myös työn psyykkinen kuormitus muuttuu, mikä on yksi työhyvinvoinnin osa-alueista. Tämä tyypillisesti myös piristää yksilöä. (Virolainen 2012, 17.)

Suomalaiset 2011 -tutkimuksen mukaan huono fyysinen kunto ja epäterveellinen ravinto heikentävät selvästi suomalaisten puhtia ja motivaatiota työnteossa. Liikunnallisesti aktiivisilla työntekijöillä on vähemmän stressiä, ja heidän jaksamisensa on parempi kuin liikunnallisesti passiivisemmilla työntekijöillä. (Redera 2011.)

Vaikka hyvä fyysinen kunto onkin yksi hyvinvoinnin osa-alueista, pelkästään se ei takaa hyvää työhyvinvointia. Hyvä fyysinen kunto vahvistaa ihmistä, mutta mikäli työpaikan sisällä

asiat ovat huonosti, ei pelkkä fyysisen kunnon ylläpito auta kohentamaan koettua työhyvinvointia. Työhyvinvointiin tarvitaan niin fyysisen kunnon ylläpitoa, kuin organisaation toimintatapojen kehittämistä parempaan suuntaan.

2.2.2 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi merkitsee työntekijän kokemaa yhteisöön kuulumista ja vuorovaikutuksen toimivuutta työpaikallaan. Työntekijän kokema tasa-arvo ja luottamus työyhteisössä kertovat hyvästä sosiaalisesta työhyvinvoinnista. (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 22.8.2021].)

Työyhteisön rooli. Työkaverit muodostavat tärkeän osan työpaikan sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy osaltaan myös työkavereihin tutustuminen ihmisenä. Kun työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, on häntä helpompi lähestyä myös työasioiden puitteissa tarpeen tullen. Työpaikalla syntyneet ystävyys-suhteet lisäävät motivaatiota, ja moni voi kokea työtehtäviensä parantuneen työpaikan ystävyys-suhteiden ansiosta. (Virolainen 2012, 24–25.)

Hakala ([viitattu 1.6.2021]) kuvailee hyvän työyhteisön pääpiirteitä olevan muun muassa:

- Sinne on mukava tulla.
- Vaihtuvuus on pieni.
- Suhteet esimiehiin ovat hyvät.
- Työnjako on selkeä.
- Työmäärä on kohtuullinen ja oikeudenmukainen.
- Ketään ei kiusata.

2.2.3 Psyykkinen työhyvinvointi

Tätä työtä tehdessä on todettu eri lähteissä käsiteltävän psyykkistä ja henkistä työhyvinvointia erikseen ja yhdessä. Henkinen työhyvinvointi liittyy usein psyykkisen työhyvinvoinnin alle, jonka vuoksi tässä työssä nämä kaksi osiota on yhdistetty.

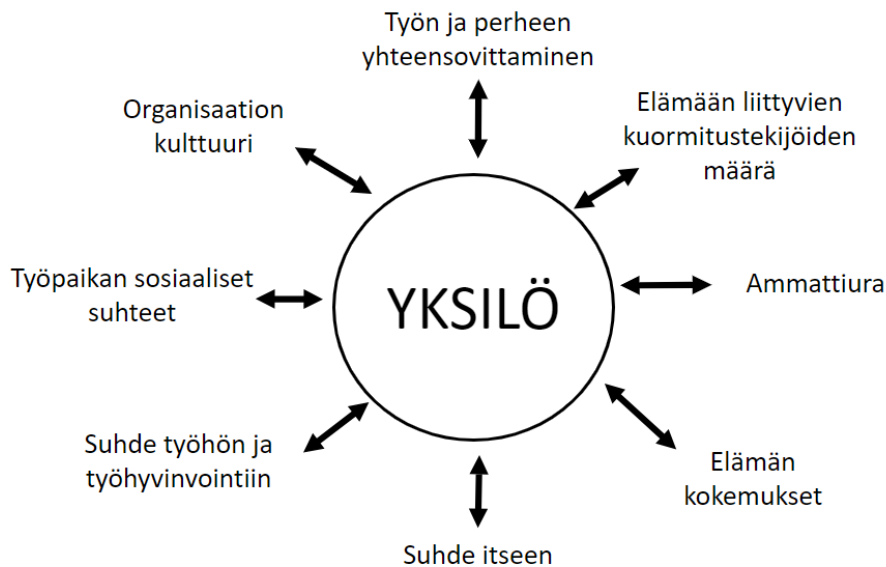
Psyykkinen terveys merkitsee mielen hyvinvointia sekä itsensä arvostamista. Omien tunteidensa säätely ja tunteiden nimeäminen ovat osa mielenterveyttä. Mielen hyvinvointia tukee myös hyvä itsetunto ja varmuus työnsä jäljestä.

Henkistä hyvinvointia tunteva ihminen voi kuvailla mielentilaansa sanoilla 'hyvä olo'. Hyvä olo saa yksilön kehon tuntumaan toimintakykyiseltä ja elävältä. Tällöin huolet tai negatiiviset ajatukset eivät häiritse yksilön normaalia elämistä. (Nupponen 2011, 44.)

Hyvään henkiseen tasapainoon ja mielenterveyteen kuuluu itsensä tunteminen ja tasapainoisuus elämässä. Hyvä henkinen ympäristö lisää koettua hyvinvointia. Hyvän henkisen ympäristön tunnusmerkkejä ovat muun muassa huolenpito, turvallisuuden tunne, avoin ja kunnioittava vuorovaikutus, yksilöllisyyden hyväksyminen ja toisten kunnioittaminen. (Keng, Smoski & Robins 2011.)

Mankan (2011, 15) mukaan työpaikalla koettu epävarmuus, kiire ja työmäärän kasvu näkyvät työntekijöissä psyykkisenä kuormituksena. Hän kertoo, että hieman päälle puolet palkansaajista kokevatkin oman työnsä henkisesti rasittavaksi. Kuntien terveys- ja sosiaalialan työntekijät sekä opettajat kokevat hänen mukaansa työnsä kuormittavimmin.

Nummelinin (2008) mukaan yksilön voimavaroihin ja työssä jaksamiseen eivät vaikuta pelkästään työpaikan sisäiset asiat. Yksilön psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat kaikki hänen elämässään kokemansa asiat. Kuviossa 1 on kuvattu yksilön voimavaroihin vaikuttavia tekijöitä. Vaikka henkinen jaksaminen olisi ollut yksilöllä hyvä aiemmin, voi elämänmuutokset ja kriisit elämässä kuormittaa ja laskea merkittävästi voimavaroja, joita yksilö tarvitsee niin arkielämässään kuin työssä jaksamiseenkin.



Kuvio 1. Yksilön psyykkisiin voimavaroihin vaikuttavat tekijät (Nummelin 2008).

Koska psyykkiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin vaikuttavat myös työpaikan ulkoiset tekijät, on hyvä, että työntekijän koko elämä olisi tasapainossa. Työntekijä suoriutuisi työstään, hänellä olisi työntekoaan kohtaan hyvän itsetunnon ja hänen yksityiselämänsäkin olisi vakaalla pohjalla. Elämässä voi kuitenkin tapahtua stressaavia, ikäviä muutoksia, jotka voivat vaikuttaa yksilön kokemaan psyykkiseen kuormitukseen hetkellisesti. On kuitenkin hyvä huomioda se, että tällainen psyykkisesti rasittavan ajanjakson ei tulisi olla jatkuvaa, vaan ohimenevä tila.

Psyykkisiä rasitusoireita voivat olla muun muassa liiallinen stressi, työuupumus sekä masennus. Nämä oireet ovat haitallisia erityisesti työtehtävissä, jotka vaativat keskittymiskykyä, sosiaalisia taitoja, luovuutta, uuden tiedon sisäistämistä, nopeaa päätöksen tekoa ja muistamista. Näistä rasitusoireista stressi voi olla hyväksikin, mutta vain pienissä määrin. Pieni määrä stressiä lisää energiaa sekä virittää henkilön luovuutta. Stressin kokeminen on kuitenkin yksilöllistä ja on myös sidoksissa suoraan omaan elämäntilanteeseen ja mitä asioita henkilö kokee myös vapaa-ajallaan. (Nummelin 2008).

Kengin ym. (2011) mukaan mindfulness ja meditointi voivat parantaa yksilön kokemaa elämänlaatua, ja tätä kautta yksilö jakaa hyvää oloaan ympärillään oleviin ihmisiin. Henkinen hyvinvointi tarvitsee tuekseen työhyvinvoinnin muita osa-alueita. Kuten jo alaluvussa 2.2.1 todettiin, koetun henkisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi tarvitaan fyysistä työhyvinvointia esimerkiksi liikkumalla tai muuten fyysistä kuntoa kohottamalla.

2.3 Stressi

Stressi tarkoittaa yksilön kokemaa tilaa, jossa yksilöön kohdistuvat haasteet, vaatimukset ja tapahtumat ylittävät käytössä olevat voimavarat. Vaatimukset ja odotukset voivat olla niin yksilön itsensä kuin ulkopuolisen maailman asettamia. Stressiä koetaan usein muutostilanteissa, jolloin sopeutumiskyvyt ja voimavarat laitetaan koetukselle. Asiat voidaan kokea stressaaviksi yksilön omasta paineensietokyvystä riippuen. Jollekin stressaava asia tai muutos voi olla toiselle ihmiselle voimavara. (YTHS, [viitattu 24.8.2021].)

Stressi ei ole aina haitallista ja stressiä voi olla tilapäistä tai jatkuvaa. Tilapäinen stressi voi motivoida yksilöä suoriutumaan elämässään ja työssään paremmin. Pitkäaikainen stressi on kuluttavaa ja monin tavoin vaarallista. (Mattila 2018.)

Kun yksilö tai työyhteisö tunnistaa stressin merkit ajoissa, on mahdollista palauttaa elimistön normaali tasapaino. Ajoissa havaitut stressitekijät ja niistä pääseminen voi auttaa välttämään stressioireiden haitalliset työkykyvaikutukset. (Nummelin 2008, 75.)

2.3.1 Stressin syyt ja oireet

Stressiä voi aiheuttaa työelämässä muun muassa työn hallinnan puute, ihmissuhdeongelmat, kiusaaminen, epätasa-arvo työpaikalla, arvostuksen puute ja syyllisyys tekemättömästä työstä. (Mattila 2018.)

Jokainen yksilö reagoi stressiin ja stressin määrään eritavoin. Kun yksilö on stressaantunut, hänen biologinen puolustusjärjestelmänsä heikkenee. Biologisen puolustusjärjestelmän heikkeneminen voi altistaa hänet juuri tälle yksilölle tyypillisille niin fyysisille ja psyykkisille oireille, kuin myös sairauksille. (Nummelin 2008, 75.)

Stressin oireet voivat olla sekä psyykkisiä että henkisiä. Psyykkisiä, tunne-elämän oireita voivat olla stressaantuneella ihmiselle esimerkiksi levottomuus, ärtyneisyys, väsymys ja univaikeudet. Fyysisiä stressioireita ovat muun muassa huimaus, kohonnut verenpaine, päänsärky, pahoinvointi ja vatsa- ja selkävaivat. (YTHS, [viitattu 24.8.2021].)

Mattilan (2018) mukaan vakavasta stressitilasta on mahdollista seurata masennusta ja työuupumusta sekä päihteiden, kuten alkoholin, huumeiden ja tupakan liikkakäyttöä. Hänen mukaansa sosiaalisen elämän alueella stressi voi näyttäytyä muun muassa perhe- ja suhdeongelmina tai muista eristäytymisenä.

2.3.2 Stressin vähentäminen

Stressiä voi vähentää erilaisilla keinoilla. Mattila (2018) kertoo stressin vähentämiseksi olevia keinoja olevan muun muassa: omien huolien ja ajatusten jakaminen toiselle, huolien murehtimisen vähentäminen, akkujen lataaminen yksilölle parhaiten sopivalla tavalla, säännöllinen liikkuminen ja ihmissuhteistaan huolehtiminen.

Huolistaan ja ajatuksistaan on hyvä puhua muille. Asiasta voi puhua esimerkiksi perheenjäsenen, työkavereiden tai työterveyshoitajan kanssa. Huoliensa murehtiminen ja niissä vatsvominen voi altistaa jopa masennukselle ja ahdistukselle, ja siksi siitä olisi hyvä päästä eroon. Asioista murehtimisen sijaan tulisi yrittää löytää ratkaisuja, joilla ongelman saataisiin ratkottua. Akkujen lataaminen voi olla mitä tahansa yksilölle mieleistä tekemistä, esimerkiksi ulkoilu, ruoanlaitto, siivoaminen tai ihan vain kotona sohvalla makoilu. Säännöllinen liikunta taas auttaa masennuksen ja ahdistuksen lievittämisessä sekä vähentää stressiä. Elämänhallinnan tunne ja itsetunto vahvistuvat liikunnan myötä. Omien ihmissuhteiden ylläpito ja parantaminen vähentää myös koettua stressiä. Ystävien ja perheen kanssa ajan vietto saa ajatukset pois stressaavista asioista, ja positiiviset sosiaaliset kanssakäymiset vaikuttavat suoraan koettuun hyvinvointiimme stressiä lievittävänä tekijänä. (Mattila 2018.) Mattilan sanoja tukien myös YTHS (viitattu 24.8.2021) on sitä mieltä, että hyvillä ihmissuhteilla ja liikunnalla on merkitys stressiä vähentävänä tekijänä. Lisäksi YTHS:n mukaan terveellinen ja säännöllinen ruokarytmi ja riittävä levonsaanti ovat stressiä lieventäviä tekijöitä.

2.4 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramon (2012, 13–15) mukaan työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisen perustarpeista, joita peilataan suhteessa työhön ja tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon niin vapaa-ajalla kuin työpaikallakin. Jokaiselle työhyvinvoinnin portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, sekä yksilön että organisaationkin näkökulmasta. Työhyvinvoinnin portaat -mallin tarkoituksena on voida kehittää yksilön omaa, työyhteisön sekä organisaation kokemaa työhyvinvointia porras kerrallaan parempaan suuntaan. Portaat on nimetty työelämään sopivin käsittein: TERVEYS, TURVALLISUUS, YHTEISÖLLISYYS, ARVOSTUS JA OSAAMINEN (kuvio 2).



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat -malli (mukaillen Rauramo 2012, 15).

Terveys. Työhyvinvoinnin portaat -mallin ensimmäisellä askelmalla on terveys (kuvio 2). Terveys on työhyvinvoinnin perusta. Perustarpeiden tyydyttyminen vapauttaa yksilön voimavaroja. Ihmisen hyvinvoinnin edistämiseksi terveyden ylläpito on ensisijaisen tärkeää. Ensimmäisen portaan tavoitteena on niin ulkoisten kuin sisäistenkin terveyttä suojaavien tekijöiden vahvistuminen. Toiminnan vaikutukset näkyvät niin yksilössä, kuin myös yhteisön ja yhteiskunnan hyvinvointina. Ensimmäisen portaan tavoitteina ovat muun muassa riittävän monipuolinen ja säännöllinen liikunta, terveellinen ja riittävä ravinnonsaanti, painonhallinta, riittävä lepo ja uni, tupakoimattomuus sekä mahdollisimman vähäinen päihteiden käyttö,

terveyden seuranta. Kun edellä mainitut asiat ovat yksilöllä toteutuneet, on ensimmäisen portaatan tavoitteet ja määritelmä saavutettu. (Rauramo 2012, 25–36.)

Turvallisuus. Toisella askelmalla on turvallisuus, joka kuvastaa turvallisuuden tarvetta (kuvio 2). Tähän portaaseen sisältyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus, vahva luottamus yksilön ja työyhteisön välillä sekä terveyteen ja omaisuuteen liittyvä turvallisuus ja turvallisuuden tarve. Turvallisuus -askelman arviointiin voidaan käyttää esimerkiksi riskien arviointia sekä tilastoja. Yksilön tulee tuntea olonsa turvatuksi työssään, niin taloudellisesti kuin fyysisesti ja henkisesti. Turvallisuuden tunne luo varmuutta yksilön tehtyyn työhön ja työpaikan säilyvyyteen. Työympäristö voi monella tapaa altistaa työntekijän turvallisuuden. Esimerkiksi meluhaitat, liian vähäinen valaistus, aggressiiviset ja uhkaavat asiakaskohtaamiset, lämpötilavaihtelut sekä työpaikalla tapahtuva syrjintä, kiusaaminen ja häirintä. (Rauramo 2012, 70–71, 74, 78–83.)

Yhteisöllisyys. Kolmas askelma työhyvinvoinnin portaat -mallissa on yhteisöllisyyden tarve (kuvio 2). Yhteisöllisyys liittyy sosiaalisuuteen ja se käsittää tunnepohjaiset suhteet, kuten parisuhteet ja ystävyys-suhteet. Yhteisöllisyyden määrää voidaan arvioida esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyllä tai kehityskeskustelulla, joilla selvitetään yksilön kokemaa yhteisöllisyyttä työpaikallaan. Työssä tapahtuvat kontaktit ja ihmissuhteet ovat iso osa koettua työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä koettua työhyvinvointia. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on tärkeä rooli siinä, kuinka muut työyhteisön jäsenet tuntevat yhteisöllisyyttä ja yhteen kuuluvuutta. Yksilö voi tuoda omalla panoksellaan työilmapiiriin paljon hyvää aikaiseksi. Toisten kuunteleminen ja ymmärtäminen vievät jo pitkälle hyvän työilmapiirin luonnissa. (Rauramo 2012, 103–105, 121.)

Arvostus. Neljäs porras on arvostuksen tarve (kuvio 2). Arvostuksen tarpeella tarkoitetaan niin yksilön itsensä arvostamista kuin myös toisilta ihmisiltä saatua arvostusta esimerkiksi tehdystä työstä. Sosiaaliseseen arvostukseen kuuluvat muun muassa kunnioitus, huomiointi, status ja halu saavuttaa mainetta. Nämä arvostukseen kuuluvat kohdat ovat sellaisia, joita ihminen haluaa saada ympäriltä oleviltaan ihmisiltä, ihminen haluaa tulla nähdyksi ja olla tärkeä osa yhteiskuntaa. Itse koettuun arvostukseen kuuluvat muun muassa itseluottamus, saavutukset, riippumattomuus ja vapaus. Yksilön kokemaa arvostusta voidaan mitata muun muassa työtyytyväisyyskyselyllä. (Rauramo 2012, 123, 126 – 128.)

Osaaminen. Viimeinen porras työhyvinvoinnin portaat -mallissa on itsensä toteuttamisen ja osaamisen tarve (kuvio 2). Osaamisen tarve merkitsee yksilön halua tavoitella oman potentiaalinsa äärirajoja. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu siihen, että yksilö haluaa olla parempi ja jotain enemmän sekä haluun ylittää rajojaan. Osaamisen ja toteuttamisen tarpeen edellytyksenä on jatkuva uuden oppiminen. Esimerkiksi työnantajan tarjoavat kurssit ja koulutukset uusia työtapoja ja -tehtäviä varten kouluttavat yksilöstä osaavampaa henkilöä työelämäänsä. Omassa työssään osaaminen ja pärjääminen ovat tavoitteita. (Rauramo 2012, 146–147, 150.)

Rauramo (2012, 16) tuo esille mahdollisia työhyvinvoinnin haasteita portaittain (kuvio 2) joita voivat olla esimerkiksi:

1. Terveys: liiallinen tai haitallinen työkuormitus, epäterveellinen ja -säännöllinen ravinto, liian vähäinen uni, tupakointi, liian yksipuolinen liikunta ja runsas alkoholin käyttö.
2. Turvallisuus: Työsuhteeseen, toimeentuloon ja negatiivisiin muutoksiin liittyvä turvattomuus, tapaturman pelko, uhka- ja väkivaltatilanteet, epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä.
3. Yhteisöllisyys: Ongelmat työyhteisön ilmapiirissä ja johtamisessa, puutteellinen tiedonkulku ja vähäiset mahdollisuudet kohtaamisiin kasvokkain.
4. Arvostus: Palautekäytännön haasteet, palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät haasteet ja huono erilaisuuden sietokyky.
5. Osaaminen: Haasteet organisaation ja yksilön kehittämisessä, kilpailukyvyn ja työn tuloksellisuuteen liittyvät vaikeudet.

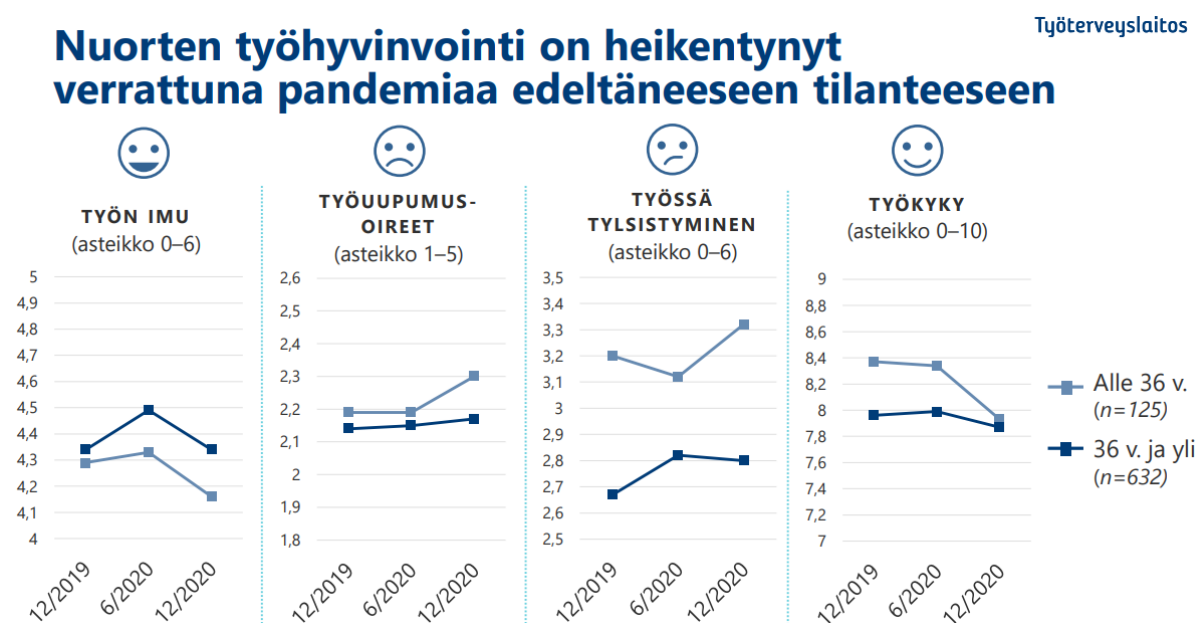
2.5 Korona-ajan vaikutukset työhyvinvointiin

Covid-19 eli koronavirus lähti leviämään Kiinasta joulukuussa 2019. Maailman terveysjärjestö WHO on luokitellut koronaviruksen pandemiaksi eli taudiksi, joka on levinnyt kaikkialle maailmaan. Koronavirukseen ei ole kehitetty lääkettä, mutta koronavirusta vastaan on

kehitetty tehokkaita rokotteita, jotka laskevat koronaviruksen voimakkaiden oireiden riskiä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Pehkosen ja Savinaisen (2021) mukaan koronaan varautuminen sekä rajoitukset hankaloittivat tai jopa estivät kokonaan palveluiden tarjoamisen ravintola-alalla. Kulhan (2020) mukaan huoli ja epävarmuus ovat normaaleja tunteita aikoina, jolloin oma työpaikka ja talous ovat riskissä vaarantua. Ravintola-alan työntekijöillä on harvalla ollut mahdollista tehdä työtä etänä kotona, jonka vuoksi lomautuksia on ollut paljon. Ihmisten voimavaroja syövä huoli ja stressi haittaavat töihin keskittymistä ja voivat olla yhteydessä työpanoksen laskemiseen.

Työterveyslaitoksen teettämä Hakasen ja Kaltiaisen (2021) Miten Suomi voi? -tutkimus selvittää korona-ajan tuomia muutoksia työikäisten suomalaisten hyvinvointiin. Tutkimuksen kysely välitettiin samoille vastaajille kolmena eri ajankohtana korona-aikana. Tutkimuksessa selvisi, että työssäkäyvien nuorten aikuisten työhyvinvointi on heikentynyt verrattaessa pandemiaa edeltäneeseen aikaan. Muun muassa koettu työn imu ja työkyky olivat laskeneet 2019 vuodesta 2020 vuoden loppuun tultaessa. Sen sijaan kyselyyn vastanneet nuoret aikuiset havaitsivat työuupumusoireiden sekä työssä tylsistymisen lisääntyneen pandemia aikana (kuva 1).



Kuva 1. Nuorten työhyvinvointi on heikentynyt verrattuna pandemiaa edeltäneeseen tilanteeseen (Hakaniemi & Kaltiaisen 2021.)

2.6 Vapaa-ajan merkitys

Yksilön kokeman hyvinvoinnin ylläpitämisen kulmakivistä yksi on työn ja vapaa-ajan erottaminen. Tasapaino työn, vapaa-ajan sekä hyvinvoinnin eri osa-alueiden välillä takaa yksilölle mahdollisuuden kokonaisvaltaisesti koettuun hyvinvointiin. (Hult & Leskinen 2010, 79–80.)

Vapaa-ajan ja työn erottaminen toisistaan on tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Vapaa-ajalla tapahtuva riittävä liikunta, terveelliset elämäntavat sekä mieluisat harrastukset edesauttavat yksilön jaksamista. Hyvinvoinnin kannalta tärkeänä pidetään myös sitä, kenen kanssa vapaa-aikaansa viettää. Perhe, ystävät ja muut läheiset yksilön ympärillä pidetään tärkeinä hyvinvoinnin säilyttämiseksi. Yksilön kykyä rentoutua ja huolehtia itsestään vapaa-ajalla pidetään myös tärkeänä tekijänä työssä jaksamisen kannalta. (Eskelinen 2016, 44–45.)

Vapaa-ajalla tapahtuvalla yksilölle mielekkäällä liikunnalla on todettu olevan useita positiivisia vaikutuksia ihmisen mielialaan. Mielekkäällä säännöllisellä liikunnalla voidaan ennaltaehkäistä ja lievittää jo ilmenneitä mahdollisia mielenterveyden häiriöitä, joita yksilö kokee elämässään. Vapaa-ajalla tapahtuva liikunta on tärkeä kokea mielekkääksi ja liikunnan tulisi olla säännöllistä. (Mielenterveys 2013.)

2.7 Työkykyä ylläpitävä toiminta ja sen edistämisen keinoja

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta merkitsee kaikkea toimintaa, jolla tuetaan työntekijän kokemaa työkykyä ja työhyvinvointia työpaikalla. Työkykyä ylläpitävä toiminta koostuu kolmesta eri tasosta. (Nummelin, 2008. 97.)

Ensimmäinen työkykyä ylläpitävän toiminnan tason muodostaa ennaltaehkäisevä toiminta. Tämän tason tavoitteena on säilyttää jokaisen työntekijän sekä työyhteisön työ- ja toimintakyvyn tason mahdollisimman hyvin koko työuran ajalla. Toisen tason muodostavat ne toimenpiteet, joilla voidaan auttaa työntekijää sekä työyhteisöä, joilla koettu työhyvinvoinnin taso on vaarassa laskea. Kolmannen tason toimenpiteet liittyvät niihin työntekijöihin, joiden työhyvinvoinnin taso on jo laskenut. Kolmannen tason tavoitteena on säilyttää jäljellä oleva

työkyky ja -hyvinvointi työntekijällä sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä. (Nummelin, 2008, 97–98.)

Erilaisia työkyvyn edistämisen keinoja voivat olla muun muassa kuntoutus, työnkierto, työn uudelleen organisointi, uudelleenkoulutus, lisäkoulutukset ja osaamisen kehittäminen (Rauramo 2012, 40.)

Työkyvyn seuranta sekä mahdollisissa ongelmatilanteissa varhainen tuen ja avun saaminen ovat työpaikalla osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja esimiestoimintaa. Ne ovat myös osa toimivan työpaikan toimintatapoja ja eettisiä periaatteita sekä edellyttävät yhteistyötä, sitoutumista sovittuihin periaatteisiin, vuorovaikutustaitoja ja rohkeutta puuttua myös vaikeilta tuntuviin asioihin. (Rauramo 2012, 39.)

2.8 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamiseen liittyy työhyvinvoinnin näkeminen kokonaisvaltaisena ilmiönä, mikä on monen tekijän summa. Johtamiseen liittyy työhyvinvointiin panostamisen näkeminen investointina siinä missä muutkin liiketoimintainvestoinnit. Demokraattinen, työntekijäkeskeinen, sopivasti vapauksia ja vastuuta antava, oikeudenmukainen johtamistyyli, jossa johto keskustelee henkilöstön kanssa ja antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä liittyen, on havaittu työhyvinvoinnin kannalta toimivaksi johtamistyyliksi. (Virolainen 2012, 105–106.)

Esimiestyö vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemisen lisäksi merkittävästi myös psykososiaalisen työkuormituksen kokemiseen työpaikalla. Hyvä ja osaava esimiestyö vähentää haitallista työkuormitusta, jota työntekijät voivat kokea. Hyvän esimiestyön pääpiirteitä ovat esimerkiksi:

- Oikeudenmukainen päätöksenteko ja tasa-arvoinen kohtelu
- Arvostava vuorovaikutus ja työntekijöille esitettävä kiitollisuus
- Tuki, kannustus, keskustelu ja työntekijän kuuntelu

- Oman positiivisen mielialan pitäminen työpaikalla (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 22.8.2021].)

Esimiehen täytyy kyetä luomaan työpaikalle hyvä ja turvallinen ilmapiiri, jossa jokainen työntekijä kokee uskaltavansa nostaa esille mahdolliset ongelmat. Ongelmien ilmaantuessa tulee esimiehen tarttua niihin ja tehdä ripeästi käytännön toimenpiteitä, joilla ongelmat voitaisiin ratkaista. Tarvittaessa esimies voi hakea ratkaisua ja apua ongelmaan myös työyhteisön ulkopuolelta. Esimiehellä ja työnantajalla on velvollisuus huolehtia riittävästä työvoiman määrästä ja että työntekijöiden osaamistaso vastaa tehtävän työn vaatimuksia. Myös työnteossa käytettävät laitteet ja välineet tulee olla riittävät, työntekoon soveltuvat ja kunnossa. (Pakka & Rätty 2010, 11, 30.)

Työyksikkötasolla tärkein vaikuttaja työhyvinvoinnin edistämisessä on lähiesimies. Työhyvinvoinnin johtaminen rakennetaan vahvalle perustalle, joka sisältää arvojen, henkilöstöstrategian sekä johtamisen toimintakäytäntöjen linjaamisen. Eettiset periaatteet sekä moraaliset käytännöt ohjaavat työhyvinvoinnin kehittämistä oikeaan suuntaan. Merkittävä osa johtamisen kokonaisuutta onkin työhyvinvoinnin johtaminen ja sen ylläpitäminen. (Rauramo 2012, 19–20.)

Työhyvinvoinnin jatkuva seuranta on olennaista johtamistyössä. Seurannassa voidaan hyödyntää esimerkiksi sairauspoissaolojen määrää tai työpaikan henkilöstön vaihtuvuuden seurantaa, työtyytyväisyyskyselyitä ja työvahinkojen tilastointia ja tarkkailua. Työhyvinvoinnin kehittäminen on taloudellisesti yritykselle kannattavaa, sillä se kehittää työn tuottavuutta. Se myös vähentää kustannuksia, joita laskenut työhyvinvointi voi aiheuttaa. (Pyöriä 2021, 21.)

3 TYÖHYVINVOINTI VS. TUOTTAVUUS

3.1 Työn tuottavuus

Työn tuottavuutta tarkastellaan Aholan ym. (2018, 19) mukaan kahdesta eri näkökulmasta, jotka perustuvat tuottavuuden vertailuun. Ensimmäinen näkökulma on tarkastella työyhteisön tai yksilön tuottavuuden kehittymistä. Esimerkiksi, jos työyhteisössä on tehty muutoksia tuottavuuden parantamiseksi, voidaan uutta toimintamallia verrata edellisen toimintamallin aikana toteutuneeseen tuottavuuteen. Tämän pohjalta voidaan arvioida, onko toimintamallin muutoksella ollut toivottua vaikutusta tuottavuuteen. Toinen näkökulma on heidän mukaansa vertailla tuottavuutta kahden eri yksikön välillä, jossa on samankaltaiset toimintamallit. Tällä näkökulmalla pyritään selvittämään, mitkä tekijät vaikuttavat yksiköiden välisiin tuottavuuseroihin, kun toimintamalli on sama.

Työntekijän tuottavuutta voidaan tarkastella organisaation sisällä. Tähän tarkasteluun otetaan perustaksi tehtävään liittyvät tavoitteet sekä työntekijän tehtäväkuva. Organisaation sisällä voidaan tarkastella ja selvittää, mitä työntekijä saa työpanoksellaan aikaan yksilötasolla, kun useammalla työntekijällä on tehtävänä sama työnkuva samoilla työvälineillä. (Ahola ym. 2018, 20) Esimerkiksi ravintolan keittiössä tuottavuuden kasvattaminen voi olla uusi tyyli valmistaa esivalmisteita, tai muuttaa perussiivouksissa käytettyjä toimintatapoja. Keskeisenä ajatuksena on, että työhyvinvointi ja tuottavuus kulkisivat rinnakkain organisaatiossa (Kroon, van de Voorde & van Veldhoven 2009, 512).

Tilastokeskuksen teettämässä Työolo-tutkimuksessa (2018) on viime vuosina kiinnitetty erityisesti huomiota työntekijän sisäisen motivaation merkityksestä tuottavuuteen ja työhyvinvointiin.

Työn imu. Työn imu tarkoittaa yksilön kokemaa positiivista tunnetilaa ja motivaatiota tekemästään työstä. Työn imua kokeva työntekijä lähtee mielellään työvuoroonsa ja kokee nauttivansa työstään. Työn imu on suorassa myönteisessä yhteydessä yksilön terveyteen, työsuoritukseen sekä yrityksen menestymiseen. Työntekijät, jotka kokevat työn imua, ovat aloitteellisia ja sitoutuneita työhönsä. He auttavat muita organisaation työntekijöitä ja kokevat, että heidän tekemänsä työ parantaa heidän elämänlaatuaan. (Hakanen, Kaltiainen & Seppälä, [viitattu 24.8.2021].)

Kolme työssä koettua myönteistä hyvinvoinnin ulottuvuutta kuvastavat työn imua. Nämä kolme ulottuvuutta ovat: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuuden ulottuvuudella tarkoitetaan muun muassa yksilön kokemusta energisyydestä ja halua ponnistella vastoinikäymisistäkin huolimatta. Omistautumisen ulottuvuudella tarkoitetaan esimerkiksi yksilön kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, ylpeydestä ja työn haasteellisuudesta. Uppoutumisen ulottuvuudella tarkoitetaan esimerkiksi yksilön kokemaa syvää keskittyneisyyden tilaa, työhönsä paneutumista ja nautintoa, jotka nämä tuovat yksilölle. Työhönsä uppoutuneen yksilön aika tuntuu menevän nopeasti ja työstä irtaantuminen voi tuntua hankalalta. (Hakanen 2011, 38–39.)

Hakasen (2021) mukaan hyvä työn imu ennustaisi pienempää riskiä päätyä esimerkiksi ennen aikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle ja työttömyyden riski pienenesi myös. Hakanen kertoo työn imun vaikuttavan positiivisesti suomalaisten palkkatasoon sekä ammatillisen aseman kohenemiseen. Työn imulla on hänen mukaansa monipuolisia ja mahdollisesti kauaskantoisia seurauksia yksilön työkyvylle ja työuralle. Työn imun- käsite liittyy vahvasti yksilön sisäiseen motivaatioon (Työolo-tutkimus 2018).

3.2 Työhyvinvoinnista tuottavuuteen

Työntekijän kokemiin voimavaroihin ja vaatimuksiin vaikuttavat työpaikan palvelun laatu. Työntekijän kokemat voimavarat ja vaatimukset taas vaikuttavat suoraan työntekijän kokemaan työhyvinvointiin ja tämän kautta tuottavuuteen (Kroon ym. 2009, 512). Työhyvinvointia edistämällä saadaan sekä välittömiä että välillisiä taloudellisia vaikutuksia muun muassa organisaation tuottavuuteen ja kestävään tuloskehitykseen (Kehusmaa 2011, 80–81).

Kehusmaan (2011, 80–81) mukaan tuottavuus liittyy kannattavuuteen ja kannattavuuden osatekijänä on tuottavuus. Tuottavuuteen sen sijaan vaikuttavat monet eri osatekijät, muun muassa talouskasvu, työllisyys, terveys ja turvallisuus, osaaminen sekä työorganisointi.

Työntekijät, jotka kokevat työssään työhyvinvointia ovat sitoutuneita työhönsä ja tukevat yrityksen strategisia tavoitteita pitkällä aikavälillä. Tyytyväiset työntekijät ovat harvemmin töistä poissa ja alttius vaihtaa työpaikkaa on matalampi. Poissaolot ja työpaikan vaihdokset

aiheuttavat yritykselle aina kustannuksia mutta myös haasteita tuotantonsa tehokkaalle organisoinnille. Tämän vuoksi poissaolot ja työpaikan vaihdokset voivat heikentää työpaikan tuottavuutta. (Böckerman & Ilmakunnas 2020, 43.)

Ahola ym. (2018, 69) ovat listanneet seuraavia asioita, miten henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisestä saadaan osa tavoitteellista tuottavuuden parantamista:

- Organisaation strategisissa tavoitteissa tulisi olla työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittäminen ja niiden mittaaminen tulisi olla säännöllistä. Ilman mitattua tietoa on vaikea asettaa tavoitteita työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämiseksi.
- Henkilöstön ja esimiesten kanssa yhteistyössä kehitetyt uudet parannellut toimintamallit, jotka parantavat työn tuottavuutta.
- Organisaatiossa jokaiselle tehdään näkyviksi saavutetut tulokset ja muutokset
- Työyhteisö ja esimies tunnistaa työn yleisimmät kuormitustekijät ja kehityshaasteet. Tunnistettuihin haasteisiin haetaan yhdessä ratkaisuja osallistaen koko henkilöstö.

Aholan ym. (2018, 69–70) mukaan ylempänä mainitun listauksen osat ovat osa toimivan ja tuottavan työyhteisön perustaa. Tuottavan ja hyvinvoivan työyhteisön toimivuudesta vastaa niin esimiehet kuin jokainen työntekijäkin. Yrityksen työntekijät ovat aktiivisia työnsä kehittäjiä. He havaitsevat työssään ongelmakohtia ja ovat mukana muuttamassa työpaikan toimintamalleja tuottavimmiksi.

4 RAVINTOLAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTIKYSELY

4.1 Toimeksiantaja

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii ravintolaketju, jolla on ravintoloita Suomessa kolmella eri paikkakunnalla. Yritys työllistää yhteensä noin 35 työntekijää. Toimeksiantaja on halunnut selvittää omien työntekijöidensä työhyvinvoinnin tilaa sekä saamaan muutosehdotuksia, kuinka yritys voisi parantaa työpaikalla koettua työhyvinvointia ja tätä kautta työn tuottavuutta.

Kyselyn suunnitteluvaiheessa toimeksiantajan edustaja on ollut mukana ehdottamassa kyselyyn kysymyksiä, joita toimeksiantaja on tahtonut selvittää työntekijöiltään.

4.2 Kyselytutkimuksen tavoitteet ja rajaaminen

Kyselytutkimuksen tavoitteena on selvittää yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa sekä työpaikan ulkoisten ja sisäisten vaikutteiden osuutta koettuun työhyvinvointiin ja sen laatuun. Kyselytutkimus toteutettiin anonymisti Webropol-kyselysivuston avulla. Anonymiteetilla haluttiin varmistaa, ettei toimeksiantaja tai kukaan muukaan saa selville vastanneiden työntekijöiden henkilöllisyyttä, sillä otanta on pieni ja rajoittuu vain pienelle ihmismäärälle.

Kyselyn taustatiedoista jätettiin tarkoituksella kohdat ikä ja sukupuoli pois, ettei vastaajaa tunnistettaisi. Sen sijaan kyselyssä selvitettiin vastaajan työpiste, yleisimmin toteutuvat työvuorot ja se, onko vastaaja tyytyväinen toteutuviin työvuoroihinsa.

Kyselyyn haluttiin saada pientä otantaa myös koronan vaikutuksesta ravintolan työntekijöiden jaksamiseen sekä henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Koronan vaikutus työhyvinvointiin otettiin kyselyyn mukaan vallitsevan tilanteen vuoksi, mutta kyselyn aiheena on kokonaisvaltainen työhyvinvointi ja sen kokeminen ravintolan työntekijöiden keskuudessa.

Kselyssä selvitettiin vastaajien työn kuormittavuuden tilaa, ajankäytön hallintaa, työn mielekkyyttä, työyhteisön sisäisen viestinnän toimivuutta, yksilön omaa panostusta

työhyvinvointinsa eteen, esimiehen roolia ja työntekijän arvostusta sekä lopuksi toivomuksia työ-työtoiminnan suhteen.

Kyselyn kysymykset esimiehen roolista tarkoittavat vastaajan lähiesimiestä. Näin saatiin rajattua kyselyyn jokaisen ravintolan työntekijöiden kokemuksia oman lähiesimiehen esimiestyöstä.

4.3 Käytetyt menetelmät

Tutkimusmenetelmänä käytetään kvantitatiivista, eli määrällistä kyselytutkimusta. Keskeisintä kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä on, että tutkimusaineisto on mahdollista mitata määrällisin keinoin. Kvantitatiivisen tutkimuksen onnistuminen edellyttää suurta ja edustavaa otosta. Näin aineistosta saadaan tehtyä luotettavasti johtopäätöksiä. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä vastaa muun muassa kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139–140.)

Vilkan (2015, 61) mukaan kyselylomake on vakioitu aineiston keräämistapa, jossa jokaiselta vastaajalta kysytään sama asiasisältö. Kyselylomake sopiikin hyvin tutkimukseen, jossa halutaan säilyttää vastaajan anonymiteetti.

Kysely toimitettiin sähköisesti kaikille yrityksen työntekijöille (liite 1). 33 työntekijästä 16 vastasi kyselyyn, eli vastausprosentti on noin 51 %. Kysely oli avoinna työntekijöille kahden viikon ajan elokuussa 2021. Opinnäytetyössä tutkittiin ravintolan työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia ja millä keinoin työnantaja voi parantaa koettua työhyvinvointia. Kyselyyn annetuista vastauksista laaditaan mahdollisimman tarkka ja kattava tietopaketti koetun työhyvinvoinnin tilasta.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Taustatiedot

Taustatiedoissa selvitettiin toimipiste, jolla vastaaja työskentelee sekä minkälaisia vuoroja vastaaja tekee työssään ja onko hän tyytyväinen toteutuneisiin työvuoroihinsa.

Vastaajia oli yhteensä 16 (n=16). Heistä 56 % (n=9) työskenteli paikkakunnalla A, 13 % (n=2) paikkakunnalla B ja 31 % (n=5) paikkakunnalla C. Jotta vastaajien anonymiteetti saadaan säilytettyä, ei työssä käytetä ristiintaulukointi menetelmää pienen otannan vuoksi.

Suurin osa vastaajista kertoi työvuorojensa sijoittuvan ilta-aikaan, sillä vastaajista 81 % (n=13) vastasi tekevänsä iltavuoroja työssään. Toiseksi suurin vastaajamäärä oli aamuvuoroissa, joita 69 % (n=11) vastasi tekevänsä. Päivävuoroja tekee 56 % (n=9) vastaajista ja välivuoroja 31 % (n=5). Työajat sijoittuvat ketjun ravintoloissa yleisemmin kello 8–21 välille.

Vastaajista yhteensä 87 % (n=14) oli tyytyväisiä toteutuneisiin työvuoroihinsa. Avoimeen tekstikenttään annetuissa vastauksissa työvuoroihin tyytymättömyydestä on annettu syyksi pitkiä kokopäivän kestäviä vuoroja sekä se ettei viikonloppuvapaita ole ollut lainkaan useampaan kuukauteen:

Teen käytännössä vain pitkiä vuoroja, eikä viikonloppuvapaita ole saanut viettää sitten toukokuun.

5.2 Koronan vaikutus työhyvinvointiin

Yhdessä kyselyn aihealueessa keskityttiin koronan vaikutuksiin työhyvinvoinnin näkökulmasta (kuvio 3).

81 % (n=13) vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa, jonka mukaan korona-aika olisi vaikuttanut negatiivisesti heidän henkiseen työhyvinvointiinsa. Vain 13 % (n=2) vastaajista olivat väittämän kanssa täysin eri mieltä, eivätkä he kokeneet korona-ajan vaikuttaneen negatiivisesti koettuun henkiseen työhyvinvointiin. Sen sijaan 69 % (n=11) vastaajista koki korona-ajan vaikuttaneen fyysisellä tasolla heidän koettuun työhyvinvointiinsa negatiivisesti. Näistä tuloksista voidaan todeta korona-ajan sekä mahdollisten lomautusten vaikuttaneet ravintolan työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin negatiivisesti sekä fyysisellä että henkisellä tasolla.

50 % (n=8) vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, että korona-ajan poikkeusolot ja ravintosulut ovat vaikuttaneet vastaajien stressitasoihin. Korona-ajan tuomat poikkeusolot ovat voineet esimerkiksi aiheuttaa huolta taloudellisesta pärjäämisestä ja työtilanteen epävarmuudesta.

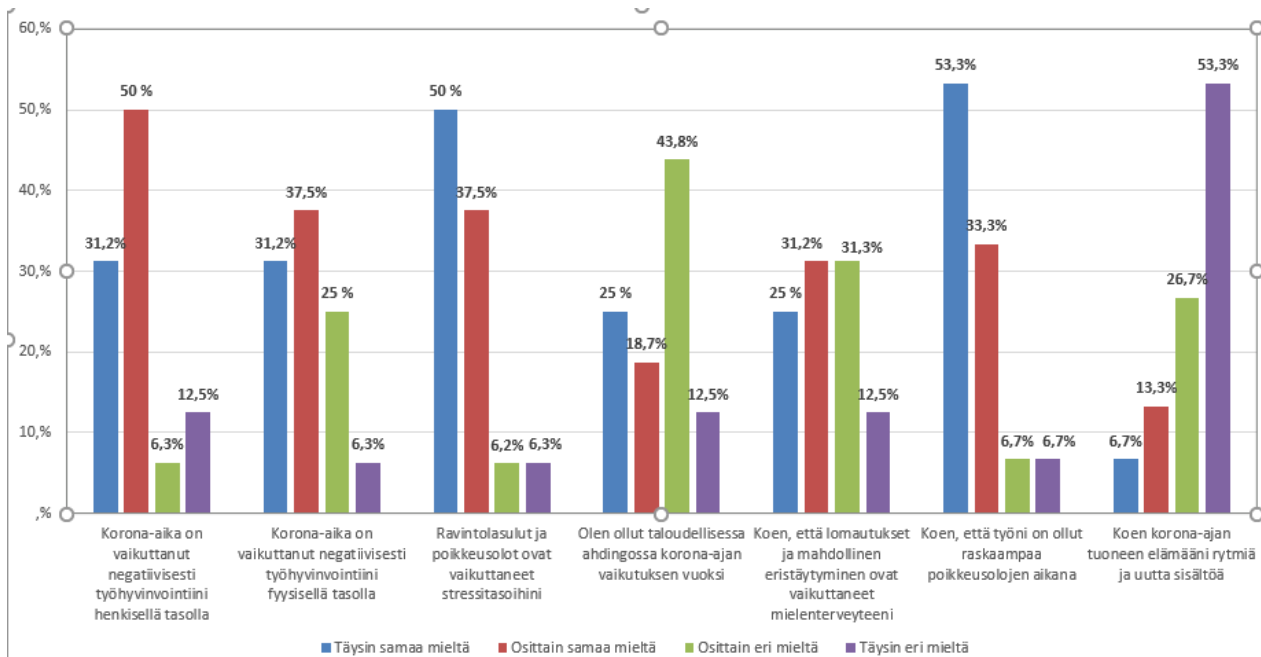
44 % (n=7) vastaajista on ollut poikkeusolojen aikana taloudellisessa ahdingossa. Tämä tulos vahvistaa ja osittain myös selittää tuloksia siitä, että ison osan vastaajista mielenterveys ja stressitasot ovat muuttuneet korona-aikana.

Yli puolet vastaajista, 56 % (n=9), koki osittain tai täysin lomautuksien ja mahdollisen eristäytymisen vaikuttaneen vastaajien mielenterveyteen. 13 % (n=2) vastaajista oli väittämän kanssa täysin eri mieltä. Lomautukset, elämän rajoittuminen ja eristäytyneisyys muista ihmisistä on luonut työntekijöille stressiä ja huonontaneet heidän mielenterveyttään. Myös taloudellinen ahdinko voi olla yksi syy koetun mielenterveyden muutoksiin.

87 % (n=13) vastaajista oli täysin tai osittain sitä mieltä, että heidän työnsä on ollut raskaampaa korona-ajan poikkeusolojen aikana. Lähes yhtä moni, 80 % (n=12), vastaajista koki, ettei korona-aika ole tuonut heidän elämäänsä rytmiä ja uutta sisältöä. Myös nämä tulokset viittaavat siihen, että korona-aika on vaikuttanut ravintolan työntekijöiden työhyvinvointiin alentavasti. Työ on koettu raskaammaksi, stressitasojen ja mielenterveyden tilaan on tullut muutoksia sekä taloudellista ahdinkoa on koettu korona-ajan ja sen tuomien poikkeusolojen vuoksi.

Kokonaisuudessaan vastauksien pohjalta voidaan siis todeta, että korona-aika on vaikuttanut ravintolan työntekijöiden fyysiseen sekä henkiseen jaksamiseen negatiivisesti. Korona-aika

on myös vaikuttanut työntekijöiden stressitasoihin ja työ on koettu raskaammaksi poikkeusolojen aikana, kuin ennen poikkeusoloja.



Kuvio 3. Työntekijöiden koettu työhyvinvointi poikkeusaikana (n=16)

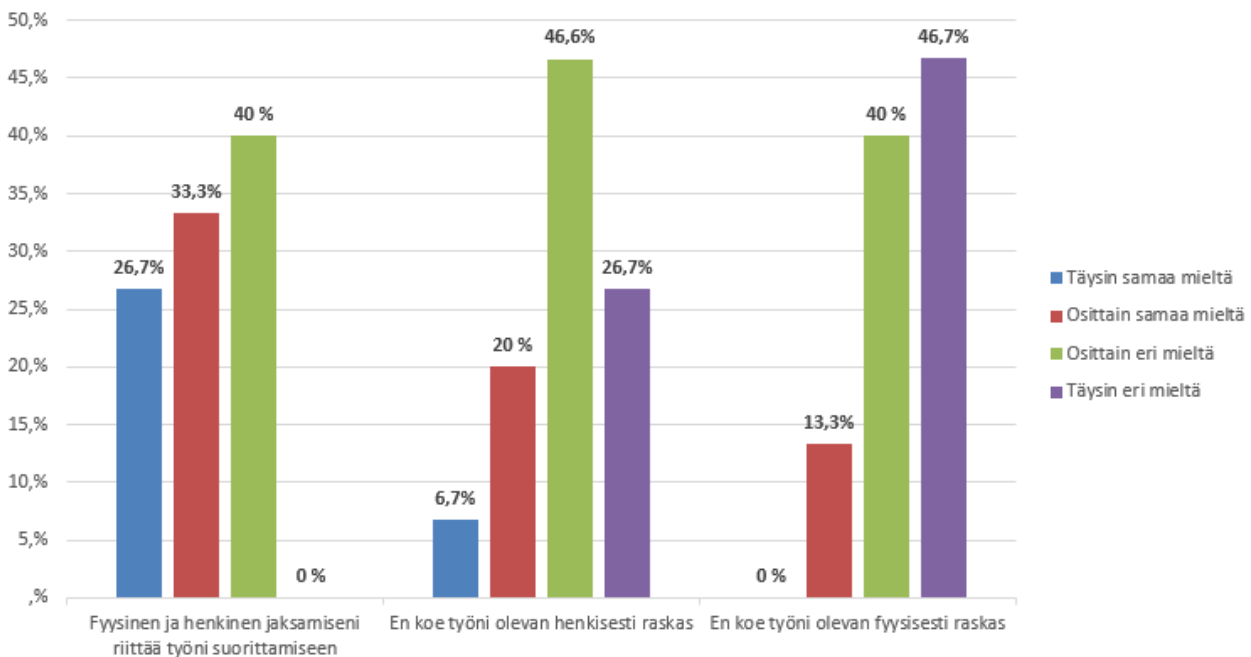
5.3 Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus

Kyselyn kolmannessa osiossa kysymykset liittyvät työn henkiseen ja fyysiseen kuormittavuuteen.

Kuviossa 2 on kuvattu kyselyyn vastanneiden vastauksia, jossa vastaajat valitsivat heille sopivamman vaihtoehdon kolmeen eri väittämään. Vain 27 % (n=4) vastaajista koki fyysisen ja henkisen jaksamisensa riittävän täysin työnsä suorittamiseen. 40 % Vastaajista sen sijaan oli osittain eri mieltä väittämän kanssa, että heidän fyysinen ja henkinen jaksamisensa riittäisi työstä suoriutumiseen. Ravintolan työntekijöistä vain pieni osa kokee jaksamisensa riittävän työnsä suorittamiseen täysin.

Yhteensä 73 % (n=11) vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä väittämän kanssa, etteivät he koe työnsä olevan henkisesti raskasta. 27 % (n=4) vastaajista taas oli väittämän kanssa täysin tai osittain samaa mieltä. Sen sijaan 86 % (n=13) vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Suurin osa vastaajista siis kokee, ettei heidän jaksamisensa riitä

työntehtävien suorittamiseen täysin, sekä iso osa vastaajista kokee työnsä olevan sekä henkisesti että fyysisesti raskasta.



Kuvio 4. Koettu työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus (n=15)

Vastaajista 19 % (n=3) toivoi työpaikalleen apuvälineitä, joilla voitaisiin helpottaa työn fyysistä kuormittavuutta. 63 % (n=10) vastaajista ei osannut sanoa, toivovatko he työpaikalleen apuvälineitä fyysisen kuormittavuuden vähentämiseksi. Vastaajat antoivat avoimeen tekstikenttään toiveita erilaisista apuvälineistä, joita he kokevat tarpeelliseksi työkuorman helpottamiseksi. Ehdotuksina olivat muun muassa lisää työvoimaa, kunnossa olevat laitteet ja ehjät ja asianmukaiset siivousvälineet. Työvoiman lisäys oli mainittu useamman kerran avoimissa vastauksissa.

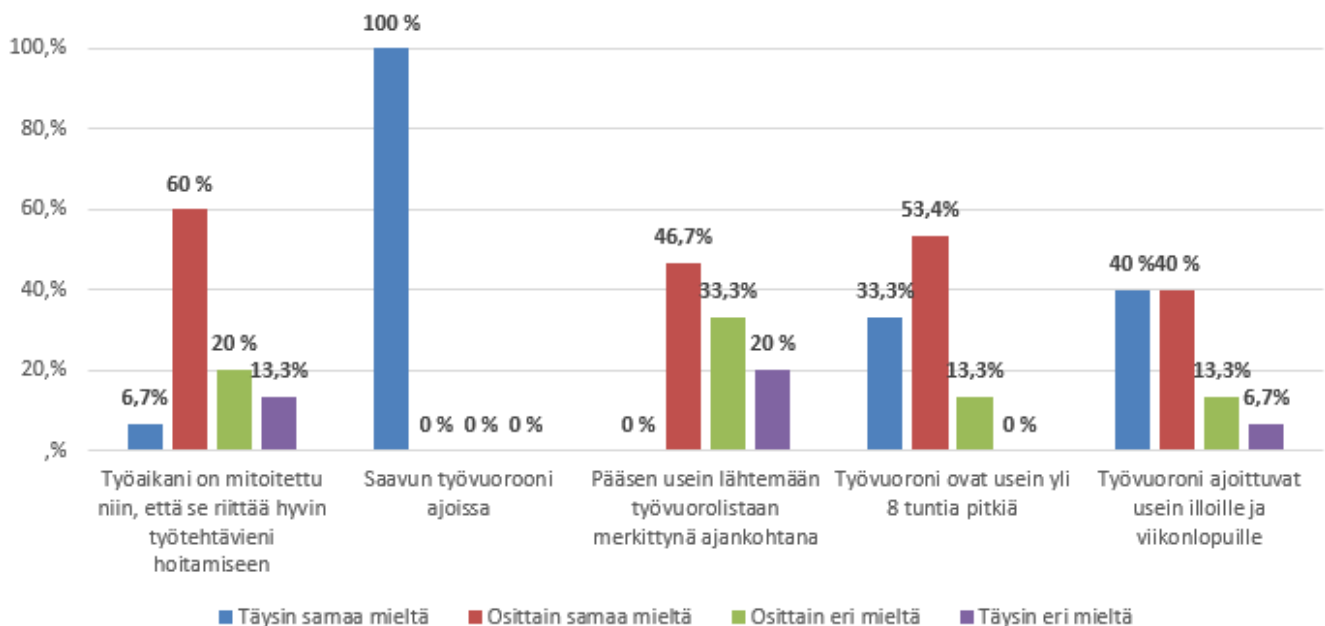
5.4 Ajankäyttö ja sen hallinta

Kyselyssä selvitettiin työpaikan ja työntekijöiden ajankäyttöä ja ajankäytön hallintaa (kuvio 3).

67 % (n=10) vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa, että työaika on mitoitettu riittämään hyvin työtehtävien hoitamiseen. 13 % (n=2) vastaajista oli väittämän kanssa täysin eri mieltä. Mitoitettu työaika olisi hyvä tarkistaa aika ajoin, mikäli työtehtävät muuttuvat tai työtehtävien määrä lisääntyy työpäivien aikana.

Kaikki vastaajat vastasivat saapuvansa työvuoroonsa ajoissa (n=16). Sen sijaan vain 47 % (n=7) vastaajista vastasi pääsevänsä usein lähtemään töistä työvuorolistaan merkittynä ajankohtana. Työvuorot venyvät usein pitemmiksi kuin työvuorolistaan merkitty ajankohta, eikä työvuoron loppuessa työpistettä, keittiötä tai salia, voi jättää siivoamatta ja kesken ennen kotiin lähtöä. Tähän vaikuttaa suuresti esimerkiksi asiakasvirrat ja mahdolliset sulkuajankohtaan ajoittuvat yllättävät muuttujat. Myös edellä mainittu työajan mitoitus vaikuttaa siihen, ehtiikö työntekijä tehdä kaikkia työtehtäviään oman työaikansa puitteissa.

87 % (n=13) vastaajista vastasi tekevänsä usein yli 8 tuntia pitkiä työvuoroja. 80 % (n=12) vastaajista vastasi työvuorojensa ajoittuvan usein illoille ja viikonloppuihin. Pitkät, yli kahdeksan tuntia kestävät työvuorot koetaan usein raskaiksi ja ne vaikuttavat työssä jaksamiseen yleensä negatiivisesti. Mitä pidempi työvuoro on takana, sitä kauemmin siitä kestää palautua. Palautumiseen vaikuttavat myös työn raskaus ja mahdolliset taukojen vähäisyydet.



Kuvio 5. Ajankäyttö ja sen hallinta työpaikalla (n=16)

5.5 Työn mielekkyys ja työilmapiiri

Kaaviossa 4 vastaajista 63 % (n=10) oli täysin tai osittain sitä mieltä, että he kokevat työnsä olevan merkityksellistä ja että heidän työpanostansa arvostetaan. 13 % (n=2) oli asiasta

täysin eri mieltä ja 25 % (n=4) oli väittämän kanssa osittain eri mieltä. Suurin osa vastaajista siis kokee saavansa työstään kiitosta ja arvostusta ja työ koetaan merkitykselliseksi.

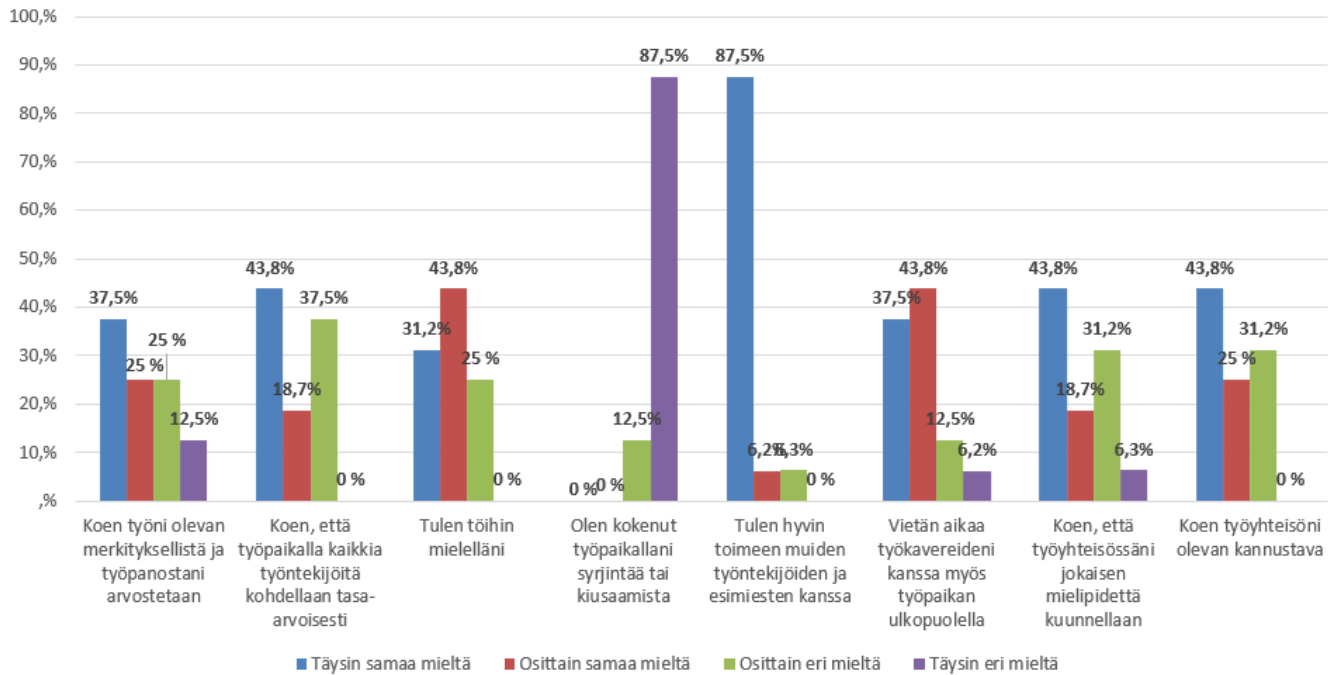
63 % (n=10) kyselyyn vastanneista oli täysin tai osittain sitä mieltä, että heidän työpaikallaan kohdellaan kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti. 38 % (n=6) vastaajista oli tasa-arvoisen kohtelun väittämän kanssa eri mieltä. Koettu tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla tulisi olla itsestäänselvyys ja kaikki epäkohdat ja ongelmat ottaa käsittelyyn. Avoin keskustelu työntekijöiden ja johdon välillä mahdollistaa ongelmakohtien esille tuomisen.

25 % (n=4) vastaajista oli osittain sitä mieltä, että töihin tuleminen ei ole mielekästä. Loput 75 % (n=12) vastaajista koki töihin tulemisen olevan mielekästä. Yksikään kyselyyn vastaaja ei ollut omasta mielestään sitä mieltä, että olisi kokenut syrjintää työpaikallaan.

88 % (n=14) vastaajista kokivat, että he tulevat hyvin toimeen muiden työntekijöiden ja esimiestensä kanssa. Vain 6 % (n=1) vastaajista oli väittämän kanssa eri mieltä. Vastaajista 81 % (n=13) kertoi viettävänsä myös aikaa työkavereidensa kanssa työpaikan ulkopuolella, joka lisää yhteisöllisyyden tunnetta myös työpaikalla.

Vastaajista 63 % (n=10) koki jokaisen mielipidettä kuunneltavan työyhteisössä. 38 % (n=6) vastaajista oli väittämänä kanssa osittain tai täysin eri mieltä. Työyhteisönsä kannustavaksi koki 69 % (n=11) vastaajista, ja 31 % (n=5) vastaajista oli väittämän kanssa eri mieltä.

Kyselyyn saamista vastauksista tulee selville, ettei ravintolan työntekijät ole kokeneet joutuneensa syrjinnän kohteeksi työpaikallaan ja että työntekijät kokevat tulevansa hyvin toimeen toisten työntekijöiden kanssa. Suurin osa ravintolan työntekijöistä kokee myös, että työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti työpaikalla (kuvio 4).



Kuvio 6. Koettu työn mielekkyys ja työilmapiiri (n=16)

Ravintolan työntekijät vastasivat avoimeen tekstikenttään, kuinka he kokevat voivansa parantaa työilmapiiriä työpaikalla itse ja/tai työyhteisön kanssa. Avoimeen tekstikenttään on vastannut 8 henkilöä. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että jokaisen tulisi omalla asenteellaan luoda hyvää työilmapiiriä työpaikalle. Osa myös mainitsi yhteiset jo sovitut pelisäännöt ja niistä kiinni pitämisen. Muutama vastaaja toivoi parempaa kommunikointia työyhteisön ja esimiehen välille:

Kommunikaation parantaminen, asioista ilmoitetaan työntekijöille (esim. Eri kamppikset yms.). Vapaa-ajan kunnioitus (esim. Ei soiteltaisi ihmisille jotka ovat vapailla ihan kaikesta ja annetaan rauhassa palautua töistä). Toisten työnteon/tekemisen arvostaminen.

Annetaan toisille tilaa näyttää myös negatiiviset tunteet. Aina ei voi olla hyvä päivä. Kuunnellaan ja kannustetaan toisia jaksamaan.

Työilmapiiriä ei oikeastaan tarvitse parantaa, tullaan kaikki hyvin toimeen kun meitä on niin vähän töissä täällä, mutta voisihan meillä olla useammin yhteisiä illanviettoja ja virkistyspäiviä.

5.6 Viestintä työyhteisön sisällä

Ravintolan työntekijöiltä kysyttiin, kuinka he kokevat työyhteisön sisällä tapahtuvan informaation kulun ja mikä on heidän työpisteensä yleisin tapa informoida asioista.

75 % (n= 12) vastaajista oli sitä mieltä, että he ovat perillä kaikista informoiduista muutoksista ja uusista asioista organisaation sisällä. 25 % (n=4) vastaajista oli väittämän kanssa eri mieltä. 81 % (n=13) vastaajista oli sitä mieltä, että tilanteen vaatiessa informaation on helppo löytää ja saada käyttöönsä. Vastaajista 63 % (n=10) koki, että informaatio saavuttaa jokaisen työntekijän.

Avoimessa tekstikentässä ravintolan työntekijät kertoivat organisaation yleisimpiä tapoja informoida uusista asioista ja mitä mieltä he olivat informaation kulusta ja tavasta välittää uutta informaatiota. Vastauksista selvisi, että kaikissa toimipisteissä yleisin informaation välittäminen työntekijöille tapahtuu WhatsApp-sovelluksen kautta. Suurin osa myös koki, että WhatsApp-sovelluksen käyttö sopi heille hyvin ja informaatio oli helposti löydettävissä tällä tavoin. Muutama oli sitä mieltä, että uusissa asioissa ei meinannut pysyä perässä, kun WhatsApp-ryhmään saattoi tulla useampi uusi info joka päivä. Muina informaation välineinä mainittiin myös sähköposti, liitutaulu ja infolista. Osa vastaajista toivoi myös perinteisiä viikokotai kuukausipalavereita, joissa voitaisiin yhdessä käydä läpi uusia toimintamalleja tai opetella uusien laitteiden tai ohjelmien käyttöä.

Alla muutama suora lainaus vastaajien vastauksista kysyttäessä yleisintä tapaa, jolla työyhteisön sisällä informoidaan muutoksista ja uusista asioista. Heiltä kysyttiin myös, kokevatko he nykyisen informaation jaon olevan toimivaa ja toivoisivatko he muutoksia käytäntöihin:

Työpaikan Whatsapp ryhmät ja sähköposti. Ja koen että tapa on hyvä, tiedon saa viestillä nopeasti ja on myös helppo kysyä asioita.

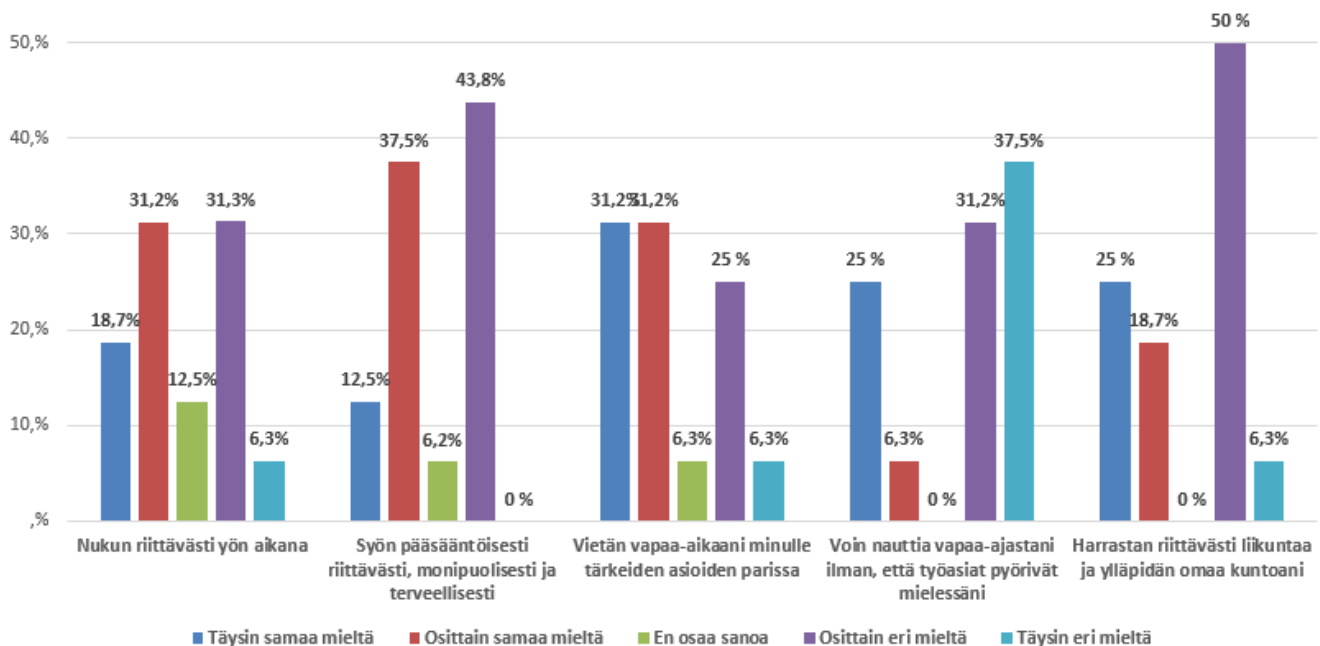
Whatsapp. Vanhanaikaiset palaverit olisi kivoja ☺

Nykyinen tapa on tietää asioista ilman että niistä kerrotaan mitään. Esim. Kampanjoissa olisi hyvä että niistä infotaan ajoissa (tilaukset yms, ihmisillä olisi tieto esim. Onko kassassa oma näppäin tai miten se lyödään koneeseen yms.)

Whatsapp-ryhmäkeskustelujen välityksellä. Toimii osittain, mutta en tiedä tuleeko informaatio kaikille perille.

5.7 Oma panostus työhyvinvoinnin eteen

Seuraavan osion aiheet liittyvät työntekijän omaan panostukseen työhyvinvointinsa eteen. Tässä osiossa selvitettiin muun muassa, kuinka työntekijät huolehtivat omasta jaksamisestaan ja minkälaisia muutoksia he voisivat itse tehdä elämäänsä, jotka vaikuttaisivat positiivisesti myös koettuun työhyvinvointiin (kuvio 5).



Kuvio 7. Työntekijän oma panostus työhyvinvoinnin eteen (n=16)

Vastaajista 50 % (n=8) oli sitä mieltä, että he nukkuvat riittävästi yön aikana. Riittävä unen saanti vaikuttaa jaksamiseen ja vireystilaan, jolloin työ ei tunnu niin kuormittavalta ja keskittyminen on parempaa työssä. 38 % (n=6) vastaajista oli väittämän kanssa eri mieltä.

Yhteensä 44 % (n=7) vastaajista ei kokenut syövänsä riittävästi ja monipuolisesti päivän aikana. Väittämän kanssa samaa mieltä oli yhteensä puolet vastaajista 50 % (n=8).

Monipuolinen, riittävä ruokarytmi edistää jaksamista, vireystilaa, unen laatua ja ylläpitää normaalin elämän rytmiä. Työntekijöiden olisi hyvä ehtiä pitämään taukoja työpäivänsä aikana ja syömään riittävästi.

62 % (n=10) vastaajista oli sitä mieltä, että he viettävät vapaa-aikaansa heille itselleen tärkeiden ihmisten parissa. 31 % (n=5) oli väittämän kanssa eri mieltä, mikä on huolestuttavaa. Yhteydenpito läheisiin, varsinkin poikkeusolojen aikana, on voinut hankaloitua. Etäyhteyksien ylläpitäminen ja mahdollisesti myös vierailut omien läheisten ja ystävien luona auttavat meitä jaksamaan ja ovat hyväksi mielenterveydellemme.

Vastaajista vain 31 % (n=5) olivat sitä mieltä, että he voivat nauttia vapaa-ajastaan ilman että työasiat pyörisivät mielessä. Suurin osa, 69 % (n=11) vastaajista oli asian kanssa eri mieltä. Työasioiden pyöriminen mielessä työpäivän jälkeen voi olla haitallista ja nostattaa stressitasoja. Vastaajista noin kolmasosa kokee miettivänsä työasioita myös vapaa-ajallaan, eli työpaikan asiat voivat vaivata työstä palautumista. Samoin myös väittämän 'Harrastan riittävästi liikuntaa ja ylläpidän omaa kuntoani' kanssa yli puolet, 56 % (n=9) oli eri mieltä. Vain 25 % (n=4) vastaajista koki harrastavansa riittävästi liikuntaa ja pitävän huolta kunnostaan. Kunnan ylläpidolla on suuri vaikutus työhyvinvointiin, varsinkin jo aiemmin mainittuun psyykkiseen työhyvinvointiin.

Kyselyn tuloksista yksi huolestuttavimmista ovat työasioiden pyöriminen päässä myös vapaa-ajalla. Samoin riittävän liikunta ja kunnan ylläpitäminen oli suurimmalla osalla vastaajista jäänyt vajaaksi. Nämä kaksi ovat oleellinen osa oman hyvinvoinnin ylläpitoa ja työstä palautumista. Työasioista murehtiminen voi vaikeuttaa keskittymistä ja unen laatua sekä nostaa stressitasoja. Liikunta taas riittävästi harrastettuna loisi pohjaa hyvälle kunnolle ja vähentää koettua stressiä, jotka vaikuttavat suoraan yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Omilla vapaa-ajan valinnoillaan ravintolan työntekijät voisivatkin lisätä omaa jaksamistaan ja vähentää stressitasojaan.

Avoimeen vastauskenttään ravintolan työntekijät kirjoittivat, millaisia konkreettisia tekoja ja muutoksia he voisivat tehdä parantaakseen omaa työhyvinvointiaan. Useampi mainitsi unen määrän lisäämisen ja säännöllisemmän ruokarytmin olevan asioita, jotka voisivat auttaa heitä parantamaan omaa koettua työhyvinvointiaan. Vastaajat siis itse tiedostavat puutteet, jotka ovat edellytys hyvään työhyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen.

5.8 Esimiehen rooli ja työntekijän arvostus

Ravintolan työntekijät pääsivät vastaamaan omin sanoin, miten heidän työnantajansa voisi parantaa työhyvinvointia ja -viihtyvyyttä työpaikalla. Useampi vastaaja toivoi työ-toimintaa lisää sekä sitä, että esimies olisi läsnä ja kuuntelisi työntekijöiden huolia. Muutama vastaaja myös toivoi, että esimies olisi oma-aloitteisempi arvostuksensa osoittamisessa:

E-passi, olemalla enemmän läsnä siinä mitä ravintolassa tapahtuu.

Säännölliset virkistystilaisuudet, ilmainen henkilökunta ruoka ja jatkuvan kiireen ja paineen poistaminen suuremmin mitoitettulla henkilökunnalla.

Kysymällä enemmän mitä kuuluu, onko jotain epäselvyyksiä tai tarpeita tai tarvetta keskustella jne

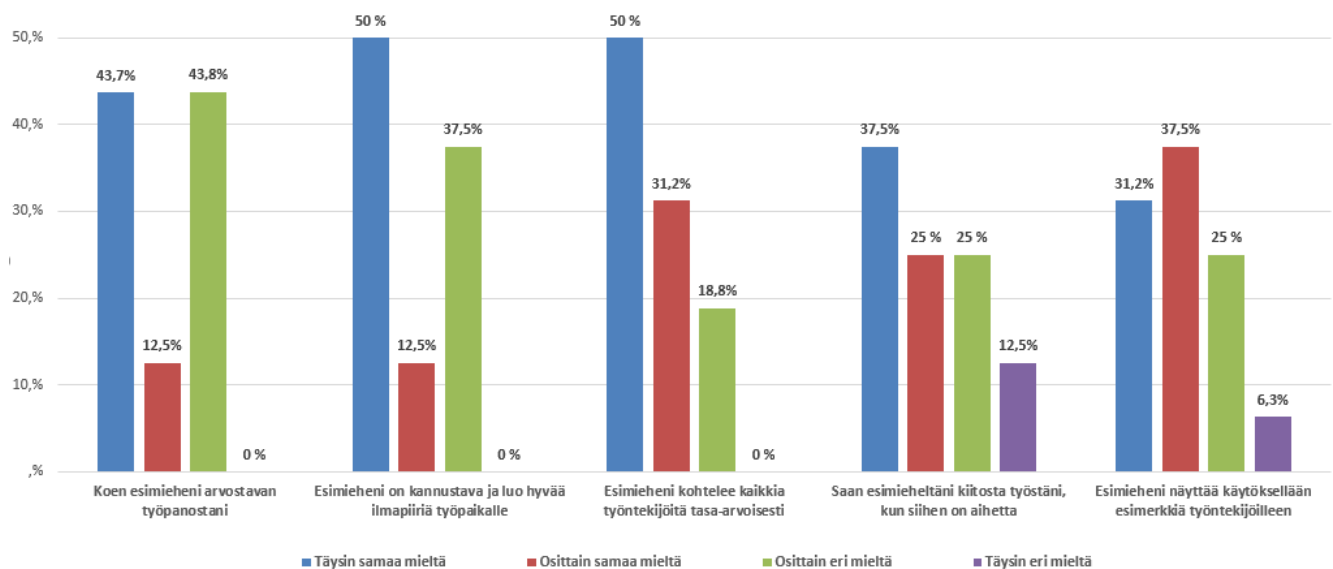
Virkistäytymispäivät ja kiitokset tehdystä työstä

Väittämä 'Koen esimieheni arvostavan työpanostani' jakoi vastaajia paljon (kuvio 6). 43,7 % (n=7) vastaajista oli väittämän kanssa täysin eri mieltä ja saman verran vastaajista oli väittämän kanssa osittain eri mieltä. 50,0 % (n=8) vastaajista oli täysin sitä mieltä, että heidän esimiehensä on kannustava ja luo työpaikalle hyvää ilmapiiriä. 13 % (n=2) vastaajista oli väittämän kanssa osittain samaa mieltä ja 38 % (n=6) vastaajista osittain eri mieltä.

81 % (n=13) vastaajista oli sitä mieltä, että esimies kohtelee kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti. 19 % (n=3) vastaajista oli väittämän kanssa osittain eri mieltä. 63 % (n=10) vastaajista oli samaa mieltä siinä, että esimies antaa tehdystä työstä kiitosta silloin kun sille on aihetta. 38 % (n=6) vastaajista oli väittämän kanssa eri mieltä. Yli kolmasosa vastaajista ei siis koe saavansa kiitosta hyvin tehdystä työstä esimieheltään, joka voi vaikuttaa alentavasti koettuun työn merkityksellisyyteen ja omaan työnjälkeen. Esimiehen arvostus tehtyä työtä kohtaan tulisi tulla kuulluksi työntekijöille ja työyhteisölle, jotta työntekijät kokevat työnsä olevan merkityksellistä. Tämä kannustaa työntekijää toimimaan työpaikallaan hyvin ja esimerkillisesti, joka taas on suorassa yhteydessä työn tuottavuuteen ja koettuun työn mielekkyyteen.

69 % (n=11) vastaajista koki esimiehensä näyttävän käytöksellään esimerkkiä työntekijöilleen. Esimies toimii itsekkin annettujen ohjeiden ja yhdessä luotujen

toimintatapojen mukaan, ja luo käytöksellään mahdollisesti myös parempaa yhteyttä työntekijöiden ja esimiehen välille.



Kuvio 8. Koettu esimiehen rooli työyhteisössä (n=16)

5.9 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä vastaajilla oli mahdollisuus toivoa erilaista tyky-toimintaa, johon he lähtisivät mielellään mukaan työporukkinsa kanssa. Vastauksista iso oli sitä mieltä, että mikä tahansa yhteinen tekeminen työporukalla olisi kivaa ja toisi vaihtelua. Vastaajat toivoivat esimerkiksi vierailua ravintolan eri toimipisteissä, illanistujaisia, pienimuotoista urheilua, ryhmäkisoja ja -pelejä, ravintolaruokailua, saunailtaa, pakohuonetta ja niin edelleen. Alla muutama suora lainaus ravintolan työntekijöiden vastauksista kysymykseen 'Mitä on sellainen tyky-toiminta, johon lähdet mielellään mukaan? Mikä taas on sellainen toiminta, joka sinua ei kiinnosta?'

Kisailu, illanistujaiset, liikunta (pienes muodos) karting

Kaikki yhteinen tekeminen on mieluisaa :)

Jonkinlainen illanistujaiset ruokaa viiniä ja jokin aktiviteetti

6 LOPPUPOHDINTA JA KEHITYSEHDOTUKSET

Tässä osiossa käydään läpi loppupohdintaa sekä annetaan mahdollisia kehitysehdotuksia toimeksiantajalle kyselyn vastausten pohjalta. Kehitysehdotuksien tavoitteena on saada ravintolan työntekijöiden työhyvinvointi kasvamaan toimenpiteiden avulla, joita yrityksen johto ja esimiehet voivat tehdä yrityksen sisällä.

Kaiken kaikkiaan kyselyn toteutus saavutti tavoitteensa; karkeasti puolet ravintolan työntekijöistä vastasi kyselyyn ja kyselyyn vastanneiden työntekijöiden anonymiteetti saatiin säilytettyä. Kuitenkin suhteellisen pienen otannan vuoksi ei analysointiosiossa haluttu käyttää ristiintaulukointia taustatietojen perusteella, jotta vastaajien anonymiteetti säilyisi täysin. Ristiintaulukointi olisi tuonut työhön kaivattua syvyyttä, ja mahdollisia epäkohtia olisi voitu käydä läpi myös paikkakuntakohtaisesti. Paikkakuntakohtaisten ongelmien selvittäminen olisi saattanut tuoda esille ongelmia, jotka esiintyisivät vain osassa työyhteisöissä. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui hyvin koko työn tekemisen ajan, ja vaikka kesken työn teon yritys päätettiin pitää nimettömänä, työ saatiin lopulta toivotulla tavalla valmiiksi.

Taustatiedoissa käy ilmi, että suurin osa vastaajista tekee iltavuoroja työssään. Tämä tieto oli odotettavissa, sillä ravintola-alalla työtunnit usein sijoittuvat ilta- ja viikonloppuajalle. Suurin osa vastaajista koki olevansa tyytyväisiä toteutuneisiin työvuoroihinsa. Osa vastaajista nosti esille sen, että useimmiten työvuorot kestävät yli 8 tuntia putkeen ja viikonloput ovat vain harvoin vapaana. Tähän työnjohto voisi vaikuttaa esimerkiksi kunnollisella työnkierrolla. Jokainen työntekijä tekisi sekä arki- että viikonloppuvuoroja ja työnkierto olisi suositeltavaa. Näin mahdollistetaan jokaisen työntekijän riittävä levon saanti sekä työtehtävien kierron ansiosta työt pysyisivät monipuolisempana.

Korona- ja poikkeusaika ovat vaikuttaneet työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin. Suurin osa vastaajista koki sekä fyysisen että henkisen kuormittavuutensa kasvaneen poikkeusolojen aikana, eikä työssä jaksaminen ole enää samalla tasolla kuin ennen. Työ on koettu raskaammaksi, johon varmasti vaikuttavat laskenut työhyvinvointi esimerkiksi stressitasojen nousun ja uudenlaisen elämänrytmin myötä.

Vain pieni osa vastaajista kokee jaksamisensa riittävän työnsä suorittamiseen täysin. Tähän voivat vaikuttaa korona-aika, yksilön henkilökohtaisessa elämässä tapahtuvat muutokset sekä työilmapiiri ja -ympäristö. Kuitenkin asiaan on hyvä puuttua ja työnantajan selvittää syyt, miksi työntekijät kokevat jaksamisensa olevan riittämätöntä.

73 % vastaajista koki, että heidän työnsä on henkisesti raskasta ja 87 % vastaajista koki työnsä olevan fyysisesti raskasta. Koettuun työn fyysiseen raskauteen voi työnantaja vaikuttaa esimerkiksi toimivalla työvuoro- ja lomajaoittelulla, uusilla toimivilla laitteilla sekä turvallisen työympäristön takaamisella.

Avoimeen tekstikenttään annetut ehdotukset työn fyysisen kuormittavuuden laskemiseksi on hyvä kiinnittää huomiota. Suurin osa vastaajista toivoi lisää työvoimaa, jolloin työtehtävät eivät kasaantuisi vain muutamalle henkilölle työpäivän aikana. Lisäksi vastaajat toivoivat toimivia laitteita sekä asiallisia ja kunnossa olevia siivousvälineitä, jotka mahdollistavat ergonomisen siivoamisen ja puhtaana pidon.

Työajan mitoitus sekä työvoiman määrä vaikuttavat siihen, joutuuko henkilöstö jäämään usein ylitöihin työvuoronsa päätteeksi. Erilaisia muuttujia voi työpäivän aikana tulla vastaan, joiden vuoksi työntekijä joutuu jäämään työpisteelleen vielä vuoronsakin päätteeksi. Jatkuva ylityö on uuvuttavaa ja raskasta, kun työntekijä itsekkin tietää, ettei ehdi tehdä kaikkia työpäivän aikana suoritettavia tehtäviä työaikansa puitteissa. Tämä voi aiheuttaa työntekijälle stressiä ja työasiat saattavat pyöriä mielessä myös vapaa-ajalla, jolloin työntekijä ei pääse kunnolla palautumaan työpäivänsä jälkeen.

Suurin osa vastaajista koki työnsä olevan merkityksellistä ja heidän työpanostansa arvostetaan. Kuitenkin noin kolmasosa vastaajista koki, että tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla ei toteudu. Tätä asiaa ravintolan johto voisi lähteä selvittämään esimerkiksi uudella, lyhyellä kyselyllä, jonka tarkoituksena olisi selvittää koetun tasa-arvon määrää ravintola kohtaisesti, ja kuinka heidän työntekijänsä kokevat tasa-arvoisen kohtelun näkyvän työpaikallaan. Keskustelut työntekijöiden ja johdon välillä olisi tärkeää, jotta saataisiin puutteet tasa-arvoisesta kohtelusta selville ja tilannetta päästäisiin parantamaan.

Iso osa vastaajista ei syö riittävästi ja monipuolisesti, joka vaikuttaa suoraan jaksamiseen ja vireystilaan ja tätä kautta työn tuottavuuteen. Pitkiä työpäiviä tehdessä ilman kunnollisia taukoja voi ruokailu jäädä kokonaan välistä. Työnantajan tulisiikin varmistaa varsinkin pitkien

työvuorojen aikana, että työntekijöiden tauotus toteutuu, sillä hyvä työsuoritus työvuoron aikana on suoraan yhteydessä myös tuottavuuteen ja liiketoiminnan mahdolliseen kasvuun.

Yksi neljäsosa vastaajista koki harrastavansa riittävästi liikuntaa ja pitävän huolta kunnostaan. Vaikka kunnon ylläpitäminen onkin jokaisen työntekijän oma valinta, voisi työnantaja kannustaa henkilöstöään vapaa-ajalla tapahtuvaan liikkumiseen esimerkiksi liikuntaseteleillä, salikortilla tai vaikkapa hierontapalveluiden käyttömahdollisuudella.

Vastaajat kokivat esimiehensä olevan kannusta ja luovan työpaikalle hyvää ilmapiiriä. Suurin osa vastaajista koki myös esimiehensä kohtelevan kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti. Kuitenkin yli kolmasosa vastaajista ei kokenut saavansa esimieheltään kiitosta hyvin tehdystä työstä. Kommunikointi esimiehen ja työntekijöiden välillä on tärkeää, ja työntekijöiden on hyvä tuntea itsensä arvostetuksi. Esimerkiksi myyntikilpailut ja työtoiminnan ylläpito ovat asioita, jotka ylläpitävät työpaikalla hyvää yhteisöllisyyttä ja luo yhteyttä esimiehen ja työntekijöiden välille. Myös esimerkin näyttö omalla käytöksellään työntekijöille on tärkeää; esimies toimii niin kuin toivoo työntekijöidensäkin toimivan ja mahdollisuuksien mukaan osallistuu suorittavaan työhön työpaikalla nähdäkseen läheltä mahdollisia epäkohtia esimerkiksi toimintatavoissa ja työn kuormittavissa toimissa. Näin esimies pystyy myös vaikuttamaan työpaikan toimintamalleihin ja tätä kautta edesauttamaan työntekijöidensä koettua työhyvinvointia.

LÄHTEET

- Ahola, S., Eskelinen, J., Heikkilä-Tammi, K., Kuula, M., Larjovuori, R-L. & Nuutinen, S. 2018. Digisti työn imuun? Tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksessä. [Tutkimusraportti]. Helsinki: Aalto-yliopisto. [Viitattu 12.10.2021]. Saatavana: <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/34429/isbn9789526082622.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. 2020. Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus. [Raportti]. Espoo: Teollisuuden palkansaajat TP ry. [Viitattu 15.10.2021]. Saatavana: <https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-raportit/tyohyvinvointi-kannattaa.-tyoolot-tyotytytyvaisyys-ja-tuottavuus.html>
- Deneulin, S. & McGregor, J. 2010. The capability approach and the politics of a social conception of wellbeing. [Verkkojulkaisu]. European Journal of Social Theory. [Viitattu 10.10.2021]. Saatavana: <http://est.sagepub.com/content/13/4/501> Vaatii käyttöoikeuden
- Eskelinen, S. 2016. Hoitotyön johtajien työhyvinvointi ja siihen yhteydessä olevat tekijät. [Viitattu 5.10.2021]. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Saatavana: https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160460/urn_nbn_fi_uef-20160460.pdf
- Friis, L., Eirola, R. & Mannonen, M. 2014. Lasten ja nuorten mielenterveystyö. Helsinki: WSOY.
- Hakala, J. Ei päiväystä. Työelämän muutos ja jaksaminen. [Pp-esitys]. Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Centria. [Viitattu 1.6.2021]. Saatavana: <http://www.vshp.fi/suopa/download/Hakala%20Juha%20-%20Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4%20ja%20jaksaminen.pdf>
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 20.04.2021. Miten Suomi voi? -tutkimus: Missä määrin ja miksi nuorten aikuisten työhyvinvointi heikkeni korona-aikana? [Pdf]. Työterveyslaitos. [Viitattu 18.10.2021]. Saatavana: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2020/08/Tuloksia-nuoret_tyosto_FINAL.pdf
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. [Pdf]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 10.10.2021]. Saatavana: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf
- Hakanen, J. 3.3.2021. Työn imu vähentää työttömyyden ja työkyvyttömyyden riskiä. [Verkkojulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 24.8.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyon-imu-vahentaa-tyottomyyden-ja-tyokyvyttomyyden-riskia-myos-palkkataso-voi-nousta/>
- Hakanen, J., Kaltiainen, J. & Seppälä, P. Ei päiväystä. Työkykyinen työntekijä: Työn imu. [Verkkojulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 24.8.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.
- Keng, S.-L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. 13.5.2011. Effects of Mindfulness on Psychological Health: A Review of Empirical Studies. [Pdf] NC: Duke University. [Viitattu 1.9.2021]. Saatavana ScienceDirect -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kroon, B., Van De Voorde, K. & Van Veldhoven, M. 31.07.2009. Cross-level effects of high-performance work practices on burnout: Two counteracting mediating mechanisms compared. [Tutkimusartikkeli]. Personnel Review, 38 (5), 509–525. [Viitattu 10.10.2021]. Saatavana Emerald insight -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kulha, K. 19.3.2020. Henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. [Verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos. Tiedote 15/2020. [Viitattu 12.10.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/ohje-etatyosta-ja-henkisesta-hyvinvoinnista-tyopaikoille-koronavirusepidemian-ehkaisyyn/>
- Leskinen, T. & Hult, H. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi: Kristallisoit toimintasi, saavuta tavoitteesi. Helsinki: Tammi.
- Manka, M.-M. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Mattila, A. 30.5.2018. Stressi. [Verkkosivu]. Duodecim – Terveyskirjasto. [Viitattu 22.8.2021]. Saatavana: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>
- Mielenterveys. 18.05.2015. [Verkkoartikkeli]. Helsingin kaupunki, sosiaali- ja terveysvirasto. [Viitattu 10.10.2021]. Saatavana: <https://www.hel.fi/itsehoito/fi/tietoa-eri-aiheista/muisti-ja-mielenterveys/mielenterveys/>
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Helsinki: WSOYpro.
- Nupponen, R. 2011. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Teoksessa: M., Fogelholm, I., Vuori & T., Vasankari (toim.) Terveysliikunta. Helsinki: Duodecim.
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä työhyvinvointia. [Pdf]. Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 1.9.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf
- Pehkonen, I. & Savinainen, M. 10.9.2021. Koronan monet kasvot palvelualalla. [Verkkoartikkeli]. Työterveyslaitos. [Viitattu 12.10.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/blogi/koronan-monet-kasvot-palvelualalla/>
- Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Perttula, K. & Latva-Somppi, H. 2011. Eteläpohjalaisten hyvinvointi ja palvelukokemukset. Etelä-Pohjanmaan liiton julkaisu B:40. [Verkkajulkaisu]. Seinäjoki: Kehittyvät

kuntapalvelut–hanke, Etelä-Pohjanmaan liitto. [Viitattu 10.10.2021]. Saatavana: https://epliitto.fi/upload/files/Etelapohjalaisten_hyvinvointi_ja_palvelukokem

Redera. 2011. Suomalaiset 2011-tutkimus. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.5.2021]. Saatavana: <http://redera.fi/kotisivu/2011/04/uudet-sivut-uudet-tuulet/> Vaatii MySQL-laajennoksen

THL päivitetty 27.5.2021. Koronavirus selkokielellä. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 12.10.2021]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/materiaalipankki-koronaviruksesta/koronavirus-selkokielella>

Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Psykososiaalinen kuormitus [Verkkosivu]. [Viitattu 22.8.2021]. Saatavana: [Psykososiaaliset kuormitustekijät - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://tyoturvallisuuskeskus.fi/psykososiaaliset-kuormitustekijat)

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.


Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

YTHS = Ylioppilaiden terveydenhuoltosäätiö. Ei päiväystä. Stressinhallinta. [Verkkosivu]. [Viitattu 24.8.2021]. Saatavana: <https://www.yths.fi/terveystieto/mielenterveys/stressinhallinta/>

LIITTEET

Liite 1. Työhyvinvointikysely ravintolan työntekijöille

Liite 1. Työhyvinvointikysely ravintolan työntekijöille**Työhyvinvointikysely ravintolan työntekijöille**

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

SAATESANAT

Tämä kysely on lähetetty ravintolan työntekijöille sekä esimiehille. Kyselyn tavoitteena on saada mahdollisimman laaja kuva työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista, jonka vuoksi toivoisin jokaisen työntekijän vastaavan kyselyyn.

Kyselyn on laatinut Seinäjoen ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden restonomiopiskelija Terhi Orava. Kyselyn tuloksista kootaan yhteenveto, joka toimitetaan toimeksiantajalle. Tutkimustulosten perusteella opinnäytetyössä esitetään toimeksiantajalle kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Kysely toteutetaan anonymiminä, eikä kyselyn vastauksien analysoijalle tai toimeksiantajalle selviä kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys. Toimeksiantaja saa nähtävilleen vain lopullisen yhteenvedon tutkimustuloksista, jolloin toimeksiantaja ei voi päätellä yksittäisten vastausten perusteella kyselyyn vastanneen henkilön henkilöllisyyttä.

Osaan vastauksista kyselyssä on pakko vastata, ja osassa kysymyksissä voi valita useamman vastausvaihtoehdon.

TAUSTATIEDOT

1. Pääsääntöinen työpaikkasi *

- ☐ A 1
- ☐ A 2
- ☐ B
- ☐ C

2. Minkälaisia työvuoroja teet työssäsi eniten? Voit halutessasi tarkentaa. Voit valita useamman vastausvaihtoehdon

- ☐ Aamuvuoroja
- ☐ Päivävuoroja
- ☐ Iltavuoroja
- ☐ Välivuoroja

Valitse enintään 4 vaihtoehtoa

Valitut vaihtoehdot: 0

3. Oletko tyytyväinen työvuoroihin, jotka sinulla toteutuu?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei, miksi?

KORONAN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN

4. Valitse mielestäsi osuvin vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Korona-aika on vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiini henkisellä tasolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korona-aika on vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiini fyysisellä tasolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ravintolasulut ja poikkeusolot ovat vaikuttaneet stressitasoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut taloudellisessa ahdingossa korona-ajan vaikutuksen vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että lomautukset ja mahdollinen eristäytyminen ovat vaikuttaneet mielenterveyteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työni on ollut raskaampaa poikkeusolojen aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen korona-ajan tuoneen elämäni rytmiä ja uutta sisältöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖN FYYSINEN JA HENKINEN KUORMITTAVUUS

5. Valitse mielestäsi osuvin vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Fyysinen ja henkinen jaksamiseni riittää työni suorittamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En koe työni olevan henkisesti raskas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En koe työni olevan fyysisesti raskas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Toivoisitko työpaikallasi apuvälineitä, jotka helpottaisivat työn fyysistä kuormittavuutta?

- ☐ Kyllä, mitä?
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

AJANKÄYTTÖ JA SEN HALLINTA

7. Valitse mielestäsi osuvin vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työaikani on mitoitettu niin, että se riittää hyvin työtehtävieni hoitamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saavun työvuorooni ajoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pääsen usein lähtemään työvuorolistaan merkittynä ajankohtana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroni ovat usein yli 8 tuntia pitkiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroni ajoittuvat usein illoille ja viikonlopuille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖN MIELEKKYYS JA TYÖILMAPIIRI

8. Valitse mielestäsi osuvin vaihtoehto *

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen työni olevan merkityksellistä ja työpanostani arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työpaikalla kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen töihin mielelläni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut työpaikallani syrjintää tai kiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen hyvin toimeen muiden työntekijöiden ja esimiesten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vietän aikaa työkavereideni kanssa myös työpaikan ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työyhteisössäni jokaisen mielipidettä kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työyhteisöni olevan kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kuinka koet, että sinä ja/tai koko työyhteisösi voisitte parantaa työilmapiiriä työpaikalla? Anna konkreettisia esimerkkejä

VIESTINTÄ TYÖYHTEISÖN SISÄLLÄ

10. Valitse mielestäsi osuvin vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen perillä kaikista informoiduista muutoksista ja uusista asioista organisaationi sisällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informaatio on helposti löydettävissä tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informaatio saavuttaa jokaisen työntekijän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Mikä on yleisin tapa jolla työyhteisössäsi informoidaan muutoksista ja uusista asioista? Entä koetko, että nykyinen tapa jakaa informaatiota on hyvä, vai onko sinulla muutosehdotuksia? *

OMA PANOSTUS TYÖHYVINVOINTINI ETEEN

12. Valitse mielestäsi osuvin vaihtoehto *

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Nukun riittävästi yön aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön pääsääntöisesti riittävästi, monipuolisesti ja terveellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vietän vapaa-aikaani minulle tärkeiden asioiden parissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin nauttia vapaa-ajastani ilman, että työasiat pyörivät mielessäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastan riittävästi liikuntaa ja ylläpidän omaa kuntoani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Kuinka voisit konkreettisesti parantaa omaa työhyvinvointiasi?

ESIMIEHEN ROOLI JA TYÖNTEKIJÄN ARVOSTUS

Tässä osiossa kysymykset liittyvät lähiesimieheesi

14. Miten työnantajasi voisi parantaa työhyvinvointia ja -viihtyvyyttä työpaikalla?
Mainitse ainakin yksi asia

15. Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen esimieheni arvostavan työpanostani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on kannustava ja luo hyvää ilmapiiriä työpaikalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kohtelee kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esimieheltäni kiitosta työstäni, kun siihen on aihetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni näyttää käytöksellään esimerkkiä työntekijöilleen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

16. Mitä on sellainen tyky-toiminta, johon lähdet mielellään mukaan? Mikä taas on sellainen toiminta, joka sinua ei kiinnosta?

