



Työkulttuurin edistäminen ravintola-alalla

Antonia Joela

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Restonomien tutkinto

Tiivistelmä

Tekijä Antonia Joela
Tutkinto Restonomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työkulttuurin edistäminen ravintola-alalla
Sivu- ja liitesivumäärä 28+ 1
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on määrittää, mitkä tekijät muodostavat toimivan työkulttuurin, jossa työntekijät ovat sitoutuneita ja voivat hyvin. Opinnäyte on rajattu raapaisemaan työympäristön fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja psykologista puolta mahdollisimman kattavasti. Työssä on huomioitu työntekijän ja esimiehen vastuuta työkulttuurin ylläpitämisessä ja havainnoitu, kuinka jokainen pystyy tekemään osansa kollektiivisessa työkulttuurissa. Työkulttuuri on kriittinen osa toimivaa työympäristöä, työkulttuuri käsittää vakiintuneet asenteet, uskomukset ja käytösmallit.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on määrittää, mitkä tekijät muodostavat toimivan työkulttuurin, jossa työntekijät ovat sitoutuneita ja voivat hyvin. Opinnäytetyön tutkimusmetodi on anonyymi Webropol-kyselytutkimus, joka jaetaan Facebookin ravintola-alan ryhmissä. Kyselyn tarkoituksena on myös määrittää työtyytyväisyyttä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Kysely ei pureudu yhteen yritykseen, jolloin vastauksista saadaan laaja-alaisempi katsaus, millainen yleinen tilanne ravintola-alalla on. Kyselyn kohderyhmänä on ravintola-alan ammattilaiset, sillä on tiedettävä nykyisten ravintola-alan ihmisten asenteet ja ajatukset työkulttuurista, jotta ravintola-alan työkulttuuria voidaan edistää tämän tutkimuksen avulla ja muilla tutkimuksilla tulevaisuudessa. Kyselylle asetetaan viikon aikaikkuna, tai kunnes saadaan vähintään 100 vastausta.</p> <p>Tutkimuksen vastaajamäärä on 171. Tutkimus tavoitti arviolta tuhansia ihmisiä, kysely avattiin 789 kertaa ja aloitettiin vastaamaan 191 kertaa. Tutkimuksen tuloksista nousee esille, että eniten parannettavaa ravintola-alan työkulttuurissa on palautteenanto, kiitoksen ilmaiseminen, arvostuksen kokemuksen lisääminen sekä virkistyspäivien määrän lisääminen. Kuitenkin henkilökohtaisesti vastaajat kokevat heidän työpanoksellaan olevan merkitystä. Tutkimuksesta myös selviää, että suurin osa vastaajista oli väsynyt tekemään töitä työvuoron aikana, mutta yleisesti oltiin tyytyväisiä työvuoroihin ja koettiin, että työ on tarpeeksi haastavaa. Vastaajat kokivat, että he saivat tarvittavan tiedon, eli yleinen tiedonkulku toimii sekä kommunikointi on useimmiten positiivista kuin negatiivista. Kuitenkin Lisäkoulutusta tai perehdytystä voisi parantaa.</p>
Asiasanat Työkulttuuri, työhyvinvointi, työtyytyväisyys

Sisällys

1	Johdanto.....	Error! Bookmark not defined.
2	Työkulttuuri	2
2.1	Henkilöstöjohtaminen suhteessa työkulttuuriin	3
2.2	Työajan ja työvuorojen vaikutus työkulttuuriin	4
2.3	Työympäristön merkitys työkulttuuriin	5
2.4	Kommunikaatio ja työkulttuuri	5
2.5	Toimintatavat	6
3	Työkulttuurin sosiaalinen ja psykologinen ulottuvuus	7
3.1	Sitoutumisen tasot	8
3.2	Psykososiaalinen kuormitus.....	9
3.3	Psykologinen sopimus	10
4	Tutkimus.....	Error! Bookmark not defined.
5	Tutkimuksen analyysi.....	24
6	Pohdinta.....	26
7	Yhteenveto.....	27
	•	
	Lähteet	28
	Liitteet.....	30
	Liite 1. Psykososiaalinen kuormitus.....	30

1 Johdanto

Eezy Oyj:n teettämän, valtakunnallisen tutkimuksen ”Suomalainen työkulttuuri – toiveet ja todellisuus” (Eezy Oyj, 2020) tuloksista selviää, että 15 % tuhannesta vastaajasta kokee työilmapiirin turvalliseksi tai lämminhenkiseksi ja joka kymmenes kuvaa ilmapiirin painostavaksi ja 15 % vastaajista ahdistavaksi. Tutkimuksen mukaan suomalainen työarki on useimmiten kiireinen ja stressaava. Töiden tekemistä kuvattiin tehokkaaksi ja itsenäiseksi suoriutumiseksi, vaikka työkuvan ja tehtävien suoritusjärjestys tuntui vastaajista epäselvältä. Tutkimuksesta selvisi, että suomalaiselta työkulttuurilta kaivataan kannustavuutta ja reiluuutta. Myöskin turvallisuuden tunteen lisääminen, ihmiskeskeisempi työkulttuuri ja joustavampi työnteko koettiin tärkeäksi ideaalista työarkea mietittäessä. Toisen, MPS-yhtiöiden vuonna 2018 toteuttaman ammattilaisten työhakututkimuksen (E-Pressi, MPS-yhtiöt, 2019) tulosten mukaan organisaatiokulttuurin on oltava inhimillinen ja enemmän ihmisiä kunnioittava. Kulttuurin todettiin tulosten mukaan olevan yksi nouseva työpaikan valintaperuste. Tutkimuksesta myös selviää, että työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhönsä ovat tärkein sitoutumissyy.

Kokonaisuudessaan tietopohjan kaikista lähteistä yhteensä voisi tehdä määritelmän, että Työkulttuuri on elävä, työn tahdissa ja tehtävissä muuntuva kokemus, joka selättää tai pelastaa tekijän työarjessa. Työkulttuuri on koetuksella kiireisinä päivinä, jolloin ne työyhteisöt, jossa työkulttuuri on kohdillaan, ainoastaan kasvaa ja voimaantuu haasteiden edessä. Työolosuhteista päävastuussa on työnantaja ja heti seuraavana vastuuta kantaa esimiehet, mutta jokaisella työpaikan tekijällä on palansa työilmapiirin muodostumisessa. Yleensä työilmapiiri on joko heikompi tai vahvempi ja se on siitä yhdestä henkilöstä kiinni. Työilmapiirin asettaa ja kantaa työnantaja tai esimies omalla esimerkillään, jos ei suoraan työkulttuuriin asti, niin ainakin oman vuoronsa ajan. Kaikki lähtee liikkeelle rekrytoinnista, taidosta palkata työhön ja työyhteisöön soveltuvia tiimipelaajia.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on määrittää, mitkä tekijät muodostavat toimivan työkulttuurin, jossa työntekijät ovat sitoutuneita ja voivat hyvin. Opinnäytetyön tutkimusmetodi on anonyymi Webropol-kyselytutkimus. Kyselyn tarkoituksena on myös määrittää työtyytyväisyyttä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Kysely ei pureudu yhteen yritykseen, jolloin vastauksista saadaan laaja-alaisempi katsaus, millainen yleinen työtyytyväisyys ravintola-alalla on. Otannan tavoitemäärä on 100 vastausta, kun kyselyn kohderyhmänä on ravintola-alan ammattilaiset.

2 Työkulttuuri

Organisaatiokulttuurin ja työkulttuurin käsitteet ovat osittain päällekkäin, koska ne molemmat muodostuvat vakiintuneista asenteista, uskomuksista ja käytösmaalleista. Käsitteet eroavat toisistaan organisaatiokulttuurin määrittäessä, miten ja minkäkokoisissa työporukoissa työtä tehdään, se myös isommassa yrityksissä määrittää strategiset kulmakivet kuten arvot, mission ja vision. (Emergywork, 2020). Organisaatiokulttuurin voisi ymmärtää olevan strategisen tuottavuuden ja tulevaisuuden johtava voima. Työkulttuuri syntyy tietyssä työympäristössä, juuri sen työympäristön työntekijöiden toimesta, eikä sitä voi sellaisenaan siirtää toiseen työympäristöön, kuten organisaatiokulttuuria voi vaikuttaa organisaation jokaisessa toimipisteessä. (Market Business News, 2021) (Dr. Pragya Agarwal. 29.8.2018).

” Work culture is a collection of attitudes, beliefs and behaviors that make up the regular atmosphere in a work environment.” (Career Guide, Indeed, 23.2.2021). Vakiintuneet asenteet, uskomukset ja käytösmaallit, jotka muodostavat työpaikan ilmapiirin on indeedin määritelmä työkulttuurista. Indeedin artikkelissa myös kerrotaan, että työkulttuuri voi vaikuttaa sen jäseniin ja sen jäsenet voivat omalta osaltaan vaikuttaa työkulttuuriin, vaikkakin suurin vetovastuu ja suunnannäyttävä on yleensä päälliköillä tai muulla johdolla.

Hyväksi työkulttuuriksi muotoillaan henkilöstön vakiintuneita käytösmaalleja, jotka työpaikan sääntöjä noudattaen edistävät ravintolaa strategisiin tavoitteisiinsa. Työkulttuurin juuret kumpuavat työpaikan säännöistä, missiosta ja työeduista, jolloin on yhtä tärkeää sopia pelisäännöistä kuin palkkiostakin. Tapa toimia, tapa nähdä asiat ja tapa suhtautua asioihin on työpaikan strategia, joka muodostaa kulttuurin. Työpaikan koosta riippuen asenne suhtautua kumpuaa omistajalta tai lähimmältä esimieheltä. Työntekijää voi motivoida sitoutumaan tai osoittaa omalla käytöksellä piittaamattomuutta. Tietysti jokainen tulee omalla asenteellaan ja motivaatiollaan töihin, mutta motivaatiota on vaikea ylläpitää ympäristössä, jossa kukaan muu ei suhtaudu samalla energiatasolla. Johtaminen on kriittisen tärkeää, sillä vaikka työyhteisö on vuorovaikutteinen, eikä kaikkea määrätä ylhäältä-alas mallilla, on esimiehillä suuri vaikutus työilmapiiriin ja työntekoon. (Räty T., 2021).

Suomalaista työkulttuuria kuvataan infoninlandin sivuilla rehellisyyttä, täsmällisyyttä ja tasa-arvoa arvostavaksi. Työntekijöiltä odotetaan luotettavuutta, vastuullisuutta ja omatoimisuutta. Kommunikointityyli on suoraa ja asioiden ytimeen pureudutaan välittömästi. (Infoninland, 2021). Työkulttuurin edistäminen on tärkeää sillä hyvä työkulttuuri vetää puoleensa ammattimaisia osaajia, jotka sitoutuvat pysyvämmiin työpaikkaan, jolloin tuottavuus kasvaa ja rekrytoinnin tarve vähenee. Mitä paremmin asiat

toimivat ja mitä paremmin asioihin suhtaudutaan, sitä rennompia, miellyttävämpiä ja aidompia ilmapiiri välittyy myös asiakkaalle. Työkulttuurin edistäminen siis edistää yrityksen menestystä ja luo pohjaa vakaalle tulevaisuudelle.

Tutkimus ei tarkastele työkulttuuria ainoastaan yhden työaseman näkökulmasta, vaan objektiivisesti työkulttuuria yhtenä, jossa esimies, että työntekijä ovat sen osia, koska jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa omalla käytöksellään työkulttuuriin. Tietoperustasta on rajattu pois rekrytointi omana kappaleenaan, vaikka se mainitaan useissa kappaleissa. Rekrytointi on laaja käsite otettavaksi mukaan tietopohjaan, vaikka työntekijöiden valinnalla on tärkeä rooli, millaiseksi työkulttuuri muodostuu ja millaisten asenteiden kanssa eri ihmiset tulevat työyhteisöön. Arvoa, missiota ja visiota ei tulkita suhteessa työkulttuuriin, sillä se on jo oma tutkimuksensa sekä tutkimus on ylitse yksittäisen yrityksen periaatteiden. Vaikka kaikki toiminta on yrityksen strategiaa, ei se kuitenkaan välity koko työyhteisöön tai työkulttuuriin asti, eli tapaan toimia, uskoa ja asennoitua. Työyhteisön jäsenten juuret, kasvatus ja yksilölliset piirteet vaikuttavat suuresti työkulttuurin muovautumiseen, mutta niiden arviointi on rajattu pois, sillä se olisi taas aivan oma tutkimuksensa. Ravintolatyypit ja organisaatiomuodot vaikuttavat tiiviisti työkulttuuriin, mutta eivät niinkään tähän tutkimukseen, jossa kartoitetaan kulttuurin edistämiseen vaadittavia asioita. Asiakkaiden vaikutus käsitetään pikemmin tilannekohtaisesti työntekijään ja työyhteisöön, mutta tässä tietopohjassa ei katsota yhden asiakkaan vaikuttavan yleiseen työkulttuuriin merkittävästi. Tietopohjaan on kerätty kaikki tekijät, jotka vaikuttavat yhden työntekijän kokemukseen työkulttuurista ja kaikkien saman työympäristön yhteiseen kokemukseen työkulttuurista.

2.1 Henkilöstöjohtaminen suhteessa työkulttuuriin

Työkulttuuriin kuuluu myös tapa johtaa, millaisia malleja annetaan esimiehille ja miten esimiehiä valitaan tai rekrytoidaan. Yleisiin, työpaikkaan tai organisaatioon liittyviin uskomuksiin ja asenteisiin vaikuttaa paljon se, miten esimiehet tulevista asioista, uudistuksista ja kampanjoista kommunikoivat. Henkilöstöjohtaminen on yksi yrityksen strategioista. Henkilöstöä johdattaessa on vastuussa työntekijöistään, työtehtävien toteutumisesta ja turvallisen ja mukavan työympäristön säilyttämisestä. Johto myös vastuuttaa muuta henkilökuntaa työvuorojen aikana. Henkilöstöjohtamista on myös, miten rekrytointi on toteutettu ja miten uudet henkilöt perehdytetään ja miten ylläpidetään henkilökunnan taitoja tai kehitetään niitä koulutusten avulla. Paljon johtuu johtavasta henkilöstä ja johtavan henkilön taidoista, kuinka mukavalta ja helpolta työntekijästä tuntuu esittää työssä kohtaamiaan ongelmia tai pyytää apua esimieheltään. Ihmiset ovat tietenkin erilaisia ja tulevat toimeen eri henkilöiden kanssa paremmin kuin toisten. (Vallander T.2021).

Työterveyslaitoksen julkaisussa Ideaalilla johtamisella osallistetaan henkilökunnan kaikki jäsenet, luodaan oikeudenmukainen ja avoin työilmapiiri, jossa toimii kommunikointi, työnteko, palautteenanto ja oppiminen. Ideaalisessa työpaikassa tieto on kaikkien saatavilla, toiminta on eettistä ja yhteistyöhön pyrkivää. Lisäksi työpaikan toimintatavat ovat arvostettuja ja niihin on helppo sitoutua. Henkilöstö on monimuotoista ja arvostettua omana itsenään. Johtaminen tukee voimavaroja sekä osataan joustaa elämäntilanteiden vaatiessa. Ideaalisessa työssä osaamisen kehittyminen on jatkuvaa. (Hyvän johtamisen kriteerit, TTL).

Tuhoava johtaminen tarkoittaa vuorovaikutusta, jossa johtaminen on kontrolloivaa, pakkovaltaista, manipulointia ja vihanpurkauksia. Johtavassa roolissa olevan henkilön käyttäytyminen muita kohtaan on ivallista, epäkohteliasta, nöyryyttävää, uhkailevaa tai kostavaa. Työilmapiiri kärsii tällaisen esimiehen ollessa vuorossa, mutta muu työyhteisö joko sallii, ylläpitää tai estää esimiehen käytöksen. Tuhoava johtaminen voi olla piirteiltään yksi neljästä määritelmästä; suosiva ja epäoikeudenmukainen, itsevaltainen ja jyräävä, korostuneen käskyvaltainen ja kontrolloiva tai poissaoleva ja passiivinen. Johtaminen voi olla tuhoavaa, vaikka esimies ei karjuisi naama punaisena, vaan myös sitä, ettei esimies ole paikalla tai hoida omia tehtäviään. (Hoffrén M., 2019).

2.2 Työajan ja työvuorojen vaikutus työkulttuuriin

Työaika sisältää työajan keston, työajan ajoituksen, työn rytmin eli työajan kokemuksen, ajankäytön ja autonomian. Työajan autonomia tarkoittaa työntekijälle annettua vapautta päättää työtehtävien järjestyksestä työpäivän aikana. Työajan kokemus tarkoittaa henkilön henkilökohtaista kokemusta ajan kulusta työpäivän aikana ja esimerkiksi kiireen tunteesta. Työaikakulttuuri tarkoittaa työaikaan liittyviä käsityksiä, käytäntöjä, sääntöjä sekä työajan johtamista. Työaikaa johtamalla voidaan esimerkiksi lieventää kiireen tunnetta muuttamalla työn tempoa. Ravintolassa tämä tarkoittaa esimerkiksi välineiden kiillottamisen delegoimista henkilölle, jolla on vähemmän työtä, sillä hetkellä suhteessa muihin työntekijöihin. Kiireen tunnetta pystyy vähentämään myös muuttamalla työntöön aikavaatimuksia. (Ukkola S. 2018).

Työvuorolistoja suunnitellessa on luotava reiluuden ilmapiiri, jossa esimerkiksi vapaa-ajan toiveet toteutetaan jokaiselle työntekijälle samojen sääntöjen mukaan suosimatta ketään ylitse muiden. (Finlex). On myös jaettava tuplapalkkatyöpäiviä reilusti, niin että sunnuntaisin pääsee työskentelemään tasaisesti. Työkulttuuria on myös vuokratyövoiman tai niin sanotusti talon ulkopuolisten työntekijöiden työllistäminen tuplapalkkatyöpäivinä. Eriarvoistamisen ilmapiiriä luo työvuorolista, jossa jaetaan tupla-

palkkatyöpäiviä tietyille, harvoille työntekijöille. On myös huomioitavaa, ettei ”kivoimpia” tai helpompia vuoroja jaeta aina samoille henkilöille, mutta on myös muistettava, että työvuorolista on tasapainoilua reilouden ja toiveiden välissä. Listan on oltava ensisijaisesti reilu ja lainmukainen ja toissijaisesti että tasaisesti toteuttava toiveet. Työvuorot on myös ajoitettava jokaiselle työntekijälle reilusti, että työ- ja lepoaika ovat kummatkin tasapainossa ja työntekijän työmatkat ovat otettu huomioon lepoajassa. (Työaikojen suunnittelu, TTK).

2.3 Työympäristön merkitys työkuultuuriin

Työympäristöllä tarkoitetaan työpaikan fyysisiä ominaisuuksia ja ergonomiaa kuten myös sosiaalista, koskettamatonta työympäristöä, jonka työyhteisö luo muun muassa eleillä ja puheella. Koskettamaton työympäristö on työympäristön sosiaalinen ulottuvuus, jota myös asiakkaat muovaavat omalla käytöksellään. Työkulttuuri on työympäristön sosiaalisen puolen tärkein vaikuttaja ja muovaaja. Miellyttävä ja ergonominen työympäristö on osa työnantajan laillista vastuuta, mutta se myös koetaan työntekijästä välittämisestä, kun taataan miellyttävä ja turvallinen työympäristö, jossa työnteko on mahdollisimman vaivatonta. Työnantajan reagointi ja reagoinnin nopeus työntekijöiden valituksiin työympäristön viasta tai puutteesta osoittaa työnantajan välittämisestä tai vastaaisesti ilmaisee välinpitämättömyyttä ja ihan sama – asennetta. Työympäristöön on usein ravintoloissa määritelty mikä astia tulee mihinkin kohtaan tai mistä löytyvät jälkiruokahaarukat ja mistä alkuruokahaarukat. Tavarat usein eivät pysy omilla paikoillaan mitä enemmän talossa on vuokratyö-voimaa tai mitä vähemmän työntekijät välittävät. Epäorganisoidun työympäristön huonona puolena on, että tilataan tuotteita, joita ei olisi tarvinnut tilata, jos ne olisivat pysyneet omalla paikallaan. Kun nähdään vaivaa laittaa tavarat paikalleen ja esimerkiksi käytetään aina aikaa lasien ja aterimien kiillottamiseen oman työvuoron aikana ja jälkeen, osoitetaan arvostusta muuta henkilökuntaa kohtaan. (Turvallinen ja terveellinen työympäristö, TTK).

2.4 Kommunikaatio ja työkuultuuri

Kommunikaatiota tapahtuu niin johdolta työntekijälle, kuin työntekijöiden välillä. Kommunikointityyli riippuu niin keskusteltavasta asiasta, keskusteluun osallistuvista henkilöistä, keskustelun ajankohdasta ja paikasta, että onko se kirjallista vai puhuttua. Kommunikaatio kasvokkain sisältää puheen ja puhetyylin, eleet sekä kasvojen ilmeet. Työpaikoilla käytetään usein omia erikoissanoja kuvaamaan työhön liittyviä asioita tai työtehtäviä. On myös huomioitava kommunikaation tapahtuvan hyvin usein eri kielillä, yleisimmin englanniksi tai ruotsiksi suomen kielen lisäksi. Työpaikalla tulisi huolehtia informaation kulkemisesta kaikille ja huomata riskit, jolloin informaatio voi katketa tai

jostain syystä ei välity kaikille. Esimerkiksi työntekijä on sairauslomalla ja häneltä jää lukematta tärkeä tiedote infotaululta. Luottamus kommunikaatioon tulisi säilyä, eli työntekijöiden pitäisi pystyä luottamaan, että heitä informoidaan työhön liittyvistä asioista samoin kuin työnjohto olettaa työntekijöiden aktiivisesti kysyvän lisätietoa epäselvistä asioista. Mikäli työnjohto ei varmista ja huolehdi informaation esteettömästä saannista, luo se epätietoisuuden ja epäluottamuksen ilmapiirin työpaikalle. (Räty T., TTK).

Palaverit ja kokoukset ovat osa kommunikaatiota ja niidenkin eksklusiivisuus saattaa eriarvoistaa työpaikan jäseniä, varsinkin mikäli työyhteisössä on esimerkiksi englantia tai ruotsia puhuvia jäseniä ja palaveri pidetään kokonaan suomeksi. Monikielisyys on otettava huomioon kaikessa virallisessa työpaikan viestinnässä syrjintää ja ulkopuolisuuden tunnetta välttääkseen. Viralliseen viestintään lukeutuu myös koko työpaikan yhteiset sosiaalisen median alustat, kuten suljetut facebook- ryhmät tai WhatsApp ryhmäkeskustelut. Työkulttuuri on eriarvoistava ja leimaa osan työntekijöistä "alempiarvoisemmiksi" mikäli kaikkia yrityksen jäseniä ei oteta mukaan kokouksiin. (tai huomioida kutsua virkistyspäiville). Jos työpaikalla on tapana kokousten sijaan briiffata kaikki työntekijöitä yksilöllisesti ja kertoa uusista muutoksista tai jakaa viikkotiedote kokouksen sisällöstä, joka on kaikkien saatavilla, ei kaikkien jäsenten silloin tarvitsekaan osallistua kokoukseen. Työntekijöistä huolehtiminen on myös sitä, että varmistetaan tiedon kulkeminen, uudet käytännöt tai toimintamallit kaikille työntekijöille ja mikäli työntekijöille ei pidetä erillistä palaveria, tulisi kuitenkin pitää avoinna työvuoron aikana, että he voivat esittää kysymyksiä näistä käytännöistä. (Räty T., TTK).

2.5 Toimintatavat

Toimintatavoilla tarkoitetaan tässä kappaleessa työpaikan vakiintuneita toimintamalleja. Toimintatavat voivat olla hyvin sitovia tai sitten työntekijälle annetaan valtaa ja vastuuta luoda ratkaisuja ja olla mukana toteuttamassa ja muovaamassa luovasti työtehtäviä. Kun työntekijälle annetaan tilaa olla oma personallisuutensa ja kehittää tai ideoida esimerkiksi uusia juomia tai kampanjoita, tuntee hän selvästi enemmän antavansa ja saavansa työstään. Työnantaja on vastuussa ideoiden toteutumisesta ja jalkauttamisesta, jolloin on kriittistä kertoa, mikäli idea toteutetaan ja minkälaisella aikavälillä. Mikään ei tunnu niin musertavalta, kuin nähdä oma työpanos menevän täysin hukkaan. Se myös viestii työntekijälle, ettei hänen tekemänsä ylimääräistä työtä pidetä korkeassa arvossa, mikä taas laskee kyseisen työntekijän motivaatiota. (TTL, Työn imu). Uusien työntekijöiden kohdalla on huomioitavaa, sulauttavatko he talon toimintatavat automaattisesti kyseenalaistamatta mitään, vai tuovatko he rohkeasti parannusehdotuksia. Jälkimmäinen saattaa olla kaksiteräinen miekka, sillä silloin uusi työntekijä saatetaan leimata haluavan vain muuttaa kaiken tai niskoittelevansa talon tapoja vastaan (Edmonson, A.C, 2019, s.

16, 29, 81, 84.). Tietenkään mitä tahansa ei voi muuttaa – esimerkiksi konseptiin kriittisesti liittyviä käytäntöjä mutta esimerkiksi jälkiruokalusikoiden paikkaa hyllyllä, niin että ne ovat loogisemmin saatavilla.

Kun työasu määritellään työnantajan puolesta, vähentää se työntekijältä yhden mahdollisuuden tuoda persoonallisuuttaan esille. Työasu on oltava työtehtäviä vastaavan turvallinen ja huomioida vallitsevat lait. Työasun valinta antaa työntekijöille henkilökohtaisemman ja persoonallisemman ilmeen ja on helpompi erottautua yksilönä verrattuna paikkaan, jossa on musta-musta kauluspaidat ja suorat housut. Tietysti asiakkaan kannalta on helpompi tunnistaa henkilökunta, kun heillä on yhdenmukaiset asut. Se kuitenkin ei tarkoita, että asut on oltava yhdenmukaiset viimeiseen nappiin, vaan esimerkiksi kaikilla on essut tai jokin muu koriste. Työasun merkitsevyys sitoutumisessa riippuu paljon työntekijästä ja tuoko se hänelle henkilökohtaista arvoa. (Mtv uutiset, 2021).

Käytännöt määrittelevät yleiset, kaikkia koskevat säännöt ja oikeudet. Yksittäisen työntekijän ylentämisen uuteen rooliin pitäisi tapahtua reiluuden tunnetta kautta työyhteisön vahvistaen. Palkinnoilla hyvästä työstä nostetaan työmoraalia ja osoitetaan arvostusta hyvin tehtyä työtä kohtaan. Virkistyspäivät voivat esimerkiksi toimia palkintona, joka samaan aikaan myös nivoo työyhteisön jäseniä läheisemmiksi. Työntekijöiden palkkojen pitäisi myös olla tasa-arvoisia ja lisätä reilua henkeä, sillä palkkojen ollessa epätasa-arvoisia, työmoraali heikkenee sekä työntekijän psykologinen sopimus menee epätasapainoon. Erilaiset säännöt ja käytännöt tulisi koskea kaikkia työntekijöitä samalla tavalla, jotta moraalilla että reilu henki työpaikalla vahvistuisivat. Liika samanlaistaminen ei välttämättä toimi, esimerkiksi, mikäli kaikki työyhteisön jäsenet eri tehtävistä ja tehtävien laadusta riippumatta saisivat samaa palkkaa. Korkeammassa asemassa olevat henkilöt tuntisivat olevansa ala-arvoisesti palkattuja ja luultavasti vaihtaisivat nopeasti työpaikkaa, saadakseen ansaitsemaansa palkkaa. (Hyvönen K., Adenius-Jokivuori M., Tirronen M. ja Feldt T. 2017).

3 Työkulttuurin sosiaalinen ja psykologinen ulottuvuus

Jokainen henkilö tekee tietoisia ja tiedostamattomia päätelmiä kannattaako tietyssä työtilanteessa tuoda oma ratkaisu tai mielipide esiin. Ihmisten kanssakäymiseen kuuluu, että annetaan mahdollisimman fiksu ja kyvykäs kuva itsestään. Psykologinen turvallisuus tarkoittaa tilannetta, jossa jokainen työyhteisön jäsen uskaltaa tuoda ideansa ja mielipiteensä, tunnustaa virheensä ja jakaa huolensa joutumatta kokemaan häpeää. Psykologisesti turvallisessa ympäristössä voi puhua työhön liittyvistä asioista joutumatta nöyryytetyksi, syyllistetyksi tai jäämään kokonaan huomioitta. Työyhteisö, joka on

psykologisesti turvallinen antaa jokaiselle mahdollisuuden tuoda omat ideansa ja mielipiteensä työstä ja tehtävistä vapaasti. Työpaikan psykologinen turvallisuus vaikuttaa suoraan yksilöiden sitoutumiseen työhön ja samoin tuotteliaisuuteen. (Edmonson, A.C, 2019, s. 16, 29, 81, 84.)

Työasun vapaasta tai puolivapaasta valinnasta pystyy tuomaan omaa persoonallisuuttaan, on työasulla myös psykologinen puoli. Kun vaihdetaan työvaatteisiin työvuoron alussa, on myös helpompi vaihtaa mielentila ja asennoitua tulevaan työvuoroon ja jättää vapaa-ajan huolet pukuhuoneeseen. Tällöin työvuoroon ei oteta mukaan vapaa-aikaan ja kotiin liittyviä murheita ja pystytään luomaan ja ylläpitämään positiivista mieltä, joka kuten negatiivisuuskin, tarttuu helposti ihmisestä toiseen. Varsinkin kiireisessä ja stressaavassa työympäristössä negatiivisuuteen on helppo jämähtää ja tiuskia muille. Stressinsietokyky ja positiivisuuden ylläpitäminen psyykettä rasittavissa työtilanteissa ovat taitoja, joita voi harjoitella. (Mtv uutiset, 2012).

3.1 Sitoutumisen tasot

Sitoutuminen on monimuotoista ja ihminen voi sitoutua monella eri tavalla. Julkaisun ”Sitoutumistutkimuksen suunnat muuttuvassa työelämässä” (Heiskanen T., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., 2017) mukaan henkilö mahdollisesti sitoutuu yhdellä tai useammalla tavalla. Meyerin ja Allenin sitoutumiskäsite kattaa normatiivisen, tunneperäisen ja jatkuvan sitoutumisen. Sitoutuminen on psykologinen tila, joka käsittää työntekijän suhteen organisaatioon ja antaa painoarvon työssä jatkamiseen tai lopettamiseen. Normatiivisuus tarkoittaa velvollisuudentunnetta jatkaa yrityksessä, emotionaalinen on tunnepohjainen kiintyminen organisaatioon, jatkuvuus käsittää työntekijän tietoisien arvioiden taloudellisista ja muista kustannuksista lopettaa tai jatkaa työssä. Meyer ja Allenin sitoutumiskäsite tunnistaa edellä mainitut psykologisen tilan osina, jolloin ihminen voi sitoutua monella eri tavalla samaan aikaan. Henkilön sitoutumisen kohteita voi olla organisaatio, tiimi, asiakas, ura, päämäärien saavuttaminen tai muutoshanke. Sitoutuminen on voimavara, joka sitoo yksilön työkuultuuriin eli työpaikan tapaan toimia, asennoitua tai nähdä asiat. Voimavara on tällöin psykologinen tila, jota ajaa velvoite, tahto tai tarve. Ihmisen sitoutuessa monella tavalla pystyy vain arvioida, mitä käy sitoutumiselle muutoksen aikana, kun sitoutumisen kohde muuttuu tai kokonaan katoaa yrityksestä esimerkiksi työkaverit tai tiimi vaihtaa työpaikkaa, menu muuttuu tai omistaja tai ketju vaihtuu. Mikäli henkilö on monella eri tavalla sitoutunut, voisi mieltää, että hänen sitoutumisensa aste hieman heikkenee, mutta se ei katkea, ellei kyse ollut siitä tärkeimmästä sitoutumisen kohteesta. Silti muutos saattaa tuoda tunteen, ettei työpaikka tunnu enää niin omalta tai työtehtävät ovatkin raskaampia. (Heiskanen T., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., 2017). Muiden sitoutumistapojen ohella ihminen voi myös

sitoutua tuotteeseen, varsinkin jos se on oma kehitelmä ja edustaa vahvasti omaa identiteettiä ja kohdentaa henkilön kokemusta kuulumisesta ja ammattiympeyttä. Ihminen voi osallaan sitoutua tekemään parhaansa jokaisessa työvuorossaan (esimerkiksi vuokratyövoima). Sitoutumisen voi nähdä kuinka paljon yrityksen tapa toimia on harmoniassa yksilön käsitysten ja ideaalien kanssa. Ihminen sitoutuu sitä vahvemmin mitä enemmän hänen psykologinen sopimuksensa on tasapainossa. (Jokivuori P., 2004).

3.2 Psykososiaalinen kuormitus

Edellisissä kappaleissa on pitkälle määritelty mitä työpaikka tarvitsee luodakseen hyvän, fyysisesti että psyykkisesti turvallisen työympäristön työntekijälle. Tässä kappaleessa käsitellään kaikki niitä tekijöitä, jotka voivat mahdollisesti aiheuttaa työntekijälle psykososiaalista kuormitusta työpaikalla.

Psykososiaalisuus kattaa psyykkisen ja sosiaalisen puolen. Psykososiaalinen kuormitus tarkoittaa Työsuojelun mukaan työssä koettavia psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä, joista huomattavimmat ravintola-alalla on vuorotyö, jatkuvat keskeytykset, asiakastyön mahdolliset vaikeat tilanteet ja aikapaine (Liitteessä 1 on lueteltu kaikki psykososiaalisen kuormituksen tekijät). Varsinkin yleinen osaavien ammattilaisten puute ravintola-alalla voi kuormittaa työssä olevia liiallisella työmäärällä. Työntekijä voi itse myös hallita työn ja vapaa-ajan tasapainoa, joka ei välttämättä ole helppoa ja ottaa vastaan liikaa vuoroja. Liiallisen työmäärän vastaanottaminen saattaa myös johtua henkilön velvollisuudentunteesta auttaa yritystä tai työtovereita kiireisissä, alimiehitetyissä vuoroissa (työsuojelu.fi sivut).

Työsuojelun sivulla työnantajan tulisi ehkäistä psykososiaalista kuormitusta, mutta ongelma onkin, että milloin tai missä vaiheessa estää tai kieltää työntekijää ottamasta vielä sitä yhtä vuoroa. Usein myös työntekijälle tulee velvollisuudentunteesta johtuen syyllinen olo, jos hän kieltäytyy ottamasta työvuoroa vapaapäivänään. Vuorotyön takia työntekijöiden on vaikeampi käyttää jotain palveluita, varsinkin jos työvuoro usein päättyy, kun liikkeet, palvelut ja kaupat ovat jo kiinni. Tällöin työntekijän vapaapäivät kuluvat hoitaessa juoksevia asioita. Yötyö tai iltatyö ovat myös ihmisille raskaita, sillä yöaika on luonnollinen aika nukkua ja päivällä nukkuminen voi tarkoittaa, ettei henkilö ehdi esimerkiksi pitää yhteyttä ystäviin ja sukulaisiin, joilla on erilainen työvuororytmi. Työvuoron aikana työntekijän työnteko keskeytetään jatkuvasti, kun hän on tekemässä yhtä asiaa, toisesta pöydästä pyydetään jotakin ja kolmanteen asiaan pitäisi jo suuntautua. Työkaverit tai esimiehet saattavat myös keskeyttää jatkuvasti, mikä myös kuuluu ravintola-alan työn luonteeseen ja osaltaan lisää stressin ja kiireen tuntua. Stressin tuntu tulee myös aikapaineesta, joka on läsnä koko asiakkaan käynnin ajan. Asiakas on huomioitava ja saatettava vapaaseen pöytään mahdollisimman nopeasti ja sen jälkeen

kaikkien odotusaikojen minimoiminen aperitiivien kaadosta jälkiruuan nousuun. Odottaminen painaa erityisesti ravintola-alalla, jossa nälän pitkittyminen lisää negatiivista käytöstä. Tämä negatiivinen käytös asiakastilanteissa esiintyy runsaasti erilaisten ihmisten ja ympäristöjen kohdatessa. Vaikeat asiakastilanteet ovat psykososiaalinen kuormitus, johon on helppo varustaa työntekijä antamalla hyvät ja kattavat ohjeet, mutta jota on myös mahdollisuus käsitellä tilanteen jälkeen rakentavasti. (työsuojelu.fi sivut)

3.3 Psykologinen sopimus

psykologinen sopimus on vaihtosuhte työnantajan ja työntekijän välillä, joka vastaa työsuhteesta, mutta se käsittää työnteon saatavat paljon laajemmin. Jokaisella työntekijällä on odotuksia työhön liittyen, odotetaan uusia kokemuksia, lisäkoulutusta, vakaata ja turvattua työtä lojaalia sitoutumista ja ahkeraa työnteosta vastaan. Psykologinen sopimus voi työntekijän mielestä olla epätasapainossa tai tasapainossa siihen nähden, kokeeko työntekijä saavansa antamansa panoksen verran työpaikaltaan. Tasapainoon vaikuttaa myös työntekijän kokemus esimerkiksi palkan tai työtuntien reiluudesta ja oikeudenmukaisuudesta verrattuna kollegoihin. Vaihtosuhteen epätasapaino aiheuttaa työntekijän turvautumaan erilaisiin pärjäämiskeinoihin. Vaikka psykologinen sopimus ei ota huomioon työnantajan näkökulmaa, se on silti olennainen ja pysyvä osa työtä työntekijän näkökulmasta. Toisaalta työnantaja tekee arvioita vaihtosuhteesta rekrytoidessaan työntekijän, sillä hänen on valittava henkilöt lisäämään arvoa työpaikkaan. Työnantajaa ei kuitenkaan käsitellä strategiassa keskeisenä osana, vaikka kehityskeskustelussa työnantaja saa jonkinasteisen kuvan työntekijän psykologisesta sopimuksesta. (Järvensivu A. Nikkanen R. ja Syrjä S.. 2014). Työntekijä pystyy tilanteen vaatiessa muokkaamaan omaa vaatimustaan työstä saatavistaan, myös oman jaksamisen kannalta, sillä kun työntekijä kokee vaihtosuhteen olevan tasapainossa, hän on paremmin motivoitunut ja sitoutunut, eikä työ tunnu yhtä raskaalta. (Kononen H. 10.9.2017).

4 Tutkimus

Tutkimuksen muodoksi on valittu kvantitatiivinen kyselytutkimus, koska tutkimuksessa pyritään ymmärtämään alalla vallitsevia työkuulttuurin tekijöitä, jotta niihin voitaisiin tulevaisuudessa kiinnittää enemmän huomiota ja parantaa. (Heikkilä T., 2014). Vaikka otanta on suhteellisen pieni määrittämään luotettavasti ravintola-alan työkuulttuurin kompastuskiviä, olisi kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät paikallaan vasta silloin, jos tutkimus koskettaisi yhden työympäristön työkuulttuurin parantamista. Kyselyn tavoitteena on ymmärtää mitkä tekijät muodostavat toimivan työkuulttuurin, jossa työntekijät ovat sitoutuneita ja voivat hyvin. Kyselyn tarkoituksena on myös määrittää työtyytyväisyyttä

fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Kyselyn kohderyhmänä on ravintola-alan ammattilaiset, sillä on tiedettävä nykyisten ravintola-alan ihmisten asenteet ja ajatukset työkuultuurista, jotta ravintola-alan työkuultuuria voidaan edistää tämän tutkimuksen avulla ja muilla tutkimuksilla tulevaisuudessa. Kyselylle asetetaan viikon aikaikkuna, tai kunnes saadaan vähintään 100 vastausta.

Anonyymi Webropol-kysely, jonka vastaukset mitataan asteikolla 1-10, vastus 1 tarkoittaa erittäin huonoa tai negatiivista vastausta (ei) ja 5= tarkoittaa, ettei vastaajalla ole mielipidettä tai vastaus on neutraali, ei huono eikä hyvä. Vastaus 10= tarkoittaa erittäin hyvää tai positiivista vastausta (kyllä). Potentiaalisesti vastausasteikon ollessa 1–10 1–5 sijaan vastaaja voi määrittellä tarkemmin oman mielipiteensä. Poikkeuksena on kyselyn viimeinen väittämä ”Tunnen olevani sitoutunut” ja vaihtoehtoina ovat organisaatioon, uraan, työkavereihin tai avoin vastaus, johonkin muuhun, jonka jälkeen vastaaja voi kirjoittaa muun sitoutumisen kohteen. Tämä kysymys on monivalintainen, jolloin vastaaja voi valita yhden tai useamman sitoutumisen kohteen. Kyselyssä on kaksi sitoutumiseen viittaavaa kysymystä, sillä toisessa kysytään, tunteeko vastaaja olevansa sitoutunut työhönsä ja toisessa kysymyksessä kysytään mihin vastaaja kokee olevansa sitoutunut. Kyselyn kysymykset ovat samassa järjestyksessä jokaisella vastauksella.

Kyselyn esitietoina kysytään vastaajan ikää ja asemaa työpaikalla (esimies vai työntekijä). Eri ikäpolvet ja erilaisissa elämäntilanteissa olevat ihmiset sitoutuvat eri tavalla. Esitiedoissa kysytään vastaajan asemaa työpaikalla, sillä se vaikuttaa suhtautumiseen, sitoutumiseen ja henkilön suhde työpaikkaan on oletetusti vahvempi ja oletetusti hän on tietoisempi yrityksen asioista. Esitiedoissa ei kysytä vastaajan sukupuolta, sillä vaikka lisäkysymys saattaisi paljastaa trendejä ja tuoda tutkimukseen perspektiiviä, ei sukupuolella tai suuntautumisella saisi olla vaikutusta koettuun työkuultuuriin. Esitiedoissa kysytään tämän lisäksi, kuinka kauan henkilö on ollut nykyisessä työpaikassaan töissä, vaihtoehdot ovat alle vuoden, 1–2 vuotta, 3–4 vuotta ja yli 4 vuotta.

Tutkimuksen vastaukset kerättiin pääasiallisesti Facebookin kautta, ravintola-alan ryhmissä jaetun Webropol-kyselyn nettilinkin avulla. Kyseisiä ravintola-alan ryhmiä oli 3–4 ja ryhmissä on jäseniä yhteensä noin 10–11 tuhatta, jolloin kysely tavoitti spekuloiden tuhansia ihmisiä. Facebookin ryhmissä opinnäytetyön tekijä jakoi nettilinkin seuraavan saatekirjeen kanssa: ”Hei! Olen Restonomiopiskelija Haaga-Heliasta ja teen opinnäytetyötä tärkeästä aiheesta: Työkuultuurin edistäminen Ravintola-alalla. Olisi ihanaa, jos sinulta löytyy alle 5min aikaa täyttää anonyymi monivalinta-kysely. Isosti kiitos avusta!”. Vastaajien keräämisessä käytettiin myöskin opinnäytetyön tekijän lähipiiriä, eli lähipiiri jakoi tuntemilleen ravintola-alan ihmisille sekä ravintola-alalla olevat lähipiirin jäsenet vastasivat kyselyyn.

Vastausten keräämiseen meni noin 3 viikkoa laskien ensimmäisestä julkaistusta nettilinkistä kyselyyn. Kysely avattiin 789 kertaa ja kyselyyn vastaaminen aloitettiin 192 kertaa. Kokonaisvastausmäärä on 171. Kysely sulkemisen jälkeen nettilinkin avaamisesta tulee seuraava viesti ”Nettilinkki on suljettu. Vastausten kerääminen on päättynyt ja kyseinen opiskelija on saanut tarpeeksi vastauksia kyselyynsä. Kiitos ja mukavaa viikkoa!”.

4.1. Tutkimuksen tulokset

Esitietojen vastausten perusteella (N=168) vastaajien keski-ikä on 35 vuotta, vanhin vastaaja on 63 vuotta ja nuorin vastaaja 20 vuotta (kuva 1). Suurin osa vastaajista oli ikähaarukalla 20–40 vuotta. Vastaajista 57 % vastasi olevansa esimiestason tehtävissä (kuva 2), 40 % vastasi olevansa työntekijä ja Joku muu rooliin vastattiin seuraavasti kokki, vuoro esimiehenä vaihtelevasti, omistaja, ammatinopettaja ja extra eli työskentelee henkilöstöpalveluyrityksen kautta joko eri yrityksissä tai samassa yrityksessä. Suurin osa vastaajista (N=169) 31 % on työskennellyt nykyisessä yrityksessä yli 4 vuotta, 27 % 2–4 vuotta, 18 % 1–2 vuotta ja alle vuoden 24 % (kuva 3).



Kuva 1, Vastaajien ikä



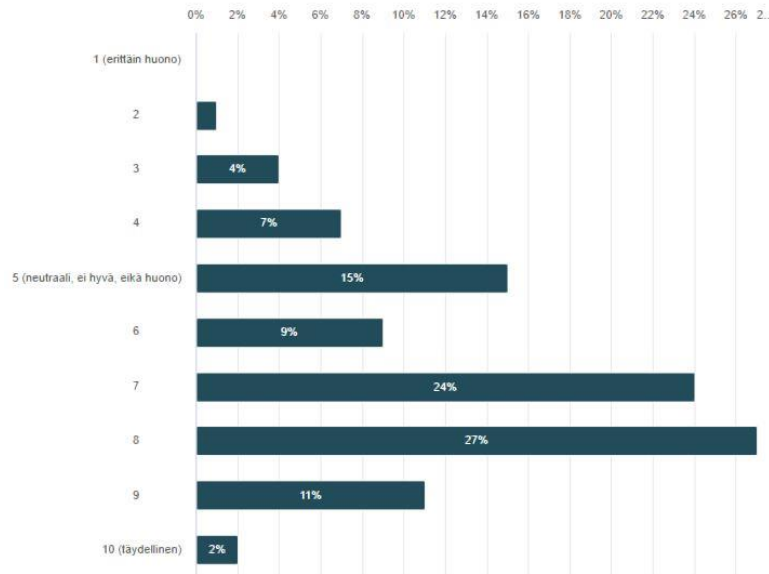
Kuva 2, Vastaajien rooli



Kuva 3, Vastaajien nykyisessä työpaikassa työskentely

Fyysinen työympäristöni on hyvä N=168

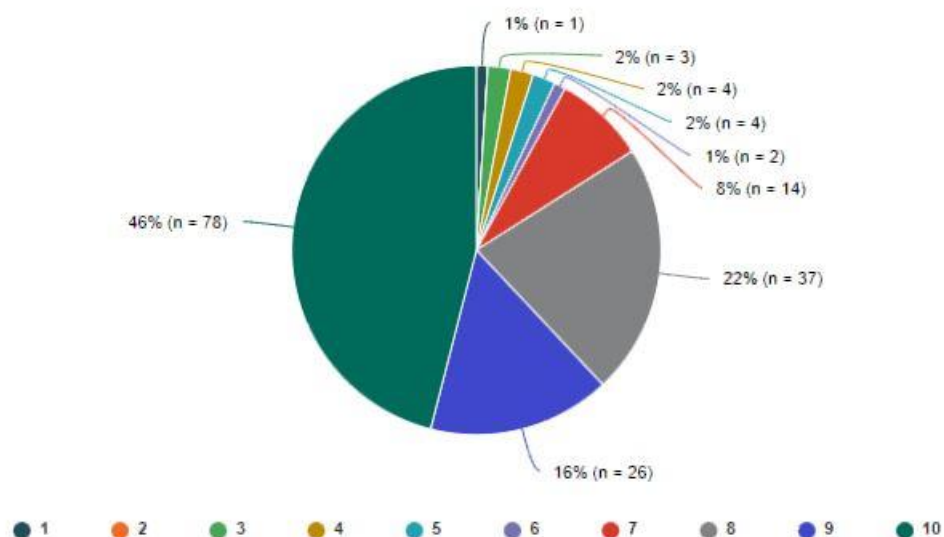
Fyysinen työympäristö on vaikuttaa suoraan psykososiaaliseen kuormitukseen ja työntekijän jaksamiseen, kuten tietopohjassa on kerrottu. 11,9 % vastaajista valitsi vaihtoehdon 2–4 eli väittämä ei heidän kohdallaan ole totta. 15,5 % vastaajista valitsi vaihtoehdon 5, eli heidän mielestään fyysisessä työympäristössä ei ole mitään erityisen hyvää eikä mitään erityisen huonoa, eli työympäristö on neutraali. 71 % mielestä fyysinen työympäristö on todella hyvä vaihtoehdot 6–9 ja 2 % mielestä heidän fyysinen työympäristönsä on 10, kuten kuvassa 4.



Kuva 2, Fyysinen työympäristöni on hyvä N=168

Olen osa työporukkaa N=169

Kuulumisen tunne lisää henkilön sitoutumista ja auttaa jaksamisessa sekä vahvistaa työkuulttuuria. 4,7 % vastaajista ei kokenut olevansa osa työporukkaa (1–4). 2,4 % vastaajista valitsi neutraalin eli vaihtoehdon 5. 47,2 % valitsi vaihtoehdon 6–9, eli tuntevat olevansa oikein erityisesti osa porukkaa. 46 % vastasi 10, eli he tuntevat täydellisesti olevansa osa työporukkaa, kuten kuvassa 5.

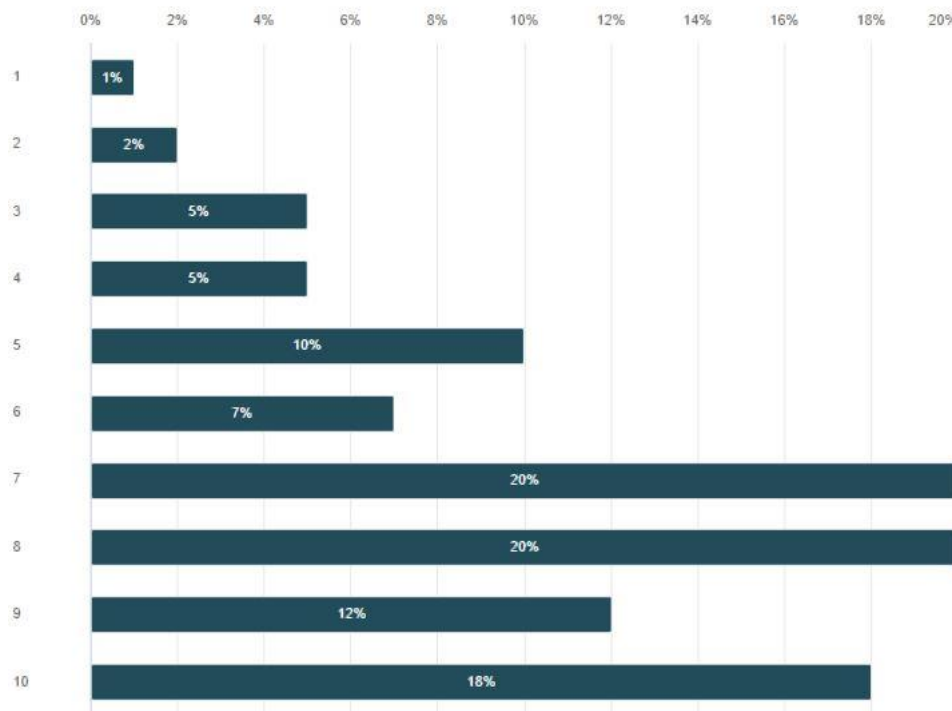


Kuva 3, Olen osa työporukkaa N=169

Saan kaiken tarvitsemani tiedon N=169

Tiedonkulku on erittäin kriittistä, kuten tietopohjassa on mainittuna. 13 % valitsi vaihtoehdon 1–4, 10,1 % valitsi vaihtoehdon 5 ja 40 % valitsi 7–8 vastauksen eli

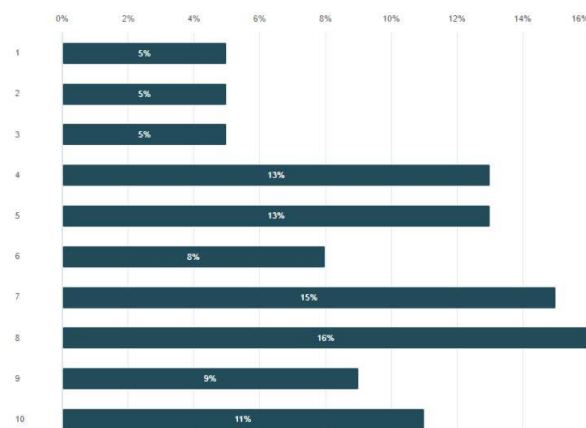
kokevat saavansa hyvin tietoa, mutta paremminkin voisi olla. 30 % vastasi 9–10 eli saavansa kaiken tarvitsevana tiedon, kuten kuvassa 6.



Kuva 4, Saan kaiken tarvitsemani tiedon N=169

Työpaikallani järjestetään tarpeeksi perehdytystä tai lisäkoulutusta N=169

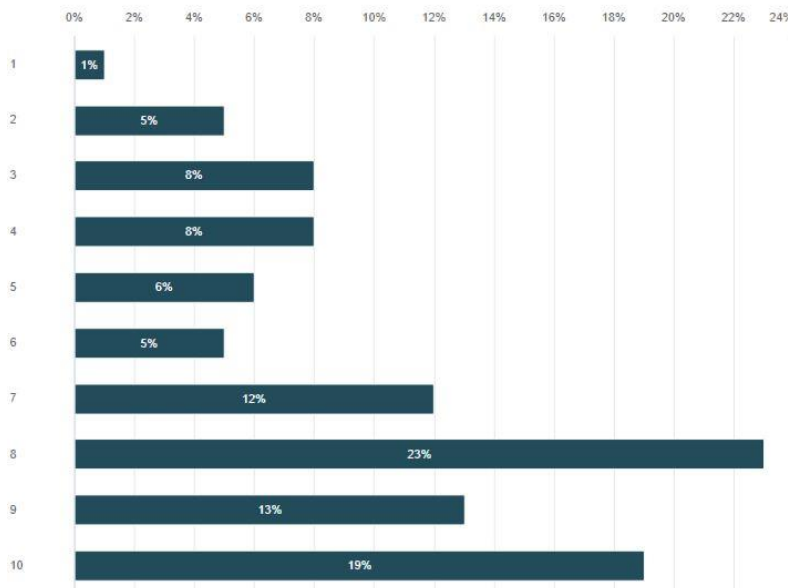
Perehdytys ja lisäkoulutus sitouttaa henkilöä työpaikkaan, sillä psykologisen sopimuksen tasapainottamiseksi myös työpaikan on annettava työntekijälle. 28 % vastaajista ei koe, että työpaikalla järjestetään tarpeeksi perehdytystä tai lisäkoulutusta. 13 % vastaajista valitsi neutraalin. 39 % vastaajista valitsi 6–8, eli perehdytystä järjestetään, mutta voisi olla hieman enemmän. Vastaajista 20 % valitsi vastauksen 9–10 eli perehdytystä järjestetään tarpeeksi, kuten kuvassa 7.



Kuva 5, Työpaikallani järjestetään tarpeeksi perehdytystä N=169

Olen tyytyväinen työvuoroihini. Pituus, lepopäivät, toiveet N= 169

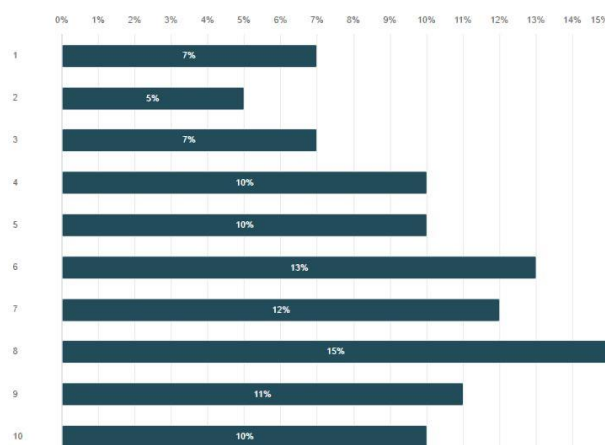
Työvuorot vaikuttavat suoraan työntekijän henkiseen ja fyysiseen jaksamiseen, jotta ehtii palautua, on oltava tyytyväinen työvuorojen pituuteen sekä lepopäivien suhteen että saada välillä omat toivevapaansa. 21 % vastaajista valitsi vaihtoehdon 1–4, 5,9 % valitsi neutraalin, 22,5 % valitsi vastausvaihtoehdon 8 ja 19 % valitsi vaihtoehdon 10. Muut vastausvaihtoehdot saivat 13 % tai vähemmän, kuten kuvassa 8.



Kuva 6, Olen tyytyväinen työvuoroihini N=169

Saan työpanostani vastaavaa palkkaa N=168

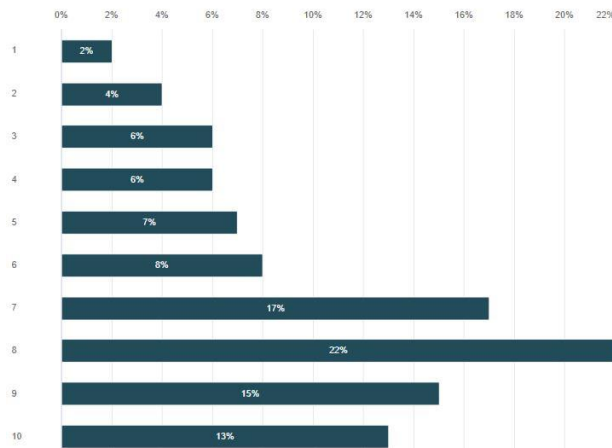
Työpanosta vastaavaa palkkaa on erittäin subjektiivinen kokemus ja sidoksissa täysin henkilön psykologisen sopimuksen tasapainoon. 29 % on mieltä, ettei saa työpanosta vastaavaa palkkaa. 10 % vastaajista on neutraali. 40 % vastaajista on valinnut vaihtoehdon 6–8 eli he kokevat, että heille maksetaan melkein työpanosta vastaavaa palkkaa ja 21 % kokee saavansa työpanostaan vastaavaa palkkaa, kuten kuvassa 9.



Kuva 7, Saan työpanostani vastaavaa palkkaa N=168

Olen tyytyväinen työpaikkani toimintatapoihin ja sääntöihin N=167

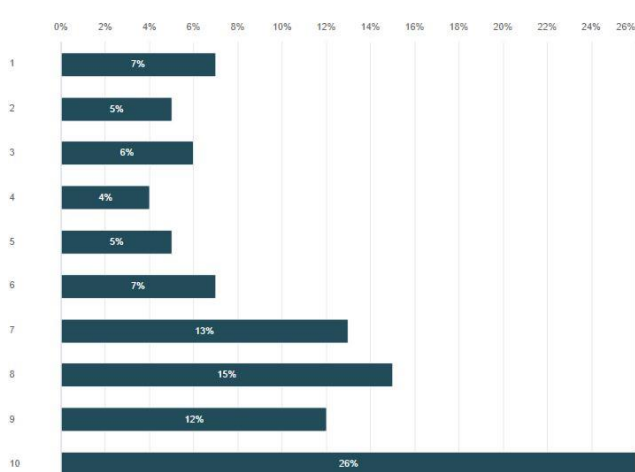
Tyytyväisyys työpaikan toimintatapoihin ja sääntöihin kertoo hyvästä, turvallisesta työpaikasta. Tyytymättömyys voi myös johtua, mikäli säännöt ovat aivan ehdottomat eivätkä jätä yhtään tilaa luovuudelle. 18 % vastaajista on tyytymätön työpaikkansa toimintatapoihin ja sääntöihin. 5,6 % vastaajista on neutraali, 52 % vastasi 6–8 ja 35 % vastasi 9–10, kuten kuvassa 10.



Kuva 8, Olen tyytyväinen työpaikkani toimintatapoihin ja sääntöihin N=167

Olen sitoutunut nykyiseen työpaikkaani N= 168

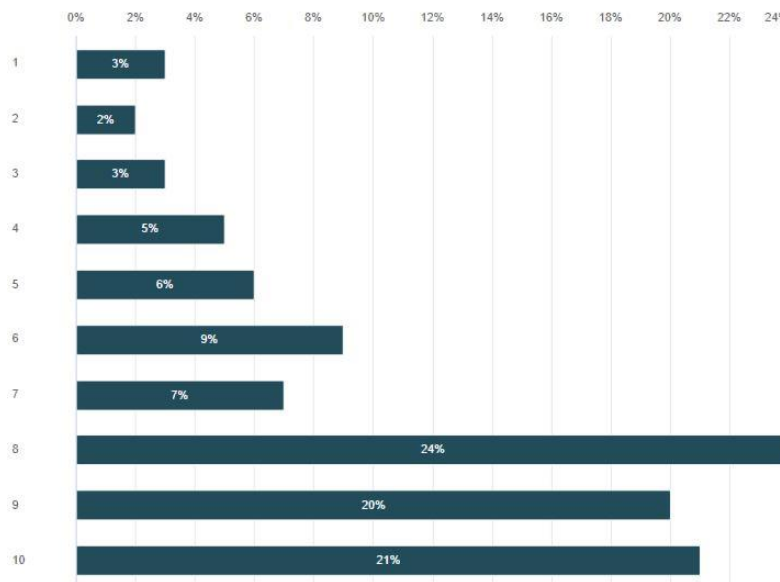
Sitoutumista nykyiseen työpaikkaan kysyttiin, jotta voidaan vertailla mihin koetaan olevan sitoutuneita alemmassa kysymyksessä. 22,6 % vastaajista valitsi, ettei ole sitoutunut työpaikkaansa. 5,4 % vastasi neutraalin. 47 % vastasi 6–9 ja 26 % vastasi 10, kuten kuvassa 11.



Kuva 9, Olen sitoutunut nykyiseen työpaikkaani N=168

Minulla on myönteinen tunne mentäessä työvuoroon N= 169

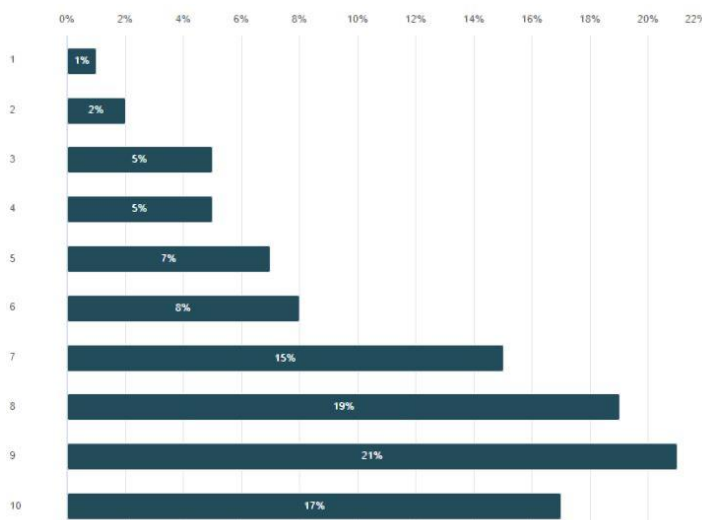
Myönteinen tunne mentäessä työvuoroon kuvaa henkilön suhtautumista ja asennoitumista työtä ja työpaikkaa kohtaan. 13 % vastaajista valitsi negatiivisen vastauksen 1–4. 6 % valitsi neutraalin. 72 % vastaajista valitsi 7–10, kuten kuvassa 12.



Kuva 10, Minulla on myönteinen tunne mentäessä työvuoroon N=169

Minulle jää myönteinen tunne työvuorosta lähtiessä N= 169

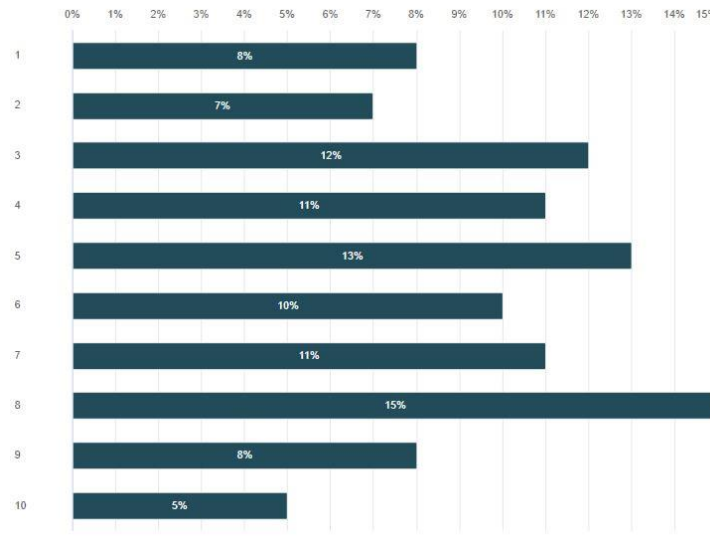
Myönteinen tunne lähtiessä työvuorosta kuvaa hyvin paljon henkilön tyytyväisyyttä työpäiväänsä tai vähintään tyytyväisyyttä lähteä kotiin päivän jälkeen. 13 % vastaajista valitsi negatiivisen vastauksen. 72 % vastasi 7–10, kuten kuvassa 11.



Kuva 11, Minulle jää myönteinen tunne työvuorosta lähtiessä N=169

Koen usein olevani väsynyt tekemään töitä työvuoron aikana N= 168

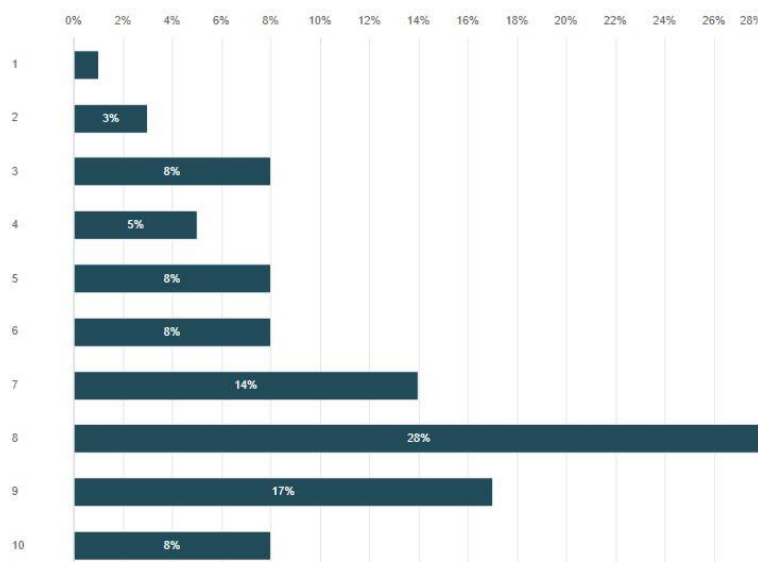
38 % vastaajista kokee, ettei ole väsynyt tekemään töitä vuoron aikana. 13 % vastasi neutraalin. 49 % vastasi 6–10 eli koki olevansa väsynyt tekemään töitä työvuoron aikana. Vastauksista 28 % on 8–10, kuten kuvassa 12.



Kuva 12, Koen usein olevani väsynyt tekemään töitä N=168

Koen jaksavani hyvin töissä N= 169

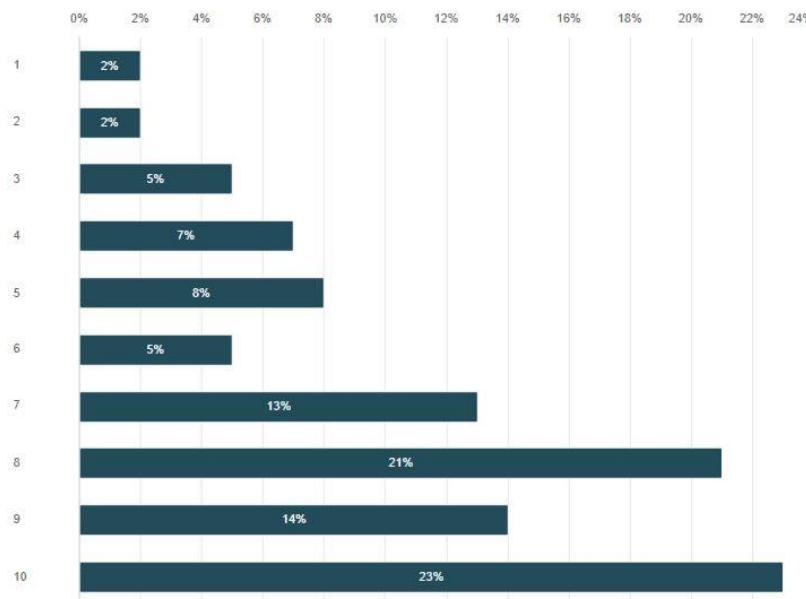
9,5 % vastaajista kokee, ettei jaksaa hyvin töissä. 8 % on neutraali. 22 % valitsi 6–7, eli positiivisen puolella, mutta parannettavaa jaksamiseen on. 28 % vastaajista valitsi vaihtoehdon 8, että tilanne on hyvä mutta vielä on parannettavaa. 28 % vastaajista valitsi 9–10 eli jaksaminen on lähes täydellinen tai täydellinen, kuten kuvassa 13.



Kuva 13, Koen jaksavani hyvin töissä N=169

Työni on tarpeeksi haastavaa N= 168

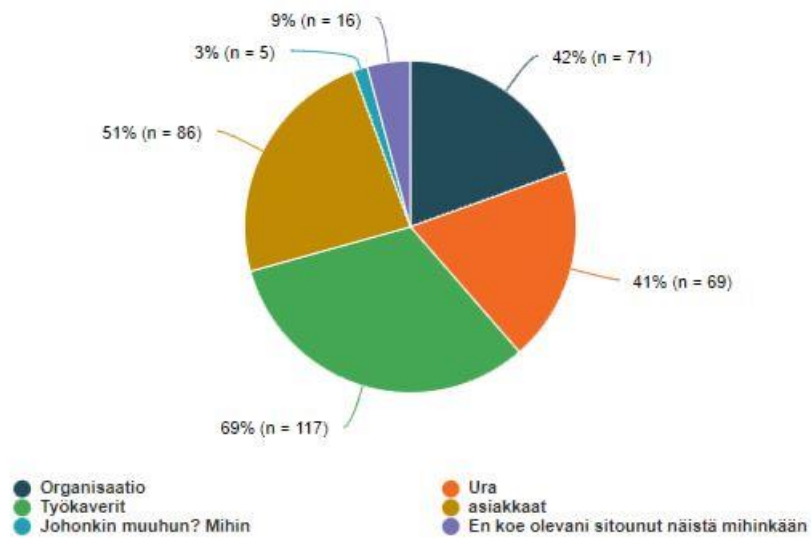
Vastaajista 16 % kokee, ettei työ ole tarpeeksi haastavaa. 8 % vastaajista valitsi neutraalin. 18 % vastaajista valitsi 6–7. 58 % vastasi 8–10, eli suurin osa vastaajista kokee työnsä tarpeeksi haastavaksi, kuten kuvassa 14.



Kuva 14, Työni on tarpeeksi haastavaa N=168

Tunnen olevani sitoutunut... Voit valita yhden tai useamman N= 169

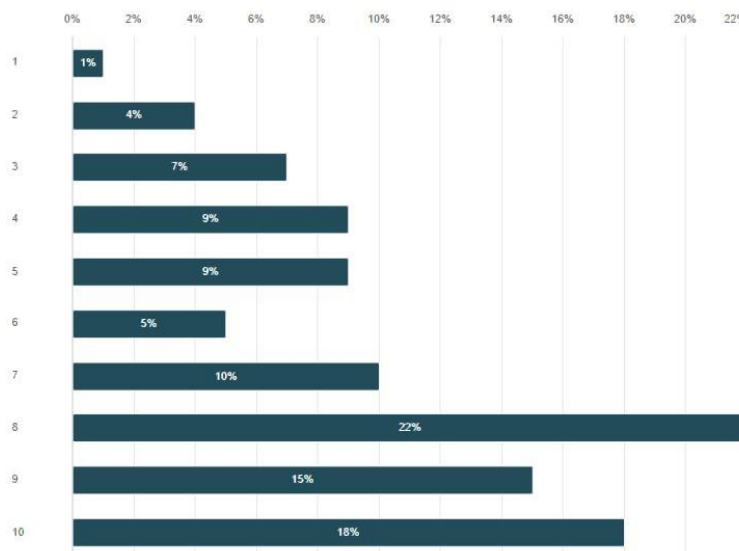
Valittuja vastauksia oli yhteensä 364 eli suurin osa vastaajista kokee olevansa sitoutunut enemmän kuin yhteen vastausvaihtoehtoon. Organisaatio 42 %, Ura 40 %, Työkaverit 69 %, asiakkaat 51 %, En koe olevani sitoutunut näistä mihinkään 9,5 %. Avoimeen tekstikenttään, eli ”johonkin muuhun, mihin?” vastattiin raha (kaksi eri vastaajaa), ala, panimoravintola – oman panimon ja tislaamon tuotteet ja ravintolan omistaja, kuten kuvassa 15.



Kuva 15, Tunnen olevani sitoutunut.. N= 169

Pystyn vaikuttamaan työhöni N= 169

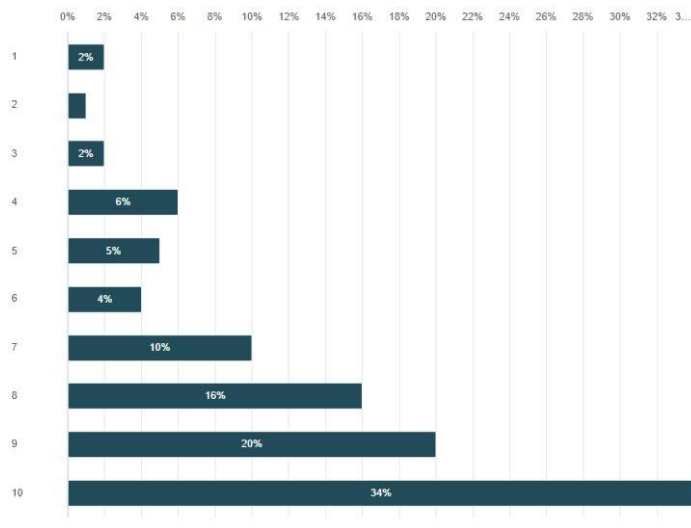
21 % vastasi, ettei pysty vaikuttamaan omaan työhönsä. 9 % vastasi neutraalin. 15 % vastasi 6–7 eli pystyy vaikuttamaan mutta voisi vaikuttaa enemmänkin. 55 % vastaajista kokee pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä, kuten kuvassa 16.



Kuva 16, Pystyn vaikuttamaan työhöni N=169

Työpanoksellani on merkitystä N= 166

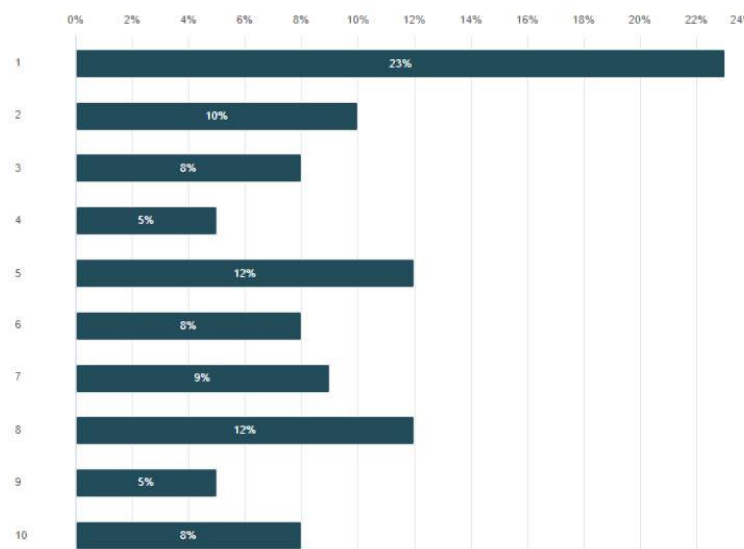
11 % kokee, ettei heidän työpanoksellaan ole merkitystä (kuva 17). 5 % on neutraali. 14 % vastasi 6–7. 36 % vastasi 8–9. 34 % vastasi 10, joka on itsessään paras luku tässä kyselyssä.



Kuva 17, Työpanoksellani on merkitystä N=166

Työpaikalla järjestetään tarpeeksi usein virkistyspäiviä N= 166

Poikkeuksellisesti 23 % vastasi 1, eli negatiivisimman vastausvaihtoehdon. 23 % vastasi 2–4 eli 46 % mielestä työpaikalla ei ehdottomasti järjestetä tarpeeksi virkistyspäiviä. 12 % vastasi neutraalin. 29 % vastasi 6–8. 13 % vastasi 9–10, kuten kuvassa 18.



Kuva 18, Työpaikallani järjestetään tarpeeksi virkistyspäiviä N=166

Saan riittävästi kiitosta ja palautetta työstäni N= 167

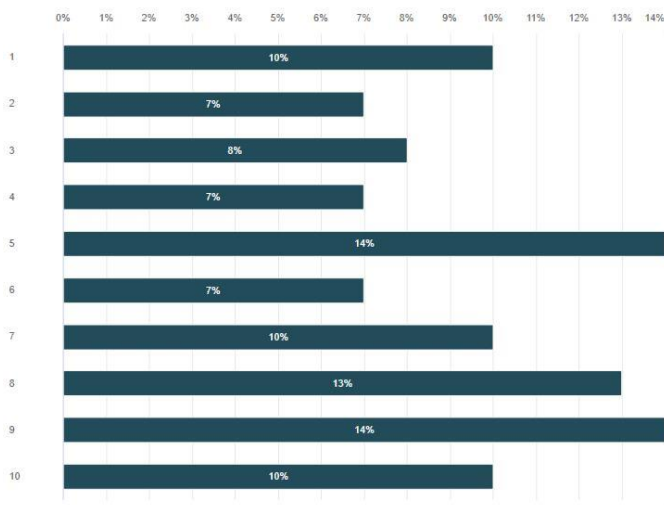
41 % kokee, ettei saa riittävästi kiitosta ja palautetta. 11 % vastasi neutraalin. 17 % vastasi 6–7. 22 % vastasi 8–9. 9 % vastasi 10, kuten kuvassa 19.



Kuva 19, Saan riittävästi kiitosta ja palautetta N=167

Koen saavani arvostusta tekemästani työpanoksesta N= 168

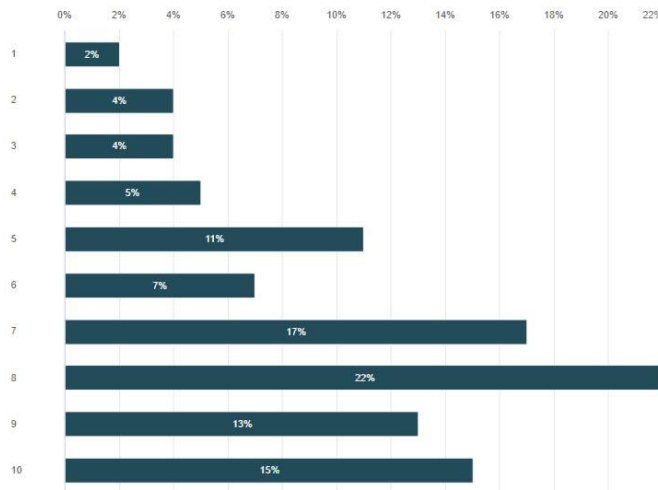
32 % kokee, ettei saa tarpeeksi arvostusta työpanoksestaan. 14 % on neutraali. 17 % vastasi 6–7. 27 % vastasi 8–9 ja 10 % vastasi 10, kuten kuvassa 20.



Kuva 20, Koen saavani arvostusta N=168

Kommunikaatiotilanteet ovat usein positiivisia N= 169

15 % vastaajista valitsi vaihtoehdon 1–4. 11 % valitsi neutraalin. 24 % valitsi 6–7, 22 % valitsi 8 ja 28 % valitsi 9–10, kuten kuvassa 21.



Kuva 21, Kommunikaatiotilanteet ovat positiivisia N=169

5 Tutkimuksen tulosten analyysi

Tutkimuksen tuloksista nousee esille, että eniten parannettavaa ravintola-alan työkuultuurissa on palautteenanto, kiitoksen ilmaiseminen, arvostuksen kokemuksen lisääminen sekä virkistyspäivien määrän lisääminen. Kuitenkin henkilökohtaisesti vastaajat kokevat heidän työpanoksellaan olevan merkitystä. Tutkimuksesta myös selviää, että suurin osa vastaajista oli väsynyt tekemään töitä työvuoron aikana, mutta yleisesti oltiin tyytyväisiä työvuoroihin ja koettiin, että työ on tarpeeksi haastavaa. Vastaajat kokivat, että he saivat tarvittavan tiedon, eli yleinen tiedonkulku toimii sekä kommunikointi on useimmiten positiivista kuin negatiivista. Kuitenkin Lisäkoulutusta tai perehdytystä voisi parantaa. Yllättävää oli esimiestason vastaajia olevan enemmän (57 %) kuin työntekijätason vastaajia (40 %).

Tiedonsaanti, väittämässä ”Saan kaiken tarvitsemani tiedon”, kulkee suhteellisen hyvin, poikkeuksena Työntekijä 1–2 vuotta, joista 20 % vastasi 3, eli he eivät saa kaikkea tarvitsemaansa tietoa. Kun muilla työntekijöillä, että esimiehillä oli 10 vastauksessa 16 – 25 %, oli +4 vuotta työskenneellä työntekijällä 0 % vastausvaihtoehdossa 10. Kuitenkin

ryhmän huonoin numero tuli työntekijä 1-2 vuotta, joista puolet oli negatiivista ja puolet positiivista. Nuorin ikäryhmä (19–29) on vastannut 10–20 % vähemmän 10, verrattuna muihin ikäryhmiin. Eli toisin sanoen kaksi muuta ikäryhmää kokee tiedonsaannin täydellisempänä (30-40 ja +40). Työntekijä +4 vuotta kokee vahvimmin, ettei työpaikalla järjestetä tarpeeksi perehdytystä tai lisäkoulutusta (50 % ryhmän vastaajista). Nuorin ikäryhmä 19-29 kokee eniten, ettei työpaikalla järjestetä tarpeeksi perehdytystä tai lisäkoulutusta verrattuna 30-40-vuotiaisiin ja +40-vuotiaisiin. Työvuoroihin ja lepopäiviin ollaan kaikissa ryhmissä kolme kertaa tyytyväisempiä kuin tyytymättömiä sekä ikäluokittain että roolista tai työvuosista riippumatta.

Esimies 1-2 vuotta ja työntekijä +4 vuotta kokevat, etteivät saa työpanostaan vastaavaa palkkaa eniten (~35 %). Ryhmistä Esimies 1–2 vuotta vastaajista vain 47 % vastasi positiivisesti. Tyytyväisimmät ryhmät olivat Esimies +4 vuotta ja työntekijä alle vuoden. Vaikka työntekijä 1-2 vuotta oli tyytyväisempi palkkaansa (+60 %, -30 %), olivat vaihtoehdot 9 ja 10 molemmat 0 %. Eli työntekijät 1–2 vuotta ovat tyytyväisiä, mutta sen ei nähdä vastaavan heidän antamaansa työpanosta kuin ihan hyvin. Samoin työntekijä +4 vuotta oli vastannut 0 % kohtaan 10. Tästä voisi päätellä, että yli 4 vuotta työskennelleet tai 1–2 vuotta työskennelleet odottavat palkankorotusta verraten heidän antamaansa työpanokseen. Toisin sanoen palkan kohdin vastaajien psykologinen sopimus ei ole tasapainossa. Keskimäärin tyytyväisimpiä palkkansa ja työpanoksensa suhteen ovat 30–40-vuotiaat. Huonoin arvo on +40-vuotiaat 1–2 vuotta nykyisessä työpaikassa. Ikäryhmä 19–29 ovat vastanneet vähiten vaihtoehtoihin 9–10. +4 vuotta työskennellyt työntekijä on vähiten tyytyväinen työpaikan toimintatapoihin ja sääntöihin. Sitten on 1–2 vuotta työskennellyt työntekijä. Esimiehet ovat ryhmänä tyytyväisempiä toimintatapoihin ja sääntöihin kuin työntekijät. Tyytyväisimpiä ovat Esimiehet +4 vuotta ja Esimiehet 1–2 vuotta. Toimintatapoihin ja sääntöihin tyytyväisin ikäryhmä on +40-vuotiaat. Vähiten tyytyväinen ryhmä ovat 30–40-vuotiaat, mutta suurin osa heistäkin on tyytyväisiä.

Positiivista että vaikka läpi linjan vastaajat ovat positiivisempia lähtiessä töistä kuin mennessä töihin, on töihin meno jokaiselta kulmalta katsottuna 60–80 % mielestä myönteistä jokaisessa kategoriassa ja ikäryhmässä. Esimiehet kokevat olevansa työntekijöitä väsyneempiä tekemään töitä työvuoron aikana, mutta samanaikaisesti jaksaminen koetaan hyvänä. Matalin jaksaminen on Esimies 1–2 vuotta (57 % positiivista). Katsoessa vaihtoehtoja 9 ja 10, jaksamisen kokee erityisen hyvänä työntekijä 2-4 vuotta ja pienin vastausprosentti kategoriassa on Työntekijä +4 vuotta. Ikäryhmien jaksaminen on erittäin tasaista toisiinsa verrattaessa. Työn riittävää haastavuutta kysyttäessä kaikki luokat vastasivat työnsä olevan tarpeeksi haastavaa. Prosentuaalisen

osan kohdalla voi olla että 10 on ajateltu olevan hieman liian haastavaa, eikä tarpeeksi haastavaa. Kategoria esimies alle vuoden vastaajista 93 % valitsi positiivisen vaihtoehdon 6–10. Matalin positiivinen prosentti oli työntekijä + 4 vuotta.

Verrattaessa sitoutumista organisaatioon työntekijöiden ja esimiesten välillä, esimiehet ovat sitoutuneempia (41 % - 51 %) enemmän kuin muut työntekijät paitsi työntekijät 2–4 v (44 %). Esimiehet ovat sitoutuneempia uraansa kuin työntekijät vastausten perusteella. Asiakkaisiin on vähiten sitoutunut Työntekijä + 4 vuotta ja eniten Esimies 1–2 vuotta. Esimiehet kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä työntekijöitä enemmän. + 40-vuotiaat kokevat kaksi kertaa enemmän pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä. Työpanoksen merkityksen tunteminen on tasaisen positiivista jokaisessa kategoriassa 10 prosenttiin heitolla suuntaan. +40-vuotiaat myös kokevat omalla työpanoksellaan olevan merkitystä verrattuna kahteen muuhun ikäryhmään. Esimiehet kautta linjan sekä työntekijä 1–2 vuotta kokevat kommunikaatiotilanteiden olevan useimmiten positiivisia. Muiden työntekijöiden vastausprosentti positiivinen 10–30 % pienempi.

6 Pohdinta

Opinnäytetyö tehtiin erittäin itsenäisesti ja omapäisesti aina tutkimuskysymyksen valinnasta kyselyn jalkauttamiseen. Tutkimuskysymyksen tai tavoitteen ollessa liian haastava, on tulos parhaassakin tapauksessa kohtalainen. Yhdistettynä opinnäytetyön tekijän paniikkiin valmistua ja saada riittävä vastausmäärä, on kokonaisuutta mielletävä riittävän hyvänä. Kuitenkin tutkimus saatiin tehtyä ja saatiin tulokset, joita on analysoitu monipuolisesti ja eri näkökulmista. Eniten hyötyä kyseisestä tutkimuksesta saataisiin, jos se toteutettaisiin isommalla vastaajamäärällä eli vastaajia olisi useita tuhansia tai jos kysely tehtäisiin yksittäiseen ravintolaan tai toimipisteeseen työkultuurin määrittämiseksi. On myös huomioitava nykyinen tilanne koronan takia ja olisi kiinnostavaa esimerkiksi toteuttaa kysely 4 kertaa vuodessa, jotta voidaan seurata työkultuurin kehittymistä ja työntekijöiden psykologisen sopimuksen tasapainoa, että henkistä ja fyysistä jaksamista ja sitoutumisen muuttumista. Tuloksista ei paljastunut mitään erikoisen yllättävää. Työn nimi olisi voinut olla jokin muu kuin edistäminen, mutta koska tutkimus jalkautettiin tällä työnimellä, ei sitä sen jälkeen voi enää muuttaa, vaikka jokin toinen termi sopisi paremmin.

Tutkimuksen ollessa laaja ja käsittäessä mahdollisimman kattavasti työkultuurin piirteet, voi se olla liian laaja ja tutkimus tai sen fokus on voinut kärsiä. Toisaalta jos haluaa tutkia työkultuuria yhtenä käsitteenä, ei voi luotettavasti vetää johtopäätöksiä tai saada ymmärrystä työkultuurista, jos tutkii ainoastaan esimerkiksi työntekijöiden jaksamista tai fyysistä työympäristöä. Tarvitaan satoja erillisiä tutkimuksia, jotta päästään samoille

linjoille tämän tutkimuksen kanssa. Tutkimuskysymyksistä ”Koen olevani väsynyt” on voinut tuottaa vääriä vastauksia, eli arvioidessa väsymystään asteikolla 1–10, vastaaja on voinut vahingossa vastata väärin, sillä kysymys on itsessään negatiivinen muiden kysymysten ollessa neutraali tai positiivinen. Eli siis väsymyksen kokeminen on jo itsessään negatiivista ja väsymys ei ole täydellinen 10, eli siis vastaaja on väsynein, kun taas negatiivinen 1, eli vastaaja ei ole yhtään väsynyt. Toisin sanoen kysymyksen vastaukset eivät ole niin luotettavia, kuin muiden kysymysten vastaukset. Toisaalta kyselyssä kysyttiin erikseen jaksamista ja väsymystä työvuoron aikana, jolloin vertailemalla näitä kahta, saa aika luotettavan analyysin.

7 Yhteenveto

Tutkimuksen tuloksista nousee esille, että eniten parannettavaa ravintola-alan työkuulttuurissa on palautteenanto, kiitoksen ilmaiseminen, arvostuksen kokemuksen lisääminen sekä virkistyspäivien määrän lisääminen. Kuitenkin henkilökohtaisesti vastaajat kokevat heidän työpanoksellaan olevan merkitystä. Tutkimuksesta myös selviää, että suurin osa vastaajista oli väsynyt tekemään töitä työvuoron aikana, mutta yleisesti oltiin tyytyväisiä työvuoroihin ja koettiin, että työ on tarpeeksi haastavaa. Vastaajat kokivat, että he saivat tarvittavan tiedon, eli yleinen tiedonkulku toimii sekä kommunikointi on useimmiten positiivista kuin negatiivista. Kuitenkin Lisäkoulutusta tai perehdytystä voisi parantaa. Analyysin perusteella tuoreempien työntekijöiden tiedonkulkua pitäisi varmistaa. Ikäryhmistä 19–29 tarvitsee lisää haastavuutta työhönsä sekä arvostusta työstään. Ikäryhmää 30–40 tarvitsee kiittää työstä ja antaa palautetta muita ikäryhmiä enemmän, samoin kuin esimiehiä ja talossa pitkään työskennelleitä. Ikäryhmä 30–40 kommunikointitilanteisiin pitää lisätä positiivisuutta. Ikäryhmä +40 olivat selvästi sitoutuneimpia organisaatioon ja muita ikäryhmiä yleisesti tyytyväisempiä kaikkeen. Työkuulttuuri on tämän tutkimuksen perusteella verrattain hyvä, mutta parannettavaa aina on.

Lähteet

Career Guide. Indeed. 23.2.2021. Luettavissa: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/work-culture> Luettu: 7.4.2021

Dr. Pragya Agarwal. 29.8.2018. How To Create A Positive Workplace Culture Forbes. Luettavissa: <https://www.forbes.com/sites/pragyaagarwaleurope/2018/08/29/how-to-create-a-positive-work-place-culture/?sh=4d31422d4272> Luettu: 5.10.2021.

Edmonson, A.C. The Fearless Organization. 2019. John Wiley & Sons. Inc. Hoboken, New Jersey. s. 16, 29, 81, 84.

Eezy Oyj. "Suomalainen työkuulttuuri – toiveet ja todellisuus" -tutkimus. 10.6.2020, Luettavissa: <https://www.epressi.com/tiedotteet/tyoelama/vain-murto-osa-tyoikaisista-pitaa-tyopaikan-ilmapiiria-turvallisena-kaikkein-eniten-tyokulttuuriin-kaivataan-lisaa-kannustavuutta.html> Luettu: 2.9.2021.

30.1.2019, 12:25, E-Pressi, MPS-yhtiöt, 30.1.2019, 12:25, MPS-Yhtiöiden ammattilaisten työnhakututkimus: Yhdeksän kymmenestä uskoo, että nykyisellä omalla osaamisella on kysyntää myös tulevaisuudessa, Luettavissa: <https://www.epressi.com/tiedotteet/tyoelama/mps-yhtioiden-ammattilaisten-tyonhakututkimus-yhdeksan-kymmenesta-uskoo-etta-nykyisella-omalla-osaamisella-on-kysyntaa-myos-tulevaisuudessa.html> Luettu: 4.9.2021.

Finlex. Yhdenvertaisuuslaki. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Lidp448007696> Luettu: 17.9.2021.

Heiskanen T., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2017). Sitoutumistutkimuksen suunnat muuttuvassa työelämässä. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201705101550> Luettu: 4.9.2021.

Heikkilä T. Tilastollinen tutkimus.2014. Kvantitatiivinen tutkimus PDF-tiedosto. Edita Publishing Oy. Luettavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf> Luettu: 12.11.2021.

Hoffrén M., 2019, Tuhoava johtaminen vastavuoroisena johtamisprosessina, työelämän tutkimus arbetslivsforskning 17 (3) – 2019 Luettavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87129/46063?acceptCookies=1> Luettu: 15.3.2021

Hyvönen K., Adenius-Jokivuori M., Tirronen M. ja Feldt T. 2017 Palkkioiden ja optimistisuuden yhteydet henkilökohtaisiin työtavoitteisiin. Työelämän tutkimus –, Arbetslivsforskning. 15 (3) – 2017. Luettavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85274/44261> Luettu: 15.3.2021.

Infonland. Suomalainen työkuulttuuri. 22.3.2021. Luettavissa: <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyys/suomalainen-tyokulttuuri> Luettu: 6.5.2021.

Jokivuori P. 2004. Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. Luettavissa: <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93582> Luettu: 17.9.2021.

Järvensivu A. Nikkanen R. ja Syrjä S.. 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere. s. 294–314.

Keinonen V. 1.3.2021. Sitoudutko uraan, tiimiin vai organisaatioon? – 8 tapaa sitoutua työhön. ttt-lehti. Luettavissa: <https://tttlehti.fi/sitoudutko-uraan-tiimiin-vai-organisaatioon-8-tapaa-sitoutua-tyohon/> Luettu: 4.9.2021.

Kononen H. 10.9.2017, Jokaisella meillä on työnantajan kanssa sopimus, jota ei ole kirjattu mihinkään – psykologinen sopimus on työelämän voitelija, kannustaja ja suojelija, yle-artikkeli. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9819948> Luettu: 15.3.2021.

Market Business News. What is organizational culture? Definition and examples. julkaisu. Luettavissa: <https://marketbusinessnews.com/financial-glossary/organizational-culture-definition-examples/> Luettu: 5.10.2021.

Mtv uutiset. Vaikuttavatko työvaatteet hyvinvointiin? 19.12.2012 14:27 (päivitetty 19.12.2012 15:58). Luettavissa: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/vaikuttavatko-tyovaatteet-hyvinvointiin/3303360#gs.bkag1h> Luettu: 17.9.2021.

Organisaatiokulttuuri, ilmapiiri vai tunneilmasto?, artikkeli, 10.11.2020 Luettavissa: <https://www.emergywork.com/post/organisaatiokulttuuri-ilmapiiri-vai-tunneilmasto> Luettu: 5.10.2021.

Räty T. Ristiriidoista ratkaisuihin. Työturvallisuuskeskus. Luettavissa: https://ttk.fi/files/6424/Ristiriidoista_ratkaisuihin_-_Tyokaluja_ristiriitojen_tunnistamiseen_ja_ratkaisemiseen_23101.pdf Luettu: 17.9.2021.

TTL. Työn imu. artikkeli. luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/> Luettu: 17.9.2021.

Turvallinen ja terveellinen työympäristö, ttk, artikkeli Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto#ddacc e13 Luettu: 17.9.2021

tyosuojelu.fi sivut. Psykososiaalinen kuormitus. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> Luettu: 14.9.2021.

Työterveyslaitos. Hyvän johtamisen kriteerit. julkaisu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/> Luettu: 15.3.2021.

Työturvallisuuskeskus. Työaikojen suunnittelu. artikkeli. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/tyoaikojen_suunnittelu#ddacce13 Luettu: 17.9.2021.

Ukkola S. 2018. Työaikojen ajallisuksien moninaisuus ja vaihtelevan työajan malli. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning. 16 (2) – 2018. Luettavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85243/44229> Luettu: 7.4.2021.

Vallander T. 29.3.2021. Työkulttuurin kehittäminen on tehokkainta työelämän mielenterveystyötä. STTK. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/2021/03/29/tyokulttuurin-kehittaminen-on-tehokkainta-tyoelaman-mielenterveystyota/> Luettu 17.9.2021.

Liite 1

- yksitoikkoinen työ
- työn sirpaleisuus
- jatkuva valppaana olo
- työn laadulliset vaatimukset
- liiallinen tietomäärä
- jatkuvat keskeytykset
- kohtuuton vastuu
- toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä.
- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aikapaine työssä
- työajoista johtuvat haittatekijät kuten vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus, työaikaan kuulumaton runsas työhön liittyvä matkustaminen, liikkuva työ
- puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa
- epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä
- epäselvä työnjako.
- työskentely yksin
- sosiaalinen tai fyysinen eristäminen
- toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus
- huono tiedonkulku
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu
- tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu.

työsuojelu.fi sivulta *Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Liite 1*

Kyselyn kysymykset

Kysely

Ikä

Esimies vai työntekijä

Olen ollut nykyisessä työssäni

1. Fyysinen työympäristöni on hyvä
2. Olen osa työporukkaa (Sosiaalinen)
3. Saan kaiken tarvitsemani tiedon (Kuormitus)
4. Työpaikallani järjestetään tarpeeksi perehdytystä tai lisäkoulutusta (psykologinen sopimus)
5. Olen tyytyväinen työvuoroihini. Pituus, lepopäivät, toiveet (psykososiaalinen kuormitus)
6. Saan työpanostani vastaavaa palkkaa (Psykologinen sopimus)
7. Olen tyytyväinen työpaikkani toimintatapoihin ja sääntöihin Työkulttuuri tapa toimia
8. Olen sitoutunut nykyiseen työpaikkaani
9. Minulla on myönteinen tunne mentäessä työvuoroon (Psyykinen)
10. Minulle jää myönteinen tunne työvuorosta lähtiessä
11. Koen usein olevani väsynyt tekemään töitä työvuoron aikana (psykososiaalinen kuormitus)
12. Koen jaksavani hyvin töissä
13. Työni on tarpeeksi haastavaa (psykologinen sopimus)

14. Tunnen olevani sitoutunut? Organisaatioon, uraasi, työkavereihisi, asiakkaisiin? Johonkin muuhun mihin? Voit valita yhden tai useamman. (tuotteisiin?)

15. Pystyn vaikuttamaan työhöni.

Työpanoksellani on merkitystä. (psykologinen, sosiaalinen)

17 Työpaikalla järjestetään tarpeeksi usein virkistyspäiviä.

18 Saan riittävästi kiitosta ja palautetta työstäni

19 Koen saavani arvostusta tekemästani työpanoksesta.

20 Kommunikaatiotilanteet ovat usein positiivisia.