

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

# Kokemukset työhyvinvoinnista työyhteisön näkökulmasta

TEKIJÄ: MARIKA PEKKOLA

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja ravitsemisalan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Marika Pekkola	
Työn nimi Kokemukset työhyvinvoinnista työyhteisön näkökulmasta	
Päiväys	8.12.2021
Sivumäärä/Liitteet	27/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) LiljaB Oy	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin ravintolamme henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä työhyvinvointi tarkoittaa henkilöstömme näkökulmasta ja mitkä asiat työhyvinvointiin heidän mielestään vaikuttavat. Tämän lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten jokainen voi yksilönä vaikuttaa työhyvinvointiin ja miten siihen voidaan vaikuttaa yhteisönä. Tutkimus toteutettiin työhyvinvoinnin lähtötasotutkimuksena ravintolallemme.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena työhyvinvoinnista. Ravintolamme henkilöstö vastasi kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin aiheesta. Kyselylomake lähetettiin kaikille henkilöstömme jäsenille WhatsApp -keskustelun välityksellä. Vastausaikaa kyselyyn annettiin yksi viikko eli seitsemän päivää. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.</p> <p>Tutkimus osoitti, että eniten työhyvinvointiin vaikutti työilmapiiri, niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä. Työ koettiin mielekkääksi, kun työyhteisössä vallitsee avoin, kannustava ja vuorovaikutteinen ilmapiiri. Jos taas ilmapiiri on sulkeutunut, syrjivä ja vuorovaikutus heikkoa, koettiin työilmapiiri huonoksi. Työhyvinvointi oli vastaajien mielestä koko henkilöstön vastuulla ja hyvällä johtamisella koettiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Työ ei saa olla liian kuormittavaa ja myös omasta hyvinvoinnista täytyy pitää huolta vapaa-ajalla.</p> <p>Tämä tutkimus olisi hyvä toteuttaa myöhemmin uudelleen siten, että työhyvinvointiin perehdyttäisiin syvemmin ja kyselylomakkeen kysymykset laadittaisiin yksityiskohtaisemmin. Tutkimuksessa voisi tiedustella jokaisen henkilökohtaisia kokemuksia liittyen ravintolamme työhyvinvointiin.</p>	
Avainsanat henkilöstö, ravintola, työhyvinvointi, työilmapiiri, työyhteisö	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services	
Degree Programme Degree Programme in Tourism and Hospitality Management	
Author(s) Marika Pekkola	
Title of Thesis Experiences of well-being at work from the perspective of the work community	
Date December 8, 2021	Pages/Appendices 27/2
Client Organisation /Partners LiljaB Oy	
<p>Abstract</p> <p>This thesis examined the experiences of our restaurant's staff in well-being at work and the factors affecting it. The aim of the study was to find out what well-being at work means from the perspective of our personnel and what issues they consider to be affected by well-being at work. In addition, the study aimed at finding out how everyone as an individual can influence well-being at work and how it can be influenced as a community. The study was carried out as a baseline study of well-being at work for our restaurant.</p> <p>The study was carried out as a qualitative survey on well-being at work. Our restaurant staff answered the open questions of the questionnaire on the topic. The questionnaire was sent to all our staff members via WhatsApp chat. One week, i.e., seven days, was given to reply to the questionnaire. The data was analyzed using data-based content analysis.</p> <p>The study showed that workplace well-being was most affected by the working atmosphere, both in a positive and negative sense. The work was considered meaningful when there is an open, supportive, and interactive atmosphere in the work community. If, on the other hand, the atmosphere is closed, discriminatory and interaction is weak, the working atmosphere was perceived as poor. According to the respondents, well-being at work was the responsibility of all personnel, and good management was felt to have an impact on well-being at work. The work must not be too burdensome, and one must also take care of one's own well-being during leisure time.</p> <p>It would be a good idea to carry out this study again later so that we could look more deeply at well-being at work and draw up the questions in the questionnaire in more detail. The study could ask about everyone's personal experiences related to the well-being of our restaurant at work.</p>	
<p>Keywords staff, restaurant, well-being at work, work atmosphere, work community</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	TYÖHYVINVOINTI.....	6
2.1	Mitä on työhyvinvointi .....	6
2.2	Miten työhyvinvointi muodostuu työyhteisössä .....	7
2.3	Työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavat tekijät .....	8
2.4	Esteet työhyvinvoinnille .....	9
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	10
3.1	Tutkimuksen tavoite.....	10
3.2	Aineistonkeruu .....	10
3.3	Aineiston analyysi .....	11
3.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	12
4	TULOKSET .....	14
4.1	Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?.....	14
4.2	Miten työntekijä voi itse vaikuttaa työhyvinvointiin? .....	15
4.3	Miten työyhteisö voi vaikuttaa työhyvinvointiin? .....	16
4.4	Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin?.....	17
4.5	Mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin? .....	19
5	POHDINTA.....	21
5.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset .....	21
	LÄHTEET .....	24
	LIITE 1 TIETOSUOJAILMOITUS .....	26
	LIITE 2 KYSELYLOMAKE .....	31

Mitä työhyvinvointi tarkoittaa? Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin? Tarkoittaako työhyvinvointi vain lyhyesti ja ytimekkäästi sitä, että työssä, työpaikalla ja työyhteisössä voidaan hyvin? Todellisuudessaan työhyvinvointi on todella laajasti selitettävä käsite ja se pitää sisällään paljon asioita. Jokaisessa työpaikassa törmätään työhyvinvointia käsitteleviin aiheisiin tavalla tai toisella. Voidaan puhua esimerkiksi työpaikalla vallitsevasta ilmapiiristä, niin yksilön kuin koko työyhteisön sisällä vallitsevasta hyvinvoinnista, työolosuhteista, työn aiheuttamasta stressistä ja sen vaikutuksista ja niin edelleen. Kuka haluaisi tehdä töitä sellaisessa paikassa, jossa ei voi hyvin esimerkiksi fyysisesti tai psyykkisesti? Voiko jokainen tehdä itse töitä työhyvinvoinnin kehittämisen eteen, vai onko se koko yhteisön yhteinen tehtävä ja kuinka paljon taas esimies on vastuussa johtamassaan työyhteisössä?

Mangan ja Mangan (2016, 7) mukaan työssä haaskataan resursseja huonolla johtamisella, mutta myös heikot työyhteisötaidot näyttelevät isossa roolissa. Epävarmuus, työpaikkakiusaaminen, työkaverin ja esimiehen tuen puute sekä roolien epäselvyys ovat isoja stressiä aiheuttavia tekijöitä. Jos työ olisi mielekästä ja olisimme innokkaina tekemässä työtämme, saisimme enemmän aikaiseksi. Tutkimuksessa käsitellään työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä ravintolamme henkilöstön näkökulmasta. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten jokainen voi yksilönä vaikuttaa työhyvinvointiin ja miten taas työyhteisö voi siihen vaikuttaa. Tutkimuksessa avataan erilaisia aiheeseen liittyviä käsitteitä, teorioita ja kokonaisuuksia, kuten jo edellä mainittu työhyvinvointi, Maslow'n tarvehierarkia ja työhyvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavat tekijät.

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona LiljaB Oy:n ravintola Pancho Villalle Oulussa ja Raahessa. Tutkimus toteutettiin lähtötasotutkimuksena ravintolalle. Valitsin tämän tutkimusaiheen siksi, koska haluan selvittää ravintolamme lähtötason liittyen henkilöstömme työhyvinvointiin. Yrityksessämme ei ole aiemmin toteutettu vastaavanlaista tutkimusta, joten tämä tutkimus on erittäin tärkeä toteuttaa niin jokaisen yksilön kuin koko yhteisömme ja yrityksemme näkökulmasta. Toivon, että voimme tulosten pohjalta kehittää toimintaamme ja parantaa työhyvinvointiamme esiin nousseiden teemojen pohjalta. Tutkimus toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena, jossa tutkittavat eli ravintolamme henkilöstö vastasi kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin aiheesta. Kyselylomake lähetettiin kaikille henkilöstömme jäsenille niin työntekijöille kuin esimiehillekin eli yhteensä 30 henkilölle. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 15.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Mitä on työhyvinvointi

WHO:n eli maailman terveysjärjestön mukaan terveys on täydellisen psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi käsittää niin psyykkisen, fyysisen, henkisen kuin sosiaalisenkin hyvinvoinnin. Kaikki edellä mainitut osa-alueet vaikuttavat ja liittyvät toinen toisiinsa. Työhyvinvointia ei tulekaan käsitellä pelkästään yhden osa-alueen näkökulmasta vaan kokonaisvaltaisesti kaikki osa-alueet huomioiden. (Virolainen 2012, 11.) Leenamajja Otalan ja Guy Ahosen (2005, 27) mukaan työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeintä on ihmisten oman olon kokeminen työpäivän aikana. Fyysiseen työhyvinvointiin liittyvät muun muassa työn fyysinen kuormitus, fyysiset työolosuhteet sekä ergonomiset ratkaisut kuten työasennot. Fyysinen työhyvinvointi on siis hyvin näkyvä osa työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykkinen työhyvinvointi taas sisältää muun muassa työpaineet, työn stressaavuuden ja työilmapiirin. Se onkin noussut keskeisempään asemaan työhyvinvointia tarkastellessa. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy olennaisesti se, että yksilö kokee työtehtävänsä mielekkääksi. (Virolainen 2012, 18.) Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa sosiaalista kanssakäymistä työyhteisön jäsenten välillä. Työpaikalla on työntekijöiden välit kunnossa ja työtovereita on helppo lähestyä. Tämän lisäksi työasioista voi vapaasti keskustella työyhteisön jäsenten kesken. Työntekijöiden toimivat ja lämpimät välit rakentavat positiivista työilmapiiriä. Henkiseen työhyvinvointiin liittyy työorganisaation ja oman arvomaailman kohtaamisesta muodostuva tunne, harmonia. (Virolainen 2012, 24,27.)

Yksilön työhyvinvointia voidaan peilata Maslowin tarvehierarkiaan. Se perustuu edellä mainittuihin neljään osa-alueeseen eli fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin. Osa-alueet sisältävät tarvetasoja; itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, arvostuksen tarpeet, läheisyyden tarpeet, turvallisuuden tarpeet ja fysiologiset tarpeet. (Ojala & Ahonen, 2005, 28–29; Kehusmaa 2011; Suutarinen, 2010.) Hyvinvoiva työntekijä pääsee hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja osaamistaan. Työntekijä tuntee työnsä tavoitteet, on motivoitunut ja vastuuntuntoinen. Oleellista on myös, että työntekijä kokee itsensä tarpeelliseksi ja saa palautetta työstään. Tärkeää on, että työntekijä kokee työssään riittävästi sekä yhteenkuuluvuutta että itsenäisyyttä, innostuu ja onnistuu työssään eli kokee työn imua. (Työterveyslaitos. N.d.)

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä motivaatio -ja tunnetilaa työssä. Tätä kokiessaan työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imuun sanotaan sisältyvän kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: omistautuminen, uppoutuminen ja tarmokkuus. Omistautumisella tarkoitetaan merkityksellisyyttä, inspiraatiota, ylpeyttä, innokkuutta ja haasteellisuutta työssä. Uppoutumisella taas tarkoitetaan syvää paneutumista ja keskittymistä työhön, joka taas saa työntekijän kokemaan nautintoa työssään. Tarmokkuus tarkoittaa kokemusta energisyydestä, halua panostaa tekemäänsä työhön ja ponnistelun ja sinnikkyuden halua myös silloin, kun työntekijä kokee vastoinkäymisiä. (Työterveyslaitos. N.d.) Keskeinen osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia on myös ergonomia. Se tutkii ihmisen, työn ja tekniikan vuorovaikutusta ja tuottaa tietoja ja menetelmiä, joiden avulla tehtävät, ympäristö ja

järjestelmät sovitetaan ihmisen kykyjen, tarpeiden ja ominaisuuksien mukaisiksi. Tavoitteena on ihmisten terveys, hyvinvointi ja turvallisuus sekä toiminnan sujuvuus ja tehokkuus. (Virolainen 2012, 27, 28.)

## 2.2 Miten työhyvinvointi muodostuu työyhteisössä

Virolaisen (2012,12) mukaan monien eri tekijöiden yhteisvaikutus muodostavat työhyvinvoinnin ja sen kokemisen. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat työyhteisön, työpaikan ja työnteon lisäksi yksilön oma terveydentila ja elintavat sekä muu elämäntilanne, kuten elämänasenne ja perhe. Organisaatioiden vastuulla onkin huolehtia siitä, että työpaikalla noudatetaan työntekoa koskevaa lainsäädäntöä, rakennetaan miellyttävä työskentelyilmapiiri ja turvallisuus työpaikalla. Yksilön vastuulla taas on huolehtia omista elintavoistaan sekä työpaikan ohjeiden ja sääntöjen noudattamisesta. Työyhteisön hyvinvointi muodostuu siis kaikkien jäsenten hyvinvoinnista. Työyhteisön hyvinvointiin sisältyvät kaikki työhyvinvointia tukevat näkyvät järjestelmät ja asiat, joilla voidaan tukea henkilöstön hyvinvointia. Näitä ovat esimerkiksi työturvallisuustoiminta, työterveyshuolto, liikunta, virkistystoiminta sekä työpaikan ruokailu ja työympäristön viihtyvyys. Työvälineiden, työprosessien ja tietoverkkojen täytyy myös olla kunnossa. Se, miten työyhteisössä työhyvinvointiresursseja käytetään ihmisten hyvinvointia tukeessa, on kiinni pitkälti johtamisesta. (Ojala & Ahonen 2005, 32–33.)

Työhyvinvoinnin johtamiseen liittyy työhyvinvoinnin näkeminen kokonaisvaltaisesti. Johtamiseen liittyy myös työhyvinvointiin panostaminen investointina. Työhyvinvointi tulee sisällyttää osaksi organisaation kulttuuria ja aitoa arvomaailmaa. Johtamisella ja johtamistyyllillä sanotaankin olevan iso vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Vesa Hottisen mukaan työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneet esimiehet olivat kiinnostuneita työyksiköiden henkilöstön hyvinvoinnista, toiminnan kehittämisestä sekä oman esimiestoimintansa kehittämisestä. (Virolainen 2012, 105–107.) Esimiestyö ja johtaminen vaikuttavat suoraan ihmisen sitoutumiseen, töiden järjestelyyn, motivaatioon, yhteistyömahdollisuuksiin ja ihmisten resurssien tehokkaaseen tai tehottomaan hyödyntämiseen. Monissa tutkimuksissa sanotaan, että johtamisella on suurin vaikutus työhyvinvointiin. (Ojala & Ahonen 2005, 33.)

Työhyvinvointia täytyy mitata ja siihen täytyy panostaa kokonaisvaltaisesti yksittäisten toimenpiteiden sijaan. Se ei ole missään vaiheessa täysin valmista, vaan sitä tulee organisaatioissa koko ajan ylläpitää ja kehittää. Arkipäiväiset henkilöstön ja esimiehen väliset kohtaamiset ja kanssakäyminen ovat iso osa työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 105.) Työhyvinvointi on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. He kehittävät ja ylläpitävät työhyvinvointia yhdessä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla koostuu esimiesten, johtajien ja työntekijöiden yhteistyöstä. Työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet ovat myös isossa osassa työhyvinvoinnin edistämässä. Työpaikan tärkeä kumppani on myös työterveyshuolto, joka ylläpitää työhyvinvointia. Tutkimusten mukaan työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi myönteisellä tavalla yritysten tulospainotteisiin kuten voittoon, asiakastytyväisyyteen, tuottavuuteen, sairauspoissaoloihin, tapaturmiin ja työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen. (Työterveyslaitos. N.d.) Työntekijöiden hyvinvointi on keskeinen tekijä, joka määrittää organisaation

pitkän aikavälin tehokkuuden. Monet tutkimukset osoittavat suoran yhteyden tuottavuustason ja työvoiman yleisen terveyden ja hyvinvoinnin välillä. (International Labour Organization. N.d.)

### 2.3 Työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi on siis kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyyden kokeminen, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa työyhteisön ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito sekä motivoiva ja hyvä johtaminen. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssäjaksamiseen. Työntekijällä on iso vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä ja jokainen voi tahollaan vaikuttaa työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö, N.d.) Keskustelut henkilökunnan kanssa, erilaiset ideoinnit ja etenkin arkipäivän työskentelytavat vaikuttavat paljon työhyvinvointiin. Esimerkiksi arkipäiväiset esimiehen ja henkilöstön väliset kohtaamiset ja heidän välisensä kanssakäyminen ovat osa työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 105.) Mangan ja Mangan (2016, 69) mukaan hyvinvointia on mahdollista edistää lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi. Nämä voimavarat ovat yksilöllisiä, yhteisöllisiä, rakenteellisia, organisatorisia ja vuorovaikutuksellisia tekijöitä, jotka ovat tilanneriippuvaisia ja niitä voi muuttaa.

Työkyvyn ylläpitämiseen kuuluu jokaisella olennaisena osana terveydestä huolehtiminen, oman osaamisen päivittäminen ja oman työn kehittäminen. Esimiehen vastuisiin ja taitoihin taas kuuluu hyvän johtamisen lisäksi työnteon edellytysten ylläpitäminen työpaikalla. (Varpomaa 2016.) Myönteisten tunteiden merkitystä niin yksilön kuin työpaikankin hyvinvoinnin näkökulmasta on tutkittu paljon. Myönteisyydellä on todettu olevan mittava määrä vaikutuksia hyvinvointiin työpaikalla. Se muun muassa laajentaa ja palauttaa ihmisen psykologista, sosiaalista, fyysistä ja kognitiivista toimintakykyä, laajentaa ihmisten havaintokenntää, lisää sosiaalisesti oleellisia käyttäytymisvaihtoehtoja, avoimuutta ja luovuutta uusille kokemuksille, lisää ihmisten yhtenäisyyden kokemusta ja kykyä lukea myös toisten tunteita paremmin. (Manka & Manka 2016, 70–71.)

Itsensä kehittäminen, henkinen ja fyysinen kunto ja palautuminen ovat oleellisia työhyvinvoinnin tekijöitä. Esimerkiksi työn haasteellisuus ja työryhmän ja esimiehen tuki edistävät kehittämisen halua. Tärkeitä henkiseen ja fyysiseen kuntoon vaikuttavia tekijöitä ovat työn rasittavuus, terveydentila, työstä palautumisen mahdollisuus, unen määrä ja ravinnon laatu. Omalla fyysisellä kunnolla voi myös vaikuttaa omaan jaksamiseensa. Hyvään työhön sisältyvät myös vaikuttamismahdollisuudet omassa työssä. Hyvä henki työssä taas syntyy toisten työn arvostamisesta, auttamishalusta, avoimuudesta, luottamuksesta ja onnistumisista. Tuloksellisuutta taas voidaan lisätä työn suunnittelulla, kehittämisellä ja järjestämisellä sekä yhteisellä vastuulla tavoitteiden saavuttamiseksi. (Docendum, N.d.) Pohjoismaisen ministerineuvoston rahoittama projekti ”Positiiviset tekijät työssä” päätavoitteena oli kehittää työn myönteisiä tekijöitä koskevaa teoriaa ja menetelmiä. Työn voimavaroissa nousivat esille sen voimaannuttavat piirteet kuten innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta ja aktiivinen työ, johon sisältyvät vaikuttamisen mahdollisuus, kehittymisen mahdollisuus, roolin selkeys ja ennustettavuus ja esimiehen antama sosiaalinen tuki. Edellä mainittujen lisäksi yksilöllisiä voimavaroja olivat yksilön



piirteiden kaltaiset ominaisuudet kuten tehokkuususkomukset, toiveikkuus ja optimismi. (Manka & Manka 2016, 70.)

## 2.4 Esteet työhyvinvoinnille

Työstä aiheutuvan psyykkisen pahoinvoinnin sanotaan olevan nykyisin melko yleistä. Yksi isoimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä on kiire. Työ kuormittaa määrällisesti, mikäli sitä on liikaa tai siihen liittyy esimerkiksi kiirettä tai aikapaineita. Liian suuri työmäärä suhteessa käytettävään aikaan onkin yksi suurimmista stressin aiheuttajista. Stressillä onkin suuri merkitys työhyvinvointiin ja juuri työperäinen stressi aiheuttaa paljon kuluja ja vähentää työtehokkuutta. Työperäisen stressin on myös havaittu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. Stressillä tarkoitetaan esimerkiksi ympäristön yksilöön kohdistamaa uhkaa tai vahingollista vaikutusta. (Virolainen 2012 18–32.)

Stressi on tilanne, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista odotuksista ja vaatimuksista. Stressin kehittymiseen vaikuttavat sekä työntekijän että työn ominaisuudet. Työuupumus taas on pitkittyneen työstressin lopputulos, jonka seurauksena ihminen menettää voimavaransa. Työuupumuksella katsotaan olevan kielteisiä seurauksia terveydelle, työhyvinvoinnille ja työturvallisuudelle. (Työterveyslaitos, N.d.) Mangan & Mangan (2016, 65) mukaan henkilökohtaisia stressiä vähentäviä voimavaroja ovat muun muassa terveys ja energisyys, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot ja myönteiset uskomukset. Esimerkiksi elämänhallinnan tunne voi olla tärkeä stressiltä suojaava tekijä.

Varpomaan (2016) mukaan yksin ei voi ilmapiiriä parantaa, mutta yksi riittää pilaamaan sen. Työkyky paranee, kun opitaan tekemään työhyvinvoinnin esteet näkyviksi, sekä poistamaan ne esteet yhteistyössä. Virolaisen (2012, 30–39) mukaan taas merkittävänä työhyvinvoinnin esteenä voidaan pitää epävarmuutta työpaikalla. Stressiä aiheuttaa usein myös epävarmuus töiden jatkumisesta. Suomessa työpaikkakiusaaminen on jostain syystä noussut yhdeksi merkittäväksi työpahoinvoinnin osa-alueeksi. Joillekin pelkkä työpaikalle meneminen saattaa olla vaikeaa. Organisaatioissa tulisi olla jokaiselle yksilölle selvää, mitkä hänen työtehtävänsä, velvollisuutensa ja vastuunsa ovat, jotta vältyttäisiin rooliristiriidoilta. Heikosti toimivat henkilösuhteet aiheuttavat paljon stressiä työpaikoilla ja varsinkin edellä mainituissa työpaikkakiusaamistilanteissa psyykkinen kuormitus kasvaa merkittävästi. Tämän lisäksi yksi työpaikalla stressiä aiheuttava tekijä on epäoikeudenmukaisen kohtelun kokeminen. Tutkimusten mukaan juuri tämän tyyppinen stressi lisää esimerkiksi masentumisen riskiä. Pitkään jatkuessaan, työstressi voi johtaa työuupumukseen. Ihmiset kaipaavatkin tasa-arvoista kohtelua työpaikalleen, joka on yksi iso osa työhyvinvointia. Epätasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa negatiivisesti niin yksilön kuin koko organisaation työhyvinvointiin.

### 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

#### 3.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää lähtötaso liittyen Oulun ja Raahen Pancho Villa -ravintoloiden henkilöstön työhyvinvointiin. Yrityksessämme ei ole aiemmin toteutettu vastaavanlaista tutkimusta, joten ajattelin, että työhyvinvointiin liittyvällä tutkimuksella olisi hyvä alkaa kartoittamaan yrityksemme tilannetta.

Tarkoituksena oli kerätä ravintolamme henkilöstön omia kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tämän lisäksi tutkimuksella kerättiin tietoa siitä, miten jokainen voisi yksilönä vaikuttaa työhyvinvointiin ja miten taas voisimme siihen yhteisönä vaikuttaa.

Tutkimuskysymykset ovat:

Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin?

Miten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa?

#### 3.2 Aineistonkeruu

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Lähtökohtana tutkimuksessa oli todellisen elämän kuvaaminen, jossa tarkoituksena oli tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2016, 161.) Laadullisella tutkimuksella on tarkoitus saada selville perusteellisemmin ihmisen mielteitä ja ajatuksia aiheesta eli toisin sanoen selvitetään, mitä asioita tutkittavilla tulee mieleen aiheesta. Laadullisen tutkimuksen yksi tarkoitus onkin selvittää, mitä asioita ihmiset pitävät tärkeinä. (Trustmary, N.d.) Tavoitteena on ymmärtää asia, ongelma tai aihe syvällisesti yksilön näkökulmasta. Laadullinen tutkimus määrittellään tiedonkeruuksi, jonka tarkoitus on kuvailla eikä ennustaa, mikä on taas tyypillistä määrällisessä tutkimuksessa. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan syvällisempää. Tutkimus voi tuottaa tarkkaa ja syvällistä tietoa ongelmasta tai aiheesta, mutta se sopii usein käytettäväksi vain pienelle otokselle tai ihmisjoukolle. (Surveymonkey, N.d.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei haluta tuottaa tilastollisia yleistyksiä, vaan siinä pyritään muun muassa kuvaamaan jotain tapahtumaa tai ilmiötä, antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle tai ymmärtämään tiettyä toimintaa. Tärkeää on, että henkilöt eli tutkittavat, joilta tieto kerätään, tietävät tutkittavasta asiasta, tapahtumasta tai ilmiöstä jo entuudestaan mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Tiedonantajien valinnan täytyykin tämänkaltaisessa tutkimuksessa olla harkittua

ja tarkoitukseen sopivaa, eikä satunnaista. Tutkimusraportissa on kuitenkin kerrottava, miten tiedonantajien valinta täyttää tarkoitukseen sopivuuden kriteerin ja miten valinta on harkittu. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena eli tutkittavat vastasivat kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin aiheesta. Kyselylomakkeesta oli laadittu linkki, joka lähetettiin kaikille henkilöstömme (työntekijät, esimiehet) jäsenille eli vastaajille WhatsApp -keskustelun välityksellä. Kysely lähetettiin yhteensä 30 henkilölle, joista puolet eli 15 henkilöä vastasi kyselyyn. Vastausaikaa kyselyyn annettiin yksi viikko eli seitsemän päivää. Vastauksia kyselyyn tuli neljään viidestä kysymyksestä 15 ja yhteen viidestä 14 vastausta. Laadullinen kyselytutkimus on epämuodollisempi tutkimustapa. Sillä saadaan syvällistä tietoa vastaajien perimmäisistä vaikuttimista ja perusteluista. Kyselytutkimuksessa voidaan mitata esimerkiksi työntekijöiden tyytyväisyyden tasoa yrityksessä, mikä on myös tämän tutkimuksen yksi perimmäisistä tarkoituksista. (SurveyMonkey. N.d.) Kyselyn idea on yksinkertainen. Kun halutaan tietää, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän esimerkiksi toimii niin kuin toimii, kannattaa asiaa kysyä häneltä. Lomakehaastattelussa tai kyselyssä kysytään tutkimuksen ongelmanasettelun ja tarkoituksen kannalta oleellisia ja merkityksellisiä kysymyksiä. Jokaiselle kysymykselle täytyy löytyä perustelu tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetystä tiedosta eli tutkimuksen viitekehystä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–87.)

Kyselytutkimuksessa lähetetään valikoidulle ihmisjoukolle tietty kysely, jolla on tarkoitus selvittää ihmisten ajatuksia tietyistä aiheista. Kysely on myös yritykselle kullannarvoinen työkalu esimerkiksi tuotteiden tai asiakaspalvelun kehittämisessä ja siksi se onkin tehokas keino saada tarkkaa tietoa myös suuriltakin ihmisjoukoilta. Kyselynä laadullinen tutkimus toteutetaan yleensä kysymällä avoimia kysymyksiä, joihin tutkittavalla eli vastaajilla on mahdollista kirjoittaa vapaamuotoinen vastaus valmiiden vastausvaihtoehtojen sijaan. Kyselyssä tiedustellaan vastaajan ajatuksia laaja-alaisesti ja annetaan heille vapaat kädet kirjoittaa pitkäänkin vastaus. On kuitenkin tärkeää, etteivät kysymykset olisi liian laajoja, jottei vastaaja jätä kyselyä kesken kyllästyessään vaikeiden kysymysten pohtimiseen. (Trustmary, N.d.) Avoimet kysymykset ovat useimmiten kyselytutkimuksissa tekstiruutuja, joihin voi ennalta määrättyjen vastausvaihtoehtojen sijaan antaa ainutlaatuisia vastauksia. Tämä tapa antaa vastaajille vapauden sanoa juuri sen, mitä he ajattelevat ja haluavat sanoa. Avointen kysymysten vastausten avulla voi saada selville ennakoimattomia ongelmia tai mahdollisuuksia tai käyttökelpoisia siteerauksia. Usein suorat lainaukset kohderyhmän kommentteista muodostavat tehokkaampia toteamuksia kuin prosenttiosuudet tai keskiarvot. (SurveyMonkey, N.d.)

### 3.3

#### Aineiston analyysi

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi toteutettiin teemoittelemalla kyselylomakkeen avointen kysymysten vastauksista nousseiden isoimpien tutkimusongelmaan liittyvien teemojen mukaan. Sarajärven ja Tuomen (2018, 105–107) mukaan teemoittelu on kuin luokittelua, mutta siinä painottuu enemmän ne asiat, mitä kustakin teemasta on sanottu. Tarkoituksena on laadullisen aineiston pilkkominen ja ryhmittely erilaisten aihepiirien mukaan. Aineistolle tehdään alustava ryhmittely, minkä jälkeen aletaan

etsiä varsinaisia aiheita eli teemoja. Ajatuksena on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Sisällönanalyysi luokitellaan laadullisen tutkimuksen perinteissä perusanalyysimenetelmäksi. Aineistolähtöisessä analyysissä on tarkoitus luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tehtävänasettelun ja tarkoituksen mukaisesti. Ydinajatuksena on se, etteivät analyysiyksiköt ole etukäteen harkittuja tai sovittuja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103, 108.)

Teemoittelussa on siis kyse siitä, että aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelman näkökulmasta olennaiset aiheet eli teemat (ks. Eskola & Suoranta 2008, 174–180). Tarkoituksena on löytää tutkimustehtävän kannalta tyypillisiä ja usein esiintyviä piirteitä ja asiakokonaisuuksia. Teemat muodostuvat analyysin tuloksena eli ne ovat nimenomaan aineistossa toistuvia asioita. (Juhlia, K. N.d.) Tässä tutkimuksessa teemat muodostuivat tutkimukseen osallistuneiden vastauksista. Vastauksista muodostettiin pääteemat jokaiseen kysymykseen, ja pääteemoihin liittyvät asiakokonaisuudet ja piirteet on kerrottu tuloksia käsiteltäessä.

### 3.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen kyselylomake lähetettiin vastaajille eli ravintolayrityksemme työntekijöille ja esimiehille WhatsApp-keskustelun välityksellä, jotta vastaaminen olisi mahdollisimman helppoa ja vaivatonta. WhatsApp -ryhmässämme ei ole ulkopuolisia henkilöitä eli linkki oli saatavilla ainoastaan yrityksemme ryhmän jäsenille. Ryhmän sisällä kukaan toinen ryhmän jäsen ei voi myöskään nähdä toisen henkilön vastauksia tai jos henkilö X avaa kyselyyn johtavan linkin ryhmäkeskustelun kautta. Kyselylomakkeen kysymykset olivat avoimia siksi, että vastauksista olisi mahdollista saada syvällisempää informaatiota. Jos vastausvaihtoehdot olisivat olleet ennalta harkittuja ja määriteltyjä, olisi kyselyssä liikaa johdateltu vastaajia vastaamaan kysymyksiin. Kyselylomakkeeseen ei myöskään laitettu liikaa kysymyksiä, jotta vastaajien mielenkiinto ja keskittyminen kysymyksiin vastaamisessa säilyisi kyselyn loppuun saakka.

Avoimissa kysymyksissä on tarkoitus antaa vastaus kirjoitetussa muodossa eikä esimerkiksi arvioida asiaa numeroiden tai vastausvaihtoehtojen kuten täysin samaa mieltä/täysin eri mieltä -tyylisesti. On oleellista, että kysely on helppo täyttää ja tutkittavat viitsivät tehdä sen loppuun. Kysely ei siis saa olla liian pitkä. Kysymysten selkeys on myös tärkeää, jotta vastaaja ymmärtää mihin on vastaamassa. Jos vastaaja eli tutkittava on ymmärtänyt kysymyksen väärin, johtaa se virheelliseen vastausdataan ja tekee täten myös kyselystä hyödyttömän. (Trustmary, N.d.) Avoimissa kysymyksissä väärän datan saamisen pelko ei ole niin voimakkaasti läsnä, kuin taas esimerkiksi määrällisen tutkimuksen numerodataa antavissa vastauksissa. Kun tutkittava vastaa kirjallisesti, voi olettaa, että vastaaja on ymmärtänyt kysymyksen niin, miten on vastauksessaan antanut ymmärtää. Tässäkin tutkimuksessa oli tarkoitus kerätä vastauksista esiin nousseita isoimpia teemoja, jotka erotellaan erilleen vastausten joukosta. Täten erilaiset vastaukset eivät voi antaa tutkimuksen kannalta niin sanottua virheellistä aineistoa, koska kyselyssä kysytään tutkittavien omia kokemuksia aiheesta.

Aineiston riittävyttä voidaan tarkastella saturaatiolla eli kylläntymisellä (Eskola & Suoranta 2014). Kun aineisto alkaa toistaa itseään, puhutaan saturaatiosta. Tällöin tiedonantajat eivät enää tuota

tutkimusongelman kannalta mitään uutta tietoa. Tarkoituksena on, että tietty määrä aineistoa riittää tuomaan tutkimuskohteesta esiin sen teoreettisen peruskuvion. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.) Kyselyssä on tärkeää kysyä kaikki tarpeellinen, mutta ei mitään ylimääräistä. Asiat tulee tiivistää ja jokainen ylimääräinen kysymys tai sana jättää pois. Näin voidaan varmistaa, että saadaan kerättyä tarvittava data tai tieto, mutta kysely pysyy kuitenkin riittävän selkeänä ja kompaktina. (Trustmary, N.d.)

Tutkijan täytyy tietää, mitä on tutkimassa ja miksi ja mitkä ovat omat sitoumukset tutkijana tutkimuksessa ja esim. mitä olet oletanut tutkimusta aloittaessasi tai miksi tämä tutkimus on sinusta tärkeä jne. Miten aineistonkeruu on tapahtunut ja millä perusteella tutkimuksen tiedonantajat on valittu jne. Oleellista on myös, miten tutkijan ja tiedonantajan suhde toimi, lukivatko tiedonantajat tutkimuksen tulokset ennen niiden julkaisua? Miten tutkimuksen tuloksiin tultiin ja miksi tutkimusraportti on luotettava jne. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 164.)

Tämä tutkimus on tärkeä, koska olen itse töissä tässä kyseisessä yrityksessä ja haluan tietää, millaisia kokemuksia yrityksemme henkilöstöllä on työhyvinvoinnista. Tunnen tutkimukseen vastaajat henkilökohtaisesti ja olen itse osa työyhteisöämme, joten tulokset käsiteltiin tutkittavien kanssa ennen niiden julkaisua. Tutkimuksessa ei kysytty kenenkään henkilötietoja (nimi, sukupuoli, ikä jne.) eli ne pysyivät salassa koko tutkimuksen ajan. Tutkimus toteutettiin täysin anonyymina eli kenenkään vastauksista ei voinut käydä ilmi heidän henkilöllisyytensä.

Tutkijana olet myös velkaa lukijoillesi uskottavan selityksen aineistonkeruusta ja sen analysoinnista. Tutkimustulokset tulevat myös ymmärrettävimmiksi ja selkeämmiksi, kun tutkimuksen eri vaiheet kerrotaan mahdollisimman tarkasti tutkittaville. Tutkijan tuleekin antaa lukijoille riittävästi tietoa siitä, miten tutkimus on toteutettu, jotta he voisivat itse myös arvioida tutkimuksen tuloksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 164.)

## 4 TULOKSET

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite ja se näkyi myös tämän tutkimuksen vastauksissa. Moni vastaaja oli antanut useampaan kysymykseen kattavan vastauksen, joka sisälsi selkeää työhyvinvoinnin pohdintaa isommassa kuvassa. Tämä kertoo siitä, että työhyvinvointi on erittäin merkittävä osa itse työtä, työympäristöä ja työilmapiiriä. Työhyvinvointi ei ole myöskään pelkästään työssä tapahtuvaa toimintaa ja työssä koettuja tunteita ja ajatuksia, vaan myös työn ulkopuolinen elämä vaikuttaa työhyvinvointiin merkittävästi. Käsittelen kyselylomakkeesta saamiani tuloksia jokaisen kysymyksen vastauksista saamieni tietojen mukaan. Kysymysten vastaukset ovat teemoiteltu isoimpien esille nousseiden teemojen mukaisesti. Pääteemojen sisällä käsitellään vastauksista esiin nousseita näkemyksiä.

### 4.1 Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?

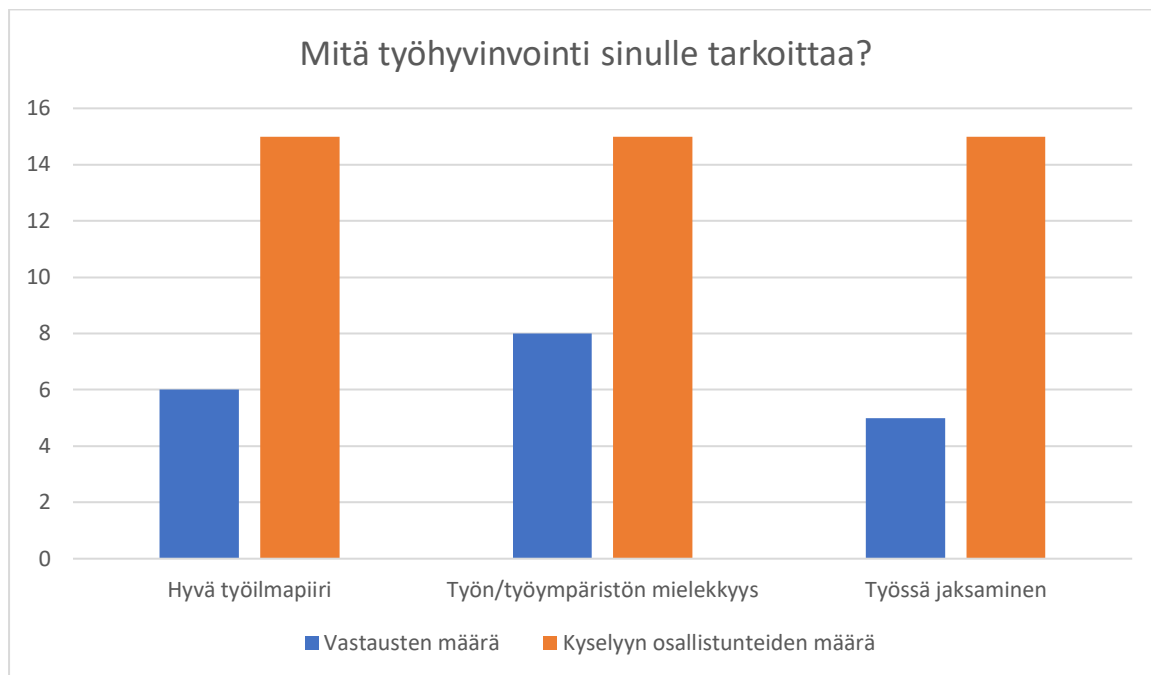
Vastauksissa esiintyi selvästi kolme isompaa teemaa. Nämä teemat olivat hyvä työilmapiiri, työn/työympäristön mielekkyys ja työssä jaksaminen. Hyvään työilmapiiriin vastaajien mielestä vaikutti muun muassa hyvä ja toimiva vuorovaikutus työyhteisössä ja mielekäs työyhteisö sisältäen niin työtoverit kuin esimiehetkin. Työilmapiiri koettiin hyväksi myös silloin, kun työntekijöiden välillä on molemminpuolista kunnioitusta ja kuuntelemista.

Työn mielekkyyteen taas liittyi niin itse työn kuin työympäristön kokeminen mielekkäänä. Kun työ on mielekästä, on sinne mukava tulla ja sieltä on myös mukava lähteä. Työympäristön mielekkyyteen vastausten perusteella vaikutti se, että työssä tarvittavat välineet ovat kunnossa.

Kolmantena pääteemana vastauksista esiin nousi työssä jaksaminen. Työssä jaksamiseen vaikutti esimerkiksi yksilön oma henkinen ja fyysinen jaksaminen. Onnistumisen kokemukset työssä vahvistavat jaksamista ja myös motivaatiota työntekoa kohtaan, joka mainittiin myös yhtenä työssä jaksaminen piirteenä. Edellä mainittujen lisäksi vastauksista nousi esiin myös stressittömyys työssä.

Alla on kuvattuna taulukkoon vastausten jakautuminen teemoihin hyvä työilmapiiri, työn/työympäristön mielekkyys ja työssä jaksaminen. Työn/työympäristön mielekkyys ja hyvä työilmapiiri tarkoittivat isolle osalle vastaajista työhyvinvointia.

TAULUKKO 1. Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?



#### 4.2 Miten työntekijä voi itse vaikuttaa työhyvinvointiin?

Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajien ajatuksia liittyen siihen, miten jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa hyvinvointiin. Tähän kysymykseen vastauksista muodostui neljä isompaa pääteemaa. Nämä teemat olivat toisten huomioonottaminen ja kohtelu, työympäristö, työhön liittyvistä asioista puhuminen ja itsestä huolehtiminen.

Toisten huomioonottaminen ja kohtelu pitää sisällään reilun ja rehellisyyden työyhteisössä toisia kohtaan. Tärkeänä pidettiin myös yhteistyökykyisyyttä ja toimivaa vuorovaikutusta työyhteisössä. Toisten auttaminen ja kohteliasuus, positiivisuus ja mukavuus toisia kohtaan nousivat myös esiin vastauksista.

Työympäristön koettiin myös olevan asia, mihin jokainen voi itse vaikuttaa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työympäristöllä tarkoitettiin sitä, että työpisteet ja koko työympäristö pidetään siistinä ja, että se koetaan turvalliseksi.

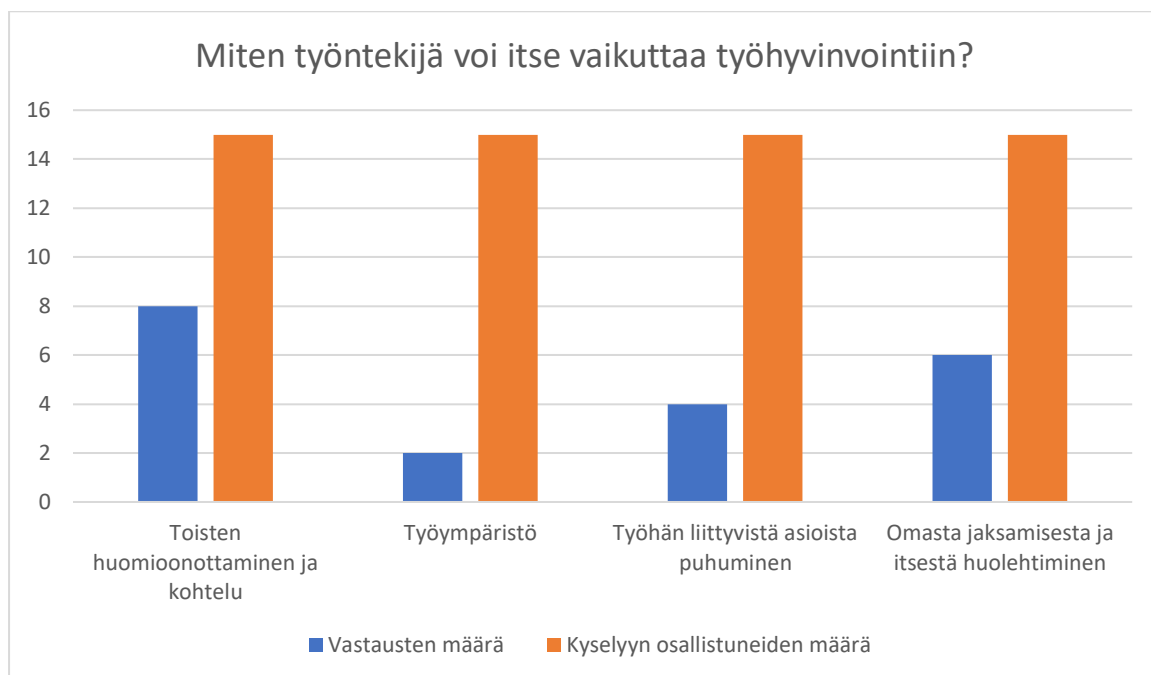
Työhön liittyvistä asioista puhuminen sisälsi lähinnä työhön liittyvistä ongelmista ja vaikeista asioista puhumisen. Vastauksista nousi esille se, että avoimuus asioiden läpikäymisessä on tärkeää työyhteisössä ja sillä voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Vastausten perusteella täytyy uskaltaa puhua suoraan myös vaikeista asioista ja kantaa vastuu itsestään ja omasta tekemisestään, kuten myös, että epäselvät asiat selvitetään aina kun niitä työssä tulee vastaan. Tähän samaan teemaan sisältyi myös yhteisiin työhön liittyviin asioihin osallistuminen.

Neljänneksi pääteemaksi muodostui omasta jaksamisesta ja itsestä huolehtiminen. Työntekijä voi vastausten perusteella itse vaikuttaa omaan fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiinsa, palautumiseen ja

lepoon ja vapaa-ajan oikeanlaiseen hyödyntämiseen. Vastausten perusteella on myös huolehdittava omasta asenteesta ja motivaatiosta työtä kohtaan.

Alla on kuvattuna taulukkoon vastausten jakautuminen teemoihin toisten huomioonottaminen ja kohtelu, työympäristö, työhön liittyvistä asioista puhuminen ja omasta jaksamisesta ja itsestä huolehtiminen. Toisten huomioonottaminen ja kohtelu nousi vastauksista eniten esiin, kun tiedusteltiin työntekijän omaa vaikutusta työhyvinvointiin.

TAULUKKO 2. Miten työntekijä voi itse vaikuttaa työhyvinvointiin?



#### 4.3

#### Miten työyhteisö voi vaikuttaa työhyvinvointiin?

Kolmannessa kysymyksessä vastaajilta tiedusteltiin, miten työyhteisö voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Vastauksista muodostui kolme pääteemaa; yhteisten pelisääntöjen ja tavoitteiden mukaan toimiminen, hyvän ja avoimen ilmapiirin luominen, ja innostava ja kannustava työilmapiiri.

Yhteisten pelisääntöjen ja tavoitteiden mukaan toimimiseen liittyi vastausten mukaan sanatarkasti yhteen hiileen puhaltaminen ja sovittujen asioiden hoitaminen.

Hyvän ja avoimen ilmapiirin luominen oli useammalle vastaajalle tärkeää työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttamisen näkökulmasta. Vastaajien mukaan vastaantulevat ristiriitatilanteet ja ongelmakohtat tulee selvittää ja ratkaista, ja turhaa asioiden spekulointia ei tulisi olla työyhteisön kesken. Myös vaikeista asioista täytyy pystyä puhumaan avoimesti, mihin vaikuttaa muun muassa suora kommunikaatio työyhteisön sisällä ja toisten kuunteleminen. Tärkeää on myös saada apua

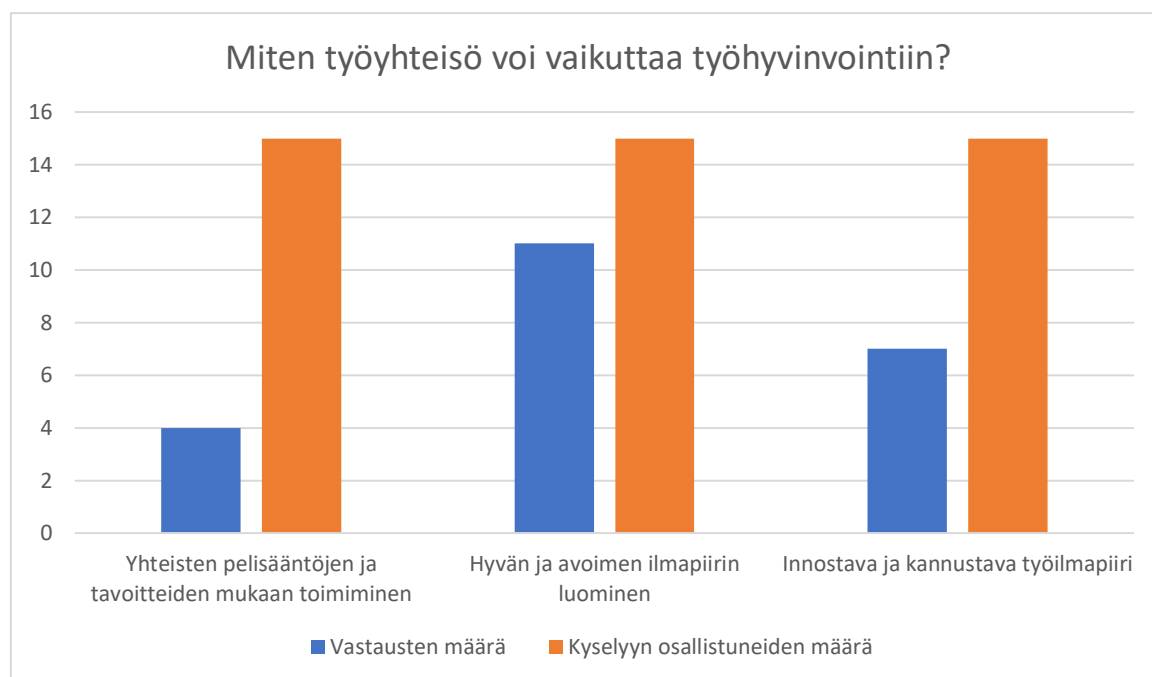


työkaverilta, huolehtia toisista ja luoda työyhteisöön hyvää yhteishenkeä. Syrjintää ja valittamista työyhteisössä ei saisi esiintyä. Vastauksissa mainittiin myös, että esimiesten suhtautuminen ja ammattitaito on tärkeää työyhteisön työhyvinvoinnin kannalta, kuten myös työntekijöiden tasavertainen kohtelu.

Useammasta vastauksesta nousi esiin innostavan ja kannustavan työilmapiirin luominen ja sen vaikutukset työyhteisön hyvinvointiin. Kannustaminen töissä, hyvä yhteishenki ja työporukka olivat useamman vastaajan mielestä iso osa hyvinvointia työyhteisössä.

Alla on kuvattuna taulukkoon vastausten jakautuminen teemoihin yhteisten pelisääntöjen ja tavoitteiden mukaan toimiminen, hyvän ja avoimen ilmapiirin luominen ja innostava ja kannustava työilmapiiri. Työyhteisön vaikutuksesta työhyvinvointiin tärkeimmäksi teemaksi nousi hyvän ja avoimen ilmapiirin luominen.

TAULUKKO 3. Miten työyhteisö voi vaikuttaa työhyvinvointiin?



#### 4.4

Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin?

Neljännessä kysymyksessä haluttiin selvittää, mitkä asiat vaikuttavat vastaajien mielestä positiivisesti työhyvinvointiin. Vastausten perusteella muodostui viisi pääteemaa; hyvä työilmapiiri ja ryhmähenki, työympäristö, omasta ammattitaidosta ja itsestä huolehtiminen, johtamistyyli ja johtaminen ja tavoitteiden saavuttaminen.

Lähes jokainen vastaaja oli sitä mieltä, että hyvä työilmapiiri ja ryhmähenki vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Aiheita, käsitteitä ja piirteitä liittyen työilmapiiriin ja ryhmähenkeen oli vastauksissa paljon. Vastaajien mielestä esimerkiksi tiimihenki ja huumori vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Jos työyhteisöön kuuluvilla on hyvät välit keskenään ja jokainen hyväksytään sellaisena kuin on, vaikuttaa se myönteisesti työhyvinvointiin. Ilmapiirin täytyy olla myönteisyyden lisäksi myös motivoitunut, ja työkaverit ja heiltä saatu positiivinen palaute ovat isossa roolissa työhyvinvoinnin takaamiseksi.

Vastauksista nousi esiin myös työympäristön merkitys. Välineiden ja laitteiden täytyvät olla kunnossa ja myös raaka-aineita riittävästi. Henkilökunnan on saatava selkeä ohjeistus työntekoon liittyen ja tuotteissa, välineissä ja henkilökunnassa täytyy olla riittävästi kapasiteettia.

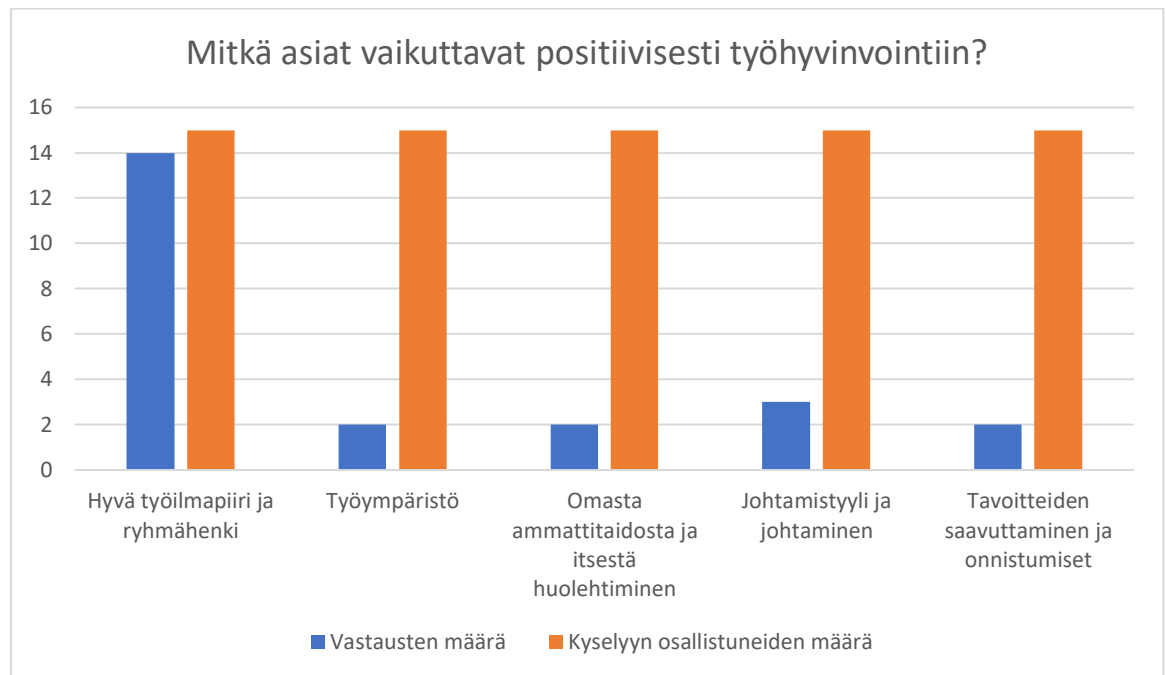
Omasta ammattitaidosta ja itsestä huolehtiminen nousi kolmanneksi pääteemaksi vastauksista. Omasta ammattitaidosta mainittiin vastauksissa omien taitojen ja tietojen päivittäminen ja ylläpitäminen työssä. Tärkeänä pidettiin myös liikuntaa ja harrastuksia vapaa-ajalla, kuten myös ystävien merkitystä.

Neljäntenä pääteemana vastauksista esiin nousi johtamistyyli ja yleisesti johtaminen. Esimiehen palaute koetaan tärkeäksi ja työyhteisössä haluttiin tulla kuulluksi. Esimiehen haluttiin olevan ihmisläheinen, kunnioittava, avoin ja osaamista arvostava.

Viidenneksi pääteemaksi esiin nousi tavoitteiden saavuttaminen ja onnistumiset. Onnistumisilla tarkoitettiin onnistumisia työssä ja asiakkaiden antamaa positiivista palautetta.

Alla on kuvattuna taulukkoon vastausten jakautuminen teemoihin hyvä työilmapiiri ja ryhmähenki, työympäristö, omasta ammattitaidosta ja itsestä huolehtiminen, johtamistyyli ja johtaminen ja tavoitteiden saavuttaminen ja onnistumiset. Ylivoimaisesti eniten kannatusta vastausten perusteella sai hyvä työilmapiiri ja ryhmähenki, jonka olivat vastanneet yhtä lukuun ottamatta kaikki tutkimukseen osallistujat.

Taulukko 4. Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin?



## 4.5

## Mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin?

Viidennessä kysymyksessä haluttiin selvittää, mitkä asiat vastaajien mielestä vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Vastausten perusteella esiin nousi kolme pääteemaa; huono esimiestyö ja johtamistyön puutteet, huono työilmapiiri ja työn kuormittavuus.

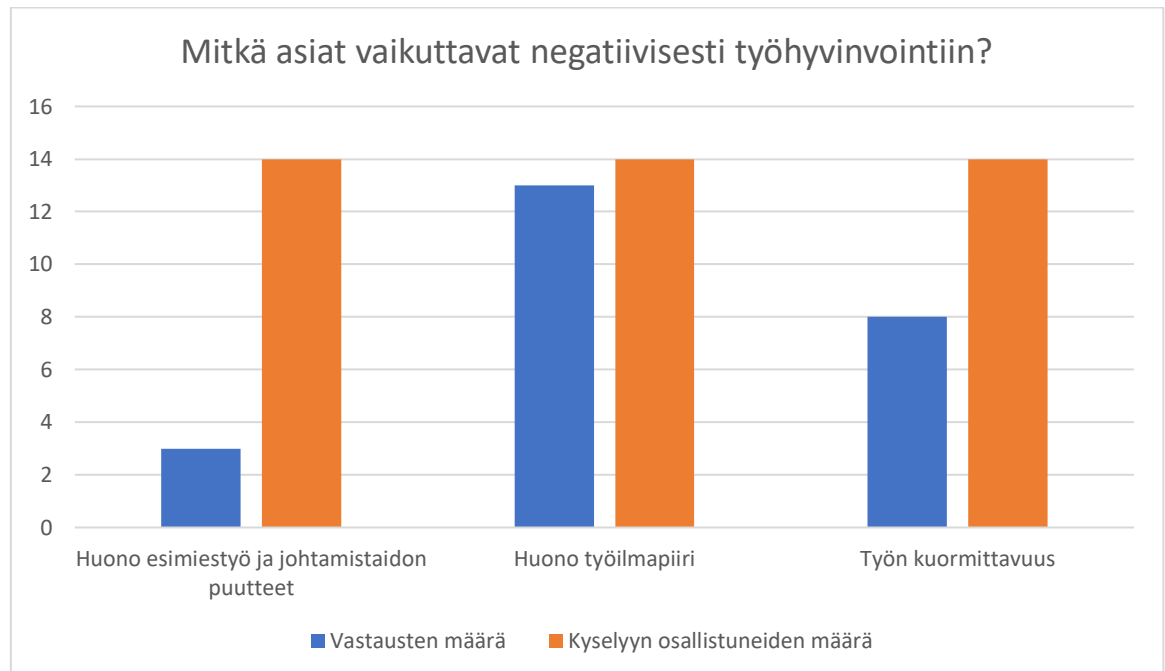
Huonosta esimiestyöstä ja johtamistaidon puutteista kerrottiin, että esimerkiksi huonot sosiaaliset suhteet esimiehiin ja yrityksen johtoon vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Lisäksi työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaa se, jos ei saa tarpeeksi arvostusta työssään.

Ylivoimaisesti eniten vastauksia keräsi toinen pääteema eli huono työilmapiiri. Sitä oli kuvailtu monilla eri tavoilla kuten työyhteisön sisällä olevilla ristiriidoilla ja huonoilla sosiaalisilla suhteilla työkalaverien keskuudessa. Vastauksista nousi myös useampia huonoon työilmapiiriin liittyviä käsitteitä, kuten välinpitämättömyys, joustamattomuus ja negatiivinen asenne ja ajattelu. Kiusaaminen oli nostettu myös vastauksissa esille ja samankaltaiset piirteet kuten, valittaminen, kiukuttelu, negatiivinen ulosanti, syyllistäminen, eristäminen ja syrjivä, negatiivinen ilmapiiri. Negatiivisesti työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan myös pelkästään negatiivisten asioiden esilletuominen, omaan napaan tuijottaminen, epäasiallinen käytös, juoruilu ja selän takana puhuminen ja ongelmien syrjään työntäminen. Huonoa työilmapiiriä kuvaitiin myös semmoiseksi, jossa kokee itsensä ulkopuoliseksi työporukassa tai jos on huono asenne muutoksia kohtaan.

Kolmantena pääteemana vastauksista ilmeni työn kuormittavuus. Työn kuormittavuuteen vaikuttivat niin työympäristöön kuin itse työntekoon liittyvät asiat. Rikkinäiset laitteet ja raaka-aineiden puute olivat esimerkkejä työympäristöön liittyvistä negatiivisesti hyvinvointiin vaikuttavista asioista. Muuten työhön liittyviä negatiivisia piirteitä oli useita. Näitä olivat liiallinen työmäärä, kuormittavat työtehtävät, liian vähäinen palautumisaika työvuorojen välissä, alimiehitys ja taukojen poisjäänti, stressi, turhat poissaolot, unettomuus, uupumus ja epäonnistumisen tunteet. Lisäksi negatiivisesti työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan omien taitojen ja itsensä epäily ja turhat poissaolot.

Alla on kuvattuna taulukkoon vastausten jakautuminen teemoihin huono esimiestyö ja johtamistaidon puutteet, huono työilmapiiri ja työn kuormittavuus. Ylivoimaisesti eniten vastauksia tuli pääteemaan huono työilmapiiri ja paljon vastattiin myös liittyen teemaan työn kuormittavuus. Tähän kysymykseen yksi tutkimukseen osallistuja oli jättänyt vastaamatta, joten kysymykseen vastanneiden määrä oli tämän kysymyksen kohdalla 14, kun muihin kysymyksiin vastauksia oli tullut 15.

Taulukko 5. Mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin?



## 5 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ravintolamme lähtötaso liittyen henkilöstömme työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli saada selville yrityksemme henkilöstön omia kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tämän lisäksi tutkimuksella kerättiin tietoa siitä, miten jokainen voisi yksilönä vaikuttaa työhyvinvointiin ja miten taas voisimme siihen yhteisönä vaikuttaa.

### 5.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää yrityksemme lähtötaso liittyen ravintolamme henkilöstön työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli kerätä työntekijöidemme omia kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tämän lisäksi tutkimuksella kerättiin tietoa siitä, miten jokainen voisi yksilönä vaikuttaa työhyvinvointiin ja miten taas voisimme siihen yhteisönä vaikuttaa.

Tutkimukseen osallistuneiden mukaan eniten työhyvinvointi tarkoittaa hyvää työilmapiiriä ja työn mielekkyyttä. Vuorovaikutussuhteita ja työkavereita pidetään tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta, kuten myös työn yleistä mielekkyyttä ja ihan sitä, että töihin on mukava tulla ja sieltä on myös mukava lähteä. Työhyvinvointi on myös työntekijöiden kunnioitusta ja kuuntelemista niin työkavereiden kesken, kuin esimiehen kanssa vuorovaikutuksessa. Työssä jaksamisen piirteiksi vastauksista esiin nousi stressittömyys, fyysinen ja henkinen jaksaminen, motivaatio ja onnistumisen tunteet. Samanlaisia piirteitä esiintyy myös Jaana Pakan ja Tarja Rädyn (2010, 6) selvityksessä, jossa sanotaan ihmisten voivan hyvin muun muassa silloin, kun työ on heille merkityksellistä ja he kokevat olevansa arvostettuja. Hyvinvointi on paljon enemmän kuin vain fyysistä hyvinvointia. Siihen vaikuttaa myös henkiset tekijät, joita ovat muun muassa työn henkinen kuormittavuus.

Tutkimus osoitti, että työntekijä voi vaikuttaa monella tavalla omaan työhyvinvointiinsa. Vastauksista kuitenkin nousi esiin erityisesti se, että yhteisöllisyys ja vuorovaikutus ovat asioita, joihin jokaisen pitää myös henkilökohtaisella tasolla vaikuttaa. Kukaan ei kuitenkaan toimi työyhteisössä yksin tai jää yksin esimerkiksi vastaan tulevien ongelmien kanssa. Asioista täytyy pystyä puhumaan ja ongelmat yhdessä ratkaisemaan. Ei voi myöskään unohtaa työn ulkopuolella tapahtuvia asioita. Jokaisen täytyy huolehtia myös omasta vapaa-ajastaan niin, että se palauttaa ja sisältää myös lepoa. Töissä täytyy jaksaa olla tehokas ja toiset huomioonottava, eikä vapaa-aika saa niin sanotusti vaikuttaa työntekoon tai toisinpäin. Tervehtiminen ja kohtelias käytös sekä muiden arvostus ovat tekoja, jotka eivät saa unohtua työtä tehdessä. Mikään ei kuitenkaan tapahdu itsestään, vaan kaikkien työyhteisöön kuuluvien täytyy panostaa työyhteisöön ja siellä vallitsevaan ilmapiiriin omalla panoksellaan. Luottamus on tärkeää ja sitä voi jokainen parantaa olemalla itse luottamuksen arvoinen ja kohdistamalla luottamusta muihin työyhteisön jäseniin. (Finla 2020.)

Työyhteisönä voidaan vaikuttaa hyvinvointiin luomalla kaikin puolin positiivinen ilmapiiri sen kaikissa merkityksissään. Jokainen voi varmasti allekirjoittaa sen, että positiivisessa ilmapiirissä, jossa ollaan avoimia, innostavia ja kannustavia toisia kohtaan on huomattavasti mukavampi työskennellä, kuin

taas sulkeutuneessa ja negatiivisessa työilmapiirissä. Jaana Pakan ja Tarja Rädyn (2010, 10) mukaan hyvin toimivassa työyhteisössä tieto ja osaaminen jaetaan avoimesti, yhteistyö on sujuvaa ja vuorovaikutus on toimivaa. Myös vaikeista asioista uskalletaan puhua avoimesti. Ilmapiiri työpaikalla on kannustava ja innostava ja myös hyvin toimivassa työyhteisössä panostetaan luottamuksen ilmapiiriin.

On tärkeää ottaa huomioon johtamisen merkitys osana työhyvinvointia. Esimiehen halutaan olevan ihmisläheinen, kunnioittava ja avoin työntekijöitään kohtaan, minkä myös koettiin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Jaana Pakan ja Tarja Rädyn (2010, 15) mukaan esimiehen tehtävänä on innostaa ja motivoida työyhteisöään. Hyvää johtamista pidetäänkin menestykseen tähtäävän työyhteisön peruspilarina. Kun esimies johtaa oikeudenmukaisesti, lisää se esimerkiksi henkilöstön sitoutumista työhön, motivaatiota ja työhyvinvointia. Työhyvinvointia tarkasteltaessa nousee usein useampia aihekokonaisuuksia esiin siihen liittyen. Näitä ovat muun muassa jo edellä mainittu johtaminen, työn sisältö, työympäristö, osaaminen ja työyhteisö. Näitä täsmälleen samoja asioita nousi esiin myös tämän tutkimuksen kyselyn vastauksista.

Työn kuormittavuutta kuvailtiin muun muassa huonoksi työergonomiasi, kiireeksi ja stressiksi. Johtamisella koettiin olevan merkitystä niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Tämän tutkimuksen tulokset olivat linjassa myös aiemman tiedon kanssa, koska esimerkiksi Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollon palvelujohtaja Johanna Haaviston (2010) mukaan huono työilmapiiri voi johtua muun muassa juoruilemisesta, huonosta vuorovaikutuksesta, kiusaamisesta, syyttelystä, huonosta johtamisesta tai syyttelystä.

Kun kokoaa kaikkiin kysymyksiin saadut vastaukset ja niistä muodostuneet pääteemat yhteen, voidaan sanoa, että eniten työhyvinvointiin vaikuttaa työilmapiiri. Se, että onko työilmapiiri hyvää vai huonoa on asia, johon jokainen voi vaikuttaa niin yksilönä kuin yhdessä koko työyhteisön kanssa. Työhyvinvointi työpaikalla ei ole vain työntekijöiden vastuulla, vaan myös esimiesten panosta esimerkiksi oikeanlaiseen kuten oikeudenmukaiseen ja tasavertaiseen johtamiseen ja hyviin sosiaalisiin suhteisiin työntekijöiden kanssa painotetaan. Tärkeänä pidetään myös sitä, että työ on mielekästä ja ilmapiiri on avoin keskustelemaan myös ongelmakohtista. On myös huolehdittava omasta hyvinvoinnista työn ulkopuolella, kuten tarvittavasta levosta ja palautumisajasta. On selvää, että kannustavassa ja innostavassa työilmapiirissä työn teko on mielekkäämpää, kuin juoruilevassa, sulkeutuneessa, ongelmakohtia syrjään työntävässä ilmapiirissä. Joukossa on voimaa ja yhdessä työnteko ja asioiden jakaminen tekee työstä myös mielelle kevyempää.

Tutkimusprosessi oli alusta loppuun saakka mielenkiintoinen. Kun luki erilaisia lähteitä liittyen työhyvinvointiin, herätti se itsessänikin paljon ajatuksia juuri meidän ravintolamme työhyvinvoinnista. Aluksi kartoitin työhyvinvoinnin käsitteitä ja määritelmiä, joiden kautta oli helpompi lähteä jäsentelemään kyselylomakkeen kysymyksiä aineistonkeruuta varten. Kysely lähetettiin yhteensä 30 henkilölle, mutta vastauksia tuli ainoastaan puolet eli 15 vastausta. Vastausaikaa annettiin viikko eli tuossa ajassa olisi pitänyt ehtiä vastata 10–15 minuutin mittaiseen kyselyyn. Kun kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, voi se vaikuttaa vastausprosenttiin. Jos kyselylomakkeen kysymykset olisivat olleet enemmän henkilökohtaisia ja liittyneet konkreettisesti meidän ravintolamme tämänhetkiseen työhyvinvointiin, olisi vastauksia saattanut tulla enemmän. Joskus taas

henkilökohtaisempiin kysymyksiin vastaaminen koetaan epämiellyttävänä, eikä sen vuoksi vastauksia tulisi riittävästi. Osa työntekijöistämme ei työskentele ravintolassamme kokoaikaisesti ja saattaa tehdä ravintolatyön ohessa muitakin töitä, eikä tämän vuoksi nähnyt kyselyyn vastaamista tarpeellisena.

Tarkoituksena oli tehdä tällä tutkimuksella lähtötasoselvitys työhyvinvoinnista ravintolassamme. Vielä ei ollut tarkoitus kohdistaa liikaa kysymyksiä niin, että olisi kysytty tarkemmin, miten työntekijät ja esimiehet kokevat työhyvinvoinnin tilan juuri meidän työyhteisössämme. Tarkoituksena oli ennemminkin herätellä henkilöstöämme ajattelemaan, mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja miten ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Miten siihen voidaan yksilönä ja yhteisönä vaikuttaa ja mitä asioita koetaan positiiviseksi työhyvinvoinnin kannalta ja mitä taas negatiiviseksi. Jos työhyvinvointiin yrityksessämme halutaan jatkossa perehtyä syvemmin, laadittaisiin tutkimus yksityiskohtaisemmin. Kysymyksenä voisi olla esimerkiksi millaisena koet työhyvinvoinnin työpaikallamme tai miten työhyvinvointi näyttäytyy yrityksessämme. Tämä tutkimus oli mielestäni onnistunut lähtötasoselvitys ja saimme hyvää tietoa siitä, mitä juuri meidän yrityksemme työntekijät työhyvinvoinnista ajattelevat. Voisimme tulevaisuudessa pitää myös työhyvinvointiin liittyvän koulutuksen ravintolamme henkilöstölle, jossa käsitellään työhyvinvointia ihan yleisellä tasolla.

## LÄHTEET

Docendum. Työhyvinvoinnin tekijät. Luettavissa <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/> Viitattu 9.11.2021.

Finla Työterveys. 2010. Hyvä työilmapiiri on jokaisen vastuulla. Luettavissa <https://finla.fi/blogi/hyva-tyoilmapiiri-on-jokaisen-vastuulla/>. Viitattu 8.12.2021.

Haavisto, J. 2020. Lääkärikeskus Aava. Huono työilmapiiri – Mitä voin tehdä ja miten työterveys auttaa? Luettavissa <https://www.aava.fi/artikkeli/huono-tyoilmapiiri-mita-voin-tehda-ja-miten-tyoterveys-auttaa>. Viitattu 8.12.2021.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

International Labour Organization. Workplace well-being. Luettavissa [https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_118396/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm). Viitattu 8.12.2021.

Juhlia, K. Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto (Tietoaarkisto). <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>. Viitattu 7.12.2021.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki.

Otala, L. & Ahonen G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Juva: WS Bookwell Oy.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työturvallisuuskeskus. Työstä hyvinvointia. Luettavissa [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf). Viitattu 8.12.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Luettavissa <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Viitattu 9.11.2021.

Surveymonkey. Laadullisen tutkimuksen tekeminen. Luettavissa <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/> Viitattu 9.11.2021.

Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava. 11–44.

Trustmary. Kyselytutkimuksen perusperiaatteet: määrällinen ja laadullinen tutkimus. Luettavissa <https://www.trustmary.com/fi/blogi/asiakaskokemus/miten-kyselytutkimuksia-voi-hyodyntaa-asiakastyytyvaisyyden-kehittamisessa/> Viitattu 9.11.2021.



Trustmary. Laadullisen kyselyn laatiminen. Luettavissa <https://www.trustmary.com/fi/blogi/asiakaskokemus/miten-kyselytutkimuksia-voi-hyodyntaa-asiakastytyvaisyyden-kehittamisessa/> Viitattu 9.11.2021.

Trustmary. Miten kyselytutkimuksia voi hyödyntää asiakastytyvaisyyden kehittämisessä? Luettavissa <https://www.trustmary.com/fi/blogi/asiakaskokemus/miten-kyselytutkimuksia-voi-hyodyntaa-asiakastytyvaisyyden-kehittamisessa/> Viitattu 9.11.2021.

Trustmary. Yleisiä ohjeita. Luettavissa <https://www.trustmary.com/fi/blogi/asiakaskokemus/miten-kyselytutkimuksia-voi-hyodyntaa-asiakastytyvaisyyden-kehittamisessa/> Viitattu 9.11.2021.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. Luettavissa <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> Viitattu 9.11.2021.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Viitattu 9.11.2021.

Työterveyslaitos. Työn imu. Luettavissa <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/> Viitattu 9.11.2021.

Varpomaa, P. 2016. Työhyvinvoinnin esteet pois. Työkaari kantaa tuottavaa työhyvinvointia. Luettavissa <https://tyokaari.fi/ajankohtaista/tyohyvinvoinnin-esteet-pois/> Viitattu 9.11.2021.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD (Books of Demand)

## LIITE 1 TIETOSUOJAILMOITUS



**OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ  
TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS  
EU:n yleinen tietosuoja-asetus  
13 ja 14 artiklat  
Laatimispäivä: [21.11.2021]**

## Tietoa tutkimukseen osallistuvalle

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

### 1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: Marika Pekkola

### 2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää yrityksemme lähtötaso liittyen henkilöstömme työhyvinvointiin eli tehdä eräänlainen lähtötasokartoitus. Tavoitteena on tutkimuksen avulla saada vastauksia siihen, miten yrityksemme tällä hetkellä todellisuudessa voi henkilöstön vastausten perusteella. Tutkimus toteutetaan täysin anonymina eli kenenkään vastauksista ei voi käydä ilmi heidän henkilöllisyytensä. Tutkimuksessa ei kysytä kenenkään henkilötietoja (nimi, sukupuoli, ikä jne.) eli ne pysyvät salassa koko tutkimuksen ajan.

### 3. Tutkimuksen suorittajat

Tutkimuksen kuluessa tutkimusrekisterin tietoja käsittelee ainoastaan tutkimuksen toteuttaja eli tutkija ja tutkimuksen ohjaava opettaja.

### 4. Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi: Kokemukset työhyvinvoinnista työyhteisön näkökulmasta

Henkilötietojen käsittelyn kesto: Tutkimus on valmis joulukuun loppuun mennessä eli tutkimuksen kesto on noin 1,5 kk.

## 5. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

## 6. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Tutkittavasta ei kerätä tai tallenneta henkilön yksilöintitietoja (esim. nimi, syntymäaika, yhteystiedot). Myös tutkittavien työpaikka eli yritys pysyy tutkimuksessa salassa eli sitä ei mainita tutkimuksessa. Yritys mainitaan tutkimuksessa pohjoissuomalaisena ravintola-alan yrityksenä.

## 7. Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

## 8. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Tutkimuksen kyselylomake lähetetään vastaajille eli yrityksemme työntekijöille ja esimiehille WhatsApp-keskustelun välityksellä. WhatsApp -ryhmässämme ei ole ulkopuolisia henkilöitä eli linkki on saatavilla ainoastaan yrityksemme ryhmän jäsenille. Ryhmän sisällä kukaan toinen ryhmän jäsen ei voi myöskään nähdä toisen henkilön vastauksia tai jos henkilö X avaa kyselyyn johtavan linkin ryhmäkeskustelun kautta.

## 9. Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Tutkimuksessa ei kerätä, siirretä tai luovuteta eteenpäin kenenkään henkilötietoja. Kyselyn vastaukset ovat nähtävillä ainoastaan tutkijalla ja tutkimuksen ohjaavalla opettajalla. Kyselyn vastauksista ei selviä kyselyyn vastaavan eli tutkittavan henkilöllisyys.

## 10. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä tai luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

## 11. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

- Tiedot ovat salassa pidettäviä.

## 12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

- Tutkimusrekisteri hävitetään  
Tutkimuksessa ei kerätä tai käsitellä kenenkään henkilötietoja.

## 13. Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on hallinnon suunnittelija Mervi Hätinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta [tietosuojavastaava@savonia.fi](mailto:tietosuojavastaava@savonia.fi)

*Savonian tietosuojavastaavalta saat tietoa mm. tietojärjestelmien suojauksista, tietojärjestelmä- ja rekisteriselosteista ja muista tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvistä menettelyistä.*

## 14. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

### Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

### Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

### Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

### Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta

- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

#### Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuojasetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odotettaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

#### Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuojasetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle [rekisterinpitäjälle](#), jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

#### Vastustamisoikeus (tietosuojasetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

#### Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuojasetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

## Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietuoja(at)om.fi

## LIITE 2 KYSELYLOMAKE

## Työhyvinvointikysely

Kyselyyn vastaaminen vie aikaasi noin 10–15 minuuttia, kiitos ajastasi.

Vastaa kysymyksiin kokonaisilla lauseilla. Kaikki vastaukset käsitellään täysin anonymisti ja luottamuksellisesti. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit jättäytyä pois tutkimuksesta missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Kerättyjä tietoja käytetään vain tämän tutkimuksen tekemiseen.

Kiitos, kun osallistuit tutkimukseen!

1. Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?
2. Miten työntekijä voi itse vaikuttaa työhyvinvointiin?
3. Miten työyhteisö voi vaikuttaa työhyvinvointiin?
4. Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin?
5. Mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin?