

Messilän lumikeskuksen henkilökunnan työ- hyvinvointitutkimus

Talvikausi 2022–2023

LAB-ammattikorkeakoulu

Restonomi (AMK), Matkailu- ja tapahtumaliiketoiminta

2023

Silja Hellqvist

Tiivistelmä

Tekijä(t) Silja Hellqvist	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2023
	Sivumäärä 34 + 3	
Työn nimi Messilän lumikeskuksen henkilökunnan työhyvinvointitutkimus Talvikausi 2022–2023		
Tutkinto ja koulutusala Restonomi (AMK), Matkailu- ja tapahtumaliiketoiminta		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Messilän lumikeskus		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Messilän lumikeskuksen henkilökunnan työhyvinvoinnin taso. Messilän lumikeskuksessa ei aikaisemmin ole tutkittu työhyvinvointia, joten tutkimuksessa haettiin perustaa työhyvinvoinnille. Tavoitteena oli työhyvinvoinnin tason lisäksi selvittää, mitä huomioitavia asioita tutkimuksen tuloksista tuli esille.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka teetettiin talvikauden 2022–2023 työskentelevälle henkilökunnalle. Tutkimuksessa hyödynnettiin sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, jotta tutkimuksesta saatiin tilastollista näyttöä ja samalla ymmärrystä henkilökunnan ajatuksille ja mielipiteille.</p> <p>Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvoinnin käsitettä, ja sen osa-alueita: fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Teorian pohjalta tehtiin päätelmiä kyselylomakkeen tuloksista.</p> <p>Tulokset osoittavat, että Messilän henkilökunta voi hyvin. Tuloksista erityisesti työyhteisön ja esihenkilötyön toimivuus ovat merkittäviä työhyvinvoinnin tekijöitä.</p> <p>Työhyvinvointikyselyä voidaan hyödyntää jatkossa, kun henkilökunnan työhyvinvointia halutaan seurata.</p>		
Asiasanat työhyvinvointi, kausityö		

Abstract

Author(s) Hellqvist, Silja	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2023
	Number of Pages 34 + 3	
Title of Publication Research of well-being at work of personnel in Messilä skiresort Winter season 2022-2023		
Degree, Field of Study Bachelor of Tourism and Hospitality Management (UAS)		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Messilä skiresort		
<p>Abstract</p> <p>The aim of this thesis is to research the well-being at work of personnel in Messilä skiresort. There has been no previous research done in Messilä regarding the personnel well-being at work, so the aim was to discover the base for it. The objective was also to find out what work well-being aspects were brought up from the results that would need improvement.</p> <p>Research method used in this thesis was a survey prepared for the personnel working in Messilä's winter season 2022-2023. Both qualitative and quantitative research methods were used in the research to obtain statistical evidence from the survey and at the same time understand the thoughts and opinions of the personnel.</p> <p>The theory part deals with the concept of occupational well-being and its sub-areas: physical, psychological, social and spiritual occupational well-being. The conclusions on the results of the survey were made based on the theory.</p> <p>The results show that Messilä's personnel are doing well. Among the results, especially the functionality of the work community and supervisor work are significant factors of well-being at work in Messilä.</p> <p>The survey used in the research can be used in the future when needed to monitor the occupational well-being of the personnel in Messilä.</p>		
<p>Keywords</p> <p>well-being at work, seasonal work</p>		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tutkimuksen lähtökohta	1
1.2	Toimeksiantaja	1
1.3	Tutkimuksen tavoite, rajaukset ja tutkimuskysymykset	2
2	Työhyvinvointi	4
2.1	Työhyvinvoinnin osa-alueet	4
2.1.1	Fyysinen työhyvinvointi.....	4
2.1.2	Psyykkinen työhyvinvointi	5
2.1.3	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	6
2.1.4	Henkinen työhyvinvointi	6
2.2	Kausityön merkitys työhyvinvoinnissa	7
2.3	Työhyvinvointi yksilön ja yhteisön näkökulmasta	8
2.4	Työkykyä ylläpitävä toiminta	10
2.5	Esihenkilötyön merkitys työhyvinvoinnissa.....	11
3	Työhyvinvointitutkimus.....	13
3.1	Tutkimusmenetelmät	13
3.2	Työhyvinvointikysely	14
4	Työhyvinvointikyselyn tulokset	16
4.1	Kyselyn ensimmäinen osio	16
4.2	Kyselyn toinen osio.....	17
4.2.1	Työkyky	17
4.2.2	Työyhteisö	20
4.2.3	Esihenkilötyö	22
4.3	Kyselyn kolmas osio	23
4.4	Avoimet vastaukset.....	25
5	Yhteenveto	28
5.1	Tutkimuksen tulosten johtopäätökset	28
5.2	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	28
5.3	Jatkotutkimusehdotuksia.....	30
5.4	Pohdinta	30
	Lähteet	32

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen lähtökohta

Työhyvinvointiin on entistä enemmän kiinnitetty huomiota, koska sillä on valtava merkitys niin työntekijän, työnantajan kuin yhteiskunnan osalta (Virolainen, 2012). Yrityksessä työhyvinvoinnin tilasta on hyvä olla tietoinen, jotta oikeanlaisia toimia osataan tehdä työntekijöiden ja työyhteisön hyväksi.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä tasolla Messilän lumikeskuksen henkilökunnan työhyvinvointi on. Yritystä kiinnostaa tietää, miten heidän henkilökuntansa voi ja minkälaisia ongelmakohtia saattaa tulla esiin, jota ei muuten ole huomattu. Tutkimus auttaa yritystä ymmärtämään ja kiinnittämään enemmän huomiota toimiin, jotka vaikuttavat henkilökuntansa työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tutkimus on käsi kädessä työhyvinvoinnin teorian kanssa. Teoreettisina lähtökohtina tarkastellaan työhyvinvointia yksilön ja yhteisön tasolla, sekä kuvataan työhyvinvointia fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä näkökulmasta. Kausityön ja esihenkilötyön vaikutusta työhyvinvointiin sekä työkykyä ylläpitäviä toimintoja tarkastellaan.

1.2 Toimeksiantaja

Toimeksiantajana tälle opinnäytetyölle on Messilän lumikeskus, joka on Etelä-Suomen suurin laskettelukeskus. Messilä tarjoaa tekemistä monipuolisesti kaiken tasoille lasketteliijoille, sillä alueella on 11 laskettelurinnettä, josta varmasti jokainen laskija löytää tasolleen sopivan rinte. Yksi rinteistä on Pikkukylän alue, joka jaettu kahteen osaan, jossa toinen puoli on sopiva perheen pienemmille aloitteleville laskijoille ja toinen puoli pulkkailijoille. Tällä alueella on mattohissi ja pulkkakaruselli, jossa pienimmät voivat harjoitella sompahissin käyttöä. Temppuhirmuille on tarjolla muun muassa hyppyreitä ja putkia. (Messilä 2023.)

Messilän omistaa kolme yksityishenkilöä, joiden nykyinen liiketoiminta alkoi vuonna 1999. Eteläisenä laskettelukeskuksena talvikausi ei ole kovin pitkä, sillä kausi keskimäärin alkaa joulukuun alkupuolella ja loppuu maaliskuun vaihteessa. Messilässä on monipuolinen palveluvalikoima: ravintola- ja kahvilavaihtoehdot, kattava majoitusvalikoima, lasketteluvälineiden vuokraamo suksihuoltoineen, hiihtokoulu sekä muut aktiviteetteja tarjoavat yritykset. (Messilä 2023.)

Messilän lumikeskus työllistää henkilökuntaa ympäri vuoden, mutta pääasiassa talvikauden ajan. Talvikauden ulkopuolella Messilässä järjestetään tilauksesta erilaisia tapahtumia ja

juhlia, kuten häitä, konferensseja ja erilaisia yritysten juhlia, mitkä työllistävät satunnaisesti muutamia ravintolapuolen työntekijöitä. Majoitustoimintaa Messilä tarjoaa ympäri vuoden.

Talven kausiluontoisia työntekijöitä tarvitaan useaan lumikeskuksen toimipisteeseen. Ravintolan henkilökuntaa on salin puolen asiakaspalvelijat ja keittiön henkilökunta, jotka varmistavat laskettelijoiden maukkaan ja lämpimän tauon laskemisesta laajalla ruokalistalla ja kahvilavalikoimalla. Laskettelurinteiden hissihenkilökunta vastaa laskettelijoiden sujuvasta laskettelupäivästä rinteillä. Ski Patrol eli hiihtopartio on vastuussa rinteiden turvallisuudesta ja ensiavusta tapaturmien sattuessa. Lipunmyynnin ja hotellin vastaanoton henkilökunta hoitavat laskettelijoiden lasketteluliput kuntoon ja majoituksen asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Rinnepäivän loputtua, rinnekoneiden kuljettavat varmistavat iltamyöhällä rinteiden hyvän kunnon seuraavaa päivää varten, jotta laskettelijoilla on aina hyvässä kunnossa oleva rinne lasketteluille.

1.3 Tutkimuksen tavoite, rajaukset ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälainen työhyvinvoinnin taso on Messilän lumikeskuksen henkilökunnalla sekä mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Päättötutkimuskysymyksenä on ”Mikä on Messilän lumikeskuksen henkilökunnan työhyvinvoinnin taso?”.

Tutkimuksen kyselyn vastausten perusteella saadaan selville, minkälaisella tasolla työhyvinvointi on. Vastauksia voidaan myös tarkastella siitä näkökulmasta, mitkä työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat edistäviä ja mitkä heikentäviä. Päättötutkimuskysymyksen lisäksi tarkastellaan myös alatutkimuskysymyksiä. Alatutkimuskysymyksiä ovat ”Mitkä tekijät edistävät henkilökunnan työhyvinvointia?” ja ”Mitkä tekijät heikentävät henkilökunnan työhyvinvointia?”.

Messilän lumikeskuksessa ei aikaisemmin ole toteutettu työhyvinvointikyselyä tai -tutkimusta, joten ensimmäisenä tutkimuksena haetaan ennemminkin perustaa työhyvinvoinnin tasolle. Tutkimuksella selvitetään, millä tasolla työhyvinvointi on, jonka jälkeen vasta pystyttäisiin tarvittaessa kunnolla tutkimaan, mitä osa-alueita täytyisi parantaa ja miten.

Tutkimus on rajattu tiettyjen osa-alueiden henkilökuntaan Messilän lumikeskuksen toiminnassa. Tutkimukseen kuuluu ravintolapuolen sali- ja keittiöhenkilökunta, hissihenkilökunta, Ski Patrol henkilökunta, lipunmyynnin henkilökunta sekä hotellin vastaanoton henkilökunta. Rinnekoneiden kuljettavat ovat poissuljettu tutkimuksesta, sillä he toimivat yöaikaan ja tutkimus on rajattu rinteiden aukioloaikojen aikana toimiviin osa-alueisiin. Tutkimuksesta on poissuljettu myös välinevuokraamon ja hiihtokoulun henkilökunta sekä lumikeskuksen alueella toimivien oheispalveluita tarjoavien yritysten henkilökunta, sillä kaikki näistä ovat

erillisiä yksityisiä toimijoita lumikeskuksen sisällä. Lumikeskuksen siivoajat ovat poissuljettu tutkimuksesta, sillä he ovat ulkopuoliselta yritykseltä ostettu työvoima.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työ on keskeinen elämänaalue ihmiselle, joten työ tuottaa hyvinvointia monin tavoin. Työn merkityksellisyys, yhdessä muiden ihmisten kanssa toimiminen ja toimeentulon saaminen ovat esimerkkejä, mitä työ tarjoaa ihmiselle. (Työterveyslaitos).

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa (Mäkinen & Moilanen).

Työhyvinvointi ei ole yksiulotteinen ilmiö, sillä siitä puhuttaessa hyvinvoinnin käsitteitä on erilaisia. Usein niitä kuitenkin käytetään toistensa synonyymeinä: usein puhutaan ylipäättään työssä viihtymisestä, työssä jaksamisesta tai työhyvinvoinnista. Eroa ei usein tehdä käsitteiden välillä, mutta kun halutaan edistää työhyvinvointia työpaikalla, on hyvä määrittellä, millaista työhyvinvointia halutaan kehittää, sillä eri asioihin huomion kiinnittämisellä seuraukset voivat olla erilaiset. (Hakanen 2011.)

Työhyvinvointi kokonaisvaltaisena pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Työhyvinvointia tarkastellessa onkin tärkeää ottaa huomioon eri osa-alueet kokonaisvaltaisesti, sillä osa-alueet heijastuvat usein toisiinsa. (Virolainen 2012, 11–12.)

Maslown viisiportaiseen tarvehierarkiaan kuuluu ihmisen fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tunteen tarve, arvostuksen, kasvun ja itsensä toteuttamisen tarve, läheisyyden ja kuuluvuuden tarve sekä henkisyys ja sisäinen draivi. Näitä kaikkia voidaan peilata työhyvinvointia tarkastellessa fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin. (Ojala & Ahonen 2003, 20–21.)

2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi on näkyvin osa työhyvinvointia. Fyysiseen hyvinvointiin kuuluu fyysisen kunnon ja jaksamisen lisäksi yksilön terveys. Näihin lukeutuu myös fyysiset työolosuhteet, ergonomiset ratkaisut sekä työn fyysinen kuormitus. Työpaikan siisteys, lämpötila, työvälineet ja melu liittyvät fyysisiin työolosuhteisiin. (Virolainen 2012, 17.; Virtanen & Sinokki 2014, 29.)

Työssä voi olla monenlaisia fyysisiä kuormitustekijöitä. Niitä ovat muun muassa fyysisen voiman käyttäminen, työskentelyasennot ja työskentelyssä tapahtuvat liikkeet kuten siirrot ja nostot tai toistuvat samankaltaiset liikesarjat. Työnkuva ja työtehtävät vaikuttavat paljon

fyysiseen kuormittavuuteen, jonka takia työn luonne täytyy ottaa huomioon, kun mietitään kuormittavia tekijöitä. Laadukkaat ergonomiset kalusteet ja apuvälineet, joissa on säätömahdollisuudet jokaisen työntekijän tarpeen mukaan, ovat työskennellessä ja fyysisen kuormittavuuden takia tärkeitä. (Rauramo 2008, 42–43.)

Työ ei kuitenkaan ole ainoa kuormittava tekijä, vaan työntekijän kokonaiskuormitus muodostuu töiden lisäksi vapaa-ajalla tapahtuvasta kuormituksesta. Tämän takia sitä tärkeämpää on liikkua ja harrastaa monipuolisesti vapaa-aikana, mitä yksipuolisempaa ja inaktiivisempaa työnkuva on. Hyvän yleis- ja lihaskunnon ylläpitäminen vapaa-ajalla on kuitenkin myös tärkeää raskaassa ja ruumiillisessa työssä. (Rauramo 2008, 42.)

Säännöllinen liikunta on tehokkain keino ihmisen fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja sillä on monia positiivisia vaikutuksia kehon lisäksi myös mieleen. Säännöllisesti liikkuvat työntekijät usein jaksavat paremmin ja kokevat olevansa terveempiä ja työkykyisempiä kuin ne, jotka eivät liiku säännöllisesti, ja usein aktiivisilla työntekijöillä on myös parempi stressin sietokyky. On todettu, että liikunnan puute johtaa usein päivisin ilmenevään väsymykseen ja huonolaatuisiin yöuniin. Työntekijällä on luonnollisesti suurin vastuu omasta terveydestään, mutta työorganisaatiolla on mahdollisuus tukea ja edistää työntekijöidensä fyysistä hyvinvointia. Työpaikkaliikunta tai ilmaisten liikuntapalvelujen tarjoaminen ovat tehokkaita keinoja kannustamaan työntekijää liikkuvampaan elämäntapaan. (Rauramo 2008, 25–33; Laukka 2022.)

2.1.2 Psyykinen työhyvinvointi

Työpaikalla psyykinen hyvinvointi on monen eri tekijän summa. Psyykinen työhyvinvointi pitää sisällään työpaineet, työn stressaavuuden, työn kiireen sekä työilmapiirin. Työntekijän omat kyvyt ja ammattitaitoisuus suhteessa työn vaativuuteen on keskeinen osa siihen, miten mielekkäänä työntekijä kokee työnsä. Jos työn vaativuus on erittäin korkealla, kuin mihin työntekijä itse kokee pystyvänsä, voi tämä olla iso taakka työntekijän psyykkiselle hyvinvoinnille. (Mäkitalo 2012.)

Psyykinen pahoinvointi työn takia on nykyään yleisempää ja mielenterveysoireiden määrä on kasvanut, mikä on aiheuttanut poikkeuksellisen korkeaa määrää sairauspoissaoloissa ja työkyvyttömyyseläkkeissä (Kestilä, Karvonen, Jauhiainen & Mikkola 2023). Psyykinen työkuorma on kasvusuunnassa ja suurimpana syynä on todettu kiire ja aikapaineet. Tutkimuksen mukaan jatkuvassa kiireessä työtä tekeviä työntekijöitä on jopa 60 % EU:n alueella. Kiire ei kuitenkaan ole pelkästään negatiivinen asia, sillä sopivassa suhteessa kiire voi parhaimmillaan tehostaa työntekoa. Kuitenkin pitkittyessään kiireen luoma stressi heikentää työhyvinvointia ja aiheuttaa seurauksia myös muissa hyvinvoinnin osa-alueissa:

sairauspoissaolot lisääntyvät, työmotivaatio ja -moraali heikkenevät ja työtapaaturmien riski kasvaa. Työnantajan velvoite onkin huolehtia siitä, ettei kuormitus työntekijälle ole jatkuva ja määrällisesti kohtuuton. Työntekijöiden mielestä kiireelle merkittävin syy on henkilökunta vaje. (Manka & Manka 2016, 27–28; Puttonen ym. 2016.)

2.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Virolaisen (2012, 24–25) mukaan sosiaalinen kanssakäyminen on ihmiselle oleellinen osa sosiaalista hyvinvointia, sillä usein ihmisellä on sisäinen tarve kokea yhteisöllisyyttä. Ihminen viettää ison osan elämästään töissä, jolloin työpaikka on keskeinen paikka sosiaaliselle kanssakäymiselle ja yhteisöllisyyden tunteelle. Työpaikalla ystävyysuhteet ovatkin sangen yleisiä. Työyhteisö on toimiva silloin, kun työkavereita on helppo lähestyä ja työasioista pystyy keskustelemaan vapaasti työyhteisössä. Toimivat sosiaaliset kohtaamistilanteet luovat ja rakentavat positiivista työilmapiiriä työntekijöiden välille.

Hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla kohentavat sosiaalista työhyvinvointia. Tällöin muut työntekijät antavat kannustusta toisilleen, innostavat ja motivoivat tehokkaaseen työntekoon ja antavat tukea jaksamiseen. Hyvät työyhteisötaidot ja rakentava vuorovaikutus työntekijöiden välillä ovat välttämättömiä avoimeen työilmapiiriin, jossa esimerkiksi ongelmakohdista pystytään yhdessä puhumaan. Tämä luo keskinäistä luottamusta samalla parantaen yhteisöllisyyden kokemusta. (Mäkinen ym. 2015. 11–13.)

Osallisuus kuvaa ihmisen suhdetta yhteisöön: yksilö on osana yhteisöä, toimii osana yhteisöä ja kokee olevansa osa yhteisöä. Osallisuuden piirteitä ja tekijöitä työpaikalla on muun muassa nähdä ja kuulla tuleminen, vuorovaikutuksellisuus, vastuu yhteisön asioista, todelliset vaikuttamismahdollisuudet sekä mahdollisuus osallistua kehittävään toimintaan. Nämä kaikki heijastavat luottamusta molemmien puolin työntekijöiden ja esimiehen välillä, tukevat työntekijän sitoutumista työhön sekä vahvistavat työntekijän työmoraalia ja tuottavuutta. (Recognize 2022.)

2.1.4 Henkinen työhyvinvointi

Toisinaan henkinen työhyvinvointi on liitetty osaksi psyykkistä hyvinvointia. Henkinen työhyvinvointi kuitenkin pitää sisällään enemmän harmoniaa yksilön ja työorganisaation arvo maailmojen välillä. Henkisyys voi ilmetä monin tavoin työpaikalla, sillä siihen liittyy myös se, miten työkaverit kohtaavat toisensa, miten asiakkaita kohdellaan ja miten yhteistyö sujuu. Työpaikalla on tärkeää henkisen työhyvinvoinnin kannalta, että arvostusta ja tukea osoitetaan koko henkilöstölle. Arvot ja asenteet vaikuttavat myös työkykyyn, sillä työntekijän oma asenne ja motivaatio työtään kohtaan sekä sitoutuminen siihen ovat riippuvaisia siitä, miten

työntekijä itse kokee mielekkyyttä ja arvostusta työstään. Se, miten merkitykselliseksi ja mieleiseksi työntekijä kokee työnsä, vaikuttaa merkittävästi työntekijän omaan kokemukseen henkisestä työnhyvinvoinnista. Työorganisaatio voi ylläpitää näitä työntekijän voimavaroja omilla arvoillaan ja periaatteillaan, mitkä toteutuvat myös arjen käytännöissä. Tasapuolinen kohtelu työntekijöiden välillä, arvostuksen antaminen tehdystä työstä, tarvittavan tuen mahdollistaminen sekä luottamus työntekijän ja työorganisaation välillä ovat kaikki vaikuttavia tekijöitä. (Klemelä 2006, 8–9; Virolainen 2012, 26–27; Työturvallisuuskeskus 2012.)

Henkisenä voimavarana on myös vahva elämänhallinnan tunne. Tällöin ihminen kokee elämässä tapahtuvien asioiden olevan hallittavissa ja ennakoitavissa sekä ne tuntuvat mielekkäiltä. Työntekijällä vahva elämänhallinnan tunne edistää muun muassa stressitilanteista, kuten kiireestä ja kovista aikapaineista, selviämistä. (Virolainen 2012, 196.)

2.2 Kausityön merkitys työhyvinvoinnissa

Kausityö tarkoittaa työtä, jota tehdään tiettynä vuodenaikana, jolloin työvoimaa edellytetään huomattavasti enemmän. Kun työ on kausityötä, on yrityksen toiminta usein sesonkiluonteista. (Maahanmuuttovirasto 2023.) Butler ja Mayo (1997) määrittelevät sesonkiluonteisuuden kolmeen eri tyyppiin: yksihiippuinen, kaksihiippuinen ja tasainen. Tässä työssä käsiteltävä sesonkiluonteisuus on yksihiippuista, jolloin kohde on suosittu yhtenä kautena vuodesta. (Edelheim & Ilola 2017.)

Kausityön luonne ja ympäristö on tärkeä ottaa huomioon työhyvinvointia tutkiessa, koska sillä voi olla isokin vaikutus tutkimuksen laatuun ja luotettavuuteen. Matkailualalla kausiluonteinen työ on melko yleistä, koska talvi- ja kesäsesongeilla on omat piirteensä. Työn sesonkiluonteisuus tarkoittaa työntekijälle sitä, että työ on usein määräaikaista ja epäsäännölliset työajat sesongin aikana voivat olla yleisiä. Kausityön ollessa sidoksissa vuodenaikaan, sääolosuhteet voivat vaikuttaa paljon työn määrään. Myös sesongin ajankohta vaikuttaa työn vaatimuksiin: matalasesongin aikana työtä on vähän tai ei ollenkaan, kun taas korkeasesongin aikana työtä on todella paljon. (Baum & Lundtorp 2001.)

Kausivaihtelua ilmaisevat termit low-season eli matalasesonki, mid-season eli keskisesonki ja high-season eli korkeasesonki. Korkeasesongin aikana matkailuyrityksen tai -kohteen vetovoima on suurimmillaan ja asiakasvirta voimakkaimmillaan. Tällöin yritys myös työllistää eniten henkilökuntaa. (Baum & Lundtorp 2001.)

Messilässä talvikauden aikana tapahtuva kausivaihtelu on melko selkeä. Alkukaudesta rinteitä avataan enemmän aina sää- ja lumetustilanteen mukaan, jolloin kausi usein alkaa matalasesonkina. Kauden edetessä voidaan puhua keskisesongin ja korkeasesongin

vaihtelevuudesta, jolloin enemmän asiakasvirtaa keskittyy viikonloppuihin ja arkisin pääosin kausikorttilaiset ja muun muassa kouluryhmät käyvät. Viikot 8 ja 9, toisin sanoen hiihtolomaviikot, ovat usein Messilän korkeasesonkista aikaa, varsinkin jos sää suosii laskettelijoita. Tällöin kävijämäärät ovat usein huipussaan niin arkisin, että erityisesti viikonloppuisin vielä enemmän.

Kausityön luonne voi vaikeuttaa yrityksen mahdollisuuksia ylläpitää korkealaatuista palvelua ja toimivaa työtä sekä työyhteisöä, koska vaihtelevuus työntekijöistä voi olla suurta. Määräaikaiset työsuhteet vaikeuttavat niin työntekijöiden sitoutumista, että sitouttamista työhön jatkossakin. Pitkäaikaiset työsuhteet taas vakiinnuttavat ja varmistavat osaavat ja ammattitaitoiset työntekijät. (Baum & Lundtorp 2001.) Kausityöntekijöiden pienempi vaihtuvuus vähentäisi yrityksen työntekijöiden perehdyttämisen määrää, mikä helpottaisi yritystä jatkamaan liiketoimintaa saumattomasti, jolloin jokaista kautta ei tarvitsisi aloittaa niin sanotusti alusta. Tila, jossa liiketoiminta jakautuisi tasaisesti ympäri vuoden ei ole mahdollista yritykselle, joka pyörii pääosin kausityönä. Kausien jatkumiselle on siis oleellista tuottavuus, joka täytyy ottaa huomioon toimintaa suunnitellessa. Tuotot myös mahdollistavat sen, että kokoaikaiset työntekijät voivat olla ympärivuotisesti töissä ja kehittää seuraavaa kautta liiketoiminnan kannalta. (Malinen 2010.)

2.3 Työhyvinvointi yksilön ja yhteisön näkökulmasta

Työhyvinvoinnista on vastuussa niin työntekijä kuin työnantaja. Kokonaisuuden muodostaa työ ja sen mielekkyys, hyvinvointi ja terveys sekä turvallisuus. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa hyvä johtaminen sekä toimiva työyhteisö. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.)

Painopiste työhyvinvoinnin laaja-alaisessa käsitteessä siirtyy yhä enemmän työssä ilmenevien myönteisten piirteiden tutkimiseen ja kehittämiseen, kuin tarkastelemaan työyhteisön kielteisiä kuluttavia voimavaroja. Työhyvinvointi on paljolti systemaattista johtamista, eikä se synny organisaatiossa itsestään. Strateginen suunnittelu, henkilöstön voimavarojen lisääminen erilaisten toimenpiteiden kautta ja jatkuva arviointi työhyvinvointitoiminnasta ovat systemaattista johtamista. (Manka ym. 2007, 7.)

Työntekijän näkökulmasta työhyvinvoinnin kokemusta voidaan tarkastella hyvinvoinnin tunnetilojen kautta. Lyhyelläkin aikavälillä on mahdollista kokea eriasteista mielihyvää tai -pahaa ja virittyneisyyttä tai uupumusta työssä. Perustila työhyvinvoinnille pidemmällä aikavälillä on kuitenkin melko pysyvä. Korkea myönteinen vireystila eli työn imu kuvaa parasta työhyvinvointia. (Hakanen 2011.) Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä, johon liittyy kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työntekijän,

joka on omistautunut työhönsä, oletetaan tuottavan positiivisia tuloksia niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Tarmokkuus luo halun panostaa työhön ja olemaan sinnikäs myös vastoinkäymisten hetkillä. Uppoutuminen antaa syvän keskittymisen ja paneutumisen työhön, jolloin aika kuluu huomaamatta, mutta samalla antaa nautintoa työstä. (Bakker & Schaufeli 2004.)

Toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö on edellytys hyvälle työhyvinvoinnille. Työyhteisössä jokaisella työntekijällä on oma vastuu taata turvallinen, toisia tukeva ja hyvinvoiva yhteisö. Työyhteisö omalta osaltaan vaikuttaa työntekijän psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin: muun muassa motivaatio, jaksaminen, kuulumisuuden tunne ja oikeudenmukaisuus ovat kaikki vaikuttavia hyvinvointia tukevia tekijöitä. (Työturvallisuuskeskus.) Toimiva työyhteisö on työntekijälle keskeinen voimavara, koska se parhaimmillaan tarjoaa tukea ja turvaa haasteellisten työaikojen keskellä. Sosiaalista pääomaa tulisi vaalia ja kehittää, sillä se edistää työyhteisön hyvinvointia. Sosiaalinen pääoma viittaa sosiaalisen toimintaympäristön tiettyihin ulottuvuuksiin. Työyhteisön sosiaalinen pääoma pitää sisällään luottamuksen, yhteisöllisyyden sekä jaetut tavoitteet ja normit, jotka edistävät työyhteisön jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta. Tämän myötä yksilön tavoitteiden toteutuminen, sosiaalinen hyvinvointi sekä ryhmäidentiteetti vahvistuu. (Ruuskanen 2001.)

Työolosuhteet vaikuttavat työhyvinvoinnissa niin yksilöön kuin työyhteisöönkin. Jos työhyvinvoinnin kannalta epäedulliset työolosuhteet jatkuvat pitkään, eikä tilanteeseen puututa tai löydetä ratkaisua, voi se aiheuttaa paljon vaikeita epäkohtia yhteisön toiminnassa ja yksilön tasolla voidaan päätyä jopa työuupumukseen. Työuupumus kehittyy työntekijän ja työn välisessä vuorovaikutuksessa, joten uupumukseen johtavia tekijöitä löytyy niin työntekijästä kuin työstäkin. Liialliset työn vaatimukset yhdistettynä vähäisiin työn voimavaroihin luonnehtivat työolosuhteita, mitkä voivat johtaa työuupumukseen. Liiallisia työn vaatimuksia ovat esimerkiksi liian suuri työmäärä, jatkuva aikapaine, ristiriitaiset tavoitteet ja työroolien epäselvyydet ja ristiriidat. Vähäisiä työn voimavaroja taas ovat esimerkiksi vähäinen sosiaalinen tuki, epävarmuus ja ennakoimattomuus työssä, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet sekä vähäinen esihenkilön tuki. Työntekijän ominaisuuksia, jotka ovat uupumukselle altistavia ovat esimerkiksi voimakas velvollisuudentunto, liialliset asetetut vaatimukset itselle tai työlle ja vaikeus tunnistaa ja ilmaista tunteita. Tämän lisäksi työntekijä sekä koko työyhteisö saattaa käyttää vähäisiä tai haitallisia keinoja stressitilanteiden ratkaisemiseen tai ylimitoitetusta työtaakasta selviytymiseen. Näitä keinoja voi olla esimerkiksi taukojen laiminlyönti, työpäivän jatkuva venyttäminen, riittävästä yöunesta tinkiminen tai alkoholin avulla yritys rentoutua. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

2.4 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkyky, eli yhteensopivuus työhön liittyvien vaatimusten ja ihmisen voimavarojen välillä, on keskeisenä osana työhyvinvointia. Ihmisen voimavarat muodostuvat toimintakyvystä ja terveydestä, arvoista ja asenteista sekä osaamisesta ja koulutuksesta. Työ sisältää itse työn sisällön, vaatimukset ja työn organisoinnin sekä työympäristön, työyhteisön ja esihenkilötyön. (Kauhanen 2016.) Työn ja voimavarojen välillä vallitseva tasapaino on merkittävää työkyvyn kannalta. Toimintakyky ja terveys ovat työkyvyn perusta ja ne pitävät sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen terveyden. Työntekijä pystyy pitämään yllä ja vahvistamaan näitä terveyttä edistävillä elämäntavoilla ja työorganisaation vastuu on mahdollistaa terve työympäristö, mikä tukee kyseisiä osa-alueita. (Työturvallisuuskeskus 2012.)

Hyvällä henkilöstöpolitiikalla on olennainen asema työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta. Työn ja vapaa-ajan tasapaino on merkittävää työntekijälle ja molemminpuoliset työaikajoukset tarvittaessa on suotuisaa yksilön ja työympäristön yhteensovittamiselle. Sen lisäksi, että se tukee henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia, lisää se myös organisaation vetovoimaa. (Klemelä 2006.) Ihmissuhteille ja harrastuksille harvoin jää tarpeeksi aikaa, kun tehdään vuorotyötä tai on muuten vaikeaa suunnitella muuta elämää työn ulkopuolella. Vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin, varsinkin epäsäännöllisten ja lyhyen aikaa tiedossa olevien työvuorolistojen kanssa, on tärkeä hyvinvointia tukeva asia. Usein myös työntekijä joustaa helpommin, kun työajoissa on joustovaraa. (Virolainen 2012, 56–57.) Työntekijöiden yksilölliset vaihtelut eri elämäntilanteissa ovat tärkeitä asioita, joita ottaa huomioon, sillä kokonaisvaltainen arjen hallinta auttaa jaksamaan paremmin (Rauramo 2008, 21).

Työkykyä ylläpitävä toiminta, eli tyky-toiminta, pyrkii edistämään ja tukemaan henkilöstön työ- ja toimintakykyä eri vaiheissa työuraa. Tyky-toiminta voi kohdistua työympäristöön tai yhteisöön, itse työhön tai henkilöstön ammatilliseen osaamiseen ja terveyteen. Parhaimmillaan toiminta on laaja-alaista työn, työyhteisön ja työolojen edistämistä samalla, kun yksilön työkykyä ja hyvinvointia edistetään muutoksen turvallisella hallinnalla. Työkykyä ylläpitävää toimintaa täytyy suunnitella ja priorisoida työpaikan omista lähtökohdista, ja suurempi hyöty tyky-toiminnasta saadaan, kun työntekijät, työnantaja ja mahdolliset yhteistyötahot yhdessä toteuttavat sen. (Rauramo 2004, 30–21; Virolainen 2012, 147–148.)

Tutkimusten mukaan 2010-luvulla aikuisväestön positiivinen kehitys toimintakyvyssä on pysähtynyt eikä tulevaisuuden ennuste näytä loistavalta, sillä toimintarajoitteisten ihmisten määrä tulee kasvamaan väestön ikääntyessä. Työelämän vaatimukset kasvavat jatkuvasti, mutta työkyky on samanaikaisesti huonontunut, jolloin organisaatio- ja yhteiskuntatasolla puhutaan erittäin vakavasta ja vaativasta ongelmasta, jota pitäisi alkaa hyvissä ajoin ratko-
maan. Työ- ja toimintakyvyn edistämiseen ja tukemiseen onkin erittäin tärkeää kiinnittää

huomiota eri toimenpiteiden ja työelämän uudistamisen kautta, kunnes on liian myöhäistä. (Kestilä ym. 2023.)

Toimintamallien laatiminen työkyvyn tueksi työnantajien toimesta on suositeltavaa, sillä se helpottaa kartoittamaan työkykytilannetta työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta. Toimintatapojen ollessa selkeät hälytysmerkkejä havaittaessa, pääsee esihenkilö puuttumaan tilanteeseen varhain, jolloin vältetään turhilta sairauspoissaoloilta ja pitkittyneiltä työkyvyn alenemilta eikä tilanteet pääse eskaloitumaan ja vaikuttamaan laajemmin työyhteisöön. Kyseisiä hälytysmerkkejä voivat olla esimerkiksi ylipitkät työpäivät, työntekijän muuttunut käytös tai toistuvat sairauspoissaolot. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa on tärkeää kehittää ja organisoida, josta vastuussa on työorganisaation esihenkilöt ja johtajat. Työorganisaatio voi monin tavoin tukea yksilön voimavarojen kehittämistä ja työntekijä taas voi osallistua sekä oman että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen. (Työterveyslaitos.)

2.5 Esihenkilötyön merkitys työhyvinvoinnissa

Esihenkilö on johtaja, jolla on vastuu oman yksikkönsä kokonaisuudesta. Ihmisten johtaminen, strategiset ja operatiiviset tehtävät, asiakassuhteet, asioiden organisoiminen ja resursien hallinta ovat kaikki isoa kokonaisuutta, jota esimiehen täytyy osata hallita. Esihenkilötyö vaatii taitoa johtaa niin yksilöitä, työryhmiä kuin eri sidosryhmiä. Johtaminen on monimutkainen ilmiö, sillä sille löytyy monia eri näkökulmia riippuen, millä tavalla asiaa tarkastellaan. Tämän takia yksi näkökulma ei ole ainut oikea tapa määrittää, mitä johtaminen on. (Hyppänen 2007, 71.)

Manka ja Manka (2016, 134–137) kuvaavat johtamisen muuttuvan kohti vuorovaikutteista johtamista, jossa johtajan tärkein tehtävä ei enää olekaan työntekijöiden valvominen ja työtehtävien määrääminen, vaan tavoitteena on saada työntekijän kanssa vuorovaikutteisesti yhdessä luotua työn tavoitteet ja tavat tehdä työtä. Tällöin työntekijä tuntee itsensä enemmän hyödylliseksi ja tärkeäksi osaksi työtä. Ihmisten ja toiminnan johtamisen limittyessä, vuorovaikutus ja tilannejohtaminen yhdistyvät ja luovat parhaimman johtamisen tason.

Johtaminen on vaikuttamista toiseen tai toisiin henkilöihin. Tulevaisuudessa tarvitaan paljon laaja-alaisempaa näkemystä johtajilta, sillä johtajilla on paljon valtaa ja vastuuta. Heiltä vaaditaan monipuolista älykkyyttä johtamiseen: käytännöllisyys, rationaalisuus, emotionaalisuus, kokonaisvaltaisuus sekä kulttuurillisuus ovat kaikki tärkeitä pilareita, joita hyvän ja älykkään johtajan täytyisi omata. Tämän kaiken vaaliminen ja kasvaminen johtajana vaatii määrätietoisuutta. (Sydänmaalakka 2018.)

Esihenkilön täytyy ymmärtää oma ja yksikkönsä työ, sekä miten nämä toimivat suhteessa organisaation kokonaisuuteen ja strategiaan. Strategian suuntainen ohjaaminen, asioiden tapahtumisen varmistaminen sekä toiminnan sujuvuus ovat kaikki esihenkilön vastuuta. Esihenkilön vastuulla on huolehtia työntekijöiden osaamisesta ja jaksamisesta tarvittavien toimenpiteiden sekä tuen tarjoamisen avulla. (Surakka & Laine 2011, 14.) Mäkitalon (2012) mukaan työntekijän kyvyt ja ammattitaitoisuus suhteessa työn vaativuuteen täytyy olla kunnossa, jotta voidaan varmistaa, ettei työntekijä rasitu liikaa ja henkinen työhyvinvointi pysyy hyvänä

Työstä saatu palaute ja kannustus ovat todella tärkeitä, sillä sen kautta näytetään työntekijän arvostus, josta taas työntekijä saa työnsä merkityksellisyyden tunteensa. Työntekijän työn tulosten sekä hyvinvoinnin seuranta ja arviointi ovat molemmat yhtä merkityksellisiä, jota esimiehen kuuluisi säännöllisesti tehdä organisaation tuloksen sekä itse työntekijän kannalta. (Hyppänen 2007, 11; Juuti 2018.)

Sydänmaalakan (2018) ja Juutin (2018) mukaan esihenkilöllä on iso merkitys siinä, minkälainen työyhteisöstä muodostuu. Kun esihenkilön johtamistyyli on sellainen, mikä luottaa työntekijöiden valmiuksiin, mielipiteisiin sekä pätevyyteen, ja vastavuoroisesti osoittautuu itse luottamuksenarvoiseksi, on vuorovaikutuksellinen ja yhteistyöllä toimiva työyhteisö luotuna. Luottamus on positiivinen voimavara, mikä parantaa työyhteisön suorituskykyä ja mahdollistaa onnistumisen niin työntekijöiden, esihenkilön kuin organisaation tasolla. Jotta työyhteisön toiminta on sujuvaa, on tärkeää, että esihenkilö on luonut selkeän rakenteen työyhteisölle sekä yhteiset säännöt ja toimintamallin, jolla yhteisönjäsenet toimivat. Myös hyvästä tiedonkulusta huolehtiminen on tärkeää työyhteisön kannalta. Työyhteisön toimivuus ja kannustava ilmapiiri on työntekijän sosiaaliselle ja henkiselle työhyvinvoinnille merkittävää.

Esihenkilöllä onkin paljon, mitä hänen täytyy ottaa huomioon. Vaikuttavia tekijöitä on monia, kuten odotukset organisaatiolta, työntekijöiltä sekä esihenkilöltä itseltään. Itsensä kehittäminen esihenkilönä voi mahdollistaa hyvän kommunikaation, innostavan ja motivoivan ilmapiirin, onnistumisen mahdollisuuden, osaamisen kehittämisen, sitoutumisen yhteisiin tavoitteisiin sekä innovatiivisuuden koko työyhteisölle. (Sydänmaalakka 2018.)

Esihenkilöllä on paljon vastuuta ja valtuuksia, joita hänen täytyy tasapainotella niin, että organisaation tavoitteet saavutetaan, mutta myös työntekijöiden näkemyksiä kuunnellaan. Selkeä viestintä tavoitteista, ongelmista sekä työn saavutuksista luo avoimen ja vuorovaikutuksellisen ilmapiirin, mikä tukee työhyvinvointia.

3 Työhyvinvointitutkimus

3.1 Tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä halutaan selvittää Messilän henkilökunnan työhyvinvoinnin tasoa ja laatua sekä ymmärtää henkilökunnan ajatuksia ja kokemuksia liittyen työpaikan toimintaan, joka vaikuttaa työhyvinvointiin. Työhyvinvointi yksilön tasolla on täysin oman kokemuksen pohjalta muokkautuva ja siihen vaikuttaa yksilön oma mielipide ja näkemys asioista.

Tutkimuksen teoreettinen tavoite ja se, millaista tietoa tutkimuksessa tavoitellaan, tulee ottaa huomioon tutkimusmenetelmää valittaessa. Tämän vuoksi tässä työssä tutkimusmenetelmänä on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadullinen tutkimus on kuvailevaa tutkimusta, jossa tutkittava tieto on kokemuksiin ja mielikuviin perustuvia, ja asenteet sekä ymmärrys yksilöiden tuntemuksista ja toiveista ovat lähtökohtaisesti tutkimuksen pääkohde. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 67; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Laadullinen tutkimus on tutkimustyyppiltään empiiristä, kun yksittäistä henkilöä ei tunnisteta vastauksista. Kuitenkin joskus tutkimuksen raportin analyysin tueksi hyödynnetään suoria lainauksia esimerkiksi haastatteluista tai kyselyn vastauksista, jolloin empiirisen analyysin tueksi yhdistetään teoreettista analyysia. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Empiirisessä tutkimuksessa pyritään yksittäistapausten eli otantojen pohjalta löytämään yleistettävyyttä, jonka kautta pohjustetaan tutkimustuloksia (Valli 2014). Tutkimuskysely on toteutettu täysin anonyymisti.

Tutkimuksessa on myös hyödynnetty kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä perustuu tilastollisiin menetelmiin ja mahdollistaa objektiivisen ja numeerisen tiedon tulkitsemisen. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä myös mahdollistaa tutkimuksen aiheen nykytilanteen selvittämisen. (Heikkilä 2014, 31–33.)

Tutkimus on kokonaistutkimus, kun kaikki perusjoukon yksilöt tutkitaan osana tutkimusta (Valli 2014). Tähän tutkimukseen on otettu kaikki perusjoukon yksilöt mukaan, mutta se, kuinka moni yksilöistä vastaa kyselyyn, vaikuttaa kokonaistutkimuksen laatuun. Tuloksia kuitenkin pyritään yleistämään koko perusjoukkoa koskevaksi, vaikkei jokainen yksilö osallistuisi tutkimukseen.

Analyysitavat voidaan karkeasti kahdella tavalla jäsentää. Aineiston analyysin alkuasetelmana usein on, että kvalitatiivista aineistoa pyritään ymmärtämään ja kvantitatiivista aineistoa selittämään. Eli kun tuloksia halutaan selittää, lähestymistapana usein käytetään tilastollisia analyysejä, joista tehdään päätelmiä, ja kun tuloksia halutaan ymmärtää, lähestymistapana käytetään taustaan, kohteen tarkoitukseen ja merkityksiin liittyvää analyysia,

joista tehdään päätelmiä. (Hirsjärvi ym. 1999, 219–220.) Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty molempia, jotta saadaan kattava ymmärrys Messilän henkilökunnan mielipiteistä, kokemuksista ja ajatuksista, samalla tuoden konkreettisesti työhyvinvoinnin tilaa numeraalisen tilastoaineiston kautta.

3.2 Työhyvinvointikysely

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada yleinen perusta Messilän lumikeskuksen henkilökunnan työhyvinvoinnin tasolle, jolloin yleistettävyyys ja mahdollisuus tilastolliseen käsittelyyn analysointia varten on tärkeää. Tilastollisen käsittelyn jälkeen halutaan ymmärtää henkilökunnan ajatuksia ja tehdä päätelmiä sen avulla.

Tämän opinnäytetyön aineiston keruu toteutettiin sähköisenä kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus rakennettiin sähköisen Webropol -kysely- ja raportointityökalun avulla. Kyselylomaketta laatiessa täytyy huomioida useita vaiheita, jotta kyselystä tulee johdonmukainen ja hyödyllinen tutkimuksen kannalta (Heikkilä 2014, 46–47). Kyselylomaketta suunnitellessa ensimmäisenä nimettiin tutkimuskysymys ja siihen liittyvät teemat, mitkä muodostuvat tutkittuun teoriapohjaan. Tämän tutkimuksen päätutkimuskysymys on selvittää, millä tasolla Messilän henkilökunnan työhyvinvointi on ollut talvikaudella 2022–2023. Työhyvinvoinnin tasoa tulkitaan kolmen työhyvinvoinnin teeman kautta: työkyky, työyhteisö ja esihenkilötyö.

Kyselyssä on tärkeää, että sen kysymysten tarkoitus on selkeää ja tutkimukselle oleellista. Se, kuinka strukturoitu kysely on, voi vaikuttaa kyselyn vastauksien laatuun tutkimusta varten. Korkeasti strukturoitu kysely mahdollistaa tilastolliseen käsittelyyn ja analysointiin soveltuvia frekvenssejä. Tällöin myös kyselyyn vastanneiden ryhmien vastauksia pystytään vertaamaan toisiinsa. (Manion ym. 2007, 341.) Tämän tutkimuksen kyselylomake on strukturoitu eli lomakkeessa on valmiit kysymykset ja mittausmenetelmänä on käytetty Likertin asteikkoa. Kyselyn lopussa on kuitenkin mahdollisuus avoimeen vastaukseen, jolloin voidaan saada näkökulmia, mitä ei kyselyssä muuten olisi tullut ilmi tai tutkija ole etukäteen ajatellut (Hirsjärvi ym. 1997, 196). Kaikkiin kysymyksiin vastaaja vastaa oman kokemuksen ja mielipiteen pohjalta.

Kyselylomakkeen alussa on vastaajille selitetty, että kyselylomake on opinnäytetyötä ja yrityksen työhyvinvoinnin tutkimista varten. Vastaajalle tuodaan ilmi, että kysymyksiin vastataan oman kokemuksen pohjalta ja tärkeää on miettiä, miten vastaajan mielestä asiat olivat menneen talvikauden aikana. Kyselylomake on jaoteltu kolmeen osioon, jotka on mietitty tarkasti selkeän jaottelun ja kyselyn täyttämisen helppouden kannalta.

Kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa kartoitetaan taustamuuttujia, jossa selvitetään vastaajien sukupuoli, ikä, työtehtävien sijoittuminen sekä Messilässä työskennely

kausimäärä. Näillä tiedoilla saadaan perustaa vastaajien lähtökohdista, joita voidaan hyödyntää tuloksia analysoidessa.

Toisessa osiossa kartoitetaan kolmen teeman kautta työhyvinvointia. Teemoiksi muodostui työkyky, työyhteisö ja esihenkilötyö. Kyselyssä halutaan kartoittaa kyseisten teemojen pohjalta henkilökunnan mielipiteitä ja kokemuksia työhyvinvoinnista väittämien kautta. Väittämät muodostettiin työhyvinvoinnin teorian pohjalta, jolloin jokaiseen teemaan sisältyy juuri siihen liittyviä аспектеjeja. Tässä osiossa mittaumenetelmänä käytetään Likertin asteikkoa. Vastausvaihtoehtoja päättäessä täytyy olla huolellinen, jotta jokaiselle vastaajalle on sopiva vastausvaihtoehto, joten vaihtoehtoihin sisältyy myös niin sanottu neutraaliluokka, mikä sijaitsee usein asteikon keskellä. Tämä mahdollistaa sen, ettei vastaajan tarvitse pakkovastata eli valita jokin vaihtoehto, vaikkei mikään väittämä kuvaa vastausvaihtoehtoja. (Valli 2014.) Toisen osion väittämiin vastataan numerolla 1-5 sen perusteella, mikä kuvaa väitettä henkilön omalta kohdalta parhaiten. Kyselylomakkeessa Likertin asteikko on seuraava: 1=Täysin eri mieltä, 2=Osin eri mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 4=Osin samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä.

Viimeisessä osiossa selvitetään, voisiko henkilö suositella Messilän lumikeskusta työpaikkana ja menisikö henkilö vielä uudelleenkin töihin Messilään. Nämä voivat antaa jonkinlaista osviittaa työhyvinvointiin liittyen, sillä jos työhyvinvointiin liittyvät asiat olisivat huonosti, oletuksena ei moni ainakaan sellaista työpaikkaa muille suosittelisi tai menisi takaisin. Lopuksi henkilö voi vapaaehtoisesti omin sanoin tuoda esille työhyvinvointiin liittyviä asioita tai tiettyjä parannusehdotuksia, joita ei välttämättä kyselyssä tule esille.

Tutkimuskyselyn linkki lähetettiin WhatsApp -viestintäsovelluksessa jokaisen tutkimukseen kuuluvan työryhmän esihenkilöille, jotka ovat jakaneet linkin eteenpäin heidän työryhmälleen. Koska talvikausi oli päättynyt viikkoa ennen kyselyn lähettämistä, oli erittäin tärkeää saada kysely tehtyä helposti täytettäväksi ja nopeasti eteenpäin. Kysely oli avoinna viikon ja suurin osa vastaajista vastasivatkin samana päivänä, jolloin linkki oli lähetetty.

4 Työhyvinvointikyselyn tulokset

4.1 Kyselyn ensimmäinen osio

Kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa selvitettiin vastaajien taustatiedot, joihin kuului sukupuoli, ikä, työtehtävät Messilässä ja Messilässä työskennelty kausimäärä. Näiden avulla saadaan vastaajista perustietoa, jota voidaan hyödyntää vastauksia analysoidessa. Kyselyyn vastasi 29 henkilöä (n=29).

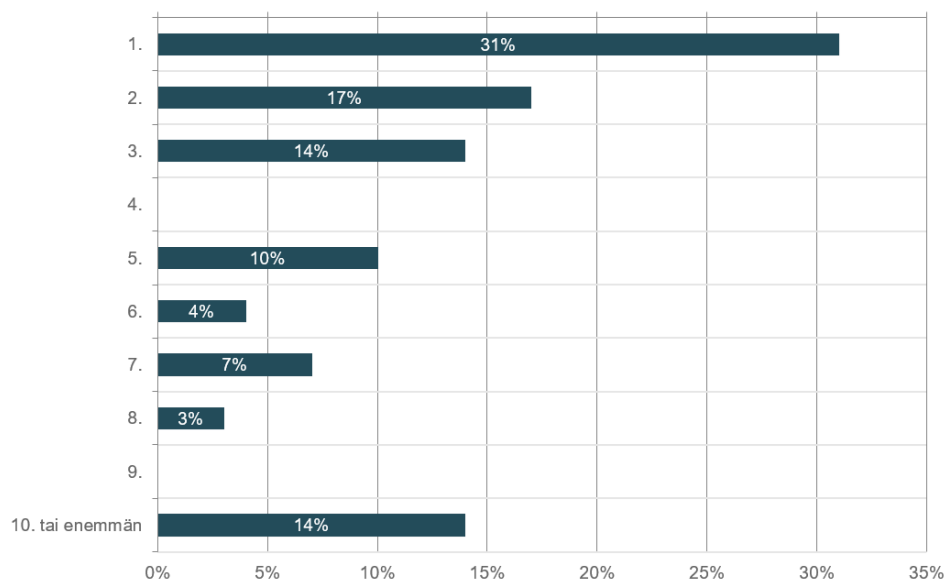
Vastanneiden sukupuoli jakauma oli melko tasainen, sillä vastanneista 55 % olivat naisia ja 45% miehiä. Yli puolet vastaajista olivat iältään 18–25-vuotiaita.

Vastaajista 45 % oli hissityöntekijöitä, 21 % lipunmyyjiä, 17 % ravintolan salityöntekijöitä, 7 % Ski Patrolleja, 7 % hotellin vastaanoton työntekijöitä ja 3% ravintolan keittiötyöntekijöitä. Hissityöntekijöitä on yleisestikin eniten kaikista lumikeskuksen toimipisteiden työntekijöistä, sillä tämä osa-alue vaatii eniten työvoimaa. Ski Patrollin, hotellin vastaanoton ja lipunmyynnin henkilökunnasta kaikki vastasivat kyselyyn. Ravintolan salityöntekijöistä kaikki koko kauden työskennelleet vastasivat kyselyyn, mutta keittiöhenkilökunnasta vain yksi vastasi.

Vastaajista 31 % olivat ensimmäistä kautta Messilässä, 31 % 2–3 kautta ja loput 36% enemmän kuin 4 kautta (Kuvio 1). Suurin jakauma työntekijöistä sijoittuukin kausimääräisesti vähäisempään määrään. Tämä jakauma kertoo yrityksen työntekijöiden vaihtuvuudesta, jolloin Messilässä on viime talvikaudella ollut jonkin verran vaihtelevuutta. Vaihtelevuuden määrää ei tietenkään pystytä vertailemaan edellisiin kausiin, jotta tiedettäisiin oikea vaihtelevuuden määrä, sillä aikaisempia tutkimuksia ei ole tehty. Kausimääräisesti 10 tai enemmän oleviin lukeutuu vastausten perusteella kaksi esihenkilöä sekä kaksi pidempiaikaista työntekijää.

Kuinka mones kausi tämä oli sinulle Messilässä?

Vastaajien määrä: 29



Kuvio 1. Messilässä työskennelty kausimäärä

4.2 Kyselyn toinen osio

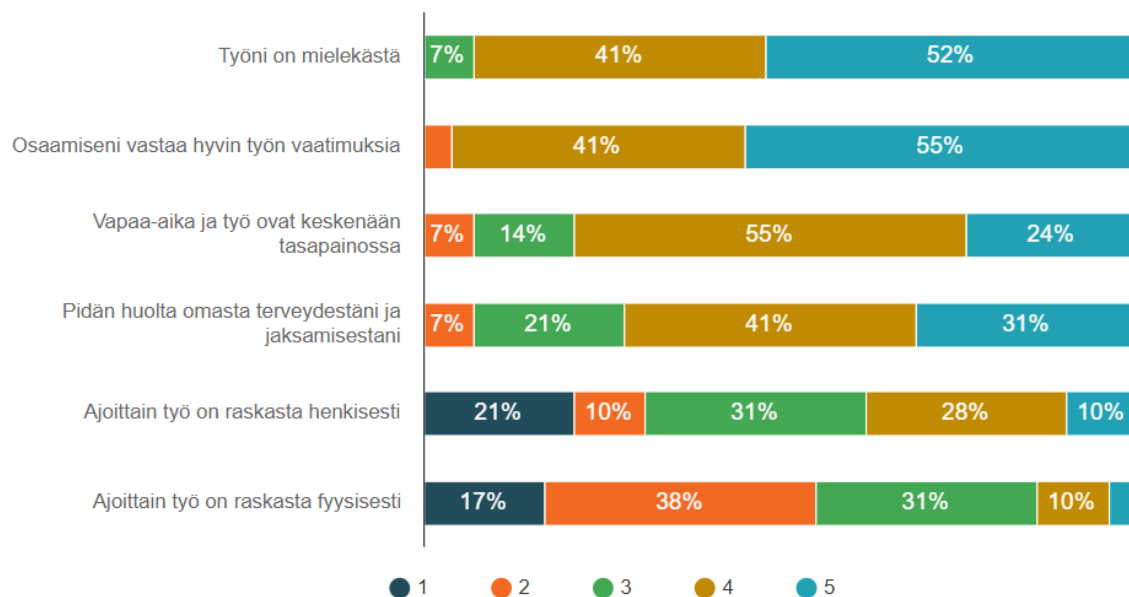
Kyselyn toinen osio piti sisällään kolme eri teemaa, jotka päätyivät työhyvinvointia mittaaviksi tekijöiksi. Teemoina kyselyssä oli työkyky, työyhteisö ja esihenkilötyö. Jokainen teemaa sisältää työhyvinvoinnin osa-alueita, joiden määreitä on tutkittu teoriassa. Vastaaja on väittämien kautta tuonut esiin mielipiteensä Likertin asteikon numeroinnin mukaan: 1=Täysin eri mieltä, 2=Osin eri mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 4=Osin samaa mieltä ja 5=Täysin samaa mieltä.

4.2.1 Työkyky

Kyselyn toisen osan ensimmäinen teema on työkyky. Tälle teemalle muodostui 6 väittämää, jotka on muodostettu työkykyyn liittyvän teorian avulla. Työkykyyn vaikuttaa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueet, joten väittämiin on pyritty sisällyttämään jokaisesta osa-alueesta osa.

Työkyky

Vastaajien määrä: 29



Kuvio 2. Työkyvyn taso vastaajien kesken

Kuvion 2 tuloksista käy ilmi, että selkeästi suurin osa vastaajista koki työn olevan mielekästä ja työn vaatimusten vastaavan osaamista. Kuten Klemelä (2006, 8–9) ja Virolainen (2012, 83) toteavat, työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä saa tehdä ammattitaitoaan vastaavaa työtä omien kykyjensä mukaan, mikä on samalla kiinnostavaa ja työntekijän asennetta ja motivaatiota kohottavaa.

Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä on vastausten perusteella hyvällä tasolla, koska kokonaisuudessaan 79 % vastaajista koki niiden olevan osin tai täysin tasapainossa (Kuvio 2). Kuitenkin tästä 55 % olivat jokseenkin samaa mieltä, jolloin tasapaino saattaa jossain määrin toteutua, mutta ei ihan täysin. Käsitys työn ja vapaa-ajan välisestä tasapainosta voi olla erilainen eri yksilöillä. Ottaen huomioon kausityön luonteen, jossa epäsäännölliset työajat ovat usein yleisiä, tasapainoa voi olla vaikea löytää. Vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin kuitenkin auttaa siinä, että tasapainon tunne työn ja vapaa-ajan välillä mahdollistuu myös kausityössä, ja vastausten perusteella (Kuvio 4) tämä on mahdollistettu Messilässä erittäin hyvin.

Eniten jaottelua vastauksissa muodosti työn henkinen ja fyysinen rasitus. Eri työtehtävissä on eri kuormitustekijät, jolloin vastauksia täytyy analysoida erikseen työryhmien vastauksien perusteella. Ravintolapuolen salihenkilökunnalla vastaukset selkeästi viittaavat työn olevan henkisesti raskaampaa kuin muissa työryhmissä (Taulukko 1), sillä 80 %

salihenkilökunnan vastaajista vastasivat osin ja täysin samaa mieltä. Salihenkilökunnalla on päivittäin kaikista eniten vuorovaikutusta monien, jopa satojen, asiakkaiden kanssa. Kun kuvitellaan, että täysin sama määrä asiakkaita käy ravintolassa syömässä, joista salityöntekijä kohtaa jokaisen ja palvelee jokaista asiakasta tietyn ajan, verrattuna esimerkiksi hissityöntekijään, jolla usein vuorovaikutus asiakkaan kanssa on erittäin nopea ja pituudeltaan lyhyt, on sosiaalinen ja henkinen kuormitus erilainen. Työn henkisen kuormituksen luonnetta eri työryhmissä pitäisi kuitenkin tutkia enemmän, jotta tiedetään, mikä on henkisen kuormituksen lähde millekin ryhmälle, jolloin taas voitaisiin pätevästi analysoida ryhmien vastausten eroja.

Ajoittain työ on raskasta henkisesti	1	2	3	4	5
Sali	20,0%	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%
Hissit	15,4%	15,4%	46,1%	15,4%	7,7%
Keittiö	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lipunmyynti	16,7%	0,0%	33,3%	50,0%	0,0%
Ski Patrol	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Vastaanotto	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%

Taulukko 1. Työryhmien vastausprosentti työn henkiseen rasitukseen

Työn fyysinen rasitus jakoi vastauksia enemmän työryhmissä ja ryhmien välillä (Taulukko 2). Tässäkin täytyy huomioida eri työryhmien työtehtävien luonne ja fyysiset kuormitustekijät, joita Rauramon (2008) mukaan ovat työskentelyasennot, fyysisen voiman käyttäminen ja työskentelyssä tapahtuvat liikkeet kuten siirrot, nostot ja toistuvat samankaltaiset liikesarjat. Ravintolapuolen henkilökunnalla fyysisenä kuormittavana tekijänä on työskentelyn fyysisyys, koska työtehtävät tapahtuvat jaloin ja kiireessä pitää liikkua, siirtää ja nostaa asioita nopeassa tahdissa. Hissihenkilökunnalla fyysisenä rasitustekijänä voidaan lukea hissikapuloiden avustaminen laskettelijoille, mikä tuottaa erittäin paljon toistuvaa liikesarjaa. Lipunmyynnissä ja vastaanotossa ergonomisuus työasennoissa on enemmän huomiota herättävä asia fyysisen rasituksen kannalta, sillä istumatyö voi olla omalla tavallaan fyysinen rasitus, jos hyvästä ergonomiasta ei pidetä huolta.

Taulukon 2 hissihenkilökunnan vastauksista eniten mielenkiintoa herättää suuri 46,1 % vastausmäärä vastausvaihtoehtoon 3, mikä on neutraaliluokka: ei samaa eikä eri mieltä. Olisi erittäin tärkeää tietää, mitkä tekijät vastaamisessa vaikuttivat neutraaliluokan valitsemisen.

Tutkijana on vaikea analysoida neutraaliluokan vastauksia, sillä vastaajan ajatus vastaukseen voi olla minkäläinen tahansa, ettei tutkija voi täysin omia johtopäätöksiä tehdä siitä.

Ajoittain työ on raskasta fyysisesti	1	2	3	4	5
Sali	20,0%	20,0%	20,0%	40,0%	0,0%
Hissit	7,7%	38,5%	46,1%	0,0%	7,7%
Keittiö	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Lipunmyynti	33,4%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%
Ski Patrol	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Vastaanotto	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Taulukko 2. Työryhmien vastausprosentti työn fyysiseen rasitukseen

Kokonaisuudessaan vastausten perusteella voidaan olettaa, että henkilökunnan työkyky on hyvällä tasolla. Työn fyysisiin ja henkisiin kuormitustekijöihin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota syvemmällä tasolla niin, että jokaisen työntehtävän kohdalla selvitetään sille ominaiset tekijät, joihin pystytään tarpeen tullen tekemään tarvittavat toimenpiteet.

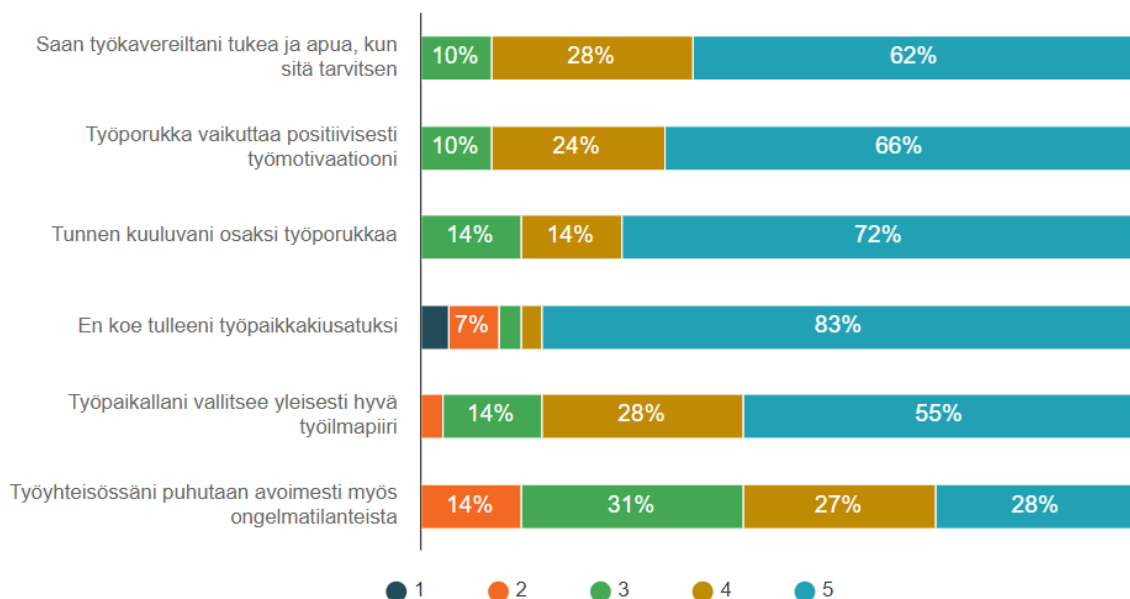
4.2.2 Työyhteisö

Toisen osion seuraavana teemana oli työyhteisö. Työyhteisöön liittyviä väittämiä muodostui 6. Väittämät muodostuivat yksilön ja yhteisön työhyvinvoinnin teorian pohjalta, jossa korostui luottamus ja tuki työntekijöiden välillä, yhteisöllisyys ja kuuluvuuden tunne sekä avoin ja rakentava vuorovaikutus yhteisön sisällä. Kaikki näistä kohottavat työhyvinvointia niin yksilön kuin yhteisön tasolla.

Parhaimmassa tapauksessa työyhteisö on työntekijälle innostava ja motivoiva tekijä, missä yhteisön jäsenet kannustavat ja tukevat toisiaan hyvän työilmapiirin avulla. Yksilön ryhmäidentiteetti ja kuuluvuuden tunne yhteisössä ovat vahvoja, kun työyhteisö on toimiva.

Työyhteisö

Vastaajien määrä: 29



Kuvio 3. Työyhteisön merkittävät piirteet vastaajien kesken

Työyhteisöön liittyvät väittämät saivat keskimääräisesti todella hyviä tuloksia (Kuvio 3). Messilässä voidaan sanoa olevan motivoiva ja kannustava työyhteisö, mikä tukee vahvasti yksilön jaksamista ja tahtoa työskennellä tehokkaasti samalla tehden työstä mielekkään. Työporukkaan kuuluvuuden tunne heijastaa hyvää yhteisöllisyyttä työpaikalla, vastausten perusteella tämäkin osa-alue oli erittäin hyvällä tasolla.

Kuvio 3 osoittaa, että eniten hajanaisuutta vastauksissa oli työyhteisön ongelmakohtien avoimessa vuorovaikutuksessa. Yli puolet vastaajista olivat osin tai samaa mieltä, että ongelmatilanteista pystytään yhteisön sisällä puhumaan, mutta kolmasosa ei kuitenkaan ollut samaa eikä eri mieltä. Neutraaliluokan vastaukseen voi vaikuttaa moni asia ja vastaajan näkökulmasta syynä voi esimerkiksi olla se, että avoimuus työyhteisön sisällä voi joissain tilanteissa toimia joidenkin yksilöiden välillä, mutta avoimuus riippuu tilanteesta ja ongelmasta.

Työpaikkakiusaamista voi esiintyä monin tavoin ja sen mahdollisia esiintymiä työpaikalla täytyy tutkia enemmän, jos työpaikalla merkkejä siitä tulee esiin tai yrityksen tutkiessa työhyvinvointia vastaukset antavat viitteitä kyseisestä. Kyselyssä vastaajista valtaosa ei ole kokenut tulleen työpaikkakiusatuksi, mutta 10 % vastaajista on kokenut jonkinasteista kiusaamista työpaikalla (Kuvio 3). Avoimista vastauksista tuli ilmi, että jonkin verran ulosjättämistä pienten riitatilanteiden jälkeen on tapahtunut, mikä tietenkin on yksi kiusaamisen

muoto. Tarkoituksella tiettyjen henkilöiden ulosjättäminen vaikuttaa niin yksilön työhyvinvointiin, että työyhteisön ilmapiiriin ja avoimuuteen yhteisön sisällä.

Työilmapiiri ja avoimuus vuorovaikutuksessa helposti korreloivat toisiaan eli ne ovat jossain määrin riippuvaisia toisistaan. Heikko työilmapiiri ei tue avointa vuorovaikutusta ja taas toisin päin huono yhteisön välinen vuorovaikutus vaikuttaa negatiivisesti yleiseen työilmapiiriin.

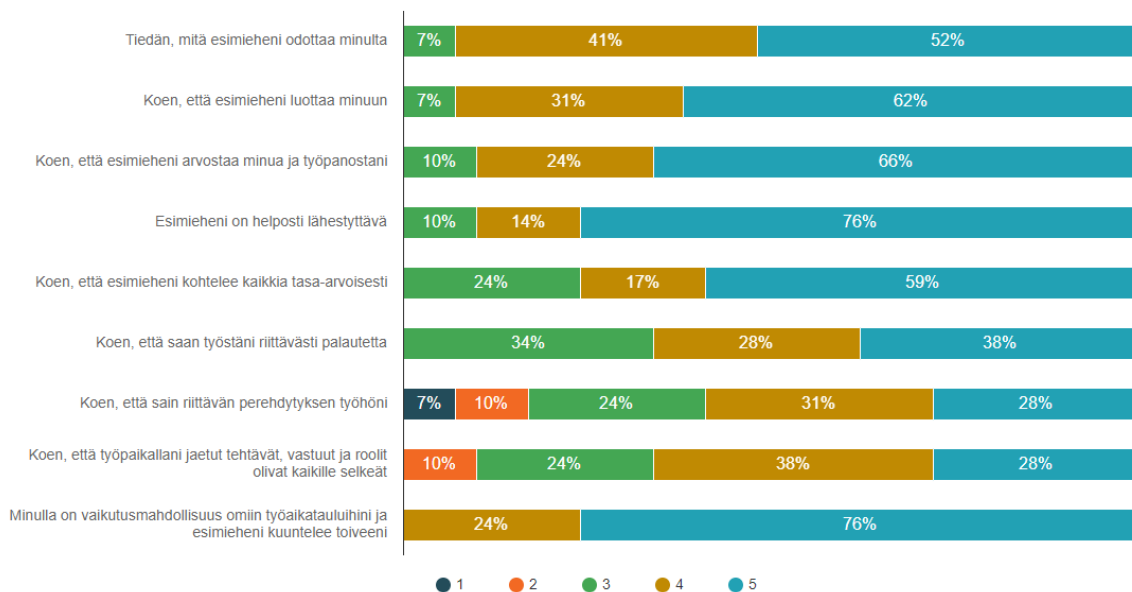
Kokonaisuudessaan työyhteisö sai vastausten perusteella keskiarvokseen 4,4, mikä luo käsityksen siitä, että Messilässä on hyvä työyhteisö. Työyhteisöön aika ajoin kuuluu ongelmia ja epäkohtia, mutta se, miten niitä kohdataan ja selvitetään työyhteisön sisällä ja esihenkilötyön avulla on avainasemassa hyvän työyhteisön ylläpitämisessä.

4.2.3 Esihenkilötyö

Toisessa osiossa viimeinen teema oli esihenkilötyö ja siihen liittyviä väittämiä muodostui 9. Esihenkilötyössä kiinnitettiin erityistä huomioita tekijöihin, jotka luovat luottamusta työntekijän ja esihenkilön välille, sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin. Esihenkilötyöllä on iso vaikutus työntekijän työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Esihenkilön vastuulla on varmistaa, että yksikön toiminta on sujuvaa ja yksilö saa tarvitsemansa tuen ja arvostuksen työstään.

Esimiestyö

Vastaaajien määrä: 29



Kuvio 4. Esihenkilötyön vaikutus vastaajien kesken

Esihenkilöntyöhön liittyvien väittämien vastausten perusteella (Kuvio 4) voidaan todeta, että esihenkilötyön toimivuus on todella hyvällä mallilla. Kokonaisuudessaan esihenkilötyön vastausten keskiarvoksi muodostui 4,3.

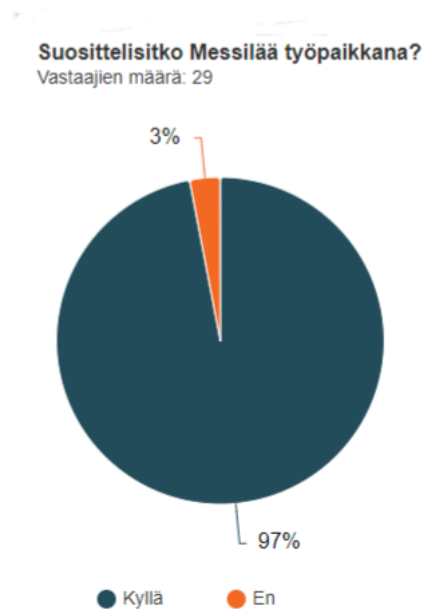
Kuvio 4 tuo ilmi, että perehdytyksen riittävyys ja vastuiden sekä roolien selkeys toivat eniten hajanaisuutta vastauksissa. Perehdytyksen puute tai sen riittämättömyys vaikuttavat työntekijän kokemukseen siitä, millaiseksi hän kokee oman osaamisensa työn vaativuuteen. Jos perehdytys ei anna valmiuksia työhön, voi työntekijälle tulla epävarmuutta omia kykyjään kohtaan, mikä ei tue motivoivaa ja kannustusta työntekoon. Perehdytyksen laadun lisäksi epäselkeys yhteisön rooleissa ja vastuissa lisää entisestään epävarmuutta työntekijälle. Vastauksissa ei kuitenkaan käy ilmi, että perehdytys tai roolijaot ja vastuut olisivat erittäin huonosti, vaan sieltä löytyy jotain epäkohtia, joita täytyisi tutkia tarkemmin. Jokaisella toimipisteellä on oma perehdytyksensä ja vastuunsa, jolloin jokaisen vastaajan pitäisi tuoda esiin, mikä omassa perehdytyksessä onnistui ja mikä ei sekä minkälaisia epäselvyyksiä asioiden tiimoilta löytyy.

Arvostuksen ja palautteen saaminen tehdystä työstä työnantajalta tai esihenkilöltä on tärkeää työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Palautteen riittävä saaminen sai kaikista suurimman määrän neutraaliluokan vastauksista (Kuvio 4). Vastaajan oma mielikuva riittävästä määrästä voi vaihdella todella paljon yksilöiden välillä, jolloin vastaukseen vaikuttaa vastaajan oma näkemys asiasta, jota tutkija ei pysty itse analysoimaan ilman vastaajan sanallista kuvailua näkemyksestään.

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työaikatauluihin ja niiden toteutuminen ovat selkeästi vastaajien mielestä parhaiten toimiva osa esihenkilötyötä, sillä 100 % vastauksista olivat osin tai samaa mieltä (Kuvio 4). Eritoten kausityössä, jossa epämääräisyys työajoissa on yleistä, on vapaa-ajan ja työn tasapainon kannalta hyvä, että työntekijällä on sentään vaikutusmahdollisuuksia epämääräisyyden keskellä. Molemminpuolinen työaikajoustavuus on niin yksilön kuin yrityksen kannalta suotuisaa, sillä niin kuin Klemelä (2006) tuo ilmi, tukee se henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia, lisää se myös yrityksen vetovoimaa.

4.3 Kyselyn kolmas osio

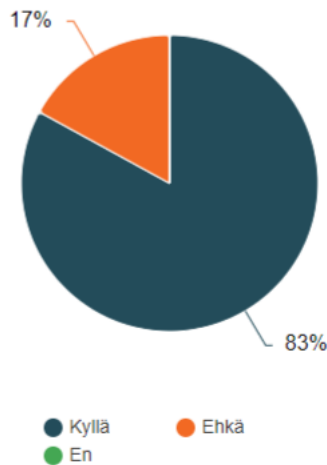
Kyselylomakkeen viimeisessä osiossa selvitetään, tulisiko vastaaja ensi kaudellakin Messilään töihin ja suosittelisiko vastaaja Messilää työpaikkana. Työntekijän suositellessa työpaikkaa muillekin, oletuksena on, että työpaikalla asiat hoidetaan kuten pitää, eikä suuria epäkohtia vastaaja ole kokenut. Sama oletus on myös siinä, jos työntekijä menisi ensi kaudellakin töihin.



Kuvio 5. Messilän suosittelu työpaikkana

Työpaikan suosittelua kysyttäessä vastausvaihtoehdot olivat selkeät ”kyllä” ja ”en”. Vastanneesta henkilökunnasta 97 % suosittelisi Messilää työpaikkana ja vain 3 % ei suosittelisi (Kuvio 5). On tärkeää huomauttaa, että tutkimuksessa 3 % vastaa ihmismääräisesti yhtä henkilöä, joten 29 henkilöstä vain 1 henkilö ei suosittelisi Messilää työpaikkana. Tähän kysymykseen olisi voinut antaa mahdollisuuden lyhyeen avoimeen vastaukseen, jolloin vastaaja, joka ei suosittelisi työpaikkaa voisi avata tarkemmin, miksi hän ei suosittelisi. Tutkijan voi olla vaikea ymmärtää vastaajan ajatuksia tai tehdä päätelmiä niistä, jos niitä ei ole pystynyt myös sanallistamaan.

Tulisitko ensi kaudellakin Messilään töihin?
Vastaajien määrä: 29



Kuvio 6. Messilä mahdollisena tulevaisuuden työpaikkana

Kysyttäessä Messilää mahdollisena työpaikkana vastausvaihtoehtoja annettiin kolme, jotka olivat ”kyllä”, ”ehkä” ja ”en”. Kuviosta 6 voi nähdä, että Messilän henkilökunnalla oli melko selkeä vastauslinja tulevalle kaudelle, sillä 83 % vastaajista vastasi kyllä ja loput 17 % ehkä. Yhtäkään ei -vastausta tähän kysymykseen ei tullut. Tämä voi kertoa paljon yrityksen työhyvinvoinnista ja vetovoimaisuudesta, sillä vaihtuvuusprosentti on yleisempiä mittareita työhyvinvoinnissa. Syynä ”ehkä” vastauksille voidaan ajatella esimerkiksi vastaajan työ- tai elämäntilanne, mikä ei välttämättä voi olla vielä tiedossa ensi talvikautta ajatellessa. Suoraa päätelmää ei tietenkään voida tehdä, sillä tämän tietyn kysymyksen vastaamiseen olisi pitänyt antaa mahdollisuus avata vastauksen syytä esimerkiksi lyhyen avoimen vastauksen kautta. Tällöin vastatessaan vastausvaihtoehdoista ”ehkä” tai ”en” vastaaja pystyisi tuomaan omin sanoin esiin, mitkä tekijät vaikuttavat päätöksen.

4.4 Avoimet vastaukset

Kyselylomakkeen lopuksi vastaajalla oli mahdollisuus avoimeen vastaukseen, joka oli ainut vapaaehtoinen osa lomakkeessa. Vastaaja sai tuoda esille esimerkiksi, minkälainen Messilä on työpaikkana ja mitä itse kehittäisi Messilässä työpaikkana. Avoimessa vastauksessa oli täysin vapaasana, ja vastaaja sai tuoda esille mitä mielteitä ja ajatuksia vastaajalle tuli mieleen kyselyä täyttyessä.

Perehdytyksen laatu ja selkeys vastausten perusteella vaatisi hieman parannusta. Perehdytyksen sisältöä ja laatua tulisi tutkia enemmän, jotta tiedettäisiin, mitä perehdytyksestä puuttuu ja miten sitä voitaisiin parantaa.

Parempi perehdytys työhön. Hyvä työpaikka!

Selkeämpi perehdytys.

Parempi perehdytys uusille ennen kautta.

Työilmapiiristä kaksi vastaajaa toi hieman eri näkökulmaa. Työyhteisön on koettu olevan pääosin hyvää vastausten perusteella (Kuvio 3), mutta avoimessa vastauksessa on tuotu myös esiin, ettei tietynlaisiin ongelmakohtiin ole puututtu tarpeeksi.

Varmaan paras työilmapiiri mitä olen työurallani kohdannut.

Omasta mielestä isona ongelmana tällä kaudella oli työpaikan pienet kinat ja ulosjättäminen joidenkin työntekijöiden kohdalla. Omasta mielestäni Messilä on aina ollut draama vapaa työpaikka, jossa kaikki tulee toimeen keskenään, joten tällä kaudella siihen olisi voitu puuttua enemmän.

Mahdollisuuksia eri työtehtävien kokeilemiseen tuotiin esille. Messilässä eri toimipisteet eivät ole täysin erillisiä toimijoita toisistaan, vaan toimipisteet luovat yhden ison kokonaisuuden lumikeskuksen sisällä, joten mahdollisuus työntekijälle päästä kokeilemaan eri työtehtäviä voisi olla hyväksi niin työntekijälle kuin yritykselle. Tällöin henkilökunnalla voisi olla laajempi osaaminen ja kokemus tarpeen vaatiessa.

Mielestäni jos on ollut Messilässä kauemmin töissä olisi hienoa jos näille henkilöille annettaisiin mahdollisuus kokeilla eri työtehtäviä. Messilä on loistava työpaikka nuorille henkilöille jotka etsivät ensimmäistä kosketusta työntekoon.

Messilän lumikeskuksen toiminta ei pyörisi ilman toimipisteiden yhteistyötä toistensa kanssa, sillä niin kuin aikaisemmin mainittu kyseessä on yksi iso kokonaisuus lumikeskuksen sisällä. Tiedonkulku toimipisteiden välillä ei avoimen vastauksen mukaan ole ollut parhaimmillaan ja sitä voitaisiin parantaa. Vastauksessa ei käy ilmi, minkälaista tiedonkulku on ollut ja onko asiasta ollut puhetta työyhteisön sisällä tai esihenkilön kanssa, mutta asian esiintuominen olisi erittäin tärkeää, jotta tiedonkulun toimivuutta voitaisiin parantaa.

Vastauksissa tuotiin esille, että yhteistä toimintaa kaikkien eri toimipisteiden työntekijöiden välille pitäisi järjestää enemmän, jotta yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta voitaisiin kauden aikana lisätä. Työyhteisön positiivinen ja kannustava ilmapiiri on iso voimavara rankan työurakan keskellä, joten yhteinen tekeminen voisi olla erittäin iso apu usealle työntekijälle jaksamiseen.

Tiedonkulkua eri toimipisteiden (ravintola, hissit, respa) välillä voisi parantaa. Enemmän yhteistä vapaa-ajan toimintaa kaikkien välillä. Yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta saataisiin ehkä näin parannettua. Muuten kyllä erittäin kiva paikka olla töissä.

Työntekijöiden terveys pitäisi olla etusijalla. Työntekijät ovat aika kovilla, joten ehkä jotain pientä piristystä, tsemppiä, yhteisiä iltoja tms mikä saisi jaksamaan. Messilä on yksi parhaimpia työpaikkoja mitä on. Pomot on huikeita ja työkaverit pääsääntöisesti myös. Näitten tyyppien takii jaksaa vuodesta toiseen.

5 Yhteenveto

5.1 Tutkimuksen tulosten johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää Messilän lumikeskukselle, millä tasolla heidän henkilökuntansa työhyvinvointi on. Tutkimuksen tulosten kautta pyrittiin myös selvittämään, mitkä tekijät edistävät ja mitkä mahdollisesti heikentävät henkilökunnan työhyvinvointia. Tutkimuksessa hyödynnettiin kyselylomaketta, ja työhyvinvoinnin teoriaa pohjustaen tehtiin päätelmiä kyselylomakkeen tuloksista.

Henkilökunnan keskiarvovastausten mukainen arvio Messilän lumikeskuksen työhyvinvoinnista on 4,1 kun maksimi on 5 ja minimi 1. Voidaan siis päätellä, että Messilän lumikeskuksen työhyvinvointi kokonaisuudessaan on hyvällä tasolla. Tuloksista erityisesti huomattiin työyhteisön ja esihenkilötyön toimivuus suurena vaikutuksena henkilöstön työhyvinvointiin ja sitoutumiseen.

Tutkimuksen tulosten avulla teoriaan pohjustaen pystytään tuomaan esille, että perehdyttämisellä ja palautteen saamisella on vaikuttava osa työhyvinvoinnissa ja siihen on Messilässä parannettavaa. Myös avoimuus työyhteisön sisällä koettiin kaipaavan parannusta. Näillä voidaan tukea yhteisön ja yrityksenkin toimivuutta, joten toimivien toimenpiteiden suunnitteleminen ja toteuttaminen yhdessä henkilökunnan kanssa olisi erittäin suotavaa.

Tulosten analysointia tehdessä yleistettävyyks on tietyllä tasolla hankalaa, sillä työhyvinvoinnin taso ja sen erityispiirteet muokkautuvat vastaajan työnkuvan mukaan. Näitä pitäisi ottaa paremmin huomioon esimerkiksi työn fyysistä ja henkistä raskautta analysoidessa.

Tutkimus oli onnistunut, sillä se vastasi toimeksiantajan tarpeisiin ja antoi heille konkreettista tietoa henkilökunnan menneen talvikauden työhyvinvoinnin tasosta, ja mitä asioita tulevalla talvikaudella pitäisi ottaa enemmän huomioon, jotta henkilökunnan työhyvinvointia voidaan ylläpitää, tukea ja parantaa.

5.2 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tulkita kahdesta näkökulmasta, jotka ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Nämä muodostavat kokonaisluottavuuden tutkimukselle, jolloin tutkimus edustaa perusjoukkoa ja tutkimuksessa on mahdollisimman vähän satunnaisvirheitä. (Vilkkä 2007, 152.)

Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys tarkoittaa, että valittu tutkimusmenetelmä on oleellista tutkimukselle, ja se mittaa sitä mitä on haluttu selvittää. Tutkimus täytyy muodostaa niin, että vastaajalla on sama ymmärrys kysymyksistä kuin tutkimuksen laatijan näkemys on,

sillä tulokset voivat vääristyä, jos vastaaja ajattelee eri tavalla kuin tutkija. Validiteetti on erittäin tärkeässä roolissa tutkimuksen luotettavuuden kannalta, koska reliabiliteetti menettää merkityksensä, jos tutkimuksessa mitataan väärää asiaa. (Vehkalahti 2014, 41; Viikka 2015, 193.)

Tutkimustulosten pätevyyttä sekä luotettavuutta voidaan parantaa niin, että varmistetaan kysymysten esitys jokaiselle vastaajalle täysin samassa muodossa, jolloin sattuma ei voi vaikuttaa tuloksiin. Vastausvaihtoehtojen antaminen vähentää tulkinnanvaraisuutta, joten joskus kyselyssä ei anneta ollenkaan mahdollisuutta avoimiin vastauksiin. Vastaaja voi kuitenkin tarkastella asiaa eri näkökulmista, kun tutkitaan mielipiteitä ja asenteita, mutta rungon ja kysymysten ollessa täysin samat kaikille, lähtökohtaisesti vastaukset tulevat olemaan luotettavia. (Valli 2014.)

Reliabiliteetti eli tutkimuksen luotettavuus merkitsee saatujen vastausten tarkkuutta. Jos tutkimuksen vastaukset ovat tarkkoja, pystytään tulokset toistamaan eikä vastaukset ole sattumanvaraisia. Reliabiliteettia voidaan usealla eri tavalla tarkastella. Yhtenä keinona on tutkia samaa henkilöä eri tutkimuskerroilla tai tekemällä uusintamittaus, jolloin samaa mitaria käytetään uudestaan mittamaan tutkimusta. Tuloksia voidaan siis pitää luotettavina, jos tutkimuksista saadaan sama vastaus. (Hirsjärvi ym. 2009, 231; Valli 2014.)

Tässä tutkimuksessa toistettavuus on lähes mahdotonta, sillä tutkimuksen muuttujia aiheuttavat vaihtelevuus työntekijöistä talvikausittain sekä ajankohta, jolloin kysely toteutetaan. Mahdollista on, että tutkimustulokset olisivat erilaiset jopa yhden kauden sisällä, kun kyselylomake täytettäisiin kauden aikana, heti hiihtolomaviikkojen jälkeen ja kauden jälkeen.

Kiviniemi (2010, 70–73) nostaa merkille kvalitatiivisen tutkimuksen luonnetta aineistoja tulkitessa, jossa tutkijan omat tulkinnat ja mielenkiinnon kohteet vaikuttavat aineiston luonteeseen sekä siihen, miten aineiston todellisuus välittyy. Tutkijan ja hänen tutkimustuloksiansa tarkastellessa täytyy olla tietoinen siitä, että kun tutkitaan yksilöiden kokemuksia, jokaisella on oma henkilökohtainen näkemys asioista. Tutkija kuitenkin pyrkii korostamaan ydinsanomaa, jota haluaa tutkimuksessaan nostaa tulkinnan ja rajaamisen avulla.

Työhyvinvointi on melkein täysin oman kokemuksen pohjalta muodostettu mielikuva, ja esimerkiksi talvikaudet voivat olla erittäin erilaiset juuri muuttujista johtuvista syistä. Messilässä on useampi osa-alue, jossa henkilökunta toimii, jolloin tutkimuksen ollessa kattava ja pätevä, tulisi jokaisesta osa-alueen henkilökunnasta suurimman osan, ellei jopa jokaisen, vastattava kyselyyn, jotta vastauksista voisi tehdä täysin päteviä johtopäätöksiä. Vastaajamäärät varmasti myös vaihtelevat jokaisen kyselyn toteutuksen yhteydessä, mikä voi vaikuttaa merkillisestikin lopputulokseen. Tällöin reliabiliteetti ei ole kovin luotettava.

Tämä tutkimus pyrki selvittämään, minkälaisella tasolla työhyvinvointi oli talvikaudella 2022–2023. Tulokset olivat päteviä, vaikkei jokainen yksilö vastannut kyselyyn. Yleinen ymmärrys työhyvinvoinnin tasosta Messilässä voidaan kuitenkin muodostaa, koska kysymykset olivat yleispäteviä toimipisteeseen tai työtehtävään riippumatta.

5.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Jatkotutkimuksena voitaisiin selvittää enemmän myös esihenkilöiden näkökulmaa työhyvinvointiin liittyen. Kyselylomakkeet olisi pitänyt tehdä erikseen kausityöntekijöille ja vakituisille työntekijöille, tässä tapauksessa esihenkilöille. Kysymykset pitäisi muodostaa hieman eri tavalla ja asioita tutkia hieman eri näkökulmasta, jotta saataisiin selkeämpi tulos kausityöntekijän ja esihenkilön työhyvinvoinnista. Avoimessa vastauksessa oli yhden esihenkilön palaute kyselylomakkeesta.

Omalta osaltani muutamaan kysymykseen 3 koska ite esimiehenä vaikee vastata kun oma esihlö hallituksen puh.joht. niin ehkä vääristää vastauksia jotta onko vaki (niin kuin minä) vai kausityöntekijä.

Esihenkilöitä olisi voinut haastatella, mutta aika ja resurssit eivät tutkijalla riittäneet kyseiseen. Haastatteluilla olisi voitu selvittää, minkälainen käsitys esihenkilöillä on työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja vertailla, onko esihenkilöiden ja työntekijöiden mielikuva työhyvinvoinnista samalla linjalla.

Jos aikaa ja resursseja löytyy tutkijalta, voisi Messilän kausityötä ja sen luonteen vaikuttavuutta henkilökunnassa tutkia vielä enemmän. Voisi selvittää, mikä kausityössä vetää puoleensa ja miksi työntekijät palaavat seuraavalle kaudelle takaisin. Kausityöntekijöiden sitoutuminen vuodesta toiseen ja vastakohtana vaihtelevuus on varmasti kiinnostava asia myös yritykselle itselleen.

Messilän lumikeskuksen sisällä on useampi toimipiste, johon voisi yksinään keskittyä ja tutkia tietyn työryhmän työhyvinvointia. Eri toimipisteillä on erilaiset työnkuvat ja -ympäristöt, mitkä vaikuttavat omalla tavallaan työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Näin isona kokonaisuutena on hieman vaikeaa, kun pitäisi analysoida mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti, jotta jokaisen toimipisteen epäkohdat ja toimivat alueet tulevat esiin, mutta toisaalta Messilän henkilökunta on osaltaan yhdessä toimivia.

5.4 Pohdinta

Itsekin osana Messilän henkilökuntaa oli mielestäni erittäin mielenkiintoista teettää työhyvinvointikysely Messilälle ja henkilökunnalle, sillä sitä ei aikaisemmin ole tutkittu siellä.

Mielestäni on tärkeää, että itse henkilökunta pääsee ääneen, kun puhutaan henkilökunnan työhyvinvoinnista. Kaikkia asioita ei välttämättä osata tuoda esille esihenkilöille kauden aikana, jolloin tutkimuskyselyn anonyymisyys helpottaa epäkohtien esiintuomisen.

Opinnäytetyön aineiston hankinta jouduttiin toteuttamaan erittäin nopealla aikataululla, sillä opinnäytetyön aihe varmistui todella loppuvaiheessa talvikautta. Tutkimusaineiston saaminen ja kattavuus riittävästä vastausmäärästä täytyi varmistaa sillä, että tutkimuskysely saatiin viikon sisällä talvikauden loppumisesta eteenpäin, jotta mahdollisimman moni henkilökunnasta vastaisi kyselyyn. Teoriaan ei siis kerennyt syventymään pintaa syvemmillä.

Jotta tutkimuksessa olisi ollut vielä selkeämpi ja kattavampi määrä työhyvinvoinnin teemoihin liittyviä kysymyksiä, jolloin tutkimusaineistoa olisi myös pystynyt enemmän analysoimaan, työhyvinvoinnin teoriaan ja työhyvinvointitutkimuksiin olisi pitänyt kerätä paremmin perehtymään. Itseltäni jäi esimerkiksi sairauspoissaolojen määrät, jotka ovat yleisiä työhyvinvointia mittaavia tekijöitä, sekä kausityölle luontaisen henkilökunnan kiireen määrän ja kokemuksen tutkiminen täysin pois tutkimuskyselystä. Nämä tulivat selkeämmin esiin teoriaa kirjoittaessa ja siihen syventyessä.

Jälkeenpäin ajateltuna olisi voinut valita vain tietty toimialue Messilästä, jolloin käsiteltävä aihe, tutkimuksen tulokset ja niiden analysointi olisi keskittynyt juuri sen alueen ominaisuuksiin työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointiin liittyy niin paljon käsitteitä, käsitteiden ominaisuuksia ja ulottuvuuksia, että niitä pitäisi pystyä huomioimaan jokaisen osa-alueen kohdalla erikseen. Esimerkkinä tästä on fyysisten ja henkisten kuormitusten erilaisuus toimipisteiden ja työtehtävien välillä, jota ei pystytty kunnolla erittelemään tässä tutkimuksessa, koska niitä olisi pitänyt tutkia vielä enemmän erikseen.

Lähteet

- Bakker, A. & Schaufeli, W. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multisample study. Viitattu 15.5.2023. Saatavissa <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- Baum, T. & Lundtorp, S. 2001. Seasonality in tourism. E-kirja. Amsterdam: Pergamon
- Edelheim, J. & Ilola, H. 2017. Matkailututkimuksen avainkäsitteet. Turenki: Hansaprint Oy
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Juuti, P. 2018. Huono johtaminen. Tuhon tieltä toimivaan työyhteisöön. E-kirja. Helsinki: Nextory. Gaudeamus
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kauppakamari
- Kestilä, L., Karvonen, S., Jauhiainen, S. & Mikkola, H. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos & Kela. 2023. Väestön terveys- ja hyvinvointikatsaus 2023: tavoitteena sosiaalisesti kestävä Suomi. Työpaperi 14/2023. Viitattu 13.11.2023. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-072-9>
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus
- Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Suomen mielenterveysseuran julkaisu. Viitattu 13.11.2023. Saatavissa http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf
- Laukka, P. 2022. Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Duodecim. Viitattu 13.11.2023. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00934>
- Maahanmuuttovirasto. 2023. Mikä on kausityötä? Viitattu 9.10.2023. Saatavissa <https://migri.fi/mika-on-kausityota>

- Malinen, T. 2010. Kausityöntekijän työhyvinvointi matkailun alalla. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.11.2023. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24671/Malinen_Tiina.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Manion, L., Morrison, K. & Cohen, L. 2007. Research Methods in Education, Sixth Edition. London: Routledge
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja Helsinki: Nextory. Talentum Pro.
- Manka, M., Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos
- Messilä. 2023. Viitattu 20.11.2023. Saatavissa <https://messila.fi/>
- Moilanen, S & Mäkinen, P. Työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 15.5.2023. Saatavissa <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>
- Mäkinen, J., Heikkilä-Tammi, K. & Manka, M. 2015. Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia? Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy
- Mäkitalo, S. 2012. Psyykkisen työhyvinvoinnin arviointi eräässä metallialan yrityksessä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012121018823>
- Ojala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Puttonen, S., Hasu, M & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Viitattu 13.11.2023. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima
- Recognize. 2022. Employee involvement & participation – Why it matters in 2022. Viitattu 24.11.2023. Saatavissa <https://recognizeapp.com/cms/articles/employee-involvement-measures-motivate-employees>
- Ruuskanen, P. 2001. Sosiaalinen pääoma – käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. VATT-tutkimuksia 81. Viitattu 11.10.2023. Saatavissa <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148499/t81.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Surakka, T. & Laine, N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media.
- Sydänmaalakka, P. 2018. Älykäs johtaminen 7.0: miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? E-kirja. Helsinki: Storytel. Alma Talent
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Nextory. Tammi.
- Työturvallisuuskeskus. 2012. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Viitattu 10.10.2023. Saatavissa <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/08/Tyokiky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>
- Työterveyslaitos. Työkyky. Viitattu 10.10.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokiky/tyokiky>
- Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (Burnout). Duodecim. Viitattu 13.11.2023. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681/tyouupumus-burnout?q=sosiaalinen#s4>
- Valli, R. 2014. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus
- Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.
- Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Helsinki: Tietosanomat Oy.

Liite 1. Työhyvinvointikysely

Messilän lumikeskuksen kauden 2022-2023 työntekijöiden työhyvinvointikysely

☐ Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Moiikka!

Kysely on toteutettu opinnäytetyötä varten ja samalla kartoittamaan Messilän lumikeskuksen kauden 2022-23 työntekijöiden työhyvinvointia. Kausi on jo ohi, mutta kyselyä täyttäessä mieti, miten sinun mielestäsi asiat olivat kauden aikana. Kyselyyn vastataan anonyymisti. Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin.

Ikä *

- ☐ alle 18
- ☐ 18-25
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-55
- ☐ 56-65
- ☐ 66+

Sukupuoli *

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu

Mihin työtehtäväsi pääosin sijoittui? *

- ☐ Bistro / Laaso sali
- ☐ Bistro keittiö
- ☐ Hissit
- ☐ Ski Patrol
- ☐ Lipunmyynti
- ☐ Hotellin vastaanotto

Kuinka mones kausi tämä oli sinulle Messilässä? *

- ☐ 1.
☐ 2.
☐ 3.
☐ 4.
☐ 5.
☐ 6.
☐ 7.
☐ 8.
☐ 9.
☐ 10. tai enemmän

Seuraavaksi tulee väittämiä liittyen työkykyyn, työyhteisöön sekä esimiestyöhön. Muistele kauden aikaista tilannetta. Valitse numero 1-5 sen perusteella, mikä kuvaa väitettä parhaiten.

(1=Täysin eri mieltä, 2=Osin eri mieltä, 3=EI samaa eikä eri mieltä, 4=Osin samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä)

Työkyky *

	1	2	3	4	5
Työni on mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamiseni vastaa hyvin työn vaatimuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-aika ja työ ovat keskenään tasapainossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän huolta omasta terveydestäni ja jaksamisestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajoittain työ on raskasta henkisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajoittain työ on raskasta fyysisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työyhteisö *

	1	2	3	4	5
Saan työkaveriltani tukea ja apua, kun sitä tarvitsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työporukka vaikuttaa positiivisesti työmotivaatiooni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen kuuluvani osaksi työporukkaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En koe tulleeti työpaikkakiusatuksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Työpaikallani vallitsee yleisesti hyvä työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni puhutaan avoimesti myös ongelmatilanteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Esimiestyö *

	1	2	3	4	5
Tiedän, mitä esimieheni odottaa minulta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että esimieheni luottaa minuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että esimieheni arvostaa minua ja työpanostani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on helposti lähestyttävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että esimieheni kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että saan työstäni riittävästi palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että sain riittävän perehdytyksen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työpaikallani jaetut tehtävät, vastuut ja roolit olivat kaikille selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on vaikutusmahdollisuus omiin työaikatauluihini ja esimieheni kuuntelee toiveeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Suosittelisitko Messilää työpaikkana? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

Tulisitko ensi kaudellakin Messilään töihin? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ehkä
- ☐ En

Mitä itse kehittäisit Messilässä työpaikkana? Minkälainen Messilä on työpaikkana? Vapaasana, mitä mietteitä ja ajatuksia tuli mieleen kyselyä tehdessä?