



Itsensä johtamisen merkitys urakehitykseen hotellialalla

Emmi Suppola

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma

Opinnäytetyö

2022

Tiivistelmä

Tekijä(t) Emmi Suppola
Tutkinto Restonomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Itsensä johtamisen merkitys urakehitykseen hotellialalla
Sivu- ja liitesivumäärä 37 + 9
<p>Organisaatioiden ja työkuulttuurin muuttuessa, työntekijälle siirtyy yhä enemmän vastuuta huolehtia omasta hyvinvoinnistaan sekä kehityksestään ja siksi myös itsensä johtamisen merkitys korostuu. Samaan aikaan suorituskeskeisyys lisääntyy ja tämän opinnäytetyön aihe perustuu pitkälti tähän yhteiskunnan luomaan trendiin. Aiheen ajankohtaisuus on viimeisimpänä korostunut äskettäisen koronakriisin muuttaessa maailmaa ja etenkin hotellialaa.</p> <p>Työelämässä tehokkuutta ja kehitystä arvostetaan ja se on osa uralla etenemistä. Jokaisella työntekijällä tulisi kuitenkin olla oma käsityksensä urakehityksestä ja mitä juuri itse haluaa. Suuri osa itsensä johtamista onkin taito osata tulkita omia tunteita ja tarpeita sekä kyky ohjata omaa toimintaa toteuttaakseen itselleen tärkeitä asioita. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten hotellialan työntekijä voi itseään johtamalla edistää omaa uralla etenemistä. Itsensä johtamista tarkasteltiin siis pääasiassa työntekijän ja yksilön näkökulmasta. Aiheen ollessa laaja tutkimuksessa yksilön lisäksi pohdittiin kuitenkin myös työyhteisön vaikutusta urakehitykseen ja pohjimmiltaan se toimi opinnäytetyön innoittajana.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä merkittävä osa itsensä johtamista oli kokonaisvaltainen hyvinvointi. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää konkreettisesti ne keinot, joilla hotellialan työntekijät johtivat itseään ja hyvinvointiaan sillä hetkellä. Tiedonkeruumenetelmänä toimi kvantitatiivinen kyselylomake, jonka tulokset osoittivat, että itsensä johtamista pidettiin tärkeänä ominaisuutena. Erityisen tärkeänä hotellialan työntekijät pitivät omaa aktiivista oppimista ja halua kehittyä. Hyvinvoinnin kannalta tärkeintä oli mahdollisuus olla oma itsensä työpaikalla.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittivat, että samaan aikaan yhteiskunnan ja työkuulttuurin muuttuessa sekä vastuun siirtyessä työntekijälle, työntekijät itse olivat samassa linjassa kehityksen kanssa. Hotellialan tulevaisuus viimeaikaisten kriisien takia ei juurikaan huolestuttanut työntekijöitä ja suuri osa näkee itsensä hotellialalla töissä myös tulevaisuudessa.</p> <p>Tutkimuksen tulosten pohjalta hotellialalla työskentelevät saavat näkökulmia itsensä johtamiseen ja hyvinvoinnista huolehtimiseen. Tuloksia voidaan hyödyntää hotellialalla, jotta työntekijöistä tulisi organisaation kannalta entistä tehokkaampia, mutta lähtökohta siihen on kuitenkin yksilön itseohjautuvuudessa ja hyvinvoinnissa.</p>
Asiasanat Itsensä johtaminen, urakehitys, hyvinvointi

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimusongelma	3
1.2	Tutkimuksen tavoite	4
2	Itsensä johtaminen	5
2.1	Työorganisaation vaikutus itsensä johtamiseen.....	6
2.2	Hyvinvointi osana itsensä johtamista	7
2.3	Itsensä johtaminen teoiksi	9
3	Hotelliala	12
3.1	Urakehitys hotellialalla.....	14
3.2	Hyvinvointi työelämässä	15
4	Tutkimusmenetelmä	18
4.1	Kyselylomakkeen laatiminen	19
4.2	Aineiston analysointi.....	22
5	Tutkimustulokset	23
5.1	Vastaajien taustatiedot	23
5.2	Vastaajien kokemus itsensä johtamisesta	24
5.3	Urakehitystä edesauttavat ja estävät tekijät.....	25
5.4	Hyvinvoinnin merkitys itsensä johtamiseen ja urakehitykseen	27
5.5	Tulevaisuus hotellialalla	29
6	Pohdinta	31
6.1	Johtopäätökset.....	31
6.2	Tutkimuksen toteutuksen luotettavuus.....	33
6.3	Kehittämisehdotukset	34
6.4	Yhteenveto.....	34
	Lähteet.....	36
	Liitteet.....	38
	Liite 1. Saatekirje.....	38
	Liite 2. Kyselylomake.....	39

1 Johdanto

Jaksaminen, mielenterveys ja hyvinvointi on viime aikoina ollut usein otsikoissa ja siitä puhutaan yhä avoimemmin ja avoimemmin. Samaan aikaan työkuultuuri ja elämä muutenkin on muuttunut suorituskeskeisemmäksi ja kilpailu menestyksestä, niin töissä, harrastuksissa, kuin vapaa-ajalla on kovaa. Omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa itseään johtamalla.

Itsensä johtaminen ei ole uusi termi, mutta sen merkitys on kasvanut vuosien saatossa ja nykyään sitä pidetään työelämän yhtenä tärkeimpänä ominaisuutena (Sydänmaanlakka 2010). Koska suorituskeskeisyys ja kilpailu on lisääntynyt, itsensä johtamisesta on tullut erityisen tärkeää, mutta samalla entistä haastavampaa. Itsensä johtaminen ja elämän tasapainon säilyttäminen nykyisessä yhteiskunnassa vaatii vahvaa itseuria sekä päättäväisyyttä.

Aihe on puhuttanut viime aikoina paljon ja koen koronakriisin luoneen ilmiön, jossa erityisesti nuoret ovat alkaneet kiinnittää yhä enemmän huomiota hyvinvointiinsa. Nuorena sekä hotelli- ja ravintola-alaa koronakriisin aikaan opiskelleena oman hyvinvoinnin lisäksi myös alan tulevaisuus on ajoittain huolettanut. Palvelualojen yleisin koulutusala on hotelli- ja ravintola-ala, mutta kyseisen alan koulutuksen käyneistä 12 100 oli työttömänä vuoden 2018 tehdyn tutkimuksen mukaan (Tilastokeskus 2019). Tutkimus on tehty ennen koronakriisiä, josta toipuminen hotelli- ja ravintola-alalla on vielä kesken. Yle uutisten (2022) mukaan korona on vienyt alalta noin 10 000 työntekijää lisää, palkkaa on vaikea nostaa ja tällä hetkellä alalla vallitsee työvoimapula, jota pyritään estämään hankkimalla työvoimaa ulkomailta. Tutkimukset osoittivat, että niin hotelli- ja ravintola-ala, kuin myös toki moni muukin toimiala on hauras muutokselle ja tilanteet muuttuvat nopeasti. Omasta kokemuksesta, tutkimustuloksista sekä arvaamattomasta ja muuttuvasta maailmasta johtuen koen tärkeäksi pohtia oman toiminnan, hyvinvoinnin ja itsensä johtamisen merkitystä työllistymiseen ja urakehitykseen.

Aihe on siis myös minulle itselle erityisen ajankohtainen ja kiinnostava. Opinnäytetyötä tehdessäni käyn samaan aikaan töissä ja yritän parhaani säilyttää tasapainon työn, opiskelun ja vapaa-ajan välillä. Stressin- ja ajanhallinnasta on tullut tärkeä osa arkea ja yleisesti omaan hyvinvointiin on täytynyt kiinnittää erityistä huomiota. Nämä vaativat vahvaa itsensä johtamista ja huomaan sen olevan ajoittain haastavaa. Virikkeitä ympärillä riittää loputtomasti ja vaatii keskittymiskykyä sekä itseuria pystyä syventymään tekemään yhtä asiaa kerrallaan.

Samat haasteet jatkuvat varmasti valmistumisen jälkeen työelämässä ja etenkin hotelli- ja ravintola-alan työllisyystilanteen vuoksi koen tärkeäksi taidoksi oppia johtamaan itseään. Työelämässä tehokkuutta ja nopeaa oppimiskykyä arvostetaan ja hotelli- ja ravintola-alan monipuolisuuden kannalta edellä mainitut taidot ovat erityisen tärkeitä. Jää kuitenkin usein työntekijän vastuulle

huolehtia niistä, koska kehittyminen ja tehokkuus lähtee työntekijästä itsestä. Nämä arvostetut työelämän taidot ovat paljon riippuvaisia työntekijän hyvinvoinnista sekä itsetuntemuksesta ja asenteesta.

Eräässä keväällä 2022 julkaistussa artikkelissa on tutkittu kuinka vieraanvaraisuusalan työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa työn tehokkuuteen sekä työhön sitoutumiseen. Tutkimus on toteutettu kyselyllä, jossa 410 hotelli- ja ravintola-alan työntekijää osoittaa, että hyvinvointi vaikuttaa positiivisesti työkäyttäytymiseen. Erityisesti itsensä toteuttaminen töissä lisää onnellisuutta sekä merkityksellisyuden tunnetta. Lisäksi omien vahvuuksien tunteminen sekä olosuhteet, jotka antavat mahdollisuuden vaikuttaa omaan työskentelyyn lisää tyytyväisyyttä. Tähän liittyy vahvasti työympäristö ja turvallinen ilmapiiri, jossa jokainen voi olla oma itsensä. (Guzzo ym. 2022.)

Tutkimuksessa on erityisesti kiinnitetty huomiota yhteiskuntavastuuseen. Sillä tarkoitetaan yrityksen ja hyvinvointivaltion välistä vastuuta ja sen pääperiaatteena on, että yritys tuottaa mahdollisimman korkeaa taloudellista tulosta. Tuloksellisuuden ohessa työntekijän hyvinvoinnista, tietyistä elintasosta ja sosiaalisesta verkosta on pidettävä huolta. (Guzzo ym. 2022.)

Yhteiskunta luo menestymiseen ja urakehitykseen omat paineensa ja kuten tutkimuksessakin korostetaan (Guzzo ym. 2022) yrityksen vastuulla, on tuottaa taloudellista tulosta. Tämä suorituskeisyys saattaa kuitenkin johtaa epätoivottuihin lopputuloksiin ja viime aikoina on puhututtanut etenkin nuorten jaksaminen. Samaan aikaan, kun tehokkuutta niin työelämässä, kuin vapaa-ajalla ihannoidaan se saattaa aiheuttaa monilla riittämättömyyden tunnetta. Jopa joka kolmas nuori pelkää loppuun palamista ja kokee työelämän vaativan liikaa. (Kantola 2021.)

Jo valmiiksi suorituskeskeinen työelämä on saanut lisää paineita etenkin vieraanvaraisuus- ja hotellialalle koronakriisin takia. On siis hyvä, että jaksamisesta puhutaan ja tämänhetkinen tilanne nuorten kokemasta työn kuormittavuudesta sekä sen aiheuttamista paineista ei saisi jatkua kovin pitkään. Hotellialan tulevaisuus ja työllisyystilanne saattaa huolestuttaa ja tämänhetkinen työvoimapula aiheuttaa erityistä kuormittavuutta työntekijöille (Tilastokeskus 2019). Siispä hyvinvoinnista on nyt pidettävä erityistä huolta, koska se usein kulkee käsikädessä tehokkuuden kanssa. Yhteiskuntavastuun strategia tukee työntekijöiden hyvinvointia, mutta kaikki lähtee yksilöstä. Jotta voi olla tehokas täytyy olla myös hyvinvoiva ja se onnistuu tuntemalla omat tarpeensa ja toimimalla niiden mukaan. Hyvinvointi mahdollistaa kehittymisen sekä työllistymisen ja hyvinvoiva työntekijä parantaa myös yrityksen tulosta.

Tehokkuus, kehittyminen ja hyvinvointi on vahvaa yhteistyötä työorganisaation, yhteiskunnan, mutta myös yksilön välillä. Koen, että kaikilla tässä yhtälössä on oma paikkansa ja yhtä tärkeä rooli. Ilman valtion ja yritysten muokkaamaa strategiaa yhteiskuntavastuusta ja hyvinvoinnin

tärkeystä ei työntekijä varmasti pärjäisi työelämässä parhaalla mahdollisella tavalla. On kuitenkin myös työntekijän tehtävä huolehtia omasta hyvinvoinnista, jaksamisesta ja kehitymisestä ja nämä on mahdollista toteuttaa vahvalla itsetuntemuksella ja itsensä johtamisella.

Aiemman tutkimuksen perusteella on siis selvää, että hyvinvointi on tärkeä osa jokaisen yksilön elämää, mutta myös yhteiskunnallisesti sillä on suuri arvonsa. Tässä opinnäytetyössä keskityn kuitenkin pääasiassa yksilön eli työntekijän omaan toimintaan, kuinka omaa hyvinvointia voi edistää sekä minkälainen vaikutus sillä on urakehitykseen. Tutkin aihetta itsensä johtamisen näkökulmasta ja kuinka työntekijä voi omilla valinnoilla ja toiminnalla vaikuttaa menestymiseen ja kehittymiseen.

1.1 Tutkimusongelma

Mainitsemastani yhtälöstä tähän opinnäytetyöhön valikoitui teemaksi työntekijän kokemukset, kuinka vastata tuohon yhteiskunnan luomaan paineeseen tehokkuudesta ja tuloksellisuudesta. Tarkastelen siis työntekijän näkökulmasta, kuinka itse voi vaikuttaa töissä pärjäämiseen ja omalla uralla etenemiseen. Hyvinvoinnista puhutaan nykyään paljon ja tässä opinnäytetyössä tutkin, kuinka tuo tekijä vaikuttaa työelämässä menestymiseen ja pärjäämiseen. Tutkin siis, kuinka itseään johtamalla voi vaikuttaa urakehitykseen.

Itsensä johtaminen on laaja käsite ja päätin rajata aihetta monella tavalla. Hotelli- ja ravintola-alaa opiskelleena valitsin tutkimuskohteeksi vain hotellialan työntekijät. Tutkin siis hotellialan työntekijöiden kokemuksia itsensä johtamisesta ja sen vaikutuksesta urakehitykseen. Rajauksen syynä on pääasiassa se, että näin opinnäytetyöstä ei tule liian laaja ja siten tutkimuksen toteuttaminen lyhyellä aikavälillä on mahdollinen. Samasta ajanhallinnallisesta syystä rajasin urakehityksen koskemaan vain itsensä johtamisen näkökulmaa. Itsensä johtamista päätin tässä opinnäytetyössä tarkastella pääasiassa hyvinvoinnin näkökulmasta. Varmistaakseni tutkimuksen tavoitteen saavuttamisen rajasin itsensä johtamisen ja urakehityksen käsitteestä pois esihenkilön vaikutuksen sekä työn merkityksellisyyden tärkeyden.

Kaiken kaikkiaan tutkimusongelma alkoi kehittyä itsensä johtamisen pohjalta, ja rajausten jälkeen tutkin opinnäytetyössäni itsensä johtamista urakehityksen näkökulmasta hotellialalla. Koska aihe on monirakenteinen ei silti pidä unohtaa yhtälön muita osia. Siispä vaikka aihetta tarkastellaan työntekijän näkökulmasta, tässä yhdistyy mielestäni niin yksilön, kuin myös työyhteisön kannalta tärkeimmät osa-alueet. Tärkeää on tiedostaa, kuinka työntekijä voi huolehtia omasta hyvinvoinnista itseään johtamalla ja kuinka itsensä johtaminen vaikuttaa urakehitykseen ja siten hotellialan tuloksellisuuteen.

Tutkimukseni pääongelma vastaa kysymykseen:

- Kuinka itseään johtamalla voi mahdollistaa oman urakehityksen?

Seuraavat alatutkimusongelmat auttavat pääongelman selvittämistä:

- Miten työntekijä vaikuttaa omaan hyvinvointiin?
- Miten hotellialan työntekijä johtaa itseään?

1.2 Tutkimuksen tavoite

Koen, että on koko työyhteisölle ja liiketoiminnan kannattavuudelle eduksi, kun jokainen siellä työskentelevä haluaa kehittyä, omalla valitsemallaan tavalla. Siksi haluan työlläni antaa inspiraatiota työntekijöille, kuinka voi johtaa itseään niin, että sen avulla mahdollistaa oman urakehityksen. Painopiste on hyvinvoinnissa ja sen merkityksellisyydessä kokonaiskuvaan. Lopputuloksena on konkreettisia keinoja, kuinka johtaa itseään niin, että pysyy hyvinvoivana, tehokkaana ja mahdollistaa etenemisen omalla työurallaan.

Samalla haluan auttaa työlläni esihenkilöitä ymmärtämään paremmin hotellialan työntekijöiden kokemuksia tämänhetkisestä hyvinvoinnista ja kuinka he nyt johtavat itseään. Yhteiskuntavastuun tarkoituksena on, että yritys tuottaa taloudellista tulosta ja se onnistuu vain tyytyväisten sekä hyvinvoivien työntekijöiden avulla (Guzzo ym. 2022). Jotta hotellialan esihenkilöt voivat omalla toiminnalla vaikuttaa asiaan on tärkeää, että he tiedostavat nykytilanteen.

Käytän tutkimuksessani hyödyksi kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta, jonka avulla saan ajankohtaista tietoa hotellialalla tällä hetkellä työskenteleviltä ja heidän tämänhetkisistä kokemuksistaan. Empiriaosuuden tarkoituksena on testata teoriaosuuden asiat käytännössä ja katsoa vastaako saamani tulokset tietoperustaan. Nämä yhdistettynä omaan pohdintaan ja kokemuksiin luovat lopputuloksena kehitysehdotuksia itsensä johtamiseen ja sen kautta urakehitykseen. Niin tulevat alalla työskentelevät tai jo pitkään alalla työskennelleet saavat näkökulmia itsensä johtamiseen sekä hyvinvoinnista huolehtimiseen.

2 Itsensä johtaminen

Pentti Sydänmaanlakka on henkilöstöjohtamisen konsultti sekä tietokirjailija, joka on luonut uraa johtamisen parissa ja kirjoittanut usean kirjan itsensä johtamisesta. Filosofian tohtoriksi valmistuneen Sydänmaanlakan kirja (2010) toimii tietoperustana itsensä johtamisen käsitteen selvittämiseksi.

Sydänmaanlakka (2010) toteaa organisaatioiden madaltuneet, mistä johtuen jokaisella työntekijällä on velvollisuus ottaa yhä enemmän vastuuta omasta työstään ja johtaa itseään. Itsensä johtamisella tarkoitetaan itseensä tutustumista ja itsensä ymmärtämistä niin työelämässä, kuin siviilissä. Itseään pitkäjänteisesti johtamalla on mahdollista vaikuttaa omaan urakehitykseen. Menestyminen ja kehittyminen työelämässä vaatii kuitenkin vahvaa kontrollia omasta toiminnasta sekä itsensä johtamista myös hyvinvoinnin näkökulmasta. (Sydänmaanlakka 2010.) Siksi itsensä johtaminen tarkoittaa vastuun ottamista omasta työstä sekä kaiken kattavasta toiminnasta ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Nämä yhdessä edesauttavat elämänhallintaa.

Itsensä johtamiseen teoriaan liittyy vahvasti ymmärrys siitä, että kaikki liittyy kaikkeen. Tehdyt valinnat niin töissä, kuin vapaa-ajalla vaikuttavat siis molemmat toisiinsa. Sydänmaanlakka (2010) kuitenkin toteaa, että nimenomaan työnhallinta johtaa elämänhallintaan. Tämä tarkoittaa, että työnhallinta vaikuttaa merkittävästi ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työnhallintaan liittyy muun muassa työn mielekkyys ja osaamisen käyttö ja kehittyminen. (Sydänmaanlakka. 2010.) Käytännössä työnhallinta tarkoittaa toimivia työrutiineja, tehtävien hallintaa, priorisointitaitoja ja osana tätä on myös työn mielekkyys. Kyky hahmottaa työn eri osien tärkeys sekä ajankäyttö on osa työnhallintaa ja olennainen osa tehokkuutta. Hallinnan tunne töissä on tärkeä siviilielämänkin kannalta ja ehkäisee esimerkiksi stressiä. (Juuti & Vuorelan 2015.) Kaiken kaikkiaan itseään ymmärtämällä ja kyvyllä johtaa omaa toimintaa sekä parantaa työnhallintaa, että ehkäisee uupumusta ja edistää hyvinvointia.

Koska ihmisillä on taipumus etsiä merkityksellisyyttä elämään (Sydänmaanlakka 2010) ja usein työ on yksi merkittävimmistä tekijöistä elämässä, koen tämän olevan syy siihen, että nimenomaan työnhallinta johtaa elämänhallintaan. Töissä vietetään paljon aikaa ja siellä viihtyminen on tärkeää. Siksi työn osaaminen ja sen hallinnointi on tärkeää. Kokemus siitä, että hallitsee tilanteen vaikuttaa suuresti niin hyvinvointiin kuin myös kokonaisvaltaiseen elämänhallintaan. Käytännössä siis itsensä johtamisella tarkoitetaan kykyä osata toimia tarvittavalla tavalla omien tarpeidensa eteen.

Hyvinvoiva ja omat rajat tunteva työntekijä mahdollistaa uralla etenemisen. Koska työkuultuuri hotellialalla muuttuu alati, on tärkeää, että jokainen panostaisi oppimiseen ja sitä kautta

urakehitykseen. Omien rajojen tunteminen, itsensä johtaminen ja hyvinvoinnista huolehtiminen vaikuttaa tähän merkittävästi.

Suomalaisista työntekijöistä 17 % kokee melko paljon stressiä. Stressi on seurausta työn sekä henkisestä, että fyysisestä pitkäaikaisesta kuormittavuudesta. Stressi aiheuttaa helposti työuupumusta ja heikentää siten hyvinvointia ja töissä suoriutumista. (Tilastokeskus 2019.) Itsensä johtamisella ja ymmärtämisellä sekä hyvinvoinnista huolehtimisella on vaikutusta työkykyyn ja sitä kautta muuhun merkitykselliseen elämään. Tilastokeskuksen lisäksi myös Sydänmaanlakka (2010) mainitsee työuupumuksesta ja kertoo sen lisääntyneen. Tämän takia itsensä johtamisesta on tullut vielä tärkeämpää kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja sen ylläpitämisen sekä urakehityksen kannalta.

Itsensä johtamisella on siis tarkoitus ohjata omaa toimintaa niin, että hallitsee oman elämän ja siten estää esimerkiksi stressin syntymistä. Itsensä kehittäminen ja halu kehittyä on paljon kiinni yksilöstä itsestä, mutta myös työpaikoilla on vastuuta pitää huolta työntekijöistä ja heidän itseohjautuvuudestaan. Yksilöllisellä johtamisella on tässä suuri merkitys. Toiset ovat luonnostaan parempia johtamaan itseään. Samaan aikaan toiset näkevät paljon vaivaa oppiakseen johtamaan itseään ja joiltain puuttuu luontaisesti kokemus siitä, että itseään tulisi johtaa.

2.1 Työorganisaation vaikutus itsensä johtamiseen

Koska jokainen työntekijä on omanlaisensa yksilö esihenkilön taidoilla johtaa moninaista tiimiä ja erilaisia persoonia on suuri merkitys. Esihenkilöiden toimintaan vaikuttaa laajasti organisaatiokulttuuri ja sen muuttuminen. Nykyään henkilöstöjohtamisessa tavoiteltuja toimintatapoja ja malleja ovat ihmislähtöisyys sekä itseohjautuvuuden korostaminen. Ennen käytetty kolmen k:n periaate, jossa käskyttämällä, kontrolloimalla ja korjaamalla johdettiin työntekijöitä ei nykyisessä markkinaympäristössä pärjää. (Viitala & Jylhä 2019, 52.)

Kolmen k:n mallin on korvannut Teal-johtamisen teoria, jossa pääperiaatteena on ratkaista jäykän organisaatiokulttuurin ongelmat muuttuvassa ympäristössä (Viitala & Jylhä 2019, 54). Jäykällä organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan vanhanaikaista hierarkkisuutta, jossa esihenkilön tehtävä oli vahvistaa työntekijöiden toimintaa. Luottamusta eri tasojen välillä ei juurikaan ollut ja eriarvoisuus sekä kuilu johdon ja työntekijöiden välillä oli suuri.

Avain työntekijöiden ja esihenkilön onnistumiseen on siis yhteiskunnallisissa muutoksissa, joilla pyritään kehittämään organisaatioiden toimintatapoja ja tottumuksia. Nämä muutokset, kuten kolmen k:n mallin vaihtaminen Teal-johtamisen malliin on suunniteltu sopivaksi muuttuvaan toimintaympäristöön ja korostamaan muuttunutta arvomaailmaa. Niin töissä, kuin myös yksityiselämässä

kokonaisvaltaista arvostusta, mahdollisuutta kehittyä sekä yksilöllisyyttä ja monimuotoisuutta kunnioidetaan. (Viitala & Jylhä 2019, 52.)

Teal-johtamisessa valtaa halutaan siirtää työryhmille. Tätä samaa myös Sydänmaanlakka (2010) toi ilmi puhuessaan organisaatioiden madaltumisesta. Teal-mallissa ajatuksena on jakaa johtajuutta, jotta tasa-arvo ja kehittyminen on mahdollista. Teorian yksi tärkeä lähtökohta on itsensä johtamisen merkitys. Tässä johtamisen mallissa halutaan siis korostaa itseohjautuvuutta. Antamalla vastuuta annetaan samalla jokaiselle työntekijälle mahdollisuus edetä itselle sopivaan suuntaan urakehityksen kannalta. Tähän vaikuttaa työnjako, joka on lopputulos vallan siirtymisestä johdosta työryhmille. Sen tarkoituksena on mahdollistaa jokaisen yksilöllinen erikoistuminen mieluisaan työtehtävään. Urakehitystä tukee myös Teal-mallin mukainen ajatus läpinäkyvyydestä. Läpinäkyvyydellä tarkoitetaan jatkuvaa oppimista arvioimalla niin itseään, kuin myös muita. (Viitala & Jylhä 2019, 54.)

Arvioimisella tarkoitetaan kaikenlaisten kokemusten jakamista tiimin kesken. Sen tarkoituksena on kohottaa yhteishenkeä, iloita yhteisesti onnistumisista sekä oppia mahdollisista virheistä. Avoimesti jakamalla niin positiivisia, kuin negatiivisia ja rakentavia kokemuksia tuetaan avoimuuden kulttuuria, joka puolestaan on lähtökohtana kehittymiseen ja tasa-arvoisuuteen. Teal-johtamisen teorian mukaan virheistä tulee uskaltaa puhua avoimesti ja niistä opitaan. Apua oppimiseen ja kehittymiseen saa kaikilta, nimenomaan avoimuuden ja arvioinnin myötä. Lopputuloksena yhteishenki ja avoimuus tukee työn merkityksellisyyttä sekä yksilöiden hyvinvointia ja uralla kehittymistä. (Viitala & Jylhä 2019, 54.) Sana arviointi saattaa helposti kuulostaa karulta, mutta mielestäni sen tarkoitus tässä on vain positiivinen.

2.2 Hyvinvointi osana itsensä johtamista

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2019) on tutkinut suomalaisten hyvinvointia sen kaikkia kategorioita ajatellen. Nopeasti muuttuvan ja vaikeasti ennakoitavan maailman koetaan tarvitsevan yhteiskunnallisia toimia turvatakseen kaikille hyvät elämisen mahdollisuudet. (Kestilä & Karvonen 2019, 9.) Nopeasti muuttuva maailma heijastuu suoraan hotellialaan ja maailman epävakaisuudesta on juuri nähty hyvä esimerkki hotelli- ja vieraanvaraisuusalaan runnovasta koronaepidemiasta ja sen vaikutuksista.

Tutkimuksen tulokset antavat tietoa, miten hyvinvointi tällä hetkellä koetaan ja niiden pohjalta voi alkaa kehittää kokonaisvaltaista hyvinvointia parempaan suuntaan. Hyvinvoinnissa on kyse laajasta kokonaisuudesta, jota voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Hyvinvointia voi katsoa niin elintason ja sosiaalisen hyvinvoinnin, kuin myös itsensä toteuttamisen ja mielekkään tekemisen

näkökulmasta. Erityisen tärkeää on myös psyykinen hyvinvointi eli se, kuinka kokee oman hyvinvoinnin ja mielen tasapainon. (Kestilä & Karvonen 2019, 9.) Nämä näkökulmat ovat perustana myös itsensä johtamiselle ja ovat tärkeä osa kokonaiskuvaa, johon itseään johtamalla ja työorganisaation muutoksilla pyritään.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2019) määritelmä hyvinvoinnista ja siihen panostamisesta omaa siis samankaltaisen päämäärän, kuin mitä itsensä johtamisella ja yhteiskunnallisilla muutoksilla ja kehityksellä haetaan. Tarkoituksena on siis muuttaa yhteiskuntaa ja toimintatapoja niin, että se mahdollistaa kaikille turvallisen ja tasapuolisen elämän. Tässäkin, kuten itsensä johtamisessa, kaikki liittyy siis kaikkeen. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyy vahvasti itsensä johtaminen ja työorganisaatio sekä sen sisällä tapahtuvan johtaminen. (Kestilä & Karvonen 2019, 9.) Siksi siis itsensä johtamista täytyy tarkastella kokonaisuutena, johon vaikuttaa yhteiskunta sekä jokaisen oma kokemus hyvinvoinnista. Myös hyvinvointia täytyy katsoa monesta näkökulmasta ymmärtääkseen millä tavoin se vaikuttaa kokonaiskuvaan.

Hyvinvointi voidaan jakaa kategorioihin, jotka kaikki vaikuttavat kokonaisuuteen. Nämä kategoriat ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Jotta ihminen olisi kokonaisuutena hyvinvoiva tulisi kaikkien osa-alueiden olla kunnossa. Jos ihminen voi jollakin osa-alueella huonosti se heijastuu muihin elämän ja hyvinvoinnin alueisiin. (Juuti & Vuorela 2015.)

Fyysiset ominaisuudet ja ihmisen tottumukset liikuntaan vaikuttaa suoraan fyysiseen työkykyyn, jaksamiseen ja hyvinvointiin. Liikunta vaikuttaa ensisijaisesti fyysisen kunnon ylläpitämiseen ja lihasmassan sekä vaikkapa hapenottokyvyn paranemiseen. Nämä tekijät ovat usein hyödyksi fyysisen työn tekijöille, mutta myös passiivinen istumatyö vaatii rinnalleen aktiivisuutta ja liikuntaa. Hyvä fyysinen kunto auttaa töissä ja arjessa suoriutumisessa. Liikunnalla on positiivista vaikutusta myös hermostoon ja jopa aisteihin. Fyysisten hyötyjen lisäksi ei pidä unohtaa sen myönteisiä vaikutuksia sosiaalisiin suhteisiin ja ihmisen psyykkiseen olotilaan. (Juuti & Vuorela 2015.)

Liikunta antaa usein mahdollisuuksia työpaikan sosiaalisten suhteiden kehitykselle ja yhteishengen kohotukselle. Työhyvinvointipäivät saattavat usein pohjautua jonkin urheilullisen aktiviteetin ympärille tai liikunta antaa mahdollisuuden tutustua työkavereihin työpaikan ulkopuolella. Näin ollen hyvinvoinnin fyysinen ominaisuus vaikuttaa myös sekä sosiaaliseen, että psyykkiseen hyvinvointiin. Liikunnan tuoma mahdollisuus tutustua työkaveriin luo sosiaalisia suhteita ja liikunta itsessään parantaa usein mielialaa. (Juuti & Vuorela 2015.)

Liikunta vaikuttaa siis yksinään kaikkiin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Tasapaino on kuitenkin hyvinvoinnissa tärkeää ja se tarkoittaa, että ihmisen tulisi pitää huolta omasta psyykestä ja sosiaalisista suhteista niin töissä, kuin töiden ulkopuolella huomioiden kaikki hyvinvoinnin osa-alueet. Tämän

takia kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa itsensä tunteminen ja itsensä johtaminen korostuu (Sydänmaanlakka 2010). Sen lisäksi, että työyhteisössä annetaan tilaa ja mahdollisuus itsensä johtamiselle on ihmisen omalla vastuulla huolehtia siitä myös yksityiselämässä.

Itsensä johtaminen näkyy hyvinvoinnin ylläpitämisessä esimerkiksi tavoitteiden luomisessa ja toiminnalla, jolla edesauttaa tavoitteiden saavuttamista. Jokaisen tulisi tiedostaa omat rajansa, motivaatiotekijät ja ennen kaikkea omaa psyykkistä hyvinvointia edesauttavat asiat. Jokaisella on omat mielenkiinnon kohteet, jotka tuottavat meille mielihyvää. Kuitenkin myös arkiset asiat, kuten riittävä lepo, rutiinit ja ravinto on tärkeä osa psyykkistä hyvinvointia. Niitä tekemällä vaikuttaa positiivisesti omaan mielentilaan ja hyvinvointiin sekä auttaa säilyttämään tasapainon elämässä. (Sydänmaanlakka 2010.)

Yleisesti ottaen kaikki toiminnallinen tekeminen ja aktiivisuus vaikuttaa siis hyvinvointiin vahvasti sen kaikilla osa-alueilla. Arkiset tavat ja tottumukset, rutiinit, sosiaaliset suhteet sekä työn ja vapaaajan välinen tasapaino edesauttaa hyvinvointia. Itsensä johtamisella on tässä suuri vastuu.

2.3 Itsensä johtaminen teoiksi

Uusi johtamisajattelun suunta korostaa itseohjautuvuutta ja ymmärtää sen tärkeyden jättämättä sitä yksin työntekijän vastuulle. Teal-johtamisen mallilla voidaan vaikuttaa organisaatiokulttuuriin niin, että koko yhteisö ja sen toimintatavat pyrkivät ja ohjaavat työntekijöitä itseohjautuvuuteen. (Viitala & Jylhä 2019, 54.) Jotta itsensä johtamisen ja sen monipuolisuuden voisi ymmärtää on kuitenkin hyvä tietää mitä se konkreettisina tekoina tarkoittaa.

Hyvinvointia ajatellen itsensä johtaminen näkyy tekoina ja valintoina osata ymmärtää omat tarpeet ja toimia niiden mukaan. Hektisellä hotellialalla ylitöitä tai lisävuoroja tarjotaan usein ja niistä kieltäytyminen saattaa olla monelle hankalaa. Omien rajojen ja tarpeensa tunteminen on kuitenkin tärkeää ja kyky osata kieltäytyä ylitöistä on palvelus itselle, omalle jaksamiselle ja koko organisaatiolle. Uupumuksen tunnistaminen ja levon tarve on tärkeää jokaisen tietää, koska pitkäkestoisella uupumisella saattaa olla vakavat seuraukset (Tilastokeskus 2019).

Robertson, Hooley ja McCash (2021) antavat hyvän esimerkin ylitöiden mahdollisista vaikutuksista omaan uraan. Ihmiset tekevät urakehitykseen vaikuttavia päätöksiä huomaamatta jopa päivittäin. Saatamme pohtia kannattaako jäädä ylitöihin vai mennä kotiin lepäämään ja viettämään aikaa perheen sekä ystävien kanssa. Nämä pienet valinnat saattavat vaikuttaa suuresti tulevaisuuteen, niin hyvällä, kuin myös pahalla. Ahkeruus ja vaikkapa ylitöiden tekeminen saattaa palkita myöhemmin ja avata uusia ovia uralle. Samaan aikaan se saattaa kuitenkin uuvuttaa ja viedä voimavaroja.

(Robertson ym. 2021.) Tässä kohti itsensä johtaminen astuu esiin ja omien rajojen tiedostaminen korostuu. Jos teet liikaa töitä ja uuvutat itseäsi, tietämättä rajojasi, lopputuloksena saattaa olla uupumus. Pahimmassa tapauksessa uupumus johtaa siihen, että työkyky heikkenee ja näkyy tuloksissa tai töistä täytyy luopua hetkeksi tai jopa kokonaan.

Edellisen skenaarion toinen puoli on se, että ahkeruus ja ylityöt voi palkita tukevaisuudessa. Jos tiedostaa rajansa ja osaa levätä silloin, kun keho ja mieli sitä tarvitsee, on lähtökohdat kehittymisen mahdollistamiselle hyvät. Tiedostaminen milloin ylityökutsuun kannattaa vastata myöntävästi ja milloin siitä olisi hyvä kieltäytyä on osa itsensä johtamista. (Robertson ym. 2021.) Lepo, sosiaalinen elämä ja liikunta tukee työn ja elämän välistä tasapainoa. Kun näiden välillä pyrkii säilyttämään sopivat mittasuhteet voi työelämässä avautua uusia ovia. Kun elämän tasapaino on siis kunnossa ylityökutsuun vastaaminen myöntävästi voi olla merkittävä tekijä urakehityksen kannalta. Joustavuus ja valmius ylitöihin on arvostettu ominaisuus ja edesauttaa oppimista sekä kehitystä. Tämä pätee myös Sydänmaanlakan (2010) kommenttiin siitä, että työntekijällä on vastuuta omasta työstä. Kukaan muu kuin työntekijä itse ei tiedä todellisuutta vaikkapa jaksamisestaan ja siksi on tärkeää osata johtaa itseään.

Levon tarpeen tunnistamisen lisäksi elämäntavat ja tottumukset yleisesti on osa itsensä johtamista. Itsensä johtamista voi ajatella kykyä huolehtia omasta hyvinvoinnista sen kaikilla osa-alueilla. Itsensä johtaminen on taitoa tunnistaa omat tunteet ja niiden aiheuttamat tarpeet. Kuitenkaan pelkkä tunnetilojen tunnistaminen ei yksinään riitä. Yhtä tärkeää on päämäärätietoinen toiminta vaikuttaakseen omiin tunnistamiin tarpeisiin ja tunteisiin. (Sydänmaanlakka 2010.) Esimerkiksi alakuloisuuden tunteeseen reagoiminen itselle sopivalla tavalla on osa itsensä johtamista. Ihmisestä riippuen alakuloisuuteen voi auttaa liikunta ja jokin aktiivinen tekeminen, sosiaalinen kanssakäyminen perheen ja ystävien kanssa tai vain yksinään oleminen ja rauhoittuminen. Tunteen tiedostaminen ja oma toiminta ja reagointi siihen on päämäärätietoista itsensä johtamista. Se ei aina ole helppoa ja siksi se vaatiikin Sydänmaanlakan (2010) mainitsemaa itsekuria ja pitkäjänteisyyttä.

Taito määritellä omat päämääränsä ja tavoitteensa on merkittävä ominaisuus hyvinvoinnin, mutta myös urakehityksen kannalta. Päämäärien ja tavoitteiden asettaminen on alku itsensä johtamiselle, mutta konkreettinen tekeminen tavoitteiden saavuttamiseksi on yhtä tärkeää. Sydänmaanlakka (2010) kuvaa itsensä johtamista käytännölliseksi harjoitukseksi ja se vaatii jatkuvaa harjoittelua ja itse reflektointia. Siksi tärkeää on osata tulkita omia vahvuuksia ja heikkouksia ja harjoitella sitä, mikä vaatii kehitystä.

Vaikka organisaatio on madaltunut ja työntekijällä on itsellä vastuuta kehittyä, on esihenkilön ja johdon tehtävänä olla läsnä, tukea ja auttaa. Esihenkilön tehtävänä on tuoda esiin työntekijän voimavarat ja työntekijän vastuulla on oppia käyttämään niitä. Se voi tarkoittaa kehityskeskustelua,

jossa yhdessä pohditaan missä on jo hyvä ja missä voisi kehittyä. Yhdessä esihenkilön kanssa voi pohtia tekoja, joilla alkaa kehittämään heikkoutta. Jää kuitenkin työntekijän vastuulle tehdä konkreettiset teot kehittymisen edellyttämiseksi. (Juuti & Vuorela 2015.) Teot voivat tarkoittaa englannin kieleen keskittymistä ja sen kehittämistä tai asiakaskohtaamisissa tehokkuuden parantamista samalla huomioiden asiakaspalvelun laadun säilyminen.

3 Hotelliala

Vieraanvaraisuusala, johon myös majoitusliikkeet ja hotelliala sisältyy, on yksi maailman suurimmista ja nopeiten kasvavista toimialoista. Vieraanvaraisuusalaan sisältyy lukuisia eri ammattinimikeitä, jonka johdosta eri uravaihtoehtoja ja kehittymismahdollisuuksia on paljon tarjolla. (Walker 2017.) Koska tässä opinnäytetyössä keskitytään vain hotellialaan, täytyy määritellä mitä se pitää sisällään.

Laissa majoitusliiketoiminnalla tarkoitetaan ammattimaisesti harjoitettavaa kalustettujen huoneiden ja muiden mahdollisten majoitustilojen tilapäistä tarjoamista asiakkaille. Majoitusliiketoimintaa voidaan siis harjoittaa lain määritelmän mukaan erilaisissa muodoissa. Jotta majoitusliikkeiden monipuolisuuden voisi ymmärtää tähän määritelmään sisältyy niin leirintäalueet, maatilamatkailu, kuin myös motellit ja tätä opinnäytetyötä koskevat hotellit. (Työ- ja elinkeinoministeriö.) Tilastokeskuksen mukaan hotellit voidaan määritellä tarkemmin erilaisiin tyyppiluokkiin, kuten kokous- ja kongressihotelleiksi, kylpylähotelleiksi ja lomahotelleiksi (Tilastokeskus.fi). Kyseessä on siis laaja kokonaisuus, johon täytyy ottaa huomioon myös matkailu- ja ravintola-ala. Koska hotellien toiminta perustuu pitkälti matkailijoihin ja majoituspalvelun lisäksi hotelliin usein kuuluu myös ravintola, kyseessä on monipuolinen toimiala.

Ensimmäinen hotelli Suomessa perustettiin 1790-luvulla Turkuun ja tällöin hotellit majoittivat pääasiassa ylempiluokkaisia ja rikkaampia kansalaisia. Vasta 1900-luvun puolivälissä palkkarakenteen muuttuessa tavallisten työntekijöiden mahdollisuus hotellimajoittumiseen yleistyi. Tämän tapahtuessa 1970-luvulla hotellit ja ravintolat alkoivat ketjuuntua ja tällöin muodostui muun muassa yhä toiminnassa mukana oleva Sokos Hotels -ketju. Ketjuuntumisen jälkeen 1980-luvulla tapahtunut talouskasvu vauhditti suomalaisten elintasoja ja se näkyi hotelleiden kasvun kysynnällä. (Soini, Y 1963.)

Nykyään hotelli- matkailu- ja ravintola-alaa pidetään yhtenä maailman suurimpana toimialana ja työpaikkojen etuna on, ettei niitä voi korvata teknologialla (MaRa Ry 2017). Kuitenkin samaan aikaan alan ollessa niin suuressa roolissa, tilastot todistavat, että hotelli- ja ravintola-alan vetovoima työntekijöiden silmissä hiipuu. Koronan aikaan monet alan ammattilaiset ovat vaihtaneet toimialaa, ja alan epävarmuus vaikuttaa edelleen sen vetovoimaisuuteen. (Tilastokeskus 2019.) Alan vaativuudesta sekä työntekijöiden korvaamattomuudesta kertoo jotain sen, että vaikka Suomessa työttömyyttä on paljon, heidän osaamisensa ei useinkaan vastaa työnantajien tasoa. Koronan aikaan alan ammattilaiset ovat siis vaihtaneet toimialaa eikä työttömien osaaminen riitä, jonka seurauksena työpaikat eivät täyty. (Lith, P. 2021.) Tästä johtuen, kuten Yle uutisoi (2022) työvoimaa haetaan ulkomailta.

Hotellialan vetovoimaisuuteen vaikuttaa muun muassa työn kuormittavuus sekä palkkaus (Lith, P. 2021). Hotellialalla asiakkaita palvellaan 365 päivää vuodessa, 24 tuntia päivässä. (Walker 2017). Tämän johdosta tällä ihmisläheisellä alalla työtunteja kehittymisen edellyttämiseksi on varmasti paljon tarjolla. Samaan aikaan se kuitenkin myös tarkoittaa, että hyvinvoinnista ja jaksamisesta on pidettävä erityisen hyvää huolta, jotta työstä ei tule liian kuormittava. Kuten Robertson, Hooley ja McCash (2021) teoksessaan toteavat, ylityöt voivat merkittävästi vaikuttaa kehittymiseen, mutta myös päinvastaisesti uuvuttaa. Varaa uupumiselle ei juurikaan ole sillä se helposti näkyy asiakkaille, ja kovan kilpailun takia asiakastyytyväisyys on hotellialalla elinehto. Pitkäaikaiset asiakassuhteet ovat tärkeitä ja paljon kiinni asiakaspalvelusta. Jokainen hetki asiakkaiden kanssa on yhtä tärkeä, jotta he palavat yhä uudestaan ja uudestaan. (Walker 2017.)

Hotelliala on siis ihmislähtöinen toimiala, jossa työntekijöiden jaksamisella ja hyvinvoinnilla on suuri merkitys. Nopeasti muuttuva ja muista toimialoista riippuva hotelliala edellyttää työntekijältä joustavuutta sekä nopeaa oppimiskykyä. Viimeisimpänä tästä on nähty esimerkki koronapandemian aiheuttamista odottamattomista muutoksista. Hotelleiden toiminta on riippuvainen muun muassa matkustajaliiketoiminnasta. (Elinkeinoelämän tutkimuslaitos 2021.)

2022 julkaistussa tutkimuksessa on selvitetty, kuinka pandemia on muokannut vieraanvaraisuusalan tulevaisuutta ja mihin tulevaisuudessa kiinnitetään jatkossa enemmän huomiota. Tutkimus osoittaa, että tulevaisuudessa tullaan varmasti näkemään enemmän teknologiaa ja tekoälyä, myös hotelleissa. Teknologian lisäksi vieraanvaraisuusalla tullaan kiinnittämään huomiota kestäväan kehitykseen sekä tarjonnan, kysynnän ja tulojen merkitykseen, niin lyhyellä kuin myös pitkällä aikavälillä. (Aksoy, L ym. 2022.) Koska pandemian aiheuttama ahdinko hotellialalla on vaikuttanut erityisesti nimenomaan talouteen, tullaan siihen varmasti jatkossa kiinnittämään erityistä huomioita.

Viimeistään nyt on siis selvää, että työntekijöiltä odotetaan tuloksellisuutta ja jotta mahdollisimman hyviin tuloksiin päästäisiin vaatii se yhteistyötä organisaation ja työntekijän välillä. Siispä nopeasti muuttuvalla sekä asiakaslähtöisellä hotellialalla on tärkeää keskittyä itsensä johtamiseen. Sen lisäksi, että itseään johtamalla voi vaikuttaa omaan hyvinvointiin se on tärkeää myös urakehityksen kannalta ja kokonaisuutena vaikuttaa yrityksen menestykseen.

3.1 Urakehitys hotellialalla

Urakehitys johtaa juurensa psykologisesta ja sosiologisesta näkökulmasta, mutta siihen sekoittuu politiikkaa sekä muita yhteiskunnallisia ja taloudellisia vaikutuksia. Siispä sen lisäksi, että itse tietää mihin urallaan haluaa ohjautua urakehitykseen vaikuttaa muun muassa palkkaus sekä yhteisö, jossa elämme. (Robertson ym. 2021.)

Yhteiskunnallinen vaikutus näkyy hotellialalla muun muassa työntekijöiden koulutustasossa ja hotellialalla töihin pääsee sekä alaa opiskelleena ja ei opiskelleena. Yleisesti kuitenkin koetaan, että vaativimmat ja vastuullisemmat työtehtävät edellyttävät korkeakoulututkintoa ja korkean koulutuksen koetaan olevan avain nousukiitoiseen urakehitykseen. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa kuitenkin todetaan, että korkeasti koulutettujen työllisyys Suomessa on hyvä, mutta se ei suojaa esimerkiksi työttömyydeltä (Valtioneuvosto 2016). Tutkimuksesta on siis pääteltävissä, että koulutuksen lisäksi työllistymiseen vaikuttaa vahvasti työntekijän muut ominaisuudet.

Hotelliala pitää sisällään monia eri ammattinimikkeitä ja riippuen työtehtävästä tarjolla on töitä eri koulutusasteen käyneille. Mara Ry listaa sivuillaan hotellialan ammattinimikkeitä. Tähän listaan kuuluu muun muassa vastaanottovirkailija, myyntipäällikkö, hotellinjohtaja, kokousjärjestelijä ja tarjoilija. (Mara Ry.) Lista on paljon tätä pidempi, mutta antaa käsitystä hotellin monipuolisuudesta.

Urakehitystä ajatellessa ei pidä unohtaa, että tähtäimenä ei aina ole mahdollisimman korkea asema työpaikalla. Yhtä lailla urakehitystä on jatkuva osaamisen kehittäminen siinä asemassa, jossa jo on. (Carads Oy, 2019.) Koska Suomessa työkä pitenee ja yleisesti eläkeikä siirtyy kauemmaksi tämä yhteiskunnallinen rakenteellinen muutos itsessään ohjaa kehittymiseen (Eläketurvakeskus). Myös yhteiskunnan asettamat normit työssä etenemisen merkityksellisyydestä ohjaavat vahvasti asenteitamme ja niillä on usein vaikutusta työuraan.

Eräässä tutkimuksessa käsitellään tekijöitä, jotka vaikuttavat vieraanvaraisuusalan työntekijöiden urakehitykseen ja tutkimus etsii vastausta, mikä mahdollistaa pitkäikäisen uran vieraanvaraisuusalalla. Yksi merkittävä huomio alan urakehityksessä on työpaikkojen liikkuvuus yhden työpaikan sisällä tai eri organisaatioiden välillä. Tutkimuksessa on huomioitu myös yhteiskunnan asettama maine vieraanvaraisuusalan alhaisesta palkkauksesta, joka yleisesti vaikuttaa alan työntekijöiden asemaan. (Mooney ym. 2016.)

Merkittävä konkreettinen tekijä urakehitykseen koetaan olevan ensimmäinen ylennys vastuutehtävään tai siirto jollekin toiselle osastolle. Näiden tekijöiden korostetaan olevan merkittäviä etenemispisteitä uralla, mutta samalla on huomioitava suuri vaihtuvuus ja liikkuvuus vieraanvaraisuusalan työntekijöillä. Uralla etenemiseen vaikuttaakin usein sitoutuneisuus työhön. Tämän johdosta

tutkimus osoittaa, että kausiluontoiset työntekijät saattavat helposti jäädä paitsi arvostetuimmista ja paremmin palkatuista työtehtävistä. (Mooney ym. 2016.)

Vaikka tutkimus osoittaa, että kausiluontoiset työntekijät saattavat jäädä paitsi niin sanotuista paremmista työtehtävistä ei asia niin yksinkertainen ole. Siitä huolimatta, että yhteiskunta omalla osallaan vaikuttaakin urakehitykseen koen, että itse työntekijällä on siihen kuitenkin suurin vaikutus.

3.2 Hyvinvointi työelämässä

Hyvinvointiin työelämässä vaikuttaa moni asia ja se on merkittävä osa työhön sitoutumista ja sitä kautta urakehitystä (Mooney ym. 2016). Sen lisäksi, että työntekijä voi huolehtia omasta hyvinvoinnista vapaa-ajalla vaikkapa liikkumalla ja pitämällä huolta riittävästä levosta, työpaikalla hyvinvointiin liittyy useampi tekijä. Teal-johtamisen mallin mukaan, työpaikan arvomaailma on muutoksessa ja vanhanaikaisesta hierarkkisuuudesta halutaan päästä eroon (Viitala & Jylhä 2019, 54). Nämä tekijät vaikuttavat myös hyvinvointiin ja koska työpaikalla usein vietetään paljon aikaa, niillä on suuri rooli kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa.

Ylen artikkelissa on haastateltu Tilastokeskuksen hyvinvointimittareita tutkivaa Jukka Hoffrenia, joka mainitsee, että Suomen talous kehittyy kovaa vauhtia, mutta suomalaisten hyvinvointi ei pysy sen perässä (Harala, S 2013). Koska yhteiskuntavastuun mukaan näiden tulisi kulkea käsikädessä on aihetta tutkittu laajasti.

Suomalaisen Työn Liitto on tutkinut työntekijöiden näkemyksiä hyvästä työpaikasta ja vastaajista 93 % on sitä mieltä, että organisaation tulee ottaa vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista. Tutkimuksessa on myös selvitetty, mitkä ovat työntekijöiden mielestä hyvinvoinnin tärkeimmät tekijät (Kuva 1). Kyselyyn on vastannut 2219 18–79-vuotiasta suomalaista ja alla olevassa kuvassa selviää, mitkä asiat koetaan erityisen tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. (Suomalaisen Työn Liitto 2017.)



Kuva 1. (Suomalaisen Työn Liitto 2017)

Tutkimustulos osoittaa, että työilmapiiri on vastaajien mielestä tärkein hyvinvoinnin tekijä. Listalla tämän lisäksi näkyy turvattu työpaikka, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja omien vahvuuksien hyödyntäminen sekä yhteishenki.

Vaikka Mooney, Harris ja Ryan (2016) selvittivät vieraanvaraisuusalalla palkkauksen vaikuttavan työhön, on palkkaus Suomen Työn Liiton (2017) mukaan vähiten hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Suomalaisen Työn Liiton kaavion mukaan muut hyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat pitkälti asioita, joihin itsensä johtamisella voi vaikuttaa. Vaikka vastaajista suuri osa on sitä mieltä, että organisaation on otettava vastuuta työntekijöiden hyvinvoinnista, on tärkeä silti miettiä, miten siihen voisi myös itse vaikuttaa. (Suomalaisen Työn Liitto 2017.)

Työkyky on yksi tärkeä hyvinvoinnin mittari ja se kuvaa työntekijän mahdollisuutta pysyä työelämässä mahdollisimman pitkään (Saikku & Hannikainen 2019, 143). Työkykyyn vaikuttaa fyysiset ominaisuudet, joita voi saavuttaa liikunnalla ja muulla fyysisellä aktiivisuudella. Kuitenkin myös työpaikalla ja sen toimintatavoilla on oma vaikutuksensa työkykyyn. Fyysinen kuormitus saattaa aiheuttaa työkykyä alentavia vammoja, mutta kehittämällä esimerkiksi työvälineitä ja keskittymällä ergonomiaan voidaan estää työkyvyn alentuminen. Usein työpaikoilla saattaakin vierailla fysioterapeutti tai työpaikoilla on julisteita, joissa muistutetaan työergonomiasta. (Mehiläinen fi.) Nämä saattavat tuntua turhilta, mutta todellisuudessa niillä on tärkeä tehtävä. On työntekijästä kiinni, kuinka tärkeäksi hän esimerkiksi työergonomian kokee ja alkaako hän johtaa itseään siihen suuntaan, että

siitä tulee osa päivittäistä työskentelyä. On siis kyse itsensä johtamisesta ja tässä tapauksessa oman toiminnan johtaminen niin, että keskittyy työkykyyn ja sitä kautta hyvinvoinnin edistämiseen.

Fyysisten työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden lisäksi hyvinvoinnilla on tässäkin yhteydessä monta näkökulmaa. Hyvinvoinnin sosiaaliseen ja psykososiaaliseen näkökulmaan vaikuttaa töissä viihtyminen sekä Sydänmaanlakan (2010) mainitsema työnhallinta. Tunne, että kokee pärjäävänsä töissä ja hallitsee työtehtävät, vaikuttaa psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Siksi osaamisen kehittäminen ja sen mahdollistaminen on osa hyvinvointia sekä vaikuttaa urakehitykseen.

4 Tutkimusmenetelmä

Tarkka pääongelma sekä alaongelmat ovat avainasemassa ja toimivat pohjana tutkimukselle. Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma määrittelevät suunnan toteutukselle ja lopputulokselle, sekä tutkimuksen luotettavuudelle ja käyttökelpoisuudelle. Tutkimuksen toteuttamisen lähtökohtana on siis päättää selkeä pääongelma sekä alaongelmat, jotta valittuun tutkimusongelmaan on mahdollista saada vastaus. (Valli 2015.)

Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää, kuinka itseään johtamalla voi vaikuttaa urakehitykseen hotellialalla. Lopputuloksena halusin antaa itsensä johtamiseen liittyviä vinkkejä hotellialan työntekijöille. Tutkimusmenetelmää valitessani pohdin laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen ja määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen väliä. Sekä asettamani tavoitteen ja tutkimusongelman, että käytettävän ajan määrästä johtuen valitsin opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen.

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu aiheen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastoja sekä numeroita hyödyntäen. Tässä määrällisen tutkimuksen muodossa selvitetään siis lukumääriä ja prosenttiosuuksia. Tarkoituksena on tutkia ilmiötä numeerisen tiedon pohjalta, joka usein perustuu tässäkin opinnäytetyössä käytettyyn lomakekyselyyn. Jotta kvantitatiivinen tutkimus olisi luotettava, olennaista on, että vastaajia on riittävän paljon. (Heikkilä 2014.)

Määrällinen tutkimus eroaa laadullisesta tutkimuksesta monin tavoin, mutta yhtenä suurena erona on vastaajien määrä. Siinä, missä määrällisessä tutkimuksessa vastaajia täytyy olla riittävän paljon, laadullisessa tutkimuksessa tärkeintä ei ole määrä, vaan nimensäkin mukaan laatu. Kvantitatiivinen tutkimus on numeerisesti suuri, kun taas kvalitatiivinen tutkimus on suppeampi ja harkinnanvaraisesti valittu näyte. Huomioitavaa on kuitenkin, että yhdessä tutkimuksessa näitä kahta menetelmää voidaan käyttää kumpaakin. (Heikkilä 2014.) Tässä opinnäytetyössä päämääränä oli kartoittaa numeraalisesti sen hetkistä tilannetta hotellialan työntekijöiden itsensä johtamisesta, hyvinvoinnista ja urakehityksestä. Halusin saada tutkimukseeni mukaan paljon vastaajia, jotta lopputuloksena pystyin saamaan aiheesta tilastoja. Tutkimusmenetelmän tarkoituksena oli saada vastaukset tutkimukseni pää- ja alaongelmiin, ja sen koin parhaiten onnistuvan rajallisen aikataulun takia kyselylomakkeella.

Ajanhallinnallisesti kyselylomake on usein hyvä vaihtoehto (Heikkilä 2014). Koska opinnäytetyöni aikataulu oli tiukka, säästy kyselylomakkeen ansiosta aikaa ja se mahdollisti tutkimuksen ajallaan valmistumisen. Samaan aikaan, kun kyselylomake oli vastattavana, pystyin kirjoittamaan opinnäytetyön muita osia. Kyselytutkimuksen muita etuja tätä opinnäytetyötä ajatellen olivat

kyselylomakkeella saatavat vastaukset useampaan kysymykseen samanaikaisesti, sekä siitä saatava monipuolinen tutkimusaineisto.

4.1 Kyselylomakkeen laatiminen

Tämän opinnäytetyön kvantitatiivisen tutkimuksen toteutin kyselylomakkeella (liite 2), jonka laadin Webropol -kyselytyökalulla. Lomakkeen kysymykset pohjautuivat teoriaosuuteen ja kyselyn yhtenä tavoitteena on myös selvittää, vastasivatko saamani tulokset teoriaan.

Kun aineistoa kerätään kyselylomakkeella, erityisen tärkeää on kyselyn rakentaminen mahdollisimman selkeäksi. Tärkeää on myös huomioida, että kysymykset laaditaan valitun tutkimusongelman pohjalta. (Valli 2015.) Siispä opinnäytetyön johdannolla ja tietoperustalla sekä termien määrittelyllä oli suuri rooli kyselylomaketta laatiessa. Nämä yhdessä vaikuttivat väistämättä myös lopputuloksiin.

Tässä opinnäytetyössä etsin vastauksia kysymyksiin, kuinka hotellialan työntekijät johtavat itseään ja hyvinvointiaan sekä kuinka itsensä johtaminen vaikuttaa urakehitykseen hotellialalla. Opinnäytetyön päämäärä ja tutkimusongelma kerrottiin kyselylomakkeen saatekirjeessä (liite 1), jotta vastaajat ymmärsivät kyselyn ja tutkimuksen tarkoituksen.

Saatekirjeessä (liite 1) kerrottiin tutkimuksen tarkoituksen lisäksi vastaajan kannalta olennaisia tietoja, kuten tutkimuksen tekijän edustama oppilaitos ja koulutusala. Näiden lisäksi kerrottiin tutkimuksen luotettavuudesta ja anonymiteetin säilymisestä sekä ajankohta, jolloin kyselyyn pystyi vastaamaan. Aikataulullisista syistä kysely oli avoinna hieman vajaan viikon eli 2–8.11.2022. Vastamiseen kerrottiin menevän aikaa noin 10 minuuttia ja vastausaika perustui kyselyn tehneen testikäyttäjien arvioon. Lisätietoja pyydettiin tarvittaessa tiedustelemaan tutkijan sähköpostiosoitteesta.

Jotta tutkimus voisi onnistua ja tutkimusongelmaan saadaan vastaus kysymysten selkeyteen ja tulkinnanvaraisuuteen on syytä kiinnittää erityistä huomiota. Sen lisäksi, että mahdollinen epäselvyys vaikuttaa tuloksiin, vastaajien näkökulmasta on parempi, että kysymykset ovat selkeät ja helposti ymmärrettävissä. Kyselylomakkeen tulee siis olla ulkoasultaan mahdollisimman selkeä ja toimiva. Vastaajaystävällisyyttä lisää kysymysten ryhmittely aiheittain sekä kysymysten jakaminen useammalle sivulle. Myös kyselyn pituudella ja avointen kysymysten sijoituksella on vaikutusta vastusten laatuun ja sitä kautta lopputuloksiin. Kysymysten muotoilun lisäksi tulosten käyttökelpoisuuteen vaikuttavat käytetyt mittausmenetelmät ja niiden tarkoituksenmukaisuus. (Heikkilä 2014.) Mittausmenetelmiä on useita riippuen kysymyksestä sekä tarkoituksenmukaisuudesta, mutta tähän opinnäytetyöhön valitsin suljettuja valintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä.

Suljetussa kysymyksessä vastaaja voi valita valmiiksi laadituista vaihtoehdoista yhden tai kysymyksestä riippuen useamman vastauksen (Heikkilä 2014). Valitsin laatimalleni kyselylomakkeelle (liite 2) sekä monivalintakysymyksiä, että yhden vastauksen kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä vastaajaa pyydettiin valitsemaan itselleen kolme mieluisinta vastausvaihtoehtoa ja yhden vastauksen kysymyksissä valmiista vaihtoehdoista sai valita vain yhden. Yhden vastauksen kysymyksissä 7–8, 11, 17–18, ja 21–22 vastauksina toimi asteikko 1–5, joka oli kuitenkin muodoltaan valintakysymys. Jokaisessa kysymyksessä asteikko noudatti samaa kaavaa, jotta vastaajien oli helpompi hahmottaa vastausvaihtoehdot. Pyrin välttämään asteikossa neutraalia vastausta tai vaihtoehtoa ”en tiedä”, jotta saisin tutkimukseeni lopputuloksena varmasti konkreettista tietoa.

Suljetuissa vastauksissa erityisen tärkeää on valita vastausvaihtoehdot huolellisesti, jotta jokainen löytää mieluisan vaihtoehdon (Heikkilä 2014). Tästä johtuen lisäsin joihinkin kysymyksiin vaihtoehdoksi kohdan Joku muu, mikä? johon halutessaan pystyi kirjoittamaan itselleen sopivan vastauksen. Tämän tyyppisessä vastauksessa oli tärkeä varmistaa, että kirjoitustila oli riittävän pitkä.

Suljettuihin kysymyksiin on usein nopea ja helppo vastata sekä aikataulullisesti opinnäytetyöni valmistumisen kannalta kyseiset kysymykset oli myös helppo ja nopea analysoida. Halusin saada kyselyyn mahdollisimman paljon vastaajia ja siksi vastaajaystävällisyyteen eli selkeyteen, helppouteen ja nopeuteen nähden suljetut kysymykset olivat hyvä vaihtoehto.

Hyvien puolien lisäksi suljetuilla kysymyksillä on myös huonot puolensa, jotka pyrin ottamaan huomioon. Suljetuissa kysymyksissä vastaaja ei välttämättä löydä itselleen sopivaa vaihtoehtoa, vastaukset saattavat olla johdattelevia tai vastausvaihtoehtoja on liian vähän. (Heikkilä 2014, 49.) Näistä johtuen valitsin kyselyyn mukaan myös kaksi avointa kysymystä, joiden hyvät ja huonot puolet myös huomioon.

Avoimet kysymykset kannattaa usein sijoittaa lomakkeen alkuun, jolloin tämän tyyppisiin kysymyksiin vastataan usein varmemmin (Heikkilä 2014). Tekemäni kyselylomake ja kysymysten luokittelu aihepiireittäin vaikutti kuitenkin avoimiin kysymyksiin niin, etten saanut niitä järkevästi sijoitettua kyselyn alkuun. Huomioitavaa myös on, että kyselylomakkeeseen en ollut määritellyt pakotettua vastaamista yhteenkään kysymykseen. Kyseinen valinta mahdollisti sen, ettei kaikkiin kysymyksiin tarvinnut vastata, mutta lomakkeen pystyi silti lähettämään. Tästä asetuksesta johtuen vastaajien kynnys jättää avoimeen kysymykseen vastaamatta madaltui. Tämän valinnan tein silti tietoisesti, sillä vastauspakko saattaa yleisesti johtaa siihen, ettei kyselyyn halua osallistua ollenkaan.

Muuta huomioitavaa avoimessa kysymyksessä on muun muassa kysymyksen sisällöllä sekä tärkeää on huomioida, että kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan. Siltikin kysymysten vastaukset saattavat loppujen lopuksi olla tutkimusongelman kannalta epäolennaisia ja näin ollen avoimet

kysymykset saattavat olla haastava analysoida. Erityisen tärkeä on siis muotoilla avoin kysymys selkeäksi, jotta saadaan varmasti vastaus oikeaan tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2014.)

Edellä mainittuja mittausmenetelmiä hyödyntäen sekä niiden haasteet mielessä pitäen laadin kyselomakkeen (liite 2). Kyselyssä pyrin keskittymään vastaajaystävällisyyteen ja olennaista oli saada vastaukset asettamiini tutkimusongelmiin. Varmistaakseni kyselyn selkeyden ryhmittelin kysymykset aiheittain, joista ensimmäinen ryhmä (kysymykset 1–6) käsitteli vastaajien taustatietoja. Tämä aihepiiri sisälsi valintakysymyksiä iästä, sukupuolesta, koulutustaustasta sekä työhistoriasta. Kysymyksillä pyrin selvittämään vastaajan sen hetkisen työtehtävän (kysymys 5) sekä aseman, jossa vastaaja sillä hetkellä työskenteli (kysymys 6). Vaikka tutkin hotellialaa, pyrin vastauksissa ottamaan huomioon myös hotellin ravintolapuolen työntekijät. Tämä tuli etenkin ilmi työtehtävää koskevassa kysymyksessä, jossa vastausvaihtoehdoissa huomioin myös ravintolan työtehtävät (kysymys 5).

Taustatietojen jälkeen seuraavassa aihepiirissä (kysymykset 7–10) käsiteltiin varsinaisesti tutkimuksen aihetta eli itsensä johtamista. Itsensä johtamisen yhteydessä kysyttiin vastaajan kokemusta ja ymmärrystä kyseisen termin tarkoituksesta (kysymys 7). Tämän kysymyksen jälkeen kerrottiin, mitä termillä tässä kyselyssä ja opinnäytetyössä tarkoitettiin. Koska itsensä johtaminen voi tarkoittaa eri asioita eri yhteyksissä, käsitteen määrittely auttoi vastaajia ymmärtämään jatkokysymysten kannalta termin merkityksen. Käsitteen määrittelyn jälkeen kysyttiin vastaajaan sen hetkistä näkemystä omista vahvuuksista (kysymys 8), sen hetkisen työpaikan merkitystä itsensä johtamiseen (kysymys 9) sekä millä tavoin vastaaja sillä hetkellä johti itseään työelämässä (kysymys 10).

Itsensä johtamisen jälkeen seuraava aihepiiri oli urakehitys (kysymykset 11–14). Tämän aihepiirin kysymyksillä halusin muun muassa selvittää, miten vastaaja pyrki etenemää urallaan (kysymys 13). Koska valintakysymykset saattavat olla johdatteluvia (Heikkilä 2014) tein tästä kysymyksestä avoimen. Uskoin saavani tällä avoimella kysymyksellä aikaan inspiraatiota sekä uutta näkökulmaa aiheeseen. Samaisesta syystä johtuen seuraavassa kysymyksessä (kysymys 14) kysyttiin urakehitystä estäviä tekijöitä. Koska olin itse koko ajan ajatellut tekijöitä, joilla mahdollistaa urakehityksen muotoilemalla kysymyksen näin toivoin saavani uudenlaisen näkökulman.

Sain tärkeitä vastauksia laaditun alaongelman kannalta seuraavan aihepiirin eli hyvinvointiin liittyvien kysymysten avulla (kysymykset 15–19). Pyrin selvittämään vastaajien mielestä tärkeimpiä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (kysymys 15), kuinka usein vastaajat tekivät merkittäviä hyvinvointiin vaikuttavia päätöksiä (kysymys 16) sekä kuinka tyytyväisiä vastaajat olivat elämäänsä sillä hetkellä (kysymys 18). Tässä aihepiirissä oli lomakkeen toinen avoin kysymys (kysymys 19), jossa kysyin kuinka vastaaja voi vaikuttaa omaan hyvinvointiin työympäristössä. Tälläkin avoimella

kysymyksellä toivoin saavani uutta näkökulmaa aiheeseen sekä uudenlaisia vastauksia, joita en ollut huomionnut valmiita vastausvaihtoehtoja laatiessani.

Viimeisen aihepiirin kysymykset (kysymykset 20–22) käsittelivät vastaajien tulevaisuutta. Kysyin, minkälaiseen asemaan vastaajat halusivat edetä hotellialalla (kysymys 20) sekä huolestuttaako hotellialan tulevaisuus viimeaikaisten kriisien vuoksi (kysymys 21). Viimeisenä kysymyksenä (kysymys 22) kysyin, kuinka todennäköisesti vastaaja tulee olemaan hotellialalla töissä viiden vuoden päästä.

Valmiin kyselylomakkeen lähetin sähköpostitse linkkinä hotelleihin ympäri Suomea ja kaiken kaikkiaan kyselyn vastaanotti 24 eri hotellia. Kysely oli aktiivinen 2-8.11.2022 välisen ajan. Kyseinen tiedonkeruutapa oli itsevalikoituva näyte, koska en pystynyt ennalta määrittelemään kuka tai kuinka moni kyselyyn vastaa. Tämä vaikutti heikentävästi tutkimuksen lopputulokseen. Tarkka vastaajien määrittely sekä korkea vastausprosentti varmistaa tutkimuksen pätevyyden (Heikkilä 2014), mutta käyttämälläni tiedonkeruumenetelmällä en pystynyt varmistaman tutkimuksen tarkkuutta. Menetelmä vaikutti myös reliabiliteettiin eikä kyselyä siis välttämättä pysty toistamaan samalla tavalla (Heikkilä 2014). Aikataulullisesti tämä oli kuitenkin tätä opinnäytetyötä ajatellen paras tapa kerätä vastauksia.

4.2 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnilla tarkoitetaan kyselyn vastausten kuvaamista sekä havainnollistamista erilaisin yhteenvedoin ja luvuin. Kvantitatiiviselle tutkimukselle ominaista on analysoida tuloksia muun muassa korrelaatiokertoimella, hajontaluvuilla ja ristiintaulukoinnilla. Olennaista näissä kuitenkin on, että vastauksia on riittävän paljon, jotta kyseisiä menetelmiä voi käyttää. (Valli 2015.) Tähän kyselyyn vastauksia tuli kaiken kaikkiaan 62 ja alhaisen vastaajamäärän takia monimutkaisempia tilastollisia analyysijä aineistosta ei voinut tehdä. Alhaisen vastaajamäärän vuoksi vastauksia ja tutkimuksen tuloksia ei voi myöskään yleistää koskemaan kaikkia hotellialalla työskenteleviä. Tämän takia päädyin pääasiassa havainnollistamaan kyselyn tuloksia ja laskin suoria jakaumia ja havainnollistin niitä kuvin. Siltä osin, kuin oli mahdollista käytin analysointimenetelmänä ristiintaulukointia. Tätä analyysimenetelmää pystyin hyödyntämään muutamassa kysymyksessä, joissa taustamuuttujana ikää ja sukupuolta pystyi hyödyntämään vertailussa.

Aineiston keräsin Webropol -kyselytyökalulla, jonka analysointiin soveltuvia työkaluja hyödynsin aineistoa havainnollistaessa. Sen lisäksi tarkempaa analyysiä tein Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmistolla, jonka avulla etenkin avoimia kysymyksiä oli helpompi analysoida.

5 Tutkimustulokset

Kyselyyn osallistui yhteensä 62 hotellityöntekijää eri puolilta Suomea. Vastaajista kaksi ilmoitti, ettei sillä hetkellä työskennellyt hotellissa, mutta kaikki osallistujat kertoivat kuitenkin olleensa jossain vaiheessa töissä hotellialalla. Kyselyyn vastanneilla kaikilla oli siis kokemusta hotellissa työskentelystä ja opinnäytetyön tavoitteen sekä tutkimusongelman huomioon ottaen saatua aineistoa ja kaikkia sen vastauksia pystyi hyödyntämään analysoinnissa.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn osallistuneista vastaajista vain muutama vastasi olevansa mies tai vanhemmasta ikäryhmistä, joten nämä ryhmät selkeästi kuuluivat vähemmistövastauksiin tässä kyselyssä. Näin ollen valtaosa eli 44 vastaajaa oli nuoria ja iältään 18–30-vuotiaita naisia. Naisia kyselyyn osallistuin yhteensä 48, miehiä 13 ja yksi vastaajista oli muun sukupuolinen. Iältään 31–40-vuotiaita kyselyssä oli 14 ja sitä vanhemmissa ikäryhmissä vastauksia oli vain muutamia. Ikä saattoi osaltaan selittää vastaajien työkokemuksen pituuden hotellialalla. Ristiintaulukointi osoitti, että vastaajista hieman vajaa puolet oli ollut hotellissa töissä alle kolme vuotta ja näistä vastaajista yhtä lukuun ottamatta kaikki kuuluivat ikäryhmään 18–30-vuotiaat. Pidempi työkokemusta oli siis yli 31-vuotiailla vastaajilla.

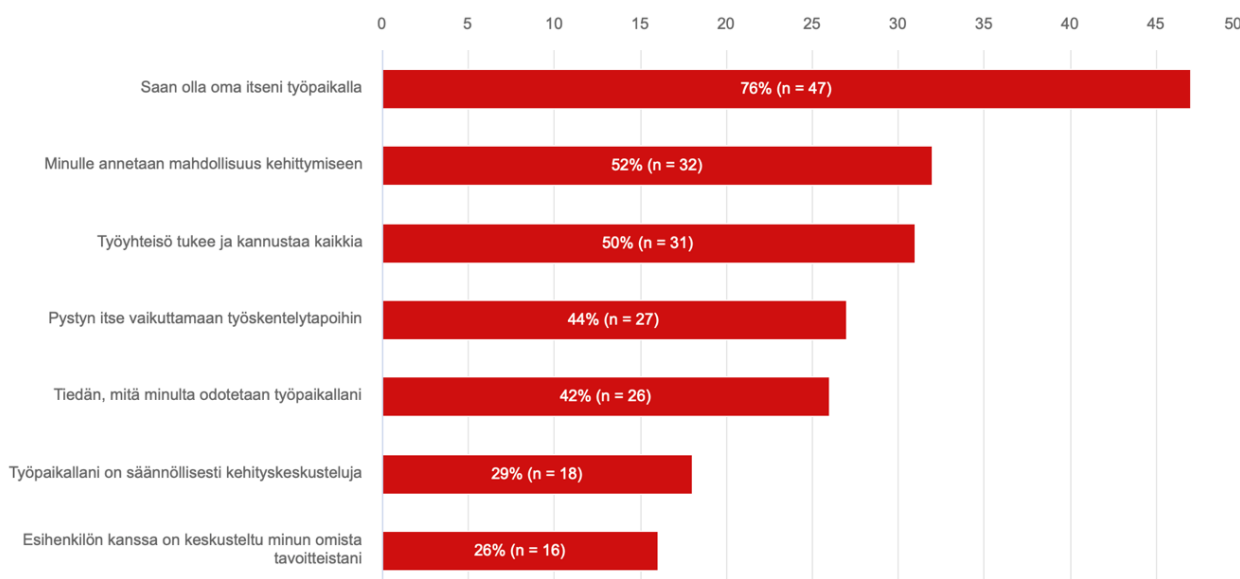
Viimeisin suoritettu koulutus oli joko lukio tai ammatillinen tutkinto (n=30) tai alempi korkeakoulututkinto (n=28). Vain muutama vastaajista oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja yksi vastaajista oli viimeisimpänä käynyt peruskoulun. Yhtä selkeästi jakautui myös asema sekä työtehtävä ja vastaajista suurin osa (n=43) työskenteli suoritustason tehtävässä. Päällikkötasolla työskenteli vastaajista 15 ja johtotasolla kaksi vastaajista. Valtaosa vastaajista työskenteli suoritustasolla vastaanottovirkailijana (n=30) tai vuoropäällikkönä (n=14). Vastaajista viisi työskenteli hotellipäällikkönä ja yksi hotellinjohtajana. Kohtaan ”Joku muu, mikä”, oli vastattu yhdeksän kertaa ja tähän kuuluivat muun muassa apulaisravintolapäällikkö, hovimestari, Bellmann/Piccolo, Sommeliere sekä markkinointi/HR.

Vähäisestä vastaajamäärästä huolimatta ristiintaulukointi osoitti, että kyselyyn vastanneet miehet olivat naisia todennäköisemmin päällikkö- tai johtotason tehtävässä tässä kyselyssä. Vaikka vastanneita miehiä oli vain 13, heistä neljä työskenteli hotellipäällikkönä ja vain yksi kaikista 48 naisesta työskenteli hotellipäällikkönä. Näin ollen taustatietojen perusteella vastaajista suurin osa oli nuoria, koulutettuja ja tällä hetkellä suoritustason tehtävässä olevia naisia. Mitään yleistystä vastausten perusteella ei kuitenkaan voi tehdä.

5.2 Vastaajien kokemus itsensä johtamisesta

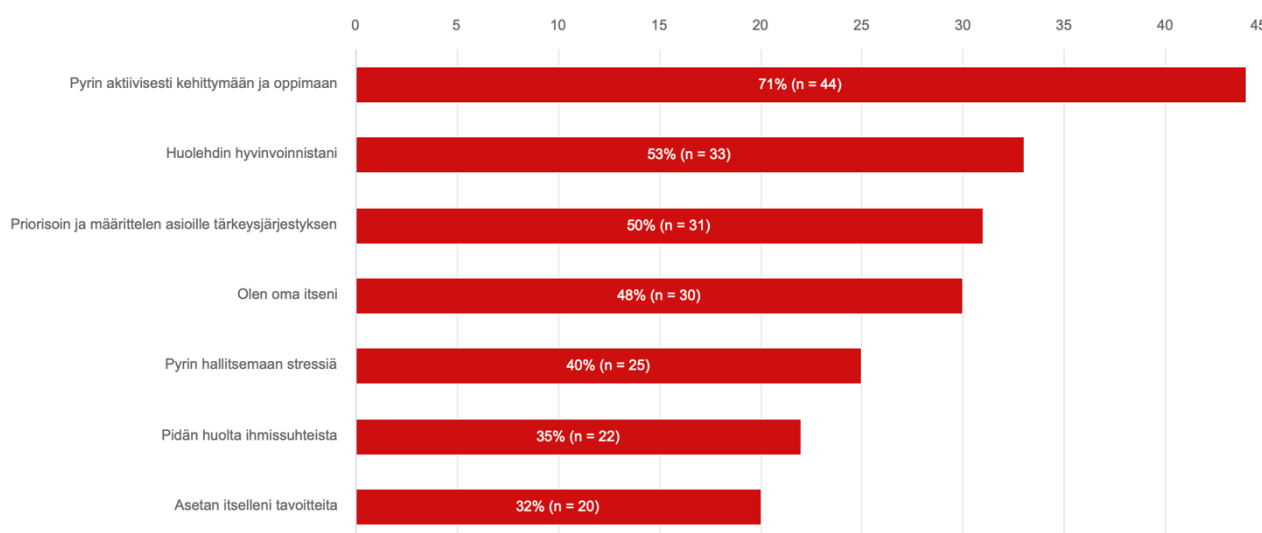
Tähän kyselyyn vastanneet olivat tietoisia, mitä itsensä johtamisella tarkoitetaan ja noin puolet (n=30) kertoi ymmärtävänsä erittäin hyvin, mitä käsite tarkoittaa. Vastaajista 26 ilmoitti tietävänsä hyvin tai melko hyvin termin tarkoituksen, eikä kukaan ilmaissut täyttä tietämättömyyttä itsensä johtamista kohtaan. Myös vastaajien ymmärrys omista vahvuuksistaan oli hyvin tiedossa ja vastaajista 46 ilmoitti tietävänsä hyvin tai erittäin hyvin omat vahvuutensa. Vastaajista kahdeksan kertoi tietävänsä jonkin verran vahvuuksiaan, mutta esimerkiksi iällä tai sukupuolella ei tässä tutkimuksessa juurikaan ollut merkitystä omien vahvuuksien tuntemiseen. Tässä tutkimuksessa ristiintaulukointi ei siis osoittanut syytä vastausten jakautumiselle, joten tulokset olivat selvästi hajanaisia riippumatta muuttujasta.

Kuvassa 2 on havainnollistettu ne tekijät työympäristössä, joilla vastaajien mielestä on eniten vaikutusta itsensä johtamiseen. Esille nousevat selvästi työympäristön turvallinen ilmapiiri ja vastaajista 47 oli sitä mieltä, että mahdollisuus olla oma itsensä, on tärkein tekijä, jonka työympäristö voi tarjota. Myös mahdollisuus kehittymiseen (n=32) ja työyhteisön tuki sekä kannustus (n=31) koettiin tärkeinä ja rohkaisevat johtamaan itseään. Vähemmän tärkeää oli esihenkilön merkitys ja työpaikan säännölliset kehityskeskustelut.



Kuva 2. Tärkeimmät tekijät työympäristössä, jotka kannustavat itsensä johtamiseen (n=62)

Vaikka mahdollisuus olla oma itsensä työpaikalla oli tärkein työympäristön tarjoama kannustin, se ei yltänyt yhtä korkealle kysyttäessä, kuinka vastaajat johtivat itseään. Valtaosa piti tärkeimpänä itsensä johtamisen keinona omaa aktiivista oppimista ja kehitystä. Myös hyvinvoinnista huolehtiminen sekä asioiden priorisointi koettiin tärkeinä. Etenkin vastaanottovirkailijana työskennelleet pitivät olennaisena tekijänä priorisointitaitoa, sekä asioiden asettamista tärkeysjärjestykseen. Kyky olla oma itsensä koettiin vasta neljänneksi tärkeimpänä itsensä johtamisen keinona. Vastaajista noin puolet (n=30) koki johtavansa itseään antamalla itselleen luvan olla oma itsensä. Vähiten tärkeäksi koettiin omien tavoitteiden asettaminen, mutta vastaukset jakautuivat kuitenkin suhteellisen tasaisesti, jota kuva 3 havainnollistaa.



Kuva 3. Tärkeimmät tavat, joilla hotellialan työntekijät johtavat itseään (n=62)

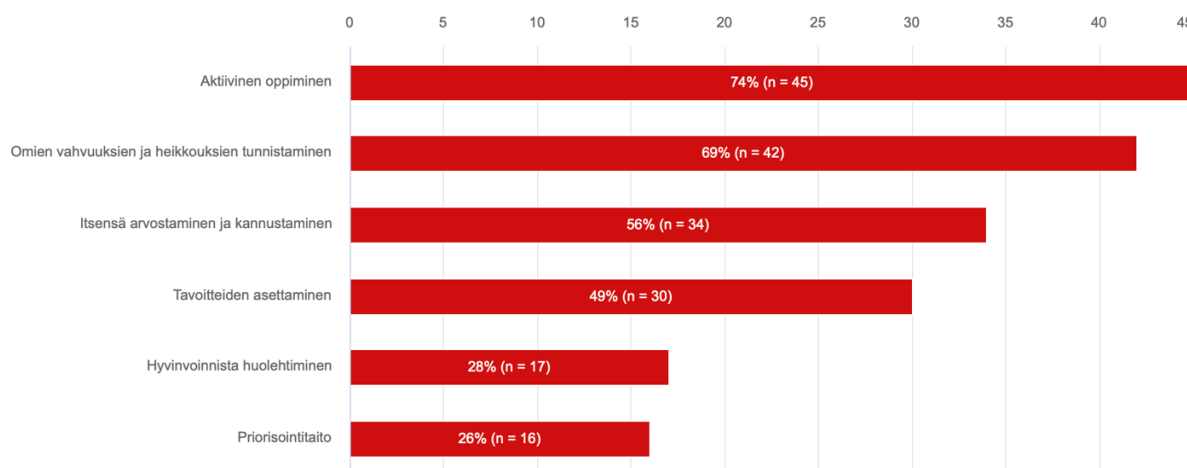
5.3 Urakehitystä edesauttavat ja estävät tekijät

Siinä missä noin puolet vastaajista kertoi priorisointitaidon olevan yksi käytetyimmistä itsensä johtamisen keinoista, sen vaikutus urakehitykseen oli kuitenkin kaikista heikoin. Urakehityksen kannalta myöskään hyvinvoinnista huolehtimista tai tavoitteiden asettamista ei tässä tutkimuksessa pidetty tärkeänä tekijänä. Sen sijaan aktiivinen oppiminen oli sekä urakehityksen kannalta tärkein tekijä, että käytetyin itsensä johtamisen keino. Myös omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen sekä itsensä arvostaminen koettiin urakehitystä edistävänä tekijänä.

Aktiivinen oppiminen ja kehittyminen sekä niiden merkitys näkyivät myös vastaajien avoimissa kommentteissa, kuinka he pyrkivät etenemään urallaan. Avoimia vastauksia uralla etenemiseen tuli

yhteensä 32. Vastaajilla oli aikomus opiskella enemmän tai lisää ja siten mahdollistaa uralla eteneminen. Myös aktiivinen oppiminen työelämässä koettiin tärkeäksi keinoksi edetä uralla ja tiedonjanoisuus sekä itsensä kehittäminen olivat selvästi yleisiä vastauksia.

Esiin nousi myös halu saada lisää vastuualueita ja siirtyä organisaation sisällä osa-alueelta toiseen. Uusien haasteiden etsiminen sekä omien vahvuuksien hyödyntäminen olivat myös yleisiä keinoja, joilla vastaajat pyrkivät etenemään urallaan. Koska monissa avoimissa vastauksissa toistui halu kehittyä ja mahdollistaa siten uralla eteneminen se linjasi samaa tulosta vastaajien yleisimmästä itsensä johtamisen keinosta eli pyrkimyksestä oppia ja kehittyä aktiivisesti. Kuvassa 4 havainnollistetaan itsensä johtamisen keinoja, joilla vastaajien mielestä on eniten merkitystä uralla etenemiseen.

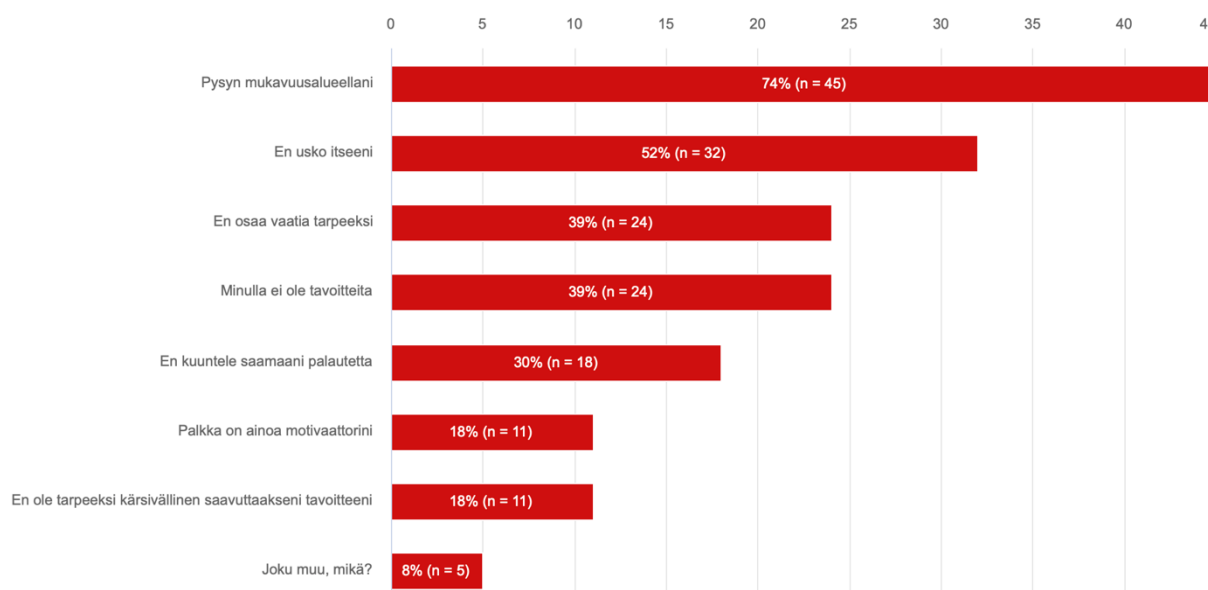


Kuva 4. Itsensä johtamisen keinot, joilla on eniten vaikutusta uralla etenemiseen (n=62)

Muutama vastaajista kertoi suoraan, ettei halunnut kehittyä tai elämäntilanne sillä hetkellä ei antanut siihen mahdollisuutta. Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä oli näiden vastaajien mielestä tärkeämpää eikä uralla eteneminen kaikille vastaajille tarkoittanut ylöspäin organisaatiossa siirtymistä.

Vastaajien mielestä urakehitystä estää eniten pysyminen mukavuusalueella sekä itseluottamuksen puute. Myös vaatimattomuus sekä tavoitteiden puuttuminen estävät uralla etenemistä kyselyyn vastanneiden mielestä. Ristiintaulukointi osoitti, että etenkin miehistä (n=13) yhdeksän oli sitä mieltä, että tavoitteiden puutteellisuus on esteenä uralla etenemiselle. Urakehityksen estymisen kannalta hieman epäolennaisempaa on kärsimättömyyden puute sekä palkka ainoana motivaattorina. Vastaajista 11 oli sitä mieltä, että palkka ainoana motivaatiotekijänä estää uralla etenemisen,

mutta kahdessa avoimessa vastauksessa huono palkka mainittiin syynä miksi uralla ei voi edetä. Vastaajista 11 oli siis sitä mieltä, että palkka ei ole tärkeä motivaattori ja jos on, se ei edesauta uralla etenemistä, mutta kaksi vastaajaa nimitti huonon palkan syyksi, miksi uralla ei voi edetä. Muita avoimia vastauksia olivat elämän muut tekijät, miehityshaasteet sekä alan kehitys tällä hetkellä. Kuva 5 havainnollistaa urakehitystä estäviä tekijöitä.



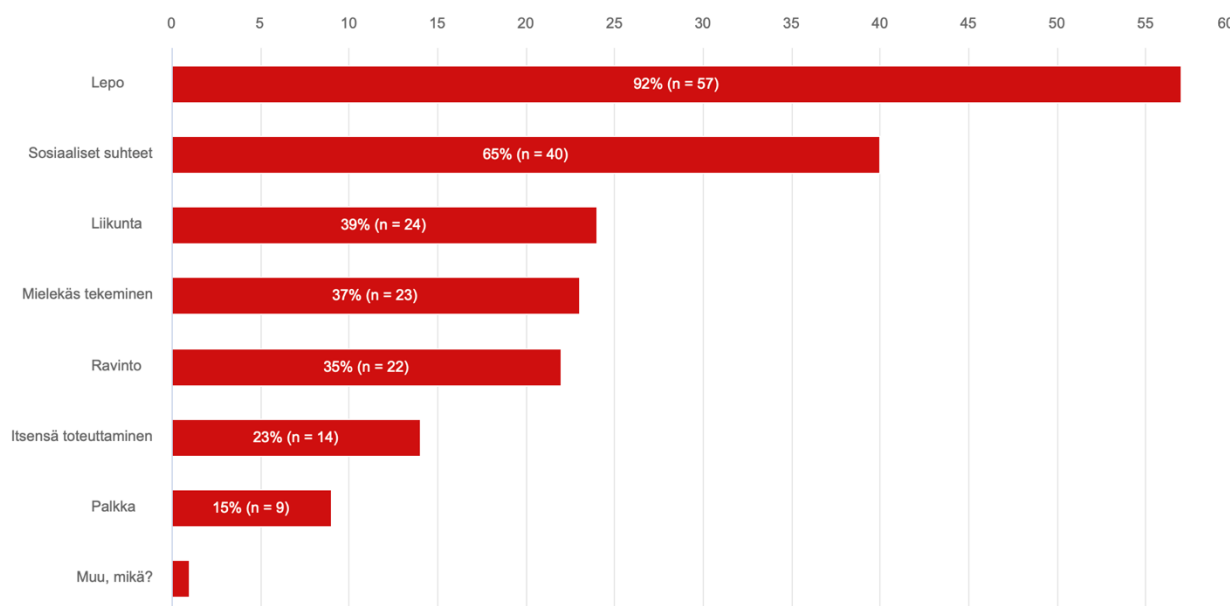
Kuva 5. Urakehitystä eniten estävät tekijät (n=62)

5.4 Hyvinvoinnin merkitys itsensä johtamiseen ja urakehitykseen

Hyvinvoinnista huolehtiminen oli toiseksi suosituin keino johtaa itseään ja vastaajista puolet (n=33), kertoi pitävänsä sitä tärkeänä itsensä johtamisen keinona. Tulos oli linjassa kysyttäessä, kuinka usein vastaajat tekivät merkittäviä hyvinvointiin vaikuttavia päätöksiä, johon noin puolet (n=32) vastaajista kertoi tekevänsä niitä päivittäin. Etenkin nuoret 18–24-vuotiaat vastasivat huolehtivansa hyvinvoinnistaan muita ikäryhmiä aktiivisemmin. Vastaajista 17 kertoi tekevänsä viikoittain ja 11 vastaajaa kertoi tekevänsä kuukausittain hyvinvointiin merkittävästi vaikuttavia päätöksiä.

Selvästi lähes kaikki vastaajista (n=57) kertoi levon olevan tärkein hyvinvointiin vaikuttava asia. Vastauksissa korostui myös sosiaalisten suhteiden merkitys. Liikunnalla, mielekkäällä tekemisellä ja ravinnolla oli kaikilla lähes yhtä suuri vaikutus hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Liikunnan vaikutus korostui etenkin hotellialalla yli 17 vuotta työskennelleiden vastauksissa. Kaikista vähiten

hyvinvointiin vastaajien mielestä vaikutti palkka sekä itsensä toteuttaminen. Kuva 6 havainnollistaa tärkeimpiä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.



Kuva 6. Tärkeimmät hyvinvointiin vaikuttavat tekijät (n=62)

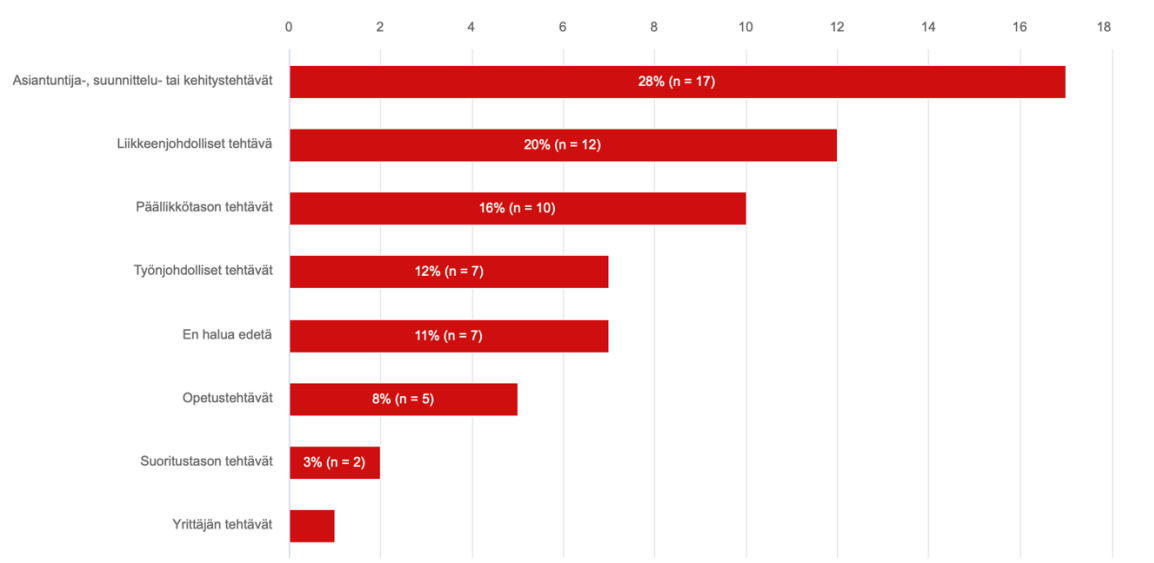
Moni vastaajista kertoi siis huolehtivansa hyvinvoinnistaan melko aktiivisesti ja myös työpaikan koettiin tukevan sekä kannustavan hyvinvoinnista huolehtimiseen. Vastaajista suurin osa (n=41) kertoi työpaikan kannustavan paljon tai melko paljon hyvinvoinnin ylläpitämiseen. 19 vastaajaa kertoi työpaikan kannustavan vain vähän hyvinvoinnista huolehtimiseen ja kaksi vastaajaa kertoi, ettei työpaikka kannustanut siihen ollenkaan. Vähän tai ei ollenkaan vastanneet vastaajat olivat kaikki naisia.

Monen vastaajan sen hetkinen työpaikka kannusti siis johtamaan itseään, mutta avoimissa vastauksissa korostui itseohjautuvuus hyvinvoinnin ylläpitämisessä työympäristössä. Vastaajilta kysyttiin, kuinka he itse pystyivät vaikuttamaan hyvinvointiin työympäristössä ja yleisin vastaus oli työajoista ja tauoista kiinni pitäminen. Myös lepo korostui näissä vastauksissa ja vastaajien mielestä hyvinvointiin työpaikalla vaikuttaa siis vahvasti työpaikan ulkopuoliset asiat, kuten vapaa-aika, harrastukset ja etenkin lepo. Selkeästi työn ja vapaa-ajan erottaminen auttaa siis jaksamaan töissä. Myös aikatauluttaminen ja asioiden priorisointi koettiin hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä, joka myös korostui yleisimpänä itsensä johtamisen keinona. Myös sosiaaliset suhteet työpaikalla sekä esihenkilön kanssa avoimesti juttelu koettiin hyvinvointia edesauttavana tekijänä.

Hyvinvoinnin koettiin siis olevan paljon kiinni omasta toiminnasta, mutta monen mielestä myös työpaikka tukee ja kannustaa hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Vastaajista lähes kaikki olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä elämäänsä sillä hetkellä. Sen lisäksi, että hyvinvoinnista huolehtiminen koettiin siis tärkeäksi, vastaajat ovat siinä todennäköisesti onnistuneet, koska pitivät elämäänsä hyvänä. Hyvinvoinnista huolehtiminen oli hotellialan työntekijöiden mielestä tärkeä itsensä johtamisen keino, mutta sillä ei kuitenkaan koettu olevan vaikutusta urakehitykseen.

5.5 Tulevaisuus hotellialalla

Vastaajista suurin osa työskenteli sillä hetkellä hotellialalla suoritustason tehtävissä, ja tulevaisuuden suunnitelmia kysyttäessä vastaukset jakautuivat melko tasaisesti. Vastaajia eniten kiinnosti tulevaisuudessa asema asiantuntija-, suunnittelu- tai kehitystehtävissä ja tämän oli valinnut vastaajista 17. Seuraavaksi yleisin vastaus oli asema liikkeenjohdollisessa tehtävässä ja vastaajista 10 kertoi haluavansa päällikötason tehtävään. Miehistä viisi vastasi haluavansa edetä liikkeenjohdolliseen tehtävään ja ristiintaulukoinnilla tämä vastaus erottui joukosta. Iällä, tai muilla muuttujilla ei juurikaan ollut vaikutusta vastaajien tulevaisuuden suunnitelmiin. Vastaajista seitsemän oli myös sitä mieltä, ettei halunnut ollenkaan edetä hotellialalla. Kuva 7 kertoo jakauman eri vastausten välillä.



Kuva 7. Asema, jota vastaajat pitivät tulevaisuudessa mielenkiintoisimpana (n=61)

Kysyttäessä, kuinka todennäköisesti vastaaja ajatteli olevansa töissä hotellialalla 5 vuoden päästä tulos oli suhteellisen selkeä. Vastaajista siis selvästi enemmistö (n=45) ajatteli olevansa töissä hotellialalla 5 vuoden päästä. Vastaajista 10 ilmoitti olevansa alalla erittäin todennäköisesti ja ristiintaulukointi osoitti, että miehistä viisi oli valinnut tämän vastauksen. Vastanneista miehistä siis viisi ajatteli olevansa hotellialalla erittäin todennäköisesti ja he myös halusivat edetä liikkeenjohdollisiin tehtäviin. Vain 16 vastaajista kertoi, ettei uskonut enää silloin olevan töissä alalla.

Vastaajien huoli hotellialan tulevaisuudesta viimeaikaisten kriisien takia jakoi mielipiteitä, mutta moni oli vähintäänkin vähän huolestunut kriisien vaikutuksesta hotellialaan. Vastaajista 15 kertoi, ettei alan tulevaisuus huolestuttanut ollenkaan ja 17 oli sitä mieltä, että tulevaisuus huolestuttaa vain vähän. Noin puolet kertoi siis tulevaisuuden huolestuttavan jonkin verran.

6 Pohdinta

Tutkimustulosten analysoinnin jälkeen pohdin ja peilasin tuloksia teoriaosuuteen. Selvitin vastaavako tulokset teoriaan ja aikaisemmin tutkittuun tietoon vai poikkesivatko ne siitä täysin. Tulosten ja vertailun pohjalta sain aikaan johtopäätökset sekä konkreettiset vinkit itsensä johtamiseen. Näiden perusteella laadin myös kehittämisehdotuksia tulevaisuutta varten. Pääasiassa keskityin kuitenkin tutkimuksen pääongelmaan ja analysoin omaa toimintaa sekä käyttämäni tutkimusmenetelmää ja työn onnistumista. Lähtökohta tutkimukselle oli totta kai saada vastaus pääongelmaan sekä sen pohjalta antaa konkreettisia vinkkejä hotellialalla työskenteleville itsensä johtamiseen.

6.1 Johtopäätökset

Kyselyyn vastanneet olivat valtaosa nuoria, kouluttautuneita ja sillä hetkellä suoritustasolla työskenteleviä naisia. Vastaajat kokivat, että tavoitteiden asettaminen edesauttaa uralla etenemistä, mutta todellisuudessa he eivät johtaneet itseään kovinkaan tavoitekeskeisesti. Itsensä johtamisen keskiössä on Sydänmaanlakan (2010) mukaan vahvasti tavoitteet ja toiminta niiden saavuttamiseksi. Olin etukäteen ajatellut, että se olisi yksi yleisimmistä hotellialan työntekijöiden itsensä johtamisen keinoista, mutta tulos yllätti, että niin ei ollutkaan.

Vaikka tutkimuksessa miesvastaajia oli vain muutama, heistä lähes kaikki vastasivat, että urakehitystä estää tavoitteiden puutteellisuus. Vastaavasti he kertoivat johtavansa itseään asettamalla tavoitteita. Huomioitavaa myös on, että vaikka miesvastaajia oli naisia huomattavasti vähemmän, heistä määrään nähden suhteellisen moni työskenteli sillä hetkellä päällikkö- tai johtotason tehtävässä. Vastaavasti naisista vain yksi työskenteli johtotason tehtävässä. Alhaisen vastaajamäärän takia, tuloksia ei voi yleistää, mutta monilla saattaa olla omakokemuksensa sukupuolen mahdollisesta vaikutuksesta vaikkapa johtotason tehtäviin pääsyyn. Kuitenkin tämän tutkimuksen mukaan miehet olivat tavoitekeskeisiä, jolla mielestäni on suurin vaikutus uralla etenemiseen. Niinkään siis sukupuolen ei pitäisi vaikuttaa urakehitykseen.

Sukupuolen välisistä eroista olisi nykymaailmassa oleellista päästä eroon. Kaikilla on mahdollisuus miettiä omaa toimintaa ja mitä itse voi tehdä saavuttaakseen haluamansa päämäärän. Tietyn päämäärän saavuttaminen edellyttää kuitenkin suhteellisen tarkkaa visiota ja ymmärrystä siitä, mitä sen saavuttaminen edellyttää. Kehottaisin siis kaikkia hotellialalla työskenteleviä pohtimaan tavoitteiden merkitystä urakehitykseen. Tavoitteellisuutta kannattaa pohtia niin pitkällä, kuin lyhyellä tähtämellä. Jotta suuren tavoitteen voisi saavuttaa, yhtä tärkeää ovat pienemmät etapit matkalla suurempaan päämäärään. Kun tavoite omasta urasta olisi selkeästi mielessä, uskon sen vaikuttavan

myös asenteeseen sekä yleisesti toimintaan, joka mahdollistaa uralla etenemisen siihen suuntaan, kuin itse sen visioi.

Urakehitystä ajatellessa kannattaa muistaa, että jokainen voi itse määritellä haluamansa uran ja itseään johtamalla varmistaa siihen pääsyn. Urakehitys ei siis läheskään aina tarkoita uralla ylöspäin etenemistä. (Carads Oy. 2019.) Tulosten analysointi osoitti, että vastaajien tulevaisuuden suunnitelmat vaihtelivat ja vastaajat pitivät eri asioita tärkeänä. Se siis osoitti, että vastaajat ymmärsivät oman kokemuksen ja toiminnan merkityksen, eikä heiltä odotettu samanlaista kehitystä työelämässä. Tulokset vastaavat Teal-johtamisen teoriaan, jonka mukaan tärkeää on työntekijän itseohjautuvuus ja sitä kautta erilaisten urapolkujen mahdollistaminen (Viitala & Jylhä 2019, 52). Yhteiskunnallinen muutos ja sen vaikutus johtamiseen sekä vastuun siirtyminen työntekijöille on siis oletettavasti onnistunut ja johto sekä työntekijät ovat samassa linjassa ja yhteisymmärryksessä.

Tuloksia voi myös verrata aikaisempaan tutkimukseen (Guzzo ym. 2022), jonka tulokset osoittivat, että hyvinvointi vaikuttaa positiivisesti työelämään ja itsensä toteuttaminen lisää esimerkiksi onnellisuutta sekä työhön sitoutuneisuutta. Johtopäätöksenä tekemäni kyselyn ja sen tulosten pohjalta ajattelen, että kyselyyn vastanneet olivat tyytyväisiä elämäänsä ja pystyivät vaikuttamaan työnkuvaan sekä mukautumaan työhön eri elämäntilanteiden mukaan. Kun siis työntekijät kokevat olevansa hyvinvoivia se lisää onnellisuutta ja työhön sitoutuneisuutta, joka saattaa avata uusia ovia urapolulle. Kuten tutkimuksessa (Mooney ym. 2016) todettiin, ensimmäinen siirtyminen työorganisaation sisällä on merkittävä tekijä urakehitykselle ja se on usein seurausta työntekijän sitoutuneisuudesta. Kehottaisin siis työntekijöitä pitämään kiinni hyvinvoinnista ja olemaan oma itsensä työpaikalla, sillä pitkällä tähtäimellä se on erityisen tärkeää.

Tavoitteiden asettamisen lisäksi huomioin, että vastaajien mielestä omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen edesauttaa uralla etenemistä. Koska vastaajien käyttämät itsensä johtamisen keinot sekä tavat, jotka edesauttavat uralla etenemistä poikkesivat toisistaan, mietin tämän tuloksen mahdollisia vaikutuksia uralla etenemiseen. Koen, että ne keinot, joilla vastaajat nyt johtivat itseään ovat vahvuuksia ja niistä olisi siten hyvä ottaa kaikki hyöty irti.

Vastaajat kertoivat johtavansa itseään huolehtimalla hyvinvoinnista, priorisoimalla asioita sekä oleamalla oma itsensä. Nämä vastaukset eivät nousseet esiin kysyttäessä, mitkä itsensä johtamisen keinot edesauttavat uralla etenemistä. Jos siis johtaa itseään ja hyvinvointiaan sekä osaa priorisoida asioita, sitä kannattaa pitää vahvuutena ja miettiä niiden hyötyä urakehityksessä. Suurin osa vastaajista työskenteli vastaushetkellä suoritustason tehtävässä, jossa vastuuta on usein hieman vähemmän. Jos esimerkiksi tavoittelee vaativampaa ja vastuullisempaa työtehtävää asioiden priorisointi ja hyvinvoinnista huolehtiminen ovat mielestäni ehdottomasti vahvuuksia. Kun vastuu

työtehtävissä lisääntyy, taito osata laittaa asiat tärkeysjärjestykseen, ajan hallinta sekä rutiiniksi muodostunut hyvinvoinnista huolehtiminen auttavat jaksamaan.

Jos 17 % suomalaisista kokee työn kuormittavana (Tilastokeskus 2019) edellä mainitut taidot ovat erityisen tärkeitä jaksamisen kannalta ja vähentävät varmasti esimerkiksi työn kuormittavuuden tunnetta. Kun jaksaminen ja hyvinvointi on kunnossa, työ ei tunnu liian raskaalta ja kun asioita osaa priorisoida aikaa jää vaikkapa uuden työtehtävän oppimiselle paremmin. Näin ollen oppimiseen ja kehittymiseen jää siis enemmän aikaa ja vastaavasti työn kuormittavuus vähentyisi. Myös työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on helpompaa asioiden priorisoinnilla ja ajan hallinnalla.

6.2 Tutkimuksen toteutuksen luotettavuus

Tutkimuksen pääongelma oli selvittää, kuinka itseään johtamalla voi mahdollistaa oman urakehityksen. Käyttämälläni tutkimusmenetelmällä sain mielestäni vastauksen pääongelmaan. Tutkimusmenetelmänä kvantitatiivinen tutkimus ja tiedonkeruu kyselylomakkeella olivat mielestäni hyvä valinta, mutta toteutus oli kuitenkin puutteellinen.

Lähtökohtaisesti tein opinnäytetyöni liian lyhyessä ajassa, jolloin aikaa tutkimuksen eri vaiheille jäi liian vähän. Myös puutteellisen suunnitelmallisuuden vuoksi, etenkin tiedonkeruu kärsi tästä, joka loppujen lopuksi näkyy muun muassa työn tulosten. Määrällisessä tutkimuksessa erityisen tärkeää on runsas vastaajamäärä, joka tässä tutkimuksessa jäi liian alhaiseksi. Alhainen vastaajamäärä vaikutti tutkimuksen reliabiliteettiin sekä validiteettiin heikentävästi.

Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen luotettavuudesta sekä tutkimuksen toistettavuudesta ja käytetystä mittarista, jolla ilmiötä tutkitaan (Heikkilä 2014). Kuvasin tutkimuksen vaiheet tarkasti, joka vaikuttaa positiivisesti tutkimuksen toistettavuuteen. Reliabiliteettia kuitenkin heikentää puutteellinen otantamenetelmä, joten tätä tutkimusta ei mitään todennäköisemmin voisi toistaa, vaikka tutkimuksen toteutus onkin kuvattu suhteellisen tarkasti. Toisin sanoen puutteellinen otantamenetelmä sekä vastausten kerääminen olivat koko työn suurin heikkous. Huonosti tai ei juuri ollenkaan suunniteltu otantamenetelmä vaikutti siis heikentävästi tutkimuksen luotettavuuteen, jota sekä reliabiliteetti, että validiteetti kuvaa (Heikkilä 2014). Tutkimukseen valitut mittarit olivat kuitenkin onnistuneet sekä kyselylomakkeen kysymykset antoivat vastauksia pääongelmaan. Validiteetti kuvaa sitä, tutkittiinko juuri sitä aihetta, mitä pitikin (Heikkilä 2014) ja mielestäni siinä mielessä tutkimus oli onnistunut. Kyselylomakkeessa oli muutama epäolennainen kysymys, mutta pääasiassa sain kuitenkin tutkimusongelman kannalta olennaisia vastauksia.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä on mahdollisimman suuri vastausprosentti (Heikkilä 2014), jota tässä tutkimuksessa ei pystytty laskemaan. Siitä huolimatta tutkimusmenetelmällä sain vastauksen tutkimuksen pääongelmaan, joten laadittu kyselylomake (liite 2) oli onnistunut. Vaikka otantamenetelmän heikkouden takia koko tutkimuksen luotettavuus kärsi, tutkimus kuitenkin mittasi sitä, mitä oli tarkoitus. Koska kaikkia vastauksia (n=62) pystyi hyödyntämään analysoinnissa, oli siltä osin vastausten kerääminen onnistunut ja kyselyyn vastasi oikea kohderyhmä, eli hotellialan työntekijät. Myös tutkimuksen etiikka esimerkiksi anonymiteetin säilymisen kannalta oli onnistunut.

Tietoperustan lähdemateriaali ei kaikilta osin ollut laadukasta, mutta kuitenkin esimerkiksi Sydänmaanlakan (2010) kirja lähteenä itsensä johtamisen käsitteen selvittämiseksi oli erityisen luotettava. Muutama nettilähde olisi ollut hyvä vaihtaa kirjaan tai muuhun luotettavampaan tutkimustietoon.

6.3 Kehittämisehdotukset

Koska tutkimuksen reliabiliteetti oli puutteellinen jatkotutkimuksissa tähän tulisi kiinnittää erityistä huomiota etenkin otantamenetelmää valittaessa. Aihetta olisi hyvä tutkia lisää ja laadukkaalla tutkimuksella sekä suurella vastaajaprocentilla tulokset antaisivat varmasti tätäkin konkreettisempia itsensä johtamisen keinoja urakehityksen edistämiseksi. Myös aikaisempia tutkimustuloksia voisi jatkotutkimuksessa verrata uuteen saatuun tietoon. Koska hotelliala ja työelämä ovat muutoksessa myös työntekijän itsensä johtamisen merkityksen muutosta olisi hyvä tutkia lisää.

6.4 Yhteenveto

Koko opinnäytetyöprosessi oli minulle mieluisa, vaikkakin työläs ja ajoittain stressaava. Koen kuitenkin oppineeni prosessista erityisen paljon ja lopputuloksena opin itsestäni uusia puolia, jota voin tulevaisuudessa hyödyntää urapolullani.

Huomasin, että tarkka deadline ja päämäärä ovat lähes välttämättömiä, jotta saan aikaan asioita. Ilman tarkkaa päämäärää minun olisi ollut hankala hahmottaa ajankäyttöä, jolloin opinnäytetyön valmistuminen olisi helposti saattanut viivästyä. Huomioin myös, että mikäli odotuksia tulee muualta, joltain ulkopuoliselta taholta se motivoi minua tekemään. Siispä vaikkapa se, että opinnäytetyöni ohjaaja odotti minulta tiettyyn päivään mennessä uutta luettavaa se motivoi minua kirjoittamaan aktiivisemmin. Mikäli toinen henkilö odottaa minulta jotain, saan sen aikaan todennäköisemmin ja aikataulussa. Koen erityisen tärkeänä pitää kiinni sovitusta, koska jokaisella meistä on omat

aikataulumme ja menomme, joka jonkin muutoksen takia saattaa muuttua radikaalisti. Vaikka tässä tapauksessa ei välttämättä ole niin suuresta asiasta kiinni, oli tämä kuitenkin isommassa mittakaavassa olennainen havainto. Koen, että tämä piirre auttaa varmasti tulevaisuudessa omalla urapolullani ja se saa miettimään myös itseni johtamista eri näkökulmasta.

Se mihin minun jatkossa täytyy kiinnittää huomiota, on jonkin toisen motivaatiotekijän etsiminen, jotta en aina tarvitsisi ulkopuolista tahoa saadakseni aikaan asioita. Minun täytyisi siis etsiä jokin muista riippumaton motivaatiotekijä, joka ei ehkä ole niin suorituskeskeinen.

Kaiken kaikkiaan itseni johtamiseen liittyvien asioiden lisäksi opin paljon lisää etenkin tutkimusprosessista. Kvantitatiivisen tutkimuksen toteuttaminen ei ollut minulle aikaisemmin tuttua. Toki opintojeni kautta teoriassa tiesin sen, mutta sen toteuttamisesta minulla ei ollut kokemusta. Etenkin kyse-lylomakkeen laatiminen oli mielenkiintoista ja yllättävää oli se, miten aikaa vievää se loppujen lopuksi oli. Jos tulevaisuudessa päädyn tekemään tutkimuksia tämä opinnäytetyöprosessi oli hyvä pohja ja sen tuoma oppi auttaa aikatauluttamaan sekä suunnittelemaan paljon paremmin.

Lähteet

Aksoy, L. Choi, S. Dogru, T. Keiningham, T. Lorenz, M. Rubin, D. Tracey, B, J. 2022. Global trends in hospitality. *Journal of business research*, 2022. Vol. 142, 957-973. ISSN 0148-2963.

Carads Oy. 2019. Vaihtoehtona horisontaalinen urakehitys? Luettavissa: <https://www.carads.fi/vaihtoehtona-horisontaalinen-urakehitys/>. Viitattu: 1.11.2022.

Etla: korona runteli raskaimmin hotelli- ja ravintola-alaa sekä matkustamista, mutta elpyminen alkaa kesän jälkeen ja vie muutaman vuoden. 2021. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Luettavissa: <https://www.etla.fi/ajankohtaista/etla-korona-runteli-raskaimmin-hotelli-ja-ravintola-alaa-seka-matkustamista-mutta-elpyminen-alkaa-kesan-jalkeen-ja-vie-muutaman-vuoden/>. Viitattu: 1.11.2022.

Guzzo, R, F. Abbott, J. & Lee, M. 2022. How CSR and well-being affect work-related outcomes: a hospitality industry perspective. *International journal of contemporary hospitality management*, 2022. Vol. 34, 4. ISSN 0959-6119. Luettavissa: <https://www-emerald-com.ezproxy.haaga-helia.fi/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-06-2021-0754/full/html#sec001>. Viitattu: 17.10.2022.

Harala, S. 2013. Suomen hyvinvointimittarit laahaavat jäljessä, vaikka talous kasvaa. *Yle Uutiset*, 2013. Luettavissa: https://yle.fi/uutiset/3-6536682?fbclid=IwAR1JtCDD3ConE-HAR-KULXNPdBqH3WQgC2nkbKTNGd8xjXwkDoCUpgOqNou8&utm_source=facebook-share&utm_medium=social. Viitattu: 20.10.2022.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Juuti, P & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Kantola, S. 2021. Tehokkuutta ihannoiva yhteiskunta aiheuttaa sisäistä ristiriitaa. Tutka Pro. Luettavissa: <https://tutka.pro/hyvinvointi/tehokkuutta-ihannoiva-yhteiskunta-aiheuttaa-sisaista-ristiriitaa/>. Viitattu: 16.11.2022.

Kestilä, E. & Karvonen, S. 2019. Suomalaisen hyvinvointi 2018. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.

Kilpailukyky kuntoon. MaRa Ry. Luettavissa: <https://www.mara.fi/media/teemat/hallitusohjelma-esite-2019.pdf>. Luettu: 19.10.2022.

Korona vei 10 000 työntekijää ravintola-alalta pysyvästi -palkkoja vaikea. nostaa, mutta työvoimaa haalitaan nyt Aasiasta. 2022. *Yle Uutiset*. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/74-20001654?> Viitattu: 31.10.2022

Majoitusliiketyyppi. Tilastokeskus.fi. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/majliiktyyp.html>. Viitattu: 19.10.2022.

Mehiläinen.fi. Luettavissa: <https://www.fysios.fi/palvelut/tyoergonomia>. Viitattu 26.10.2022

Mooney, S, K. Harris, C & Ryan, I. 2016. Long hospitality careers-a contradiction in terms? Internal journal of contemporary hospitality management, 2016. Vol. 28, 11. ISSN 2589-2608. Luettavissa: <https://www.proquest.com/docview/1844596715?accountid=27436>. Viitattu: 19.9.2022.

Robertson, P, J. Hooley, T. & McCash, P. 2021. The Oxford Handbook of Career Development. Oxford University Press. New York.

Soini, Y. 1963. Vieraanvaraisuus ammattina. Toinen nide. Otava. Helsinki.

Suomalaisen Työn Liitto. 2017. Tutkimus: Työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. Luettavissa: <https://suomalainentyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>. Viitattu: 20.10.2022.

Sydänmaanlakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Alma Talent. Helsinki.

Teräväinen, S. Majoitus- ja ravitsemistoiminta. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: <https://tem.fi/majoitus-ja-ravitsemustoiminta>. Viitattu: 19.10.2022.

Tutkimusta työurista ja niiden kehityksestä. Eläketurvakeskus. Luettavissa: <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tutkimus/tutkimustoiminta/tyourat-ja-niiden-kehitys/>. Viitattu: 1.11.2022

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Tutkimus: Erityisesti alan valinta vaikuttaa korkeasti koulutettujen työllistymiseen. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tutkimus-erityisesti-alan-valinta-vaikuttaa-korkeasti-koulutettujen-tyollistymiseen>. Viitattu: 20.10.2022.

Tilastokeskus. 2019. Työttömien korkein tutkinto oli useimmiten ammatillinen perustutkinto vuonna 2018. Luettavissa: https://www.stat.fi/til/tyokay/2018/01/tyokay_2018_01_2019-12-17_tie_001_fi.html?ad=notify. Viitattu 31.10.2022.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-kustannus. Jyväskylä.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Walker, J., R. 2017. Exploring the Hospitality Industry, Global Edition. Pearson. Boston.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Itsensä johtaminen ja urakehitys hotellialalla

Olen hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon opiskelija Emmi Suppola Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä itsensä johtamisen merkityksestä urakehitykseen hotellialalla.

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, kuinka itseään ja omaa hyvinvointiaan johtamalla voi vaikuttaa uralla etenemiseen. Tavoitteena on saada vastauksia kysymyksiin: Miten hotellialan työntekijät huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan, minkälaisilla keinoilla he johtavat itseään ja kuinka itseään johtamalla voi vaikuttaa uralla etenemiseen.

Pyytäisin sinua vastaamaan oheiseen kyselyyn. Antamasi vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eivätkä yksittäiset vastaukset erotu missään tutkimuksen vaiheessa. Kyselyyn voit vastata 2.-8.11 välisenä aikana. Vastaamiseen menee noin 10 minuuttia.

Lisätietoja: emmi.suppola@haaga-helia.fi

Liite 2. Kyselylomake

Taustatiedot

1. Ikäsi?

- 18-24 vuotta
- 25-30 vuotta
- 31-40 vuotta
- 41-50 vuotta
- 51-60 vuotta
- yli 61 vuotta

2. Sukupuolesi?

- Nainen
- Mies
- Muun sukupuolinen
- En halua kertoa

3. Mikä on viimeisin suorittamasi koulutus?

- Peruskoulu
- Lukio tai ammatillinen tutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Tohtorin tutkinto

4. Kuinka kauan olet työskennellyt hotellialalla?

- Alle vuoden
- 1-3 vuotta
- 4-7 vuotta
- 8-12 vuotta
- 13-17 vuotta
- Yli 17 vuotta
- En työskentele hotellialalla

5. Minkälaisessa tehtävässä työskentelet tällä hetkellä hotellialalla?

- Vastaanottovirkailija
- Vuoropäällikkö
- Asiakaspalvelija
- Hotellipäällikkö
- Tarjoilija
- Myyntineuvottelija
- Hotellinjohtaja
- Hovimestari
- Kokki
- Kerroshoitaja
- En työskentele hotellialalla
- Joku muu, mikä? _____

6. Työskenteletkö tällä hetkellä hotellissa?

- Suoritustason tehtävässä
- Pällikkötason tehtävässä
- Johtotason tehtävässä
- En työskentele hotellissa

Itsensä johtaminen**7. Ymmärrän, mitä itsensä johtamisella tarkoitetaan?**

- En ymmärrä ollenkaan
- Ymmärrän jonkin verran
- Ymmärrän hyvin
- Ymmärrän melko hyvin
- Ymmärrän erittäin hyvin

Tässä opinnäytetyössä itsensä johtamisella tarkoitetaan taitoa tunnistaa omat tarpeensa, sekä kykyä luoda tavoitteita ja päämääriä. Tarpeiden tunnistamisen lisäksi itsensä johtaminen on päämäärätietoista toimintaa oman hyvinvoinnin, jaksamisen ja tavoitteiden saavuttamisen eteen. Tässä yhteydessä itsensä johtamista tarkastellaan erityisesti uralla etenemisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta.

8. Miten hyvin tunnet omat vahvuutesi työelämässä?

- En tunne ollenkaan
- Tunnen jonkin verran
- Tunnen hyvin
- Tunnen melko hyvin
- Tunnen erittäin hyvin

9. Miten nykyinen työympäristösi kannustaa sinua johtamaan itseäsi? Valitse 3 sinulle tärkeintä vaihtoehtoa.

- Esihenkilön kanssa on keskusteltu minun omista tavoitteistani
- Työpaikallani on säännöllisesti kehityskeskusteluja
- Minulle annetaan mahdollisuus kehittymiseen
- Saan olla oma itseni työpaikalla
- Työyhteisö tukee ja kannustaa kaikkia
- Pystyn itse vaikuttamaan työskentelytapoihin
- Tiedän, mitä minulta odotetaan työpaikallani

10. Millä seuraavilla tavoilla johdat itseäsi työelämässä? Valitse sinulle 3 tärkeintä vaihtoehtoa.

- Asetan itselleni tavoitteita
- Huolehdin hyvinvoinnistani
- Priorisoin ja määrittelen asioille tärkeysjärjestyksen
- Pysin aktiivisesti kehittymään ja oppimaan
- Olen oma itseni
- Pidän huolta ihmissuhteista
- Pysin hallitsemaan stressiä

Urakehitys

11. Vaikuttaako itsensä johtaminen uralla etenemiseesi?

- Ei vaikuta ollenkaan
- Vaikuttaa vähän
- Vaikuttaa jonkin verran
- Vaikuttaa melko paljon
- Vaikuttaa todella paljon

12. Millä itsensä johtamisen keinoilla on ollut vaikutusta uralla etenemiseesi? Valitse mielestäsi 3 tärkeintä.

- Tavoitteiden asettaminen
- Hyvinvoinnista huolehtiminen
- Aktiivinen oppiminen
- Itsensä arvostaminen ja kannustaminen
- Priorisointitaito
- Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen

13. Millä tavoin sinä pyrit etenemään urallasi?

14. Valitse mielestäsi 3 eniten urakehitystä estävää tekijää.

- En usko itseeni
- Palkka on ainoa motivaattorini
- Pysyn mukavuusalueellani
- En osaa vaatia tarpeeksi
- En kuuntele saamaani palautetta
- Minulla ei ole tavoitteita
- En ole tarpeeksi kärsivällinen saavuttaakseni tavoitteeni
- Joku muu, mikä? _____

Hyvinvointi**15. Valitse seuraavista 3 tärkeintä hyvinvointiisi vaikuttavaa asiaa.**

- Lepo
- Ravinto
- Liikunta

- Sosiaaliset suhteet
- Mielekäs tekeminen
- Itsensä toteuttaminen
- Palkka
- Muu, mikä? _____

16. Kuinka usein teet merkittäviä hyvinvointiisi vaikuttavia päätöksiä?

- Päivittäin
- Viikottain
- Kuukausitain
- En tee ollenkaan
- Haluaisin tehdä

17. Kannustaako työpaikkasi sinua hyvinvoinniasi huolehtimiseen?

- Ei kannusta ollenkaan
- Kannustaa vähän
- Kannustaa melko paljon
- Kannustaa paljon
- Kannustaa todella paljon

18. Kuinka tyytyväinen olet elämääsi tällä hetkellä?

- Täysin tyytymätön
- En juurikaan tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

19. Miten voit itse vaikuttaa omaan hyvinvointiisi nykyisessä työympäristössäsi?

20. Millaiseen asemaan haluat edetä hotellialalla?

- Suoritustason tehtävät
- Asiantuntija-, suunnittelu- tai kehitystehtävät
- Työnjohdolliset tehtävät
- Päällikkötason tehtävät
- Liikkeenjohdolliset tehtävä
- Opetustehtävät
- Yrittäjän tehtävät
- En halua edetä

21. Huolestuttaako hotellialan työllisyystilanne sinua viimeaikaisten kriisien takia?

- Ei huolestuta ollenkaan
- Huolestuttaa vähän
- Huolestuttaa jonkin verran
- Huolestuttaa melko paljon
- Huolestuttaa paljon

22. Kuinka todennäköisesti olet töissä hotellialalla 5 vuoden päästä?

- Erittäin epätodennäköisesti
- En todennäköisesti
- Todennäköisesti
- Melko todennäköisesti