

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Koulutusohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Ahola Jaana ja Helakorpi Paula	
Työn nimi Työssäjaksamisen aakkosista työhyvinvointimalliin	
Päiväys	Sivumäärä/Liitteet
Ohjaaja(t) Kaarina Kantele, Virpi Laukkanen ja Milla Siimekselä	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Tiivistelmä	
Tiivistelmä	
<p>Yritysten johtaminen muutoksiin ja menestykseen, huomioiden henkilöstön hyvinvoinnin, on näinä päivinä haasteellisempaa kuin koskaan aikaisemmin. Henkilöstön työhyvinvoinnilla on suuri merkitys organisaation tulokseen ja työssä jaksamiseen voidaan vaikuttaa monella eri tavalla. Työntekijän ja esimiehen välinen vuorovaikutus on tärkeä tekijä hyvinvoinnin ja suoriutumisen näkökulmasta. Toisaalta esimiesten lisääntyvän stressin vähentämiseksi on tarpeen huolehtia heidän omasta jaksamisesta ja hyvinvoinnista lisäksi löytää keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työhyvinvointimalli johtamisen tueksi Oulun seudun ammattiopistolle. Työssä selvitetään, millainen malli olisi mahdollinen ja miten siitä saisi toimivan ja arkipäivään sopivan työkalun johtamisen tueksi.</p> <p>Työn alkuosa sisältää teoretietoa henkilöstön ja esimiestyön työhyvinvoinnin osatekijöistä. Teoriassa käsitellään myös eri työhyvinvointimalleja ja niiden toimintatapoja. Kehittämistehtävän loppuosassa käsitellään henkilöstön kyselyn ja yksikönjohtajille tehdyn haastattelun tuloksia ja rakennetaan esitys organisaatiolle sopivasta työhyvinvointimallista. Tutkimusmenetelmänä käytetään laadullista tutkimusta.</p> <p>Yrityksellä on selkeä vastuu työhyvinvoinnista, johon kuuluvat muun muassa laadukas esimiestyö, toimiva arki ja turvallinen työympäristö. Esimies ja yksilö voivat itse vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin, joten yrityksen tehtäväksi jää työhyvinvoinnin turvaaminen ja kehittäminen. Työmme tuloksen eli työhyvinvointimallimme olemme koonneet jo olemassa olevan tiedon, laadullisen tutkimuksen sekä keräämämme empiirisen tiedon (kysely ja haastattelu) vuorovaikutuksen tuloksena. Mallin toivotaan herättävän kiinnostusta toiminnan kehittämiseen ja toimivan johtamisen välineenä. Tulosten avulla pyritään saamaan lisää kehittämisideoita ja työhyvinvoinnin jatkuvaa huomioimista.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, työkyky, työhyvinvoinnin johtaminen, työhyvinvointimalli	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Hotel and Restaurant Management			
Author(s) Ahola Jaana ja Helakorpi Paula			
Title of Thesis Work well-being – from guidelines to a model			
Date		Pages/Appendices	
Supervisor(s) Kaarina Kantele, Virpi Laukkanen ja Milla Siimekselä			
Client Organisation /Partners Oulun seudun koulutuskuntayhtymä/Oulun seudun ammattiopisto			
<p>Abstract</p> <p>Taking into account the well-being of staff, business management during changes and leading to success, is more challenging these days than ever before. Staff well-being is of great importance to the organization's success and well-being at work can be influenced in many different ways. The communication between an employee and a supervisor is an important factor from the point of view of well-being and performance. It is also necessary to take care of supervisors' increased levels of stress by improving their own well-being, and find new ways to maintain the existing well-being at work.</p> <p>The purpose of this study is to develop a model of well-being to support the management of Oulu Vocational College. In this paper we aim to find out, what kind of model would be possible and how it would work as a part of everyday worklife as a suitable tool to support management.</p> <p>The first part of the work describes the theory of the factors affecting staff well-being and leadership. In the theory part different models of well-being and their practices are also discussed. Based on theory, a questionnaire and an interview, the last part of this paper discusses and builds a model of well-being that is appropriate for the organization. The research method used is qualitative research.</p> <p>The organization is responsible for well-being at work and this includes high quality supervisor work, functioning work and safe working environment. The supervisor and the employee can actually have a significant impact on well-being, so the organization must be responsible for securing and developing work well-being. The result of our work, the well-being model, has been compiled from existing information, as well as qualitative research and the the empirical data (survey and interview) collected. We hope the model will be hoped to attract interest towards in the development of operations and will be used as a management tool. The results are intended to provide more ideas for developing and attract continuous attention to well-being.</p>			
<p>Keywords work well-being, working capability, management of well-being, model of well-being</p>			